



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de las adquisiciones y desempeño laboral en la Gerencia
Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020**

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

AUTOR:

Carranza Vidal, Jorge Antonio (ORCID: 0000-0001-8608-2665)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos:

Katherine, Andres, Emily y Joaquin, que representan mi vida, y por su comprensión conmigo, por permitirme seguir adelante con este proyecto.

A mi esposa Susana, por su apoyo incondicional en estos tiempos de estudios y encargarse de la familia.

A mis padres Reynaldo y Alicia, que ahora estan en el cielo, por lo que hicieron por mi, gracias a ellos por su lucha en tiempos difíciles.

Agradecimiento

A mi asesora, Dra. Francis Ibarguen Cueva por ser la guía del presente trabajo de investigación.

A todos los maestros, doctores y compañeros de la Universidad Cesar Vallejo, por su guía, enseñanza y compartir conocimientos, que me permitieron lograr mi objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Declaración de autenticidad	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Operacionalización de variables	8
3.3 Población	9
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	9
3.5 Procedimiento	9
3.6 Método de análisis de datos	10
3.7 Aspectos éticos	10
IV. Resultados	11
V. Discusión	15
VI. Conclusiones	17
VII. Recomendaciones	18
Referencias	19
Anexos	24
Anexo 1: Matriz de consistencia	25
Anexo 2: Operacionalización de la variable	27
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	28
Anexo 4: Ficha técnica	32
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	34

Anexo 6: Confiabilidad de la variable	46
Anexo 7: Base de datos de la variable	47
Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento	49
Anexo 9: Pantallazo de software de turnitin	51
Anexo 10: Dictamen de la sustentacion de tesis	52
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de Tesis	53
Anexo 12: Evidencias	54

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de Gestión de las adquisiciones de los trabajadores	11
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la variable gestión de las adquisiciones	11
Tabla 3. Niveles de desempeño laboral de los trabajadores	12
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral	12
Tabla 5. Sistema de hipótesis de la investigación	13
Tabla 6. Operacionalización de la variable 1: Gestión de las adquisiciones	25
Tabla 7. Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral	25
Tabla 8. Confiabilidad de las variables	44

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la gestión de las adquisiciones de los trabajadores	11
Figura 2. Niveles de desempeño laboral de los trabajadores	13

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión del Seguro Social de Salud, sede en Lima, tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima, 2020. Para la variable gestión de las adquisiciones se han tomado en cuenta las dimensiones de estudio: planificar la gestión de las adquisiciones, efectuar las adquisiciones y controlar las adquisiciones. Para la variable 2 desempeño laboral se han tomado en cuenta las dimensiones de estudio: contribución, identificación, motivación y compromiso. El tipo de investigación es básica, el alcance de la investigación es descriptivo correlacional, y el diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, la población de estudio es censal conformada por 75 empleado de la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima, 2020. Se ha recopilado la información utilizando como técnica de investigación la encuesta, los resultados fueron procesados por software estadístico SPSS V24 y hoja de cálculo Excel. Respecto al nivel de significancia de la hipótesis general obtenido a través de Rho Spearman = 0,386, con un significancia bilateral $p = 0,001$, se concluyó que el coeficiente de correlación sobre las variables se encuentra en un nivel promedio bajo, por lo que se rechaza la hipótesis nula, además existe un nivel de correlación significativa entre las variables en el nivel 0,01.

Palabras claves: Adquisiciones, planificar, efectuar, controlar, desempeño laboral.

Abstract

This research work was developed in the Central Management of Investment Projects of the Social Health Security, based in Lima, its general objective is to determine the relationship between procurement management and job performance in the Central Management of Investment Projects , EsSalud, Lima, 2020. For the procurement management variable, the study dimensions have been taken into account: planning procurement management, making acquisitions and controlling acquisitions. For variable 2 work performance, the study dimensions have been taken into account: contribution, identification, motivation and commitment. The type of research is basic, the scope of the research is descriptive, correlational, and the non-experimental design, with a quantitative approach, the study population is a census made up of 75 employees of the Central Management of Investment Projects, EsSalud, Lima, 2020. The information has been collected using the survey as a research technique, the results were processed by statistical software SPSS V24 and an Excel spreadsheet. Regarding the level of significance of the general hypothesis obtained through Rho Spearman = 0.386, with a bilateral significance $p = 0.001$, it was concluded that the correlation coefficient on the variables is at a low average level, so the null hypothesis, there is also a level of significant correlation between the variables at the 0.01 level.

Keywords: Acquisitions, planning, effecting, controlling, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, las adquisiciones es parte de la gestión financiera pública, y son los procesos que se encarga de las compras y contrataciones de las entidades del gobierno, es decir de la adquisición de bienes que pueden ser desde los más simples, como artículos de limpieza, mobiliarios, etc., hasta la construcción de grandes infraestructuras, como carreteras, centrales hidroeléctricas, hospitales etc., también están incluidas las contrataciones de los servicios, como por ejemplo vigilancias, limpieza, servicios profesionales, etc. La gestión financiera pública en los países, cumple un rol importante en la asignación de los fondos presupuestales de las entidades del gobierno de cada país, a fin de gestionar los gastos, con efectividad, eficiencia y transparencia. Las autoridades de los países de América Latinas, buscan la sostenibilidad fiscal, la transparencia, una sólida gestión de recursos públicos.

Últimamente se han producido transformaciones en lo que se refiere a gestión de las adquisiciones en América Latina (Pimenta y Pessoa, 2015).sin embargo, en Chile, los procesos de compra en entidades públicas buscan enfocarse en estándares de calidad, transparencia y buenas prácticas, desde la página web “analiza” que maneja Chile, hay un gran porcentaje de reclamos de los proveedores por las irregularidades en las adquisiciones, ya sea en las entidades como las municipalidades, universidades, hospitales, fuerza armadas entre otras, así como en el gobierno central (Aguilera, 2018); en Colombia, la inconsistencia de la información de los procedimientos de las adquisiciones como: la no publicación, la publicación incompleta o errores y la falta al principio de transparencia, acarrea problemas en la participación de los proveedores por la falta de conocimiento para presentar una propuesta competitiva, ya que no se conoce la demanda del Estado. (Zuleta, Saavedra, Camilo, 2018).

En el portal informativo de noticias en Ecuador, manifestó que se comenten cinco errores en el proceso de contrataciones con el estado: cumplimiento del cronograma, deficiencias en los contratos, errores en las ofertas de los postores en la etapa de mejoramiento de contrato, definición de presupuestos incorrectos y no cerrar el contrato. Por estos errores se cae el proceso o queda desierto, y se tiene

que reformulara desde el usuario de la entidad pública que ha realizado el requerimiento; a mi parecer estos problemas y otros adicionales afectan el buen desarrollo de la gestión financiera pública en América Latina.

El Perú, se ha visto que en las contrataciones con el estado han sido cuestionado por corrupción, por lo que mucho ex funcionarios están en proceso de investigación, por estas razones hacen pensar que nuestro sistema de contrataciones tiene problemas en sus procedimientos, ya que desde el principio no se evalúa bien el requerimiento. Por otro lado, la población peruana presume que todas las contrataciones con el estado tienen una dirección a proveedores seleccionados, por lo que no participan en las licitaciones públicas, motivo por el cual muchos procesos quedan desierto, por eso es muy importante evaluar el desempeño laboral en las entidades públicas, para mejorar procesos de selección en las adquisiciones que permitan el desarrollo del país.

En la plataforma de datos abiertos, el gobierno peruano informó que en la actualidad se tiene más de 2900 entidades públicas que realizan procedimientos de selección para las adquisiciones y contrataciones de obras; en el “Reglamento de la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado”, los cuales son supervisados por el OSCE (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado), asimismo, en el portal de transparencia se evidenció que el porcentaje de convocatorias no adjudicadas están alrededor del 50% de su Plan Anual de Contrataciones 2020, como por ejemplo, el Ministerio de Salud del Perú publicó la evaluación del Plan Anual de Contrataciones 2020 al 31 de octubre de 2020, en la que indicó que el 45.80% fue convocado, que equivale a un monto de 161'466,591.07 soles, faltando convocar el 54.20% que equivale a un monto de 191'103,376.03 soles, por otro lado se observó que no todas las entidades no publican el estado situacional de su gestión.

El Seguro Social de Salud, en el portal de transparencia publicó, la evaluación presupuestal al mes de octubre de 2020, en el rubro de proyectos de inversión, se observó que se ha ejecutado el 62.07% del presupuesto aprobado al año 2020, que equivale a un monto de S/. 92'455,699 soles, faltando por ejecutar el 37.93% equivalente a S/. 56'496,218 soles, también se observó, para el cierre del año 2019,

que la ejecución presupuesta alcanzó al 87.83% por un monto de S/. 123'239,102 de soles faltando ejecutar 12.17% que equivale a un monto de S/. 17'081,612. La Gerencia Central de Proyectos de Inversión, orienta el uso de los recursos públicos para la efectiva prestación de servicios a fin de cumplir con la misión y visión de la entidad.

II. MARCO TEORICO

Los estudios que anteceden a la presente investigación de gestión de las adquisiciones y desempeño laboral de procedencia internacional, se tiene la investigación de Batalla (2018) planteó desarrollar nuevas herramientas metodológicas para incorporar en las políticas de adquisición y contratos públicos sustentables a través de todo el proceso de compra en un gobierno provincial asimismo explicó algunas limitaciones posibles para su proceso de implementación; la metodología que empleó fue correlacional con un enfoque cuantitativo de corte transversal, concluyó indicando, que la contratación pública es una actividad administrativa para satisfacer las necesidades colectivas y obtener bienes.

Asimismo, Serrano (2018) esbozó aplicar una auditoría de la suficiencia del proceso de adquisición de una planificación de recursos empresariales con el fin de determinar el aporte al logro de metas; la investigación, transversal descriptiva; concluyó lo siguiente, la empresa escogió la planificación de recursos empresariales basado en criterios técnicos de la infraestructura de sistemas de información y presupuestarios, usando una metodología propia desarrollada sobre un estándar reconocido para administración de proyectos.

También se cuenta con la investigación de Armas (2016) determinó la correspondencia existente entre, el cumplimiento presupuestario y las adquisiciones de bienes y servicios; utilizó el método cuantitativo, investigación descriptiva, la población fue de 45 funcionarios arrojaron como resultado que los procesos relacionados con las compras públicas son los más burocráticos generando demoras en su realización.

Por otra parte, Torres (2016) determinó la relación entre la preparación de los servidores públicos con la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral; utilizó el tipo de estudio cuantitativo, concluyo que, la eficiencia y la eficacia relacionada con la preparación académica en todo desempeño laboral.

Igual de relevante es la investigación de Alava y Gómez (2016) diseñaron un aplicativo para mejorar los procesos de selección y capacitación, la investigación fue descriptiva, se empelaron cuestionarios y sus resultados concluyeron

finalmente que la administración del talento humano influyó en el desempeño laboral en la institución que formó parte de su estudio.

En las investigaciones previas nacionales, se cuenta con Cámara (2018), describió el nivel de la adquisición de bienes, de diseño de indagación fue no experimental, de corte transversal, descriptivo, se realizó tomando en cuenta 50 trabajadores de la unidad de abastecimiento y patrimonio concluyó que hay una buena adquisición que genera mayor productividad para la organización.

También a Ramírez (2017) determinó la relación entre la inspección interna y los procesos de adquisiciones; la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, la población fue 51 trabajadores, el resultado fue que hay un nivel alto de relación.

Sumado a ello Ucharico (2017) estableció si el control interno y los procesos de contrataciones, de nivel investigativo correlacional, la muestra 212 servidores públicos cuyo resultado fue una baja correlación debido a que están en desacuerdo con los procesos de control interno relacionados a los procesos de contrataciones y adquisiciones.

Bardales (2016) determinó la relación entre variables fue de tipo básica, descriptivo correlacional, no experimental; la muestra estuvo conformada por 73 trabajadores; su resultado fue una relación directa, es decir que a mayor sea la variable clima organizacional, mayor también será la variable desempeño laboral de los CAS.

De igual importancia, Rojas (2017), comprobó la relación que entre variables; fue tipo sustantivo nivel descriptivo, diseño no experimental, la muestra de 165 personales del área administrativa de régimen laboral CAS concluyó que existe una relación significativa 0,712.

Asimismo, Callirgos (2019), demostró que la relación estadísticamente entre, gestión administrativa y desempeño laboral es baja, ya que superan el grado de significación bilateral: $p=0,071 > 0,05$ y $Rho = 0,288$, esta investigación fue cuantitativa, tipo correlacional.

Cano y Tito (2019), explicaron que las competencias laborales se relacionan con el proceso de adquisiciones, señalado con el estadístico chi-cuadrado con un valor de $p=0.006<0.05$; siendo el nivel de correlación de $S_p = 0.710$.

El modelo teórico se definió como los procesos necesarios para comprar o adquirir incluye la planificación y el control para firmar acuerdos tales como contratos, órdenes de compra, o acuerdos (PMBOK, 2017).

La adquisición de bienes, se inicia con la detección de necesidades, y modalidad de compra, acuerdo del contrato y fases de administración hasta el contrato (PNUD, 2009). Otro, lo definió como la acción y efecto de adquirir. La palabra adquisición es todo cuanto adquirimos o compramos (Escriche, 1847). Finalmente, definió al proceso como acciones que producen bienes Galloway (2002).

Por otro lado, Martell (2020), indicó en la investigación realizada, que las entidades del Estado para ejecutar su asignación presupuestal necesitarán de procedimiento de adquisición de servicios, bienes y consultorías de calidades óptimas, a fin de obtener beneficios para la administración de diversas instituciones públicas y gobiernos locales.

Además, Escrivá, Savall, Martínez (2014), definieron a las compras en indagar las fuentes de abastecimiento y obtener los productos suficientes para el desarrollo de la actividad institucional, con el fin de satisfacer la demanda.

Las dimensiones son: a) Planificación de adquisiciones, es el proceso de documentar las adquisiciones, b) Efectuar las adquisiciones, consiste en la obtención de respuestas de los proveedores para un contrato, c) Controlar las adquisiciones, consiste en las relaciones de compras, monitorear la ejecución y cerrar los acuerdos.

El desempeño laboral es vista como una técnica de dirección es vital en la actividad administrativa, (Pernía y Carrera,2014). Se infiere que es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades de sus funciones en la entidad que labora (Isea, 2013). Consiste en rendimiento

laboral ejecutado por el colaborados contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos previstos (Uzcategui, 2011).

Las dimensiones son a) Contribución. es un tributo que debe pagar el contribuyente o beneficiario, b) identificación, es un proceso sano y vital que contribuye, c) motivación, es el señalamiento que pretende satisfacer una necesidad, d) compromiso, es una estipulación contenida en un contrato, por las partes se somete al arbitraje las divergencias del cumplimiento o la interpretación del contrato.

Por lo anteriormente expuesto se formuló el problema de investigación: ¿Cómo se relaciona la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020?, y los problemas específicos (Anexo 1: Matriz de consistencia).

El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020 y los objetivos específicos (Anexo 1: Matriz de consistencia).

La hipótesis general de investigación es: La gestión de las adquisiciones se relaciona con el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020, y las hipótesis específicas (Anexo 1: Matriz de consistencia).

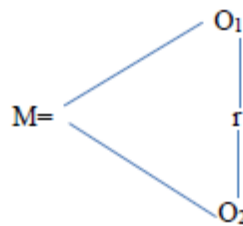
III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, el cual consiste en la recopilación de información con fines investigativos es llamada también pura porque se basa en teorías y principios que dan sustento a la problemática de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño fue no experimental, no hay manipulación deliberada de variables y se realizan en contexto original (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Correlacional mide el grado de asociación entre dos o más variables, Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño correlacional se interpreta:



Donde:

- M : Trabajadores de la GCPI*.
- O1 : Gestión de las adquisiciones.
- O2 : Desempeño laboral.
- r : Relación entre variables.

El enfoque fue el cuantitativo se basa en la recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis, en procedimientos estadísticos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El método fue hipotético deductivo se vale de la lógica o razonamiento deductivo probando hipótesis y conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2 Operacionalización de variables

La gestión de las adquisiciones son los procesos necesarios para comprar o adquirir productos para firmar contratos (PMBOK, 2017).

El desempeño laboral es la apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Chiavenato, I. (2011). (Anexo 2: Operacionalización de variables)

3.3 Población

Fue censal que participaron fueron 75 empleados de la Gerencia Central de Proyectos de Inversión (GCPI) del Seguro Social de Salud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se usó la encuesta en las dos variables, se utilizaron cuestionarios que nos ayudaron a conocer la mirada de los empleados. Los cuestionarios fueron adaptados luego validados por expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 5). Para medir la confiabilidad se utilizaron los cuestionarios que fueron formulados a través de los formularios en Excel, aplicados de manera virtual a 25 empleados de la GCPI. Se calculó el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach para el instrumento 1 (Gestión de las adquisiciones) de 0,928 y el instrumento 2 (Desempeño laboral) de 0,959 (Anexo 6).

3.5 Procedimiento

Se solicitó la autorización a la Gerencia Central de Proyectos de Inversión para la ejecución de la investigación, luego se realizó la recolección de información de los empleados previa sensibilización y explicación de la finalidad del estudio a través del correo electrónico. Los datos obtenidos se trabajaron en Excel y con el SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Culminado el proceso de recolección de datos mediante los dos instrumentos, se efectuó el análisis estadístico. En nuestra investigación, utilizamos el software SPSS versión 25, los datos fueron dados en tablas y figuras descriptivas, frecuencias de porcentaje, de conformidad a las variables de estudio y sus dimensiones. Asimismo, con la estadística inferencial se realizó la prueba de hipótesis y su contrastación mediante el análisis de regresión logística ordinal.

3.7 Aspectos éticos

La investigación realizada se basó en un clima de respeto hacia los trabajadores de la gerencia, protegiendo su anonimato y confidencialidad en el momento de la aplicación con el conocimiento del Gerente Central de Proyectos de Inversión.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de Gestión de las adquisiciones de los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	9,33%
Eficiente	29	38,67%
Muy eficiente	39	52,00%
TOTAL	75	100%

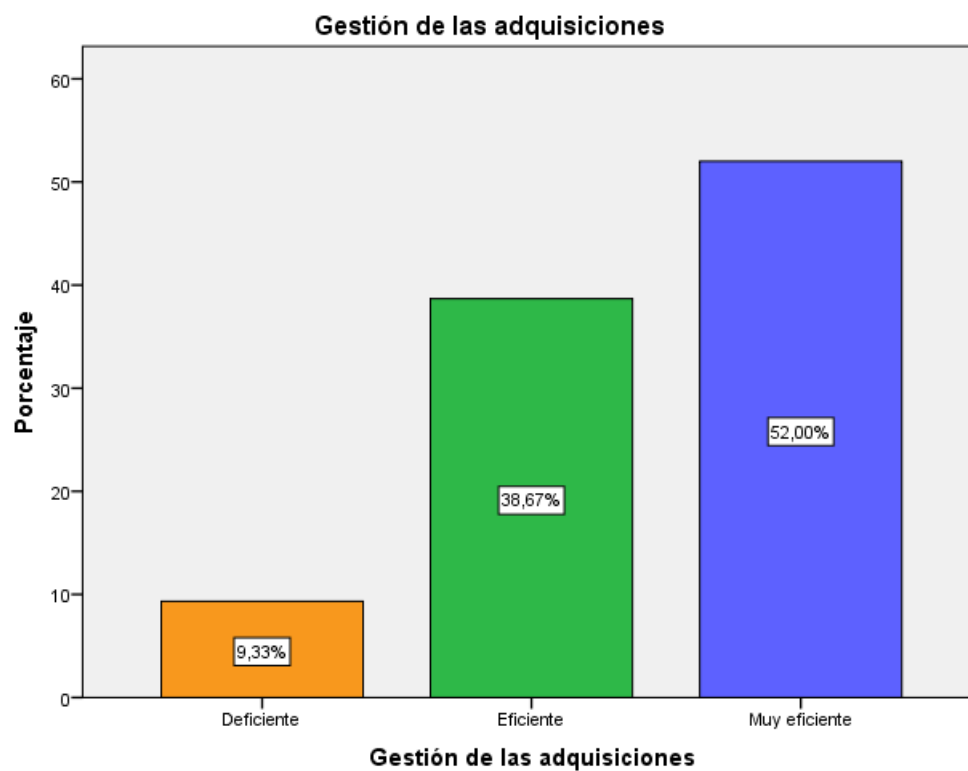


Figura 1: Niveles de gestión de las adquisiciones de los trabajadores

En la Tabla 1, de los 75 trabajadores se evidencia el 38,67% registra nivel eficiente en la gestión de las adquisiciones, el 52,00% tienen un nivel muy eficiente, mientras que el 9,33% de los trabajadores obtienen nivel deficiente.

Tabla 2.

Niveles de las dimensiones de la variable gestión de las adquisiciones

Niveles	Planificar		Efectuar		Controlar	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	22,67%	16	21,33%	13	17,33%
Eficiente	16	21,33%	25	33,34%	26	34,67%
Muy eficiente	42	56,00%	34	45,33%	36	48,00%

En la Tabla 2, es posible observar que la dimensión planificar las adquisiciones obtiene un nivel deficiente con 22,67%, un nivel eficiente de 21,33%, y un nivel muy eficiente 56%; en la dimensión efectuar las adquisiciones obtiene un nivel deficiente con 21,33%, un nivel eficiente 33,34%, y un nivel muy eficiente de 45,33%; mientras que la dimensión controlar las adquisiciones se obtiene un nivel deficiente con 17,33%, un nivel eficiente de 34,67%, y por último un nivel muy eficiente de 48,00%.

Tabla 3

Niveles de desempeño laboral de los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	9,33%
Eficiente	46	61,34%
Muy eficiente	22	29,33%
TOTAL	75	100%

En la tabla 3, se puede apreciar que el 9,33% de los trabajadores presentan un nivel deficiente en el desempeño laboral, el 61,34% presentan un nivel eficiente y 29,33% obtuvieron un nivel muy eficiente en el desempeño laboral.

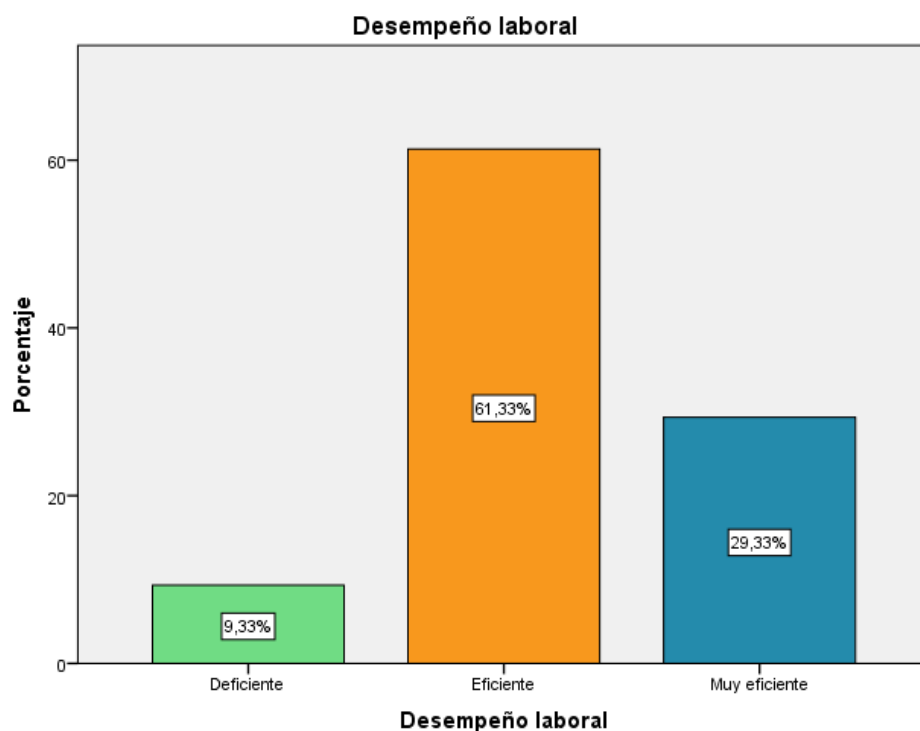


Figura 2: Niveles de desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 4.

Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Niveles	Contribución		Identificación		Motivación		Compromiso	
	Frecuenci	Porcen	Frecuenci	Porcen	Frecuenci	Porcen	Frecuenci	Porcen
Deficiente	10	13,33%	3	4,00%	46	61,33%	9	12,00%
Eficiente	17	22,67%	5	6,67%	22	29,34%	24	32,00%
Muy eficiente	48	64,00%	67	89,33%	7	9,33%	42	56,00%

En la Tabla 4, se evidencia que la dimensión contribución los trabajadores obtiene nivel deficiente de 13,33%, un nivel eficiente de 22,67%, mientras que el nivel muy eficiente es de 64,00%. En la dimensión identificación, el 4,00% de los trabajadores obtuvieron nivel deficiente, 6,67% nivel eficiente, en tanto que el 89,33% de los trabajadores obtuvieron un nivel muy eficiente. La dimensión motivación se evidencia que el 61,33% de los trabajadores obtuvieron nivel deficiente, mientras 29,34% obtuvieron nivel eficiente y 9,33% nivel muy eficiente. La dimensión

compromiso se evidencia que los trabajadores obtuvieron 12,00% nivel deficiente, 32,00% nivel eficiente y 56,00% de los trabajadores obtuvieron nivel muy eficiente.

4.2. Resultados correlacionales.

Tabla 5
Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho Spearman	Significatividad Bilateral	N°	Nivel
Hipótesis general	Gestión de las adquisiciones y desempeño laboral	0,386**	0,001	75	Baja
Hipótesis específica 1	Planificar la gestión de las adquisiciones y desempeño laboral	0,427**	0,000	75	Moderado
Hipótesis específica 2	Efectuar las adquisiciones y desempeño laboral	0,424**	0,000	75	Moderado
Hipótesis específica 3	Controlar las adquisiciones y desempeño laboral	0,279*	0,015	75	Baja

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

La hipótesis general (Gestión de las adquisiciones y desempeño laboral) el nivel de correlación es baja (Rho 0,386 y p-valor 0,001)

La hipótesis específica 1 (Planificar las adquisiciones y desempeño laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,427 y p-valor 0,000).

La hipótesis específica 2 (Efectuar las adquisiciones y desempeño laboral) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,424 y p-valor 0,000),

La hipótesis específica 3 (Controlar las adquisiciones y desempeño laboral) el nivel de correlación es baja (Rho 0,279 y p-valor 0,015).

V. Discusión

En relación a la hipótesis general del estudio realizado, reflejó que el resultado rho de spearman fue de 0,386, esto significa que hay una relación directa entre las variables de estudio. Además se evidenció que el nivel de significancia presenta un valor de 0,001, cifra que es menor a 0,05, lo cual demuestra que es significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, finiquitando que existe relación significativa entre la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia del lugar de estudio. Es acierto se asemeja a Cano y Tito (2019), demostró que hay relación directa y significativa entre las variables: competencias laborales y el proceso de adquisiciones, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,710, lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) siendo $p=0,006 < 0,05$. Por otro lado se tiene a Callirgos (2019), cuyo resultado es opuesto al presente estudio, quien determinó que no existen relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, puesto que superan el grado de significación bilateral $p=0,071 > 0,05$ y un $Rho=0,288$.

De acuerdo a lo señalado por Chávez (2014), el desempeño laboral es la conducta de los empleados en la búsqueda de los objetivos, considerando atributos como, capacidades, prácticas, necesidades y formas que interactúan con el empleo y la organización, para evitar los riesgos de no cumplir las metas.

Con respecto a la hipótesis 1, resultó que la prueba rho de spearman fue de 0,427, la misma que indicó que existe relación directa entre las variables de estudio y se evidenció que el nivel de significancia presenta un valor de 0,000 la misma que demuestra que es menor de 0,05, lo cual indica que es significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, concluyéndose que existe relación significativa entre planificar la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral, estos resultados tienen parecido al de Rojas (2017) demostró que existe relación directa y significativa de competencias profesionales y desempeño laboral con valores $rho=0,712$ y significancia bilateral = 0,001.

Con razón a la hipótesis específica 2, resultó que RS fue de 0,0424, la misma que indicó que hay relación directa entre la dimensión 2 y la variable 2 de estudio. Asimismo se evidenció que el nivel de significancia presenta un valor de 0,000 siendo de esta manera menor a 0,05, lo cual indica que es significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; concluyéndose que existe relación significativa entre el efectuar las adquisiciones y el desempeño laboral, estos resultados coinciden con los de Núñez (2017) comprobó, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,804, y significancia bilateral = 0.000, obteniendo una alta asociación entre las variables. En tal sentido, se demuestra que la dimensión de compromiso normativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Con respecto a la hipótesis específica 3, resultó en la prueba que el Rho Spearman fue de 0,279, la misma que indica una relación directa entre las variables de estudio. También evidenció que el nivel de significancia presenta un valor de p-valor = 0,015 siendo en ese sentido menor a 0,05, lo cual indica que es significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; indicándose que existe relación significativa entre controlar las adquisiciones y el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia, estos resultados se asemejan al de Tazayco (2017), demostró que existe relación directa y significativa entre la dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,753 lo que demostró que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) siendo $p=0,000 < 0,05$.

VI. Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa entre la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima, 2020, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,386, y nivel de significancia $0,001 < 0,05$ lo que significó un nivel de relación positiva y baja entre las variables.
- Segunda:** Existe relación significativa entre el Planificar la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima, 2020, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,427 y nivel de significancia $0,000 < 0,05$ lo que significó un nivel de relación positiva y moderada entre las variables.
- Tercera:** Existe relación significativa entre el Efectuar las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima, 2020, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,424 y nivel de significancia $0,015 < 0,05$ lo que significó un nivel de relación positiva y moderada entre las variables.
- Cuarta:** Existe relación significativa entre controlar las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima, 2020, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,279 y nivel de significancia $0,000 < 0,05$ lo que significó un nivel de relación positiva y baja entre las variables.

VII. Recomendaciones

- Primera:** La Gerencia Central de Proyectos de Inversión, deberá implementar, capacitaciones a todos sus empleado empleados, incluido los contratados, en temas de Gerencia de Proyectos, Ley de Contrataciones y Reglamento de Operación de Funciones.
- Segunda:** A los trabajadores de la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, deben ser capacitados permanentemente las nuevas técnicas de planificación de los proyectos, de acuerdo a las especialidades de cada profesional para que obtengan conocimientos y habilidades para desempeñarse laboralmente con más eficiencia y eficacia.
- Tercera:** A los trabajadores de la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, deben ser entrenados en la ejecución de los requerimientos, tanto en los procedimientos que son aprobados por la alta dirección, a fin de que no se repita pasos y se torne burocrático la gestión.
- Cuarta:** La Gerencia, debe implementar una mejora en el sistema de control y monitoreo de la ejecución de las adquisiciones, para tal fin se debe entregar a los empleados encargados del control, los expedientes claros y precisos, a fin de que no surjan contratiempos, demoras, adicionales y quejas de los involucrados, sean usuarios o proveedores, y finalmente realicen un correcto cierre de los contratos.

Referencias

- Pimenta y Pessoa (2015). Gestión financiera pública en América Latina: la clave de la eficiencia y la transparencia. Washington: Fast Lines, Inc. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44697/8/S1900448_es.pdf
- Aguilera (2018). "Proceso de adquisición y proveedores: diagnóstico y propuestas de mejora a la gestión de reclamos en las municipalidades de la provincia de concepción", (Tesis de pregrado). Chile. Recuperado de: <http://administracionpublica.udec.cl/wp-content/uploads/2018/04/Tesis-Samuel-Aguilera.pdf>.
- Zuleta, Saavedra, Camilo, y otros (2018). "Lucha Integral Contra La Corrupción En Colombia: Reflexiones y Propuestas". Colombia. Recuperado de: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3642/LIB_2018_Corrupci%C3%B3n_Colombia.pdf?sequence=12&isAllowed=y.
- Universidad Técnica Particular de Loja, UTPL, (2018). 5 errores más comunes al realizar contratación pública. Ecuador. Recuperado de: <https://noticias.utpl.edu.ec/5-errores-mas-comunes-al-realizar-contratacion-publica>.
- Batalla (2018), "Compras y contrataciones en la Administración Pública de la Provincia de Santa Fe: Propuestas para implementar un enfoque sustentable". (Tesis de maestría). Argentina. Recuperado de: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/1183/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Serrano (2018), "Auditoría a un proceso de adquisición de un ERP para una empresa privada costarricense", (Tesis de maestría). Costa Rica. Recuperado de: <http://repositorio.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/75572/TFG%20Carlos%20Serrano%20version%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Armas (2016), "La ejecución presupuestaria y las adquisiciones de bienes y servicios a través del portal de compras públicas del centro de investigación científica de la Universidad Técnica de Ambato", (Tesis de maestría). Ecuador. Recuperado de: <http://192.188.46.193/bitstream/123456789/20819/1/T3526M.pdf>.
- Torres (2016), "la preparación académica profesional de los servidores públicos como mecanismo de obtención de eficiencia y eficacia en su desempeño laboral en la administración pública". (Tesis de doctorado). México. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/13721/1/1080238079.pdf>.
- Alava y Gómez (2016), "Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección". (Tesis de maestría). Ecuador. Recuperado de: <http://192.188.52.94/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>.
- Cámara (2018), "Adquisición de bienes, servicios y obras según percepción del personal de abastecimiento y patrimonio en AgroRural, 2017". (Tesis de maestría). Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14725/C%c3%a1mara_GLD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramírez (2017), "Control interno y los procesos de contrataciones y adquisiciones en la municipalidad provincial de Acobamba, región Huancavelica, 2015". (Tesis de maestría). Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6885/Ramirez_BRY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ucharico (2017), "Control interno y su influencia en los procesos de adquisiciones y contrataciones de la Municipalidad Provincial de Yunguyo". (Tesis de maestría). Puno. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8791/Yuri_Ucharico_Juchani.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bardales (2016), "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año, 2015". (Tesis de maestría). Tarapoto. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rojas (2017), "Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016". (Tesis de maestría). Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Callirgos (2019), "Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete, 2019". (Tesis de maestría). Cañete. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DL_CDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cano y Tito (2019), "Competencias laborales y el proceso de adquisición y contrataciones en la gerencia administrativa de la Municipalidad Distrital De Santiago De Cusco-2018" (Tesis de pregrado), Cusco – Perú. Recuperado de: http://190.119.204.72/bitstream/UAC/2762/1/Yanina_Ivon_Tesis_bachiller_2019.pdf.
- Guía del PMBOK 6ta Edición (2017), "A GUIDE TO THE PROJECT MANAGEMENT BODY OF KNOWLEDGE". EEUU. Project Management Institute, Inc.
- PNUD (2009), Guía de Gestión de Proyectos de Ejecución Nacional Capítulo IV: Bienes y Servicios. Uruguay. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Martell (2020), "El control interno en los procesos de contrataciones públicas y su influencia en el cumplimiento de las metas institucionales de la Municipalidad distrital de la Esperanza, 2019". Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49007/Martell_NWA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Escrache (1847), Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia. Recuperado de: https://sirio.ua.es/libros/BDerecho/diccionario_razonado_01/thm0006.htm.
- Escrivá, Savall, Martínez (2014), Gestión de compras. McGraw-Hill / Interamericana de España. Recuperado de: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448193601.pdf>.

- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. (1° Ed). México: EAE.
- Isea, J. (2013). Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. (1°Ed). México: Editorial Académica Española.
- Uzcategui, J. (2011), Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2° Ed). México: Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, S. Fernández, C. Y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 4ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I (2011); "Administración de Recursos Humanos". (4° Ed). México: Editorial McGraw-Hill.
- Pablo L. (2011), "Director Profesional de Proyectos" (2a ed.). Canadá. Editor: Copyright @ 2011 Paul Leido.
- GCPP (2020) "Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud". Aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 630-PE-ESSALUD-2020.
- Koontz, Weihrich, Cannice (2012) "Administración una Perspectiva Global y Empresarial". 14ª edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Solano (2017), "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017". (Tesis de maestría). Tarapoto. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monteza (2017), "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016". (Tesis de maestría). Tarapoto. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, F. (2009) "La Evaluación del Desempeño del trabajador. Una mirada desde la consultoría". Córdova. Colombia. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-desempeno-trabajador-una-mirada-desde-consultoria/>.
- Solanas, A. (2010). Metodología en psicología: Casos prácticos para un aprendizaje integrado. (1ª Ed). Barcelona. España. Editorial Gráficas S.R.L. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=i_fBC1K_ZOMC&pg=PA29&dq=estres+la+boral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjTj6Gio6XKAhWGRSYKHXPqBt44ChDoAQgeMAE#v=onepage&q=estres%20laboral&f=false.
- Núñez, R (2017). "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016", (Tesis de maestría). Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9102/Tasayco_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. 5ta edición. McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I (2002) Gestión del talento humano (1° ed.) México D.F: McGraw-Hill

- Chiavenato, I (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma edición. McGraw Hill Interamericana. 2004. México.
- Chiavenato, I (2005) Introducción a la Teoría General de la Administración (1° ed.) McGraw-Hill Interamericana. 2004.
- Chiavenato, I (2009). Introducción a la Teoría General
- Chávez (2014) citando a Chiavenato, I (2007) Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en empresas aseguradoras.
- Tasayco (2017), "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016". (Tesis de maestría). Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9102/Tasayco_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Amoros, O., (2014). Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas, Editorial Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Escuela de Economía, Perú.
- Antón, G. (2014) Desarrollo Institucional y desempeño laboral del poder judicial en el periodo 2013. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Araujo (2010) Revista Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Pública. Vol. 4 Ed.2. Venezuela.
- Davis y Newtrons, El Desempeño laboral se ve afectado por factores Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/172846241/Concepto-de-desempeño-laboral>
- Gibson, J. Ivancevich, J., Donnelly, J. (2001). Las organizaciones, comportamientos, estructura, procesos (10a ed). Santiago Mc Graw Hill Interamericana
- Ibarra, E y Barragán, A (2010) Los tres factores del desempeño profesional. Granada. Edit. Universidad de Granada.
- León J. (2009) Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral en los docentes de los centros educativos inicial de la Fundación del niño Bolívar. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México. Editorial Mc Graw Hill
- Aguirre, E (2011) Factores asociados con el desempeño del personal que labora como oficiales de tránsito y seguridad en la Universidad de Costa Rica. Rev. Actual en Costa Rica, 22, 1-10. Recuperado: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/3557>.
- Antúnez, Y. (2015) El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua. □Tesis de maestría□. Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela. Recuperado: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf?sequence=1>.

- Beron, D. (2011) Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. □Tesis de licenciatura□. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf.
- Carnaque, P. (2013) Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco Chiclayo. □Tesis de Maestría□. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Recuperado: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/.../1/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PI LAR.pdf>
- Carrillo, C. (2013) Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. Rev. Latino-Am. Enfermagem Artículo Original nov. - dic. 2013; 21(6):1314-20. Recuperado: www.eerp.usp.br/rlae
- Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S. & Cañas, J.J. (2002) "Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios". Revista de Administración Sanitaria, 6, 23.
- Clarck, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". Human Relations, 53, 6, 747-770.
- Delgado, J. P. (2010). ¿Qué es productividad laboral?. Psicología Laboral. Recuperado: <http://aptitus.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>.
- Fernández, N. (2010). Calidad de la atención médica. En Fascículo Nº 1, Programa de Educación a Distancia "Nuevas Formas de Organización y Financiación de la Salud". Recuperado de: 26 de setiembre 2016. Recuperado: <http://www.calidadensalud.org.ar/Documentos/ejcurso.pdf>.
- Fuentes, S. (2012) satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. □Tesis de Licenciatura□. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Recuperado: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gomes, R. (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. Biblid [1578-0236 (2013) XIII -2, 25-37]. Recuperado:http://rabida.uhu.es/bitstream/handle/10272/7151/Influencia_de_factores_personales.pdf
- Jaen, M (2011) Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. (Tesis de doctorado). Universidad de Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado: <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>.
- Larico, R. (2015) Factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. □Tesis de Maestría□. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Recuperado: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión de las adquisiciones y desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona planificar la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona Efectuar las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona controlar las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020??</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre planificar la gestión de las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre efectuar las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre controlar las adquisiciones y el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión de las adquisiciones se relaciona con el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Planificar la gestión de las adquisiciones se relaciona con el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020.</p> <p>Efectuar las adquisiciones se relaciona con el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020.</p> <p>Controlar las adquisiciones se relaciona con el desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020.</p>	Variable 1: Gestión de Adquisición de Equipamiento - Guía del PMBOK 6ta Edición (2017)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	
			Planificar la gestión de las adquisiciones	N° de solicitudes N° de proveedores Evaluación de costos	1; 2; 3;4 5;6	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3)	Deficiente (20-46) Eficiente (47-73) Muy eficiente (74-100)
			Efectuar las adquisiciones	Evaluación de propuestas Participantes Adquisiciones	7; 8;9 10;11 12;13;14	Siempre (4) Casi siempre (5)	
			Controlar las adquisiciones	Firma de contratos Seguimiento de la ejecución Evaluar la ejecución	15 16;17;18 19;20		

Variable 2: Desempeño Laboral -					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	
Contribución	Eficiencia, calidad y mejora Confianza y sostenibilidad Garantía	1;2 3;4 5	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Siempre (4) Casi siempre (5)	Deficiente (23-53) Eficiente (54-84) Muy eficiente (85-115)	
Identificación	Normalización Imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad. Identidad, fidelidad, y solidaridad	6;7 8;9;10;11 12;13			
Motivación	Formación profesional Comunicación Reconocimiento	14;15 16 17;18			
Compromiso	Conocimiento del trabajo Trabajo en equipo	19;20;21 22;23			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO. Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental – Transversal	Población censal: Estuvo conformada 75 empleados de la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima, 2020.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión de las adquisiciones. Cuestionario de desempeño laboral.	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Tabla 6
Operacionalización de la variable 1: Gestión de las adquisiciones

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Planificar la Gestión de las Adquisiciones	N° de Solicitudes	1,2	Nunca (1)	Deficiente (20-46)
	N° de Proveedores	3,4	Casi nunca (2)	Eficiente (47-73)
	Evaluación de Costos	5,6	Algunas veces (3)	Muy Eficiente (74-100)
Efectuar las Adquisiciones	Evaluación de propuestas Participantes Adjudicaciones	7,8,9	Siempre (4)	
		10,11	Casi siempre (5)	
		12,13,14		
Controlar las Adquisiciones	Firma de contratos	15, 16		
	Seguimiento de la ejecución.	16,17,18		
	Evaluar a la ejecución.	19, 20		

Tabla 7
Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Contribución	Eficiencia, calidad y mejora Confianza y sostenibilidad Garantía	1,2	Nunca (1)	Deficiente (23-53)
		3,4	Casi nunca (2)	Eficiente (54-84)
		5	Algunas veces (3)	Muy Eficiente(85-115)
Identificación	Normalización Imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad Identidad, fidelidad y solidaridad	6,7	Siempre (4)	
		8,9,10,11	Casi siempre (5)	
		12,13		
Motivación	Formación profesional Comunicación Reconocimiento	14,15		
		16		
		17,18		
Compromiso	Conocimiento del trabajo Trabajo en equipo	19,20,21		
		22,23		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE LAS ADQUISICIONES

Cuestionario sobre gestión de las adquisiciones en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, Lima, 2020.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 20 preguntas sobre la gestión de las adquisiciones, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que considera correcta.

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

Los trabajadores

N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
DIMENSION 1: Planificar la gestión de las adquisiciones						
1	Documenta las solicitudes de adquisiciones de los proyectos de inversión, IOARR, otros gastos de capital o servicios.					
2	Estudia la necesidad de requerimiento de los usuarios para iniciar el proceso de adquisición.					
3	Verifica la pluralidad de proveedores para cumplir con la adquisición requerida.					
4	Identifica a los potenciales proveedores de acuerdo a las características técnicas.					
5	Prepara y emite las especificaciones técnica y términos de referencia de la adquisición.					
6	Realiza una evaluación de los costos de la propuesta de los proveedores en el estudio de mercado.					
DIMENSION 2: Efectuar las adquisiciones						
7	Elabora las especificaciones técnicas o términos de referencia de acuerdo a las necesidades requeridas por los usuarios.					
8	Solicita a la Oficina de Adquisiciones o Logística el estudio de mercado para estimar el valor referencial.					
9	Realiza una evaluación técnica de las propuestas de los proveedores que participan en el estudio de mercado, que cumplan las especificaciones técnicas o términos de referencia.					
10	Participa en el comité de selección de los procedimientos para la adquisición del equipamiento.					
11	Evalúa las propuestas técnicas económicas presentadas por los proveedores en la etapa del proceso de selección.					

N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
12	Absuelve las consultas y observaciones formuladas por los postores en el procedimiento de selección.					
13	Otorga la buena pro al proveedor con mejor oferta presentada.					
14	Revisa la página del SEACE para verificar el cumplimiento de la publicación de los procedimientos de selección.					
DIMENSIO 3: Controlar las adquisiciones						
15	Realiza el seguimiento de la firma del contrato del área de adquisiciones con el postor ganador.					
16	Solicita cronograma al proveedor de sus actividades para la entrega, instalación y pruebas operativas de los equipos adjudicados.					
17	Solicita a los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas el avance semanal de las actividades del cronograma presentado por el contratista.					
18	Remite los documentos aprobados por su jefatura, a las redes asistenciales o desconcentradas los documentos a fin de que supervisen el cumplimiento.					
19	Absuelve consultas y observaciones de los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas que están supervisando las actividades del contratista.					
20	Visita a los lugares de que se están realizando la ejecución de requerimiento en las redes asistenciales o desconcentradas.					

Guía del PMBOK 6ta Edición (2017).

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Cuestionario sobre desempeño laboral en la Gerencia Central de Proyectos de Inversión EsSalud, 2020.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 23 preguntas sobre el desempeño laboral, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

Los trabajadores

N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
DIMENSION 1: Contribución						
1	Garantiza la eficiencia y calidad de los servicios prestados de acuerdo a la necesidad de los usuarios.					
2	Propone oportunidades de mejora a la gestión para lograr los objetivos en su jefatura.					
3	Busca y fortalece la confianza con la jefatura inmediata aportando a cumplir con los objetivos de su área.					
4	Trabaja para obtener los mejores resultados de manera sostenida en el tiempo en beneficio de los objetivos de la Entidad.					
5	Contribuye con sus trabajos para garantizar el acceso de los asegurados en forma equitativa a la atención en sus necesidades de salud.					
DIMENSION 2: Identificación						
6	Respetar las normas internas de EsSalud y la dignidad de las personas que trabajan en las oficinas de área.					
7	Atiende los expedientes de acuerdo a las normas técnicas, reglamentos vigentes y las recomendaciones del OSCE.					
8	Actúa con imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad, con el objeto de satisfacer los intereses legítimos de EsSalud.					
9	Realiza sus funciones y labores que le son encomendados, con la más alta calidad, para obtener buenos resultados.					
10	Demuestra aptitud técnica, legal y moral al desempeñar sus funciones.					
11	Expresa con autenticidad sus funciones con todos los miembros de la GCPI y contribuyen con el esclarecimiento de los hechos.					
12	Actúa con identidad, fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su área y de la institución.					

N°	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
13	Cumple las órdenes impartidas por el superior jerárquico competente, en la medida en reúnan las formalidades del caso.					
DIMENSIÓN 3: Motivación						
14	Recibe programas de apoyo de formación profesional y convenios de capacitación formativas laborales.					
15	Coordina con su jefe inmediato las acciones que posibiliten lograr un clima armonioso en el centro de trabajo.					
16	Recibe reconocimiento por los logros alcanzados en los objetivos de la Entidad.					
17	Recibe capacitaciones a fin de promover la actualización, el desarrollo profesional y potenciar sus capacidades.					
18	Recibe bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, beneficios laborales, continuidad en el trabajo, otorgado en la entidad.					
DIMENSIÓN 4: Compromiso						
19	Conoce el Reglamento de Organización y Funciones y el Código de Ética del Seguro Social de Salud.					
20	Conoce de los temas indicados en los encargos remitidos por su jefatura.					
21	Realiza los trabajos en el tiempo encargado por su jefatura.					
22	Comparte experiencias adquiridas con los nuevos trabajadores incorporados en la Institución					
23	Conoce los procesos de gestión con los órganos externos a su área.					

Reglamento de Organización y Funciones del Seguro Social de Salud, 2020.

Anexo 4: Ficha técnica

Descripción del instrumento que mide la gestión de las adquisiciones

Ficha Técnica de la variable 1: Gestión de las adquisiciones	
Nombre de instrumento	Cuestionario para medir la gestión de las adquisiciones.
Año	2020
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Medir la variable gestión de las adquisiciones
Población	Conformada por 75 empleados de la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima 2020.
Número de ítem	20
Aplicación	Directa e individual
Tiempo de administración	30 minutos
Normas de aplicación	Los empleados marcarán de forma honesta en cada ítem de acuerdo a lo que considere según las alternativas.
Escala	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Fuente: Elaboración propia

Descripción del instrumento que mide el desempeño laboral

Ficha Técnica de la variable 1: Desempeño laboral	
Nombre de instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Año	2020
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Medir la variable gestión de las adquisiciones
Población	Conformada por 75 empleados de la Gerencia Central de Proyectos de Inversión, EsSalud, Lima 2020.
Número de ítem	23
Aplicación	Directa e individual
Tiempo de administración	30 minutos
Normas de aplicación	Los empleados marcarán de forma honesta en cada ítem de acuerdo a lo que considere según las alternativas.
Escala	<ul style="list-style-type: none"> (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LAS ADQUISICIONES

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Planificar la gestión de las adquisiciones</i>							
1	Documenta las solicitudes de adquisiciones de los proyectos de inversión, IOARR, otros gastos de capital o servicios.	✓		✓		✓		
2	Estudia la necesidad de requerimiento de los usuarios para iniciar el proceso de adquisición.	✓		✓		✓		
3	Verifica la pluralidad de proveedores para cumplir con la adquisición requerida.	✓		✓		✓		
4	Identifica a los potenciales proveedores de acuerdo a las características técnicas.	✓		✓		✓		
5	Prepara y emite las especificaciones técnica y términos de referencia de la adquisición.	✓		✓		✓		
6	Realiza una evaluación de los costos de la propuesta de los proveedores en el estudio de mercado.	✓		✓		✓		
	<i>Efectuar las adquisiciones</i>							
7	Elabora las especificaciones técnicas o términos de referencia de acuerdo a las necesidades requeridas por los usuarios.	✓		✓		✓		
8	Solicita a la Oficina de Adquisiciones o Logística el estudio de mercado para estimar el valor referencial.	✓		✓		✓		
9	Realiza una evaluación técnica de las propuestas de los proveedores que participan en el estudio de mercado, que cumplan las especificaciones técnicas o términos de referencia.	✓		✓		✓		
10	Participa en el comité de selección de los procedimientos para la adquisición del equipamiento.	✓		✓		✓		
11	Evalúa las propuestas técnicas económicas presentadas por los proveedores en la etapa del proceso de selección.	✓		✓		✓		
12	Absuelve las consultas y observaciones formuladas por los postores en el procedimiento de selección.	✓		✓		✓		
13	Otorga la buena pro al proveedor con mejor oferta presentada.	✓		✓		✓		

14	Revisa la página del SEACE para verificar el cumplimiento de la publicación de los procedimientos de selección.	✓		✓		✓	
	<i>Controlar las adquisiciones</i>	Si	No	Si	No	Si	No
15	Realiza el seguimiento de la firma del contrato del área de adquisiciones con el postor ganador.	✓		✓		✓	
16	Solicita cronograma al proveedor de sus actividades para la entrega, instalación y pruebas operativas de los equipos adjudicados.	✓		✓		✓	
17	Solicita a los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas el avance semanal de las actividades del cronograma presentado por el contratista.	✓		✓		✓	
18	Remite los documentos aprobados por su jefatura, a las redes asistenciales o desconcentradas los documentos a fin de que supervisen el cumplimiento.	✓		✓		✓	
19	Absuelve consultas y observaciones de los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas que están supervisando las actividades del contratista.	✓		✓		✓	
20	Visita a los lugares de que se están realizando la ejecución de requerimiento en las redes asistenciales o desconcentradas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de octubre de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva
DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Contribución</i>							
1	Garantiza la eficiencia y calidad de los servicios prestados de acuerdo a la necesidad de los usuarios.	✓		✓		✓		
2	Propone oportunidades de mejora a la gestión para lograr los objetivos en su jefatura.	✓		✓		✓		
3	Busca y fortalece la confianza con la jefatura inmediata aportando a cumplir con los objetivos de su área.	✓		✓		✓		
4	Trabaja para obtener los mejores resultados de manera sostenida en el tiempo en beneficio de los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓		
5	Contribuye con sus trabajos para garantizar el acceso de los asegurados en forma equitativa a la atención en sus necesidades de salud.	✓		✓		✓		
	<i>Identificación</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Respeto las normas internas de EsSalud y la dignidad de las personas que trabajan en las oficinas de área.	✓		✓		✓		
7	Atiende los expedientes de acuerdo a las normas técnicas, reglamentos vigentes y las recomendaciones del OSCE.	✓		✓		✓		
8	Actúa con imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad, con el objeto de satisfacer los intereses legítimos de EsSalud.	✓		✓		✓		
9	Realiza sus funciones y labores que le son encomendados, con la más alta calidad, para obtener buenos resultados.	✓		✓		✓		
10	Demuestra aptitud técnica, legal y moral al desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Expresa con autenticidad sus funciones con todos los miembros de su jefatura y contribuyen con el esclarecimiento de los hechos.	✓		✓		✓		
12	Actúa con identidad, fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su área y de la institución.	✓		✓		✓		
13	Cumple las órdenes impartidas por el superior jerárquico competente, en la medida en reúnan las formalidades del caso.	✓		✓		✓		

<i>Motivación</i>		Si	No	Si	No	Si	No
14	Recibe programas de apoyo de formación profesional y convenios de capacitación formativas laborales.	✓		✓		✓	
15	Coordina con su jefe inmediato las acciones que posibiliten lograr un clima armonioso en el centro de trabajo.	✓		✓		✓	
16	Recibe reconocimiento por los logros alcanzados en los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓	
17	Recibe capacitaciones a fin de promover la actualización, el desarrollo profesional y potenciar sus capacidades.	✓		✓		✓	
18	Recibe bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, beneficios laborales, continuidad en el trabajo, otorgado en la entidad.	✓		✓		✓	
<i>Compromiso</i>		Si	No	Si	No	Si	No
19	Conoce el Reglamento de Organización y Funciones y el Código de Ética del Seguro Social de Salud.	✓		✓		✓	
20	Conoce de los temas indicados en los encargos remitidos por su jefatura.	✓		✓		✓	
21	Realiza los trabajos en el tiempo encargado por su jefatura.	✓		✓		✓	
22	Comparte experiencias adquiridas con los nuevos trabajadores incorporados en la Institución	✓		✓		✓	
23	Conoce los procesos de gestión con los órganos externos a su área.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva
DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LAS ADQUISICIONES

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Planificar la gestión de las adquisiciones</i>							
1	Documenta las solicitudes de adquisiciones de los proyectos de inversión, IOARR, otros gastos de capital o servicios.	✓		✓		✓		
2	Estudia la necesidad de requerimiento de los usuarios para iniciar el proceso de adquisición.	✓		✓		✓		
3	Verifica la pluralidad de proveedores para cumplir con la adquisición requerida.	✓		✓		✓		
4	Identifica a los potenciales proveedores de acuerdo a las características técnicas.	✓		✓		✓		
5	Prepara y emite las especificaciones técnica y términos de referencia de la adquisición.	✓		✓		✓		
6	Realiza una evaluación de los costos de la propuesta de los proveedores en el estudio de mercado.	✓		✓		✓		
	<i>Efectuar las adquisiciones</i>							
7	Elabora las especificaciones técnicas o términos de referencia de acuerdo a las necesidades requeridas por los usuarios.	✓		✓		✓		
8	Solicita a la Oficina de Adquisiciones o Logística el estudio de mercado para estimar el valor referencial.	✓		✓		✓		
9	Realiza una evaluación técnica de las propuestas de los proveedores que participan en el estudio de mercado, que cumplan las especificaciones técnicas o términos de referencia.	✓		✓		✓		
10	Participa en el comité de selección de los procedimientos para la adquisición del equipamiento.	✓		✓		✓		
11	Evalúa las propuestas técnicas económicas presentadas por los proveedores en la etapa del proceso de selección.	✓		✓		✓		
12	Absuelve las consultas y observaciones formuladas por los postores en el procedimiento de selección.	✓		✓		✓		
13	Otorga la buena pro al proveedor con mejor oferta presentada.	✓		✓		✓		

14	Revisa la página del SEACE para verificar el cumplimiento de la publicación de los procedimientos de selección.	✓		✓		✓	
<i>Controlar las adquisiciones</i>		Si	No	Si	No	Si	No
15	Realiza el seguimiento de la firma del contrato del área de adquisiciones con el postor ganador.	✓		✓		✓	
16	Solicita cronograma al proveedor de sus actividades para la entrega, instalación y pruebas operativas de los equipos adjudicados.	✓		✓		✓	
17	Solicita a los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas el avance semanal de las actividades del cronograma presentado por el contratista.	✓		✓		✓	
18	Remite los documentos aprobados por su jefatura, a las redes asistenciales o desconcentradas los documentos a fin de que supervisen el cumplimiento.	✓		✓		✓	
19	Absuelve consultas y observaciones de los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas que están supervisando las actividades del contratista.	✓		✓		✓	
20	Visita a los lugares de que se están realizando la ejecución de requerimiento en las redes asistenciales o desconcentradas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mendoza Retamozo Noemí
DNI: 23271871

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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

Dra. Noemí Mendoza Retamozo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Contribución							
1	Garantiza la eficiencia y calidad de los servicios prestados de acuerdo a la necesidad de los usuarios.	✓		✓		✓		
2	Propone oportunidades de mejora a la gestión para lograr los objetivos en su jefatura.	✓		✓		✓		
3	Busca y fortalece la confianza con la jefatura inmediata aportando a cumplir con los objetivos de su área.	✓		✓		✓		
4	Trabaja para obtener los mejores resultados de manera sostenida en el tiempo en beneficio de los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓		
5	Contribuye con sus trabajos para garantizar el acceso de los asegurados en forma equitativa a la atención en sus necesidades de salud.	✓		✓		✓		
	Identificación							
6	Respeto las normas internas de EsSalud y la dignidad de las personas que trabajan en las oficinas de área.	✓		✓		✓		
7	Atiende los expedientes de acuerdo a las normas técnicas, reglamentos vigentes y las recomendaciones del OSCE.	✓		✓		✓		
8	Actúa con imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad, con el objeto de satisfacer los intereses legítimos de EsSalud.	✓		✓		✓		
9	Realiza sus funciones y labores que le son encomendados, con la más alta calidad, para obtener buenos resultados.	✓		✓		✓		
10	Demuestra aptitud técnica, legal y moral al desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Expresa con autenticidad sus funciones con todos los miembros de la GCPI y contribuyen con el esclarecimiento de los hechos.	✓		✓		✓		
12	Actúa con identidad, fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su área y de la institución.	✓		✓		✓		
13	Cumple las órdenes impartidas por el superior jerárquico competente, en la medida en reúnan las formalidades del caso.	✓		✓		✓		
	Motivación							

14	Recibe programas de apoyo de formación profesional y convenios de capacitación formativa laborales.	✓		✓		✓	
15	Coordina con su jefe inmediato las acciones que posibiliten lograr un clima armonioso en el centro de trabajo.	✓		✓		✓	
16	Recibe reconocimiento por los logros alcanzados en los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓	
17	Recibe capacitaciones a fin de promover la actualización, el desarrollo profesional y potenciar sus capacidades.	✓		✓		✓	
18	Recibe bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, beneficios laborales, continuidad en el trabajo, otorgado en la entidad.	✓		✓		✓	
	<i>Compromiso</i>	Si	No	Si	No	Si	No
19	Conoce el Reglamento de Organización y Funciones y el Código de Ética del Seguro Social de Salud.	✓		✓		✓	
20	Conoce de los temas indicados en los encargos remitidos por su jefatura.	✓		✓		✓	
21	Realiza los trabajos en el tiempo encargado por su jefatura.	✓		✓		✓	
22	Comparte experiencias adquiridas con los nuevos trabajadores incorporados en la Institución	✓		✓		✓	
23	Conoce los procesos de gestión con los órganos externos a su área.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de octubre de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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



Dra. Noemi Mendoza Retamozo

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE LAS ADQUISICIONES

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Planificar la gestión de las adquisiciones</i>							
1	Documenta las solicitudes de adquisiciones de los proyectos de inversión, IOARR, otros gastos de capital o servicios.	✓		✓		✓		
2	Estudia la necesidad de requerimiento de los usuarios para iniciar el proceso de adquisición.	✓		✓		✓		
3	Verifica la pluralidad de proveedores para cumplir con la adquisición requerida.	✓		✓		✓		
4	Identifica a los potenciales proveedores de acuerdo a las características técnicas.	✓		✓		✓		
5	Prepara y emite las especificaciones técnica y términos de referencia de la adquisición.	✓		✓		✓		
6	Realiza una evaluación de los costos de la propuesta de los proveedores en el estudio de mercado.	✓		✓		✓		
	<i>Efectuar las adquisiciones</i>							
7	Elabora las especificaciones técnicas o términos de referencia de acuerdo a las necesidades requeridas por los usuarios.	✓		✓		✓		
8	Solicita a la Oficina de Adquisiciones o Logística el estudio de mercado para estimar el valor referencial.	✓		✓		✓		
9	Realiza una evaluación técnica de las propuestas de los proveedores que participan en el estudio de mercado, que cumplan las especificaciones técnicas o términos de referencia.	✓		✓		✓		
10	Participa en el comité de selección de los procedimientos para la adquisición del equipamiento.	✓		✓		✓		
11	Evalúa las propuestas técnicas económicas presentadas por los proveedores en la etapa del proceso de selección.	✓		✓		✓		
12	Absuelve las consultas y observaciones formuladas por los postores en el procedimiento de selección.	✓		✓		✓		
13	Otorga la buena pro al proveedor con mejor oferta presentada.	✓		✓		✓		
14	Revisa la página del SEACE para verificar el cumplimiento de la publicación de los procedimientos de selección.	✓		✓		✓		

<i>Controlar las adquisiciones</i>		Si	No	Si	No	Si	No
15	Realiza el seguimiento de la firma del contrato del área de adquisiciones con el postor ganador.	✓		✓		✓	
16	Solicita cronograma al proveedor de sus actividades para la entrega, instalación y pruebas operativas de los equipos adjudicados.	✓		✓		✓	
17	Solicita a los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas el avance semanal de las actividades del cronograma presentado por el contratista.	✓		✓		✓	
18	Remite los documentos aprobados por su jefatura, a las redes asistenciales o desconcentradas los documentos a fin de que supervisen el cumplimiento.	✓		✓		✓	
19	Absuelve consultas y observaciones de los usuarios de las redes asistenciales o desconcentradas que están supervisando las actividades del contratista.	✓		✓		✓	
20	Visita a los lugares de que se están realizando la ejecución de requerimiento en las redes asistenciales o desconcentradas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de octubre de 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ochoa Tataje Freddy Antonio

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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.

Dr. OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO
 DNI: 07015123
 DOCENTE EPG-UCY

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems <i>Contribución</i>	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Garantiza la eficiencia y calidad de los servicios prestados de acuerdo a la necesidad de los usuarios.	✓		✓		✓		
2	Propone oportunidades de mejora a la gestión para lograr los objetivos en su jefatura.	✓		✓		✓		
3	Busca y fortalece la confianza con la jefatura inmediata aportando a cumplir con los objetivos de su área.	✓		✓		✓		
4	Trabaja para obtener los mejores resultados de manera sostenida en el tiempo en beneficio de los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓		
5	Contribuye con sus trabajos para garantizar el acceso de los asegurados en forma equitativa a la atención en sus necesidades de salud.	✓		✓		✓		
	<i>Identificación</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Respeto las normas internas de EsSalud y la dignidad de las personas que trabajan en las oficinas de área.	✓		✓		✓		
7	Atiende los expedientes de acuerdo a las normas técnicas, reglamentos vigentes y las recomendaciones del OSCE.	✓		✓		✓		
8	Actúa con imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad, con el objeto de satisfacer los intereses legítimos de EsSalud.	✓		✓		✓		
9	Realiza sus funciones y labores que le son encomendados, con la más alta calidad, para obtener buenos resultados.	✓		✓		✓		
10	Demuestra aptitud técnica, legal y moral al desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Expresa con autenticidad sus funciones con todos los miembros de la GCPI y contribuyen con el esclarecimiento de los hechos.	✓		✓		✓		
12	Actúa con identidad, fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su área y de la institución.	✓		✓		✓		
13	Cumple las órdenes impartidas por el superior jerárquico competente, en la medida en reúnan las formalidades del caso.	✓		✓		✓		
	<i>Motivación</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Recibe programas de apoyo de formación profesional y convenios de capacitación formativas laborales.	✓		✓		✓		

15	Coordina con su jefe inmediato las acciones que posibiliten lograr un clima armonioso en el centro de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Recibe reconocimiento por los logros alcanzados en los objetivos de la Entidad.	✓		✓		✓		
17	Recibe capacitaciones a fin de promover la actualización, el desarrollo profesional y potenciar sus capacidades.	✓		✓		✓		
18	Recibe bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, beneficios laborales, continuidad en el trabajo, otorgado en la entidad.	✓		✓		✓		
	<i>Compromiso</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Conoce el Reglamento de Organización y Funciones y el Código de Ética del Seguro Social de Salud.	✓		✓		✓		
20	Conoce de los temas indicados en los encargos remitidos por su jefatura.	✓		✓		✓		
21	Realiza los trabajos en el tiempo encargado por su jefatura.	✓		✓		✓		
22	Comparte experiencias adquiridas con los nuevos trabajadores incorporados en la Institución	✓		✓		✓		
23	Conoce los procesos de gestión con los órganos externos a su área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

19 de octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Ochoa Tataje Freddy Antonio

DNI: 07015123

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica.

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



Dr. OCHOA TATAJE FREDDY ANTONIO
DNI: 07015123
DOCENTE EPG-UCV

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: Gestion de las adquisiciones

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,928	,930	20

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,959	,965	23

Tabla 8

Confiabilidad de las variables: Gestión de las adquisiciones y desempeño laboral

Resumen de procesamiento de datos

Variabes	Alfa de Cronbach	Nº de elementos	porcentaje
Gestión de las adquisiciones	0,928	20	100%
Desempeño laboral	0,959	23	100%

Anexo 7: Base de datos de la variable

ENCUESTADOS	VARIABLE 1: GESTION DE LAS ADQUISICIONES																			
	PLANIFICAR LAS ADQUISICIONES						EFECTUAR LAS ADQUISICIONES								CONTROLAR LAS ADQUISICIONES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	2
E2	5	5	5	4	4	4	4	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
E5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	4	5	5	5	2
E6	3	3	1	1	3	1	5	1	5	4	1	4	4	4	5	1	1	5	3	3
E7	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	2	3	2	2	2	5	5	3
E8	5	5	5	5	5	4	2	3	3	1	2	2	2	3	5	3	2	1	1	1
E9	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	2	5	5	2	2
E10	2	2	2	3	2	1	4	1	4	4	4	5	5	4	1	1	1	2	5	4
E11	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3
E12	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3
E13	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
E14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E15	5	2	3	1	4	5	1	4	3	5	5	1	5	4	3	3	5	5	1	3
E16	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2
E17	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
E18	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	1	3	4	5	4	4	5	3
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E20	3	3	4	4	3	4	4	5	5	1	1	5	1	4	4	5	5	5	5	4
E21	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
E22	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	1	1
E23	1	3	3	3	2	1	5	4	3	4	4	3	1	2	1	3	3	2	3	3
E24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E25	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	1	5	3	5	5	5	5	3	3
E26	3	3	4	3	4	4	3	3	4	1	2	1	1	3	4	4	3	3	3	2
E27	3	4	4	4	3	3	4	2	3	1	2	1	1	4	4	4	3	3	3	2
E28	5	5	5	4	4	4	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1
E29	5	5	5	4	4	4	4	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1
E30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
E31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
E34	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	4	5	5	5	2
E35	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	4	5	5	5	2
E36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
E37	3	3	1	1	3	1	5	5	5	4	1	4	4	4	5	1	1	5	3	3
E38	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	2	3	2	2	2	5	5	3
E39	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	2	3	2	2	2	5	5	3
E40	5	5	5	5	5	4	2	3	3	1	2	2	2	3	5	3	2	1	1	1
E41	5	5	5	5	5	4	2	3	3	1	2	3	2	2	5	3	2	1	1	1
E42	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	2	5	5	2	2
E43	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	2	5	5	2
E44	2	2	3	2	3	1	4	1	4	4	4	5	5	4	1	1	1	2	5	4
E45	2	3	2	2	2	1	4	1	4	4	4	5	5	4	1	1	1	2	5	4
E46	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3
E47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
E48	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	1
E49	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	1	1
E50	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
E51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E52	1	2	3	2	3	1	5	4	3	4	4	3	1	2	1	3	3	2	3	3
E53	3	2	2	1	2	3	1	4	3	5	5	1	5	4	3	3	5	5	1	3
E54	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E55	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3
E56	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	1	5	3	5	5	5	3	3	3
E57	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3
E58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
E59	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
E60	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	1	1
E61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E62	2	2	3	1	2	3	1	4	3	5	5	1	5	4	3	3	5	5	1	3
E63	1	3	3	3	2	1	5	4	3	4	4	3	1	2	1	3	3	2	3	3
E64	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2
E65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E66	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	1	5	3	5	5	5	5	3	3
E67	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
E68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E69	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	1	3	4	5	4	4	5	3	3
E70	3	4	3	4	3	4	4	5	5	1	1	5	1	4	4	5	5	5	5	4
E71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E72	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2
E73	4	4	3	4	3	3	4	5	5	1	1	5	1	4	4	5	5	5	5	4
E74	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3
E75	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	1	3	4	5	4	4	5	3

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 3 de diciembre de 2020
Carta N. 941-2020-EFO-UCV-LN-FOSLOJ/34MT

L.P.C.
LOURDES RAMIREZ RAMIREZ
GERENTE CENTRAL DE PROYECTO DE INVERSIÓN
SEGURO SOCIAL DE SALUD

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CARRANZA VIDAL, JORGE ANTONIO; identificado con DNI N° 09603816 y con código de matrícula N° 7000448822; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTIÓN DE LAS ADQUISICIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA CENTRAL DE PROYECTOS DE INVERSIÓN, ESSALUD, LIMA, 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante Investigador CARRANZA VIDAL, JORGE ANTONIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Autorgado.



LOURDES RAMIREZ RAMIREZ
Gerente Central de Proyecto de Inversión (G)
ESSALUD
11-12-2020



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

GESTION DE LAS ADQUISICIONES Y DESEMPEÑO LABORAL (CongresoDebatu) - BM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos directo Gráficos Librerías Análisis Ventanas Ayuda

15_Q22 3

Tabla: 01 de 01 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	VIG A	VIG Ad	DM1 GAP en	DYR en
1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	2	.96	2	21	2
2	5	5	5	4	4	4	4	3	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	.55	2	27	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	.97	3	30	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	.94	3	30	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3	2	4	5	5	5	.83	5	26	3
6	3	3	1	1	3	1	5	1	5	4	1	4	4	4	5	1	1	5	3	3	.50	2	12	1
7	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	2	3	2	2	2	5	5	5	.77	3	28	3
8	5	5	5	5	5	4	3	3	3	1	2	2	2	3	5	3	2	1	1	1	.90	2	29	3
9	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	2	5	5	.62	7	2	20	2
10	2	2	2	3	2	1	4	1	4	4	4	5	5	4	1	1	1	1	2	5	.47	2	12	1
11	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	3	.40	1	13	1
12	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	6	5	5	3	5	3	.78	3	26	3	
13	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	.99	2	21	2	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	.97	3	30	3	
15	5	2	3	1	4	5	1	4	3	5	5	1	5	4	3	3	5	5	1	.89	2	20	2	
16	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	.64	2	20	2	
17	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	.43	1	13	1	
18	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	1	3	4	5	4	4	5	.81	3	27	3	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	.99	3	30	3	
20	3	3	4	4	3	4	4	5	5	1	1	5	1	4	4	5	5	5	5	.75	3	21	2	
21	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	.92	3	29	3	
**																								

Ver de datos Ver de casillas

BM SPSS Statistics Procesador está ejecutando. Última actualización de datos: 15/03/2011 10:00:00

GESTION DE LAS ADQUISICIONES Y DESEMPEÑO LABORAL (CongresoDebatu) - BM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos directo Gráficos Librerías Análisis Ventanas Ayuda

15_Q22 3

Tabla: 01 de 01 variables

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	V20 L	V20 La	DM1 DCL en	D1C en	DM2 DLM en	D2M en	DM3 DLM en
1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	81	2	18	2	30	3	53
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2	4	4	4	4	3	78	2	20	3	32	3	7
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	3	24	3	40	3	59	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	3	25	3	40	3	25	
5	5	3	4	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	1	4	1	4	4	4	4	84	2	18	2	37	5	11
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	4	1	5	5	102	3	25	3	40	3	53
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	108	3	23	3	40	3	20	
8	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	5	3	4	4	3	85	3	11	1	40	3	16
9	3	3	2	2	1	5	5	5	4	5	5	5	1	2	2	1	3	4	4	2	74	2	11	1	39	2	7
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106	3	25	3	40	3	18	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	4	4	4	4	80	2	21	3	32	3	7
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	4	4	81	2	20	3	32	3	9	
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	4	4	4	4	80	2	18	2	32	3	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	113	3	25	3	40	3	23	
15	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	3	1	3	1	2	3	5	3	3	81	2	18	2	36	3	8	
16	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	53	1	11	1	23	2	7	
17	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	53	1	16	2	18	1	50	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	4	4	4	78	2	20	3	32	3	8	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	3	25	3	40	3	25	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	3	4	4	78	2	20	3	32	3	8	
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	4	4	3	3	77	2	21	3	32	3	7	
**																											

Ver de datos Ver de casillas

BM SPSS Statistics Procesador está ejecutando. Última actualización de datos: 15/03/2011 10:00:00