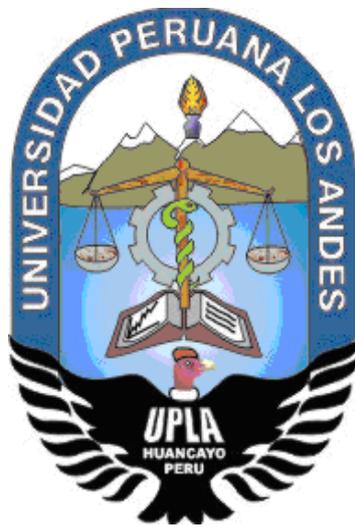


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Competencias laborales y gestión de contrataciones en el
Gobierno Regional de Ayacucho - 2019.**

Para optar : Título Profesional de Licenciado en
Administración.

Autora : Bachiller Cledi Judith, Pino Núñez

Asesor : Mg. Abdón Casiano, Maita Franco

Línea de Investigación : Ciencias empresariales y gestión de los
Institucional recursos.

Fecha de inicio y culminación : 25-01-2020 al 24-01-2021

Huancayo - Perú

2020

Hoja de conformidad de jurados

Presidente

Secretario

Vocal

Asesor:

Mg. Abdón Casiano, Maita Franco

Dedicatoria

Dedico en primera instancia a Dios, a mi madre:
Inocencia Núñez Huamán y tíos por brindarme
el apoyo necesario y seguir adelante, a mis
hermanos y familia en general.

Cledi

Agradecimiento

Agradezco primeramente a la Universidad Peruana Los Andes por brindarme los espacios y acogerme en sus aulas, así mismo agradezco a los docentes por impartir sus conocimientos, finalmente a los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho por brindarme el apoyo necesario en la ejecución de la presente tesis.

La autora.

Contenido

Carátula.....	1
Hoja de conformidad de jurados.....	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Contenido.....	vi
Contenido de tablas.....	ix
Contenido de figuras.....	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Delimitación de la investigación.....	16
1.3. Formulación del problema	16
1.3.1. Problema General.	16
1.3.2. Problemas Específicos.....	16
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Social.....	17
1.4.2. Teórica.....	17
1.4.3. Metodológica.....	18
1.5. Objetivos	18
1.5.1. Objetivo General.....	18
1.5.2. Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19

2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases Teóricas.....	28
2.3. Marco conceptual	44
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS.....	47
3.1. Hipótesis General	47
3.2. Hipótesis Específicas.....	47
3.3. Variables.....	47
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....	50
4.1. Método de investigación	50
4.2. Tipo de la investigación	50
4.3. Nivel de investigación.....	50
4.4. Diseño de la investigación.....	51
4.5. Población y muestra	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	53
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	54
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	55
5.1. Descripción de resultados.....	55
5.2. Contrastación de hipótesis.....	63
5.2.1. Prueba de normalidad	63
5.2.2. Contrastación de hipótesis general	64
5.2.3. Contrastación de hipótesis específica 1	65
5.2.4. Contrastación de hipótesis específica 2	67
5.2.5. Contrastación de hipótesis específica 3	68
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	70

CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	82
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	83
Anexo 02. Operacionalización de Variables.....	85
Anexo 03. Matriz de operacionalización del instrumento	86
Anexo 04. Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.....	88
Anexo 06. Datos	92
Anexo 07. Consentimiento / asentimiento informado.....	92
Anexo 07. Fotos de la aplicación del instrumento.....	97

Contenido de tablas

Tabla N° 1. Operacionalización de Variables.....	49
Tabla. N° 2 Distribución de la población	52
Tabla N° 3 Distribución de la muestra.....	52
Tabla N° 4. Competencias laborales.....	55
Tabla N° 5. Motivos.....	56
Tabla N° 6. Conocimientos.....	57
Tabla N° 7. Habilidades.....	58
Tabla N° 8. Gestión de contrataciones.....	59
Tabla N° 9. Plan Anual de Contrataciones	60
Tabla N° 10. Reglamento de Organización de Funciones	61
Tabla N° 11. Transparencia de contrataciones	62
Tabla N° 12 Prueba de normalidad.....	63
Tabla N° 13 Correlación entre competencias laborales y gestión de contrataciones	64
Tabla N° 14 Correlación entre competencias laborales y plan anual de contrataciones	66
Tabla N° 15 Correlación entre competencias laborales y reglamento de organización de funciones.....	67
Tabla N° 16 Correlación entre competencias laborales y transparencia de contrataciones.....	69

Contenido de figuras

Figura 1. Competencias laborales	55
Figura 2. Motivos.....	56
Figura N° 3. Conocimientos	57
Figura 4. Habilidades	58
Figura 5. Gestión de contrataciones	59
Figura 6. Plan Anual de Contrataciones	60
Figura 7. Reglamento de Organización de Funciones	61
Figura 8. Transparencia de Contrataciones.....	62

Resumen

La presente investigación tiene como principal objetivo, determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019, para ello, además de utilizar fundamentos teóricos, se consideró como método de investigación el deductivo y analítico, de tipo básico, de nivel correlacional y de diseño descriptivo-cuantitativo, con una muestra conformada por 57 trabajadores de las oficinas de administración, abastecimiento, patrimonio fiscal, tesorería y contabilidad de la entidad pública, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir el comportamiento de cada variable de estudio.

Dentro de los principales resultados fue conocer que, el 36.84% de los trabajadores tiene un nivel bajo de competencias laborales, el 45.61% un nivel regular y 17.54% en nivel alto. Sobre la gestión de contrataciones, el 50.9% considera que es inadecuado, el 26.3% que es regular y 22.81% adecuada. En cuanto a la relación entre las competencias laborales y el PAC, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.750, mientras que con el ROF el coeficiente fue igual a 0.738 y con la transparencia en las contrataciones públicas de 0.736. Finalmente, se concluye que existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019 (p-valor=0.000, Rho de Spearman=0.742).

Palabras clave: Competencia laboral, Gestión de contrataciones, Plan Anual de Contrataciones, Reglamento de Organización y Funciones, Transparencia en contrataciones públicas.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between labor competencies and contract management in the Regional Government of Ayacucho, 2019, for this, in addition to using theoretical foundations, the deductive and analytical method was considered as a research method, of basic type, correlational level and descriptive-quantitative design, with a sample made up of 57 workers from the administration, supply, tax, treasury and accounting offices of the public entity, to whom two questionnaires were applied to measure the behavior of each study variable.

Among the main results was to know that 36.84% of workers have a low level of work skills, 45.61% a regular level and 17.54% at a high level. Regarding the management of hiring, 50.9% consider it inappropriate, 26.3% is regular and 22.81% adequate. Regarding the relationship between labor competencies and the PAC, a Spearman Rho correlation coefficient of 0.750 was obtained, while with the ROF the coefficient was equal to 0.738 and with transparency in public procurement of 0.736. Finally, it is concluded that there is a direct and significant relationship between labor competencies and the management of hiring in the Regional Government of Ayacucho, 2019 (p-value = 0.000, Rho de Spearman = 0.742).

Keywords: Labor competence, Hiring management, Annual Contracting Plan, Organization and Functions Regulations, Transparency in public contracts.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial las instituciones buscan en sus trabajadores el cumplimiento de competencias específicas para ocupar puestos de trabajo, siendo pocas las instituciones que se preocupan por conocer aquellas competencias las cuales permitan que las instituciones se desarrollen y sean más competitivas, pero muchas veces quienes ocupan estos puestos no se encuentran a la altura de ello, o generen otros intereses que no necesariamente beneficie a la institución.

Por ello, en Colombia las entidades estatales están presentando complicaciones a nivel institucional y ante la perspectiva de la población, puesto que los procesos de contratación y selección de personal no siguen un proceso de acuerdo a sus competencias, sino que muchos de ellos son escogidos ‘a dedo’ al ser conocidos o familiares de los directivos de las instituciones, a partir de ello, se están proponiendo diversas estrategias donde las contrataciones se realice mediante documentos estandarizados en donde el Estado acceda a contratos en público con la comunidad y obligar a llevar a cabo licitaciones con múltiples oferentes. Ello logrará que los aspirantes a cargos a desempeñar para el Estado cumplan con competencias laborales adecuadas y necesarias para llevar a cabo las diferentes actividades de manera transparente para la elaboración y desarrollo de contrataciones de bienes o servicios, conllevando a una mejor eficacia e nivel de funciones (Bustamante, 2018).

En la misma línea, de acuerdo con la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) detalla que en relación al gasto de las contrataciones públicas del 10 al 25% se pierde debido a malas prácticas y muchas de ellas son fraudulentas, puesto que muchas instituciones carecen de la habilidad necesaria para poder identificar riesgos ante de acciones que conlleven a estas pérdidas, esto se presenta reiteradas veces

en redactar las especificaciones técnicas, el diseño y desarrollo de los procedimientos competitivos de contrataciones. De esta manera, el redactar especificaciones técnicas poco precisas pueden incluso aumentar la posibilidad de futuros sobornos o influencias en los procesos de licitación, siendo como uno de los tantos causantes la poca capacidad del personal para gestar este tipo de actividades, que al largo plazo conlleva a la ineficiencia y falta de transparencia, reduciendo la credibilidad de la entidad y afectando la percepción de la población en torno a la capacidad de gobierno (OCDE, 2018).

Por consiguiente, el panorama se presenta muy relacionada entre países de la región, siendo el Perú un país no excluyente en este problema, y es que actualmente el país se encuentra en un bajo nivel referente a instituciones en general, el favoritismo se presenta en todos los estratos y el proceso de selección de personal para cargos públicos no es la excepción, debido a que en diferentes ámbitos institucionales se ha podido evidenciar que personas con poca capacidad laboral en el puesto a cargo conlleva a la ineficacia de la gestión y esto se le adiciona que utilizan el cargo asignado para favorecer a terceros en licitaciones y contrataciones, perdiendo estas instituciones credibilidad en la población.

Parodi (2018) este escenario conlleva al refuerzo de cuatro indicadores claves como es el favoritismo relacionado que son el despilfarro de los recursos públicos, favoritismo en la toma de decisiones de funcionarios, fraude de pagos y finalmente los sobornos obtenidos por ciertas organizaciones. Por otro lado, para lograr una adecuada gestión de contrataciones se debe identificar los principales aspectos presentes en la transparencia en las compras públicas, logrado por el Decreto Legislativo 1017 que aprobó la Ley de Contrataciones donde se encuentra la existencia del Registro Nacional de Proveedores, en conjunto con personal competente que conozca y se desarrolle eficientemente en su puesto, como es la formulación que debe hacer para el Plan Anual

de Contrataciones, la preparación del expediente de contratación y la elaboración de un cuadro de necesidades, Revilla (2011)

El Gobierno Regional de Ayacucho viene atravesando por múltiples problemas, siendo el de mayor relevancia, la gestión de contrataciones respecto al direccionamiento de las compras, evidenciándose errores en los requerimientos de compras, ya que los costos son desfasados, la realización de plazo de entrega no se realizan en los tiempos establecidos debido a una deficiencia de especificación de las características técnicas y cumplimiento de ciertas características que se deben ejecutar en la contratación, como las condiciones que se requieren ejecutar, generando una factura alta al Gobierno Regional de Ayacucho y al mismo tiempo presenta deficiencias en las entregas de las compras realizadas porque son de baja calidad, sobrevalorados o no acordes a la necesidad.

Por tal motivo, los requerimientos que realizan los trabajadores, deben contener elementos mínimos que permitan seleccionar de manera transparente, eficiente y eficaz, la mejor oferta a contratar. Esto significa que no deben fijarse en la empresa a la que contratarán ni en el precio, sino, deben ser claros y objetivos al realizar el requerimiento y al mismo tiempo incluir los requisitos de calificación para seleccionar al que cumpla con las condiciones necesarias y proceder al contrato. Para elaborar dicho requerimiento, los trabajadores de la institución deben contar con competencias laborales mínimas requeridas para elaborar un requerimiento acorde a las necesidades y contratar al que se adecúa a las mismas, garantizando su funcionamiento óptimo como entidad pública dentro de los estándares de control de la contraloría y normas de fiscalización de Perú mediante la Ley de Contrataciones Públicas.

1.2. Delimitación de la investigación

Luego de la descripción problemática de la presente investigación, se delimitará con fines metodológicos dentro de los aspectos siguientes:

1.2.1. Delimitación Espacial.

El presente trabajo de investigación se enmarca en el estudio del Gobierno Regional de Ayacucho.

1.2.2. Delimitación Temporal.

El presente trabajo de investigación se presenta como un trabajo actual, ya que se hace uso de datos actuales que están conformados por información del año 2019, para efectos del desarrollo del mismo.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.

El presente proyecto de investigación abordará temas como:

V₁: Competencias laborales:

D₁: Motivos

D₂: Conocimiento

D₃: Habilidad

V₂: Gestión de contrataciones:

D₁: Plan Anual de Contrataciones.

D₂: Reglamento de Organización y Funciones.

D₃: Transparencia en las contrataciones públicas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?

1.3.2. Problemas Específicos.

1. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y el Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y la transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

El proyecto de investigación justifica en la parte social porque permitirá relacionar la gestión de las contrataciones del Estado adecuadamente con las competencias laborales que deberán presentar los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho, mejorando deficiencias y lograr objetivos, misión y visión comunes con la sociedad.

1.4.2. Teórica.

La presente investigación basa su justificación en lo referente al estudio de la teoría de competencias laborales abarcando una serie de conceptos, clasificación, tipos y etapas; indicando cómo debe desempeñarse una persona en su centro de trabajo, utilizando sus conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y destrezas necesarias para ejercer su puesto adecuadamente. Permitiendo tener más clara la problemática que presenta el Gobierno Regional de Ayacucho, referente a las incidencias presentadas en la gestión de contrataciones de compras realizadas por sus trabajadores, relacionada con las competencias laborales respecto al puesto que desempeñan.

1.4.3. Metodológica.

El proyecto de investigación se justifica en lo metodológico porque recolecta la información necesaria la cual será utilizada como herramienta válida y confiable por el juicio de expertos. Es por ello, que esta investigación servirá como guía para futuras investigaciones que aborden temas de competencias laborales y gestión de contrataciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos.

1. Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y el Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.
2. Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.
3. Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la Transparencia en las Contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En la consulta realizada a diferentes estudios, se ha determinado que existen trabajos de investigación similares al tema de investigación, en vista que actualmente las competencias laborales están tomando cada vez mayor importancia por los aspirantes a un puesto de trabajo, todo esto a raíz de las exigencias de aquellas personas que realizan la entrevista y evaluación para las contrataciones públicas.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Púm (2018) en su investigación “*Competencias laborales y evaluación del desempeño*” tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial, realizado en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango de Guatemala, el objetivo de la investigación fue identificar la incidencia de las competencias laborales dentro de la evaluación del desempeño de los trabajadores en la empresa Auto centro Gutiérrez. La investigación se elaboró según el diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional; su población se encontró constituida por 22 colaboradores de ambos géneros de Auto centro Gutiérrez S.A., siendo la muestra la misma cantidad que de la población.

Los instrumentos se validaron mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach. Además, una técnica de encuesta como medio de recolección de datos, finalmente el autor concluyó señalando que los 22 colaboradores de Auto centro Gutiérrez poseen un nivel alto con respecto a las competencias específicas y se determinó la incidencia de las competencias laborales dentro de la evaluación al desempeño de las personas realizado en la empresa.

Monje (2016) en su investigación *“El proceso de capacitación en el desarrollo de competencias de los empleados en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi”* tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial realizado en la Universidad Técnica de Ambato, en la ciudad de Ambato de Ecuador, tuvo como objetivo determinar la efectividad del proceso de capacitación en el desarrollo de competencias de los empleados en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi; realizado bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo – correlacional.

La investigación tuvo una población que se encontró constituida por los directores departamentales siendo 41 la totalidad de colaboradores del área administrativa que trabajan en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, y la muestra fue la misma cantidad que de la población. Los instrumentos que se utilizó se encontraron validados, la técnica que se ejecutó para la recolección de datos fue una encuesta y un cuestionario como instrumento. Finalmente, el autor concluyó que es fundamental un buen proceso de capacitación encaminado a desarrollar las competencias, en la cual muchas tienen dificultades y limitaciones a la hora de aplicar el proceso de capacitación en el desarrollo de competencias.

Ramírez (2016) en su investigación titulada *“La aplicación de las normas de control interno y su impacto en la ejecución de los procesos de contratación pública en el instituto superior tecnológico SECAP Ambato en el primer semestre del año 2013”* tesis para la obtención de título profesional de ingeniero en contabilidad y auditoría realizado en la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador. Donde se planteó como objetivo la evaluación de la aplicación de las Normas de Control Interno en el departamento de adquisiciones y su impacto en los procesos de contratación pública en el Instituto

Superior Tecnológico SECAP Ambato. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental y nivel descriptivo - correlacional. La población estuvo conformada por 45 personales de compras públicas de las entidades del Estado del cantón Riobamba.

Los instrumentos se encontraron validados con su respectiva confiabilidad, las técnicas que se ejecutaron fueron fichaje, encuesta y entrevista; y los instrumentos fueron fichas bibliográficas, cuestionario y guía de entrevista. En la presente investigación, el autor concluyó señalando que las normas de control interno de la empresa no fueron congruentes con los procesos de contratación, la capacitación del personal no es suficiente. Además, se encontró que en el departamento de adquisiciones no se realiza el cumplimiento satisfactorio de la normatividad legal con respecto a las compras públicas y la aplicación de una auditoría de cumplimiento aplicado al departamento de contratación tiene un nivel alto de importancia para realizar una evaluación de la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.

Carvajal (2017) en su investigación titulada "*Las competencias del contador y su desempeño laboral en las empresas del sector público del cantón Ambato*", tesis de pregrado para la obtención del grado de ingeniero en contabilidad y auditoría, trabajo realizado en la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador, propuso como objetivo general la determinación de la influencia de las competencias del contador en su desempeño laboral para la definición de su rendimiento en las empresas del sector público del cantón Ambato, en tanto la metodología que se elaboró para la elaboración de la investigación fue de nivel descriptivo - correlacional, con enfoque cuantitativo.

La población se mostró constituida por 90 contadores de las empresas del sector público de cantón Ambato., y la muestra fue la misma que de la población. El investigador concluyó que existía influencia moderada en las competencias del

contador respecto al desempeño laboral, las deficiencias de las competencias del contador fueron de un nivel bajo y que el desempeño laboral era óptimo en el servicio brindado al cliente.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Mendoza (2018) en su trabajo de investigación titulado “*Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Suprema de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*” tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, tuvo como objetivo la determinación de la relación entre las competencias laborales genéricas y el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia en mención. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, tipo correlacional, descriptiva y transversal; cuya población se encontró constituida por todos los trabajadores del área de logística de la Corte Superior en estudio; la muestra fue la misma que la población conformado por un total de 23 trabajadores entre nombrados y CAS.

La validación de los instrumentos se realizó mediante el alfa de Cronbach previo a una opinión ejecutada por expertos, la técnica con la que se ejecuto es una encuesta y el instrumento fue el cuestionario basado en la escala Likert. La investigación se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva alta reflejada en los resultados determinados con la prueba de Rho de Spearman (0,264) es decir, las competencias laborales genéricas inciden de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, Trujillo. Por ello, se llegó a determinar la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Quispe (2018) en su trabajo de investigación titulado “*Gestión de contrataciones del Estado y proyectos de inversión pública obras - municipalidad de Pichari, Cusco*” tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, presentó como objetivo central la determinación de la relación que existe entre la gestión de contrataciones del estado y los proyectos de inversión pública obras en la Municipalidad de Pichari – Cusco - 2016. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, método teórico - deductivo, tipo básica, nivel descriptivo - correlacional. La población estuvo constituida por 40 trabajadores que laboran en la unidad de logística y patrimonio, oficina de proyectos de inversión y la gerencia de infraestructura y desarrollo urbano de la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco 2016. Siendo la muestra la misma cantidad que de la población.

La validez y confiabilidad de los instrumentos fueron validadas mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach. La investigación se llegó a la conclusión que exista una correlación a partir de los resultados hallados con la prueba Rho de Spearman (0.980) es decir, se encuentra una relación significativa entre la gestión de contrataciones del estado y los proyectos de inversión público obras en la Municipalidad de Pichari – Cusco – 2016. Por lo cual se llegó a determinar los objetivos e hipótesis de la investigación.

Vivanco (2017) en su trabajo de investigación titulado “*Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registro Públicos (Sunarp). Lima. 2016*” tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo Lima, presentó como objetivo principal la determinación de la relación existente entre las Competencias laborales y la comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registro Públicos (Sunarp). Lima. 2016. La investigación se desarrolló

bajo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo - correlacional.

La población estuvo constituida por 60 colaboradores de la Superintendencia Nacional de Registro Públicos (SUNARP). Lima – 2016 siendo la muestra la misma cantidad de la población. Se validaron los instrumentos mediante la técnica de opinión de expertos y alfa Cronbach. La investigación llegó a la conclusión que existe una correlación utilizando la prueba de Rho de Spearman (0,773) es decir, las competencias laborales inciden de manera significativa con la comunicación interna en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, 2016. Por lo cual, se llegó a determinar el objetivo y la hipótesis del estudio.

Velazco (2017) en su trabajo de investigación titulado “*La competencia laboral y el clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas Lima Oeste de Seguro Social de Salud - Es Salud - Lima - 2015*” tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo Lima, presentó como objetivo la determinación de la competencia laboral y su relación con el clima organizacional en la unidad de prestaciones económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud Es Salud - Lima-2015. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, tipo correlacional, transaccional y causal. La población estuvo representada por 60 colaboradores encargados de la unidad de prestaciones económicas de Lima Oeste del Seguro Social de Salud Es Salud - Lima – 2015, siendo la muestra la misma cantidad.

La validación de instrumentos se realizó mediante la técnica de opinión de expertos y alfa Cronbach. El cuestionario se basó en una escala Likert para las respectivas variables de estudio. La investigación llegó a la conclusión de determinar que existe una correlación a partir de los resultados hallados con la prueba de Spearman (0,449) mencionando que la competencia laboral incide de manera significativa en la toma de

decisiones de los Colaboradores de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud– Es Salud – Lima, 2015. Por ello, se llegó a determinar la hipótesis y el objetivo general del estudio.

2.1.3. Antecedentes locales

Huarcaya y Vivanco (2017) en su investigación titulada “*Los actos preparatorios y proceso de selección en las contrataciones de bienes y servicios en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2014 – 2015*” tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración realizado en la Universidad San Cristóbal de Huamanga de Ayacucho, plantearon como objetivo analizar los actos preparatorios que limitan al proceso de selección en las contrataciones de bienes y servicios en la Universidad. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental - transversal, tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional con enfoque cuantitativo; cuya población estuvo representada por las 28 escuelas profesionales y una muestra conformada por 12 trabajadores que laboran en la oficina de abastecimiento y directores de las escuelas.

En el estudio se aplicaron las técnicas de la encuesta y análisis documental y los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y guía de análisis documental, se logró demostrar de forma estadística que los actos preparatorios conformados por la aprobación de bases, expedientes de contratación y demostrara las necesidades y, designación del comité especial limita fuertemente en el proceso de selección conformado por: integración de bases; formulación y absolución de observaciones; presentación de propuestas; y, evaluación, calificación y otorgamiento de la buena pro. De esta manera, se llegó a determinar los objetivos e hipótesis de la investigación.

Barrientos (2015) en su investigación titulada “*Los actos preparatorios y principio de eficiencia de la contratación pública*” tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Nacional San Cristóbal de Ayacucho, presentó como objetivo general identificar qué aspectos de los actos preparatorios influyen en el principio de eficiencia de la contratación pública. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, tipo básica, considerando con una población representada por 140 expedientes en la cual se tomó una muestra de 55 expedientes de contratación de bienes de las entidades y por 54 personales de la entidad en la cual se tomó como muestra a 34 entre servidores y funcionarios públicos.

Los instrumentos se encontraron validados y las técnicas utilizadas con el cual se recolecto la información estuvo compuesto por el análisis a expedientes de contrataciones, sistematización bibliográfica, encuesta, formulario de análisis de expedientes de contratación, fichas bibliográficas, cuestionario, análisis porcentual y lista de preguntas. En la presente investigación se llegó a comprobar la fase de Actos Preparatorios de procesos de contratación de bienes es engorrosa y excesiva, es decir, no muestra agilidad y celeridad en los plazos de duración de las fases de Actos Preparatorios del proceso de contratación de bienes influyendo significativamente de forma negativa con un 85% en el principio de eficiencia de la contratación pública. De este modo, se llegó a determinar la hipótesis y el objetivo general que se planteó en la investigación.

Vargas (2015) en su tesis titulada “*Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*” tesis de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga de Ayacucho para optar el título profesional de Abogado, presentó como objetivo determinar los factores que influyen para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de

Huanta. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, nivel descriptivo - transversal. La población estuvo representada por los 105 obreros de la municipalidad que fueron contratados en distintas modalidades contractuales durante el periodo 2014, información que se encontró en la Unidad de Recursos Humanos en la cual se tomó una muestra de 92 obreros.

Los instrumentos fueron validados, además, las técnicas que se utilizaron fueron encuesta, sistematización bibliográfica y análisis estadístico; y los instrumentos utilizados fueron cuestionario, fichas bibliográficas y paquete estadístico respectivamente. El autor llegó a la conclusión mencionando que los obreros según el régimen laboral de la Municipalidad Provincial de Huanta reflejo que un 33,70% se encuentra bajo el régimen laboral publico normado por el Decreto Legislativo N.º 276, asimismo un 30,43% bajo el régimen laboral de la actividad privada que se encuentra normado en el Decreto Legislativo N.º 728, además un 29,35% bajo la modalidad de Locación de servicios y un 6,52% bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios.

Chávez (2014) en su investigación la denominada "*Gestión de personas por competencias y desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho*" tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga de Ayacucho, en el cual planteó como objetivo general determinar la influencia de un sistema de gestión de personas por competencias en los desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho. El trabajo de investigación se elaboró bajo un diseño no experimental- transversal, tipo básica, nivel descriptivo - correlacional, con un enfoque cuantitativo; cuya población estuvo representada por los 2135 trabajadores y funcionarios de instituciones públicas del Gobierno Regional de Ayacucho y muestra estudiada fue 220 trabajadores.

Se validaron los instrumentos y se señaló la validez y la confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y alfa Cronbach; las técnicas que se ejecutaron fueron observación, entrevistas, encuestas e inventario, y los instrumentos fueron ficha bibliográfica, guía de entrevistas, ficha de encuestas, videos, fotografías y otros. En la presente investigación se llegó a demostrar que la adecuada organización de equipos de trabajo contribuye con eficacia en la mejora continua y permanente de los desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Competencias laborales.

Las competencias laborales son esenciales para realizar actividades específicas en un centro laboral, en la cual se pone en práctica los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas con el paso de los años, las cuales permiten ser competentes en un área o campo determinado.

Partiendo de lo mencionado, Vargas, Casanova y Montanaro (2009) señalan que las competencias laborales es la capacidad que se tiene que desempeñar adecuadamente para una actividad laboral determinada, haciendo uso de destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para ejercer su actividad según el cargo asignado. Así mismo indica que puede ser establecida, identificada, medida y evaluada.

De igual forma, Ibarra (2000) indica que “La organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo se transforma en una estructura de (...) equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender y aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas de la actividad productiva” (p.97).

En otras palabras, es la forma en la se desempeña un individuo, la cual se mide según la capacidad productiva siendo indispensable contar con conocimientos, habilidades y destrezas, ya que la competencia implica integrar el saber, saber hacer y saber ser; en donde considera que todos poseen conocimientos, habilidades y destrezas específicas las cuales le permiten diferenciarse de los demás.

Bajo este contexto, podemos señalar que el desempeño de un trabajador se basa en los conocimientos que pone en práctica en el puesto que desempeña, las habilidades que utiliza para realizar una actividad determinada a las cuales se les conoce como competencias laborales, permitiéndole distinguirse de los demás compañeros de trabajo.

De este modo, las competencias laborales son visualmente notorias mediante los diferentes comportamientos que pueda tener dentro de una entidad o el área a desempeñar, en base a ello, Calvo (2014) considera que una persona muestra sus comportamientos que componen las competencias, en la cual resaltan cinco elementos:

- **Saber:** referido al conjunto de conocimientos de carácter técnico y de carácter social, relacionados con los comportamientos necesarios para la competencia.
- **Saber hacer:** referido a las habilidades que permiten aplicar los conocimientos que se poseen.
- **Saber estar:** conjunto de actitudes relacionadas con el entorno de la organización o social que la conforman.

- **Querer hacer:** relacionado a las motivaciones ligadas a la voluntad de las personas para realizar determinados comportamientos propios de la competencia.
- **Poder hacer:** relacionado al efecto en el comportamiento de los factores individuales o situacionales.

En este sentido, manifiesta que las competencias de un individuo se determinan en base a sus comportamientos en donde pone en práctica conocimiento adquiridos, relacionándose con su entorno, la voluntad que tiene para realizar determinadas actividades y cómo lo lleva a cabo, es decir, implica que estos comportamientos se encuentran ligados a la personalidad de cada persona.

Así mismo, Vargas, Casanova y Montanaro (2009), señaló tres tipos de competencias: Las competencias de carácter genérico son las que se encuentran relacionadas con las actitudes laborales y comportamiento de las diversas áreas productivas. Por otra parte, se encuentran las competencias específicas, son aquellas que se encuentran relacionadas con los aspectos técnicos asociados a un área en especial, por lo que no pueden ser utilizados en otras áreas laborales; y las competencias básicas, son las competencias elementales que debe poseer para ingresar a un trabajo asociadas a conocimientos de educación formal, principios, valores éticos y morales.

Respecto a lo mencionado, existen competencias relacionadas a comportamientos, actitudes, aspectos técnicos específicos y elementales, los cuales no todas las personas poseen, pero a pesar de ello, diversas instituciones o entidades públicas tienen entre su equipo profesional aquellos que no cumplan con las características de las competencias laborales, y que durante el proceso

de selección de personal no es tomado en cuenta, y es que en el Perú la mitad del personal contratado para la administración pública no cumple con los requisitos para tales puestos y llevarlo de manera adecuada, y que el personal de contratación pública es promovido de distinta manera según el régimen de empleo (OCDE, 2017).

2.2.1.1. Dimensiones de la variable Competencia Laboral.

2.2.1.1.1. Motivos.

Los motivos son impulsos que genera una sensación de búsqueda de algunas alternativas que ayudan a satisfacer y aliviar las necesidades para lograr disminuir el nivel de tensión originada.

Chiavenato (2009), son medios que sirven para aliviar las necesidades. El motivo o impulso genera un comportamiento de investigación o búsqueda, cuyo fin es reconocer objetivos e incentivos que luego de ser atendidos podrán satisfacer la necesidad y disminuir la tensión. A mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo, los impulsos psicológicos y fisiológicos que orientan hacia la creación de las condiciones que generan la necesidad de lograr alcanzar un objetivo.

2.2.1.1.2. Conocimiento.

Son el conjunto de representaciones abstractas que se originan con la experiencia o adquisición de ideas a través de la observación.

Del mismo modo Chiavenato (2009) sostiene que el origen proviene de la palabra griega episteme que significa “verdad absolutamente cierta”, la palabra conocimiento está constituida por diferentes significados:

conciencia, información, cognición, saber, sapiencia, ciencia, percepción, calificación, experiencia, capacidad, habilidad práctica, competencia, sabiduría, certeza, etc. Los términos mencionados serán utilizados según la realidad y contexto en donde se desea utilizar.

2.2.1.1.3. Habilidad.

Es la acción de resaltar en una actividad que se adquiere primordialmente con la práctica y el entrenamiento que incluyen características como la óptima utilización de procedimientos y comunicación.

En el mismo contexto Chiavenato (2009) considera a la habilidad como el arte de saber hacer, esto implica que la persona resalta en alguna practica o acción mostrando su rendimiento físico o mental; además, es adquirible mediante la práctica y el entrenamiento. Implica el conocimiento de habilidades de comunicación y reglas de procedimiento.

2.2.1.2. Certificación de Competencias Laborales.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) autorizó a una empresa a prestar servicios integrados de Certificación de Competencias Laborales, el cual se refiere al reconocimiento formal y social de la adquisición de ciertos tipos de conocimiento con respecto a las habilidades y actitudes que las personas desarrollan en la realización de un excelente trabajo. Teniendo como objetivos principales:

- Demostrar los desempeños laborales de forma objetiva.
- Diagnosticar la competencia laboral de la persona en base al requerimiento establecido según el perfil ocupacional elegido.
- Diagnosticar fortalezas y debilidades de la persona evaluada en base al requerimiento de calidad exigido según el perfil ocupacional elegido.

- Orientar y asesorar a las personas evaluadas.

Dicha certificación de competencias laborales, permitirá a los profesionales con experiencia, lograr con mayor rapidez un puesto de trabajo, para ello será necesario que la empresa correspondiente realice los procedimientos correspondientes orientándola acorde a sus capacidades, conocimientos y destrezas adquiridas a lo largo de sus experiencias laborales obtenidas.

2.2.2. Gestión de contrataciones.

Gestionar Contrataciones del Estado pertenece a uno de los cinco sistemas administrativos que es esencial para el funcionamiento de toda institución pública, la cual debe encargarse de las adquisiciones, las compras, alquileres, servicios, contrataciones públicas de consultorías y ejecución de obras que ejecuta la organización para el cumplimiento de objetivos en beneficio de la sociedad.

En ese contexto, la gestión de contrataciones de acuerdo a lo que menciona Álvarez (2012) se encuentran involucrados en los bienes y objetivos estatales, en donde se encuentran los reglamentos que permiten la transparencia, libre competencia, imparcialidad e igualdad mediante una adecuada propuesta económica y técnica, establecidas dentro de los parámetros del control de la Contraloría del Perú mediante la Ley de Contrataciones Públicas y las normas de fiscalización. En esa misma línea, la Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP (2016) indicó que la gestión de contrataciones del Estado es una política del estado en la cual se deben lograr los visión, misión y objetivos consiguiendo así la eficacia y eficiencia de los egresos de los organismos estatales.

Bajo este concepto la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225 (2014) ha establecido diversas normas que permiten valorar recursos públicos invertidos y promoviendo la gestión en las contrataciones de bienes, servicios y obras, en la cual debe ejecutarse de manera oportuna y al mismo tiempo considerar el mejor precio y calidad, cumpliendo con los fines públicos y contribuir favorablemente en el bienestar de los ciudadanos. Podemos entender que, para gestionar las contrataciones de forma oportuna, se debe seguir normas establecidas por la Ley N° 30225 con el fin de ser transparentes, que exista la libre competencia, aplicar imparcialidad e igualdad para aquellos que se encuentren postulando a una contratación pública.

De lo expresado anteriormente, resalta que la gestión de contrataciones se encuentra enmarcado dentro de normas y principios legislados para contrataciones de carácter público dentro de las fases preparatorias, de selección y ejecución, tanto durante como después de un proceso de selección, ciñéndose al uso adecuado del presupuesto institucional.

2.2.2.1. Dimensiones de la variable Gestión de Contracciones.

2.2.2.1.1. Plan Anual de Contrataciones.

Para que una institución o entidad estatal pueda contratar bienes debe formularse un plan de contrataciones, estos se formulan durante un año fiscal, siendo estos orientados al cumplimiento de los objetivos y las metas que deben estar contemplados en el plan operativo.

En la Ley de Contrataciones del Estado (2014) refiere que:

El Plan Anual de Contrataciones (PAC) que se apruebe debe prever las contrataciones de bienes, servicios y obras cubiertas con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y el valor estimado de dichas

contrataciones, con independencia que se sujeten al ámbito de aplicación de la presente Ley o no, y de la fuente de financiamiento. El Plan Anual de Contrataciones se publica en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado. (pág. 4)

En conclusión, de lo mencionado anteriormente, el Plan Anual de Contrataciones provee las contrataciones conforme al PIA y las respectivas fuentes de financiamiento.

Dentro del Plan Anual de Contrataciones comprende los procesos de selección sean estos adjudicaciones directas públicas, concursos públicos o licitaciones, como selectivas, entre otras; todo ello determinado dentro del marco de la Ley de Contrataciones del Estado en vigencia. Es decir que los procesos de selección son comprendidos dentro del PAC.

Para la formulación del Plan Anual de Contrataciones, el personal a cargo de ello debe desarrollar y plasmar todas aquellas compras públicas que se hallan previstas por el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), asimismo, debe hallarse todos los procedimientos que se requieran para la selección que se convocaran en el periodo de un año, si estos procedimientos son elaborados por otras entidades estas deben desarrollarse acorde con las compras corporativas o según la selección de los procedimientos que fueron encargados el año anterior.

Asimismo, deben quedar consignados aquellos procesos de selección fueron declarados en forma desierta del oficio, debido a vicios o defectos dentro de actos preparatorios, pero aún existe el requerimiento de acuerdo a lo que el área manifieste y que disponga con el presupuesto designado. Aquellas contrataciones que cuenten con procedimiento específico de una organización

internacional que sean derivadas mediante operaciones vía donaciones o endeudamiento externo y que los que se encuentren contenidos en el artículo 5, inciso c, d y e, de la Ley 30225.

También el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado OSCE (2018) menciona que:

En tal sentido, las contrataciones iguales o inferiores a ocho UIT, cualquiera sea su objeto, están fuera del ámbito de la aplicación de la normativa de contrataciones de Estado, encontrándose obligados los proveedores que realizarán dichas contrataciones, pero bajo la supervisión de la OSCE (...). Las contrataciones realizadas con proveedores no domiciliados en el país cuando se cumpla alguna de las siguientes condiciones como que se sustente la imposibilidad de realizar la contratación a través de los métodos de contratación de la presente ley. (pág. 4)

Es decir que las contrataciones con proveedores no domiciliados en el país deben probar su falta de posibilidad de realizar la contratación de acuerdo a ley, además las contrataciones menores o iguales a las ocho UIT deberán estar supervisadas con el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.

Además, según el Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas (2016) el Plan Anual de Contrataciones deben contener los procedimientos de selección de acuerdo al ejercicio mencionando aquellos detalles de los ítems que se usaron, en el mismo contexto, las contrataciones que fueron realizadas con los proveedores que no tengan oficina física en el país (no domiciliados) cuando se demuestre la imposibilidad de realizar las contrataciones con el uso de métodos que presenta la ley; también las contrataciones de bienes y

servicios (para materia de investigación se basará en ‘bienes’) que son incluidos en el catálogo de Acuerdo Marco, siempre y cuando sea mayor a 8 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) y finalmente, aquellas contrataciones que son sujetas a regímenes especiales.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas MEF (2018) afirma:

Que el cuadro de necesidades es el documento que elaboran los órganos y/o unidades orgánicas de la Oficina de Abastecimiento, que contiene los requerimientos de bienes y servicios y/o consultorías a ser adquiridos o contratados durante el año fiscal siguiente, para el cumplimiento de las metas y objetivos. (pág. 5)

Este cuadro de necesidades, deben contener los requisitos funcionales y especificaciones técnicas que debe poseer aquel bien que es materia de contratación; seguidamente se exponen los términos de referencia las cuales son las características o requisitos funcionales, siendo para este caso orientado a los servicios y las obras; y la descripción general de los proyectos para el tema de ejecución de obras (INCISPP, 2016).

Al conocerse el contenido del cuadro de necesidades, el personal competente (área de contrataciones) debe hacer el cuadro consolidado de necesidades (CCN), ello, con una previa administración y ejecución con la unidad respectiva con la función de valorizar y consolidar todos aquellos requerimientos perteneciente a las distintas unidades usuarias de la Institución por medio de la elaboración de la CCN, dentro de este cuadro se debe incluir el Proyecto de Presupuesto Institucional (PPI), el cual una vez preparado el cuadro consolidado de necesidades, el cual debe ser remitido a la oficina de presupuesto para que se priorice y para su inclusión al PPI.

Consecuentemente con los montos ya establecidos por la oficina de presupuesto, dentro de las áreas usuarias deben ajustar sus necesidades de acuerdo al Proyecto de Presupuesto Institucional, siendo remitidos al OEC para en base a ese ajuste se formule el proyecto del Plan Anual de Contrataciones (OSCE, 2011; INCISPP, 2016).

Como pasos finales, cuando el Presupuesto Institucional de Apertura ya ha sido articulado con el Plan Anual de Contrataciones, este último debe ser aprobado por el titular de la institución o entidad, o quien se encuentre facultado para dicha función. Todo ello dentro de un plazo correspondiente a 15 días laborales luego de la aprobación del Plan Institucional de Apertura.

Finalmente, el PAC es registrado en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) por parte de aquellos usuarios previamente autorizados. El OEC es el encargado de brindar garantía al cumplimiento de dicha acción. La publicación del Plan Anual de Contrataciones tiene que ser realizar dentro de un plazo de 5 días hábiles (INCISPP, 2016).

La elaboración y aprobación del Plan Anual de Contrataciones da inicio a la fase de programación y de actos preparatorios, siendo según OSCE (2011) y Morante (2015) las finalidades del PAC:

1. Son programar un documento que establece las limitaciones de bienes, servicios y obras a contratar, así como también fechas y recursos financieros.
2. Difundir para comunicar a los participantes de los procesos de selección. Permitiéndoles la oportunidad de presentar sus ofertas, con la finalidad de

otorgar claridad de las acciones frente a la comunidad, una competencia liberal y óptima condiciones para la realización de la compra pública.

3. Realizar una evaluación para exponer el curso del desarrollo de la programación establecida, consiguiendo una estadística periódica de los resultados.

Según Morante (2015), El PAC contiene como mínimo un bien de contratación. Pormenores de la estipulación de la ejecución de obras, servicios, bienes, precio de la contratación, modalidades y procesos de selección, tipo de moneda, fuente de distribución presupuestal y fecha señalada para realizar la contratación.

El autor, indica que el PAC es el encargado de organizar ingresos financieros y pronosticar la disponibilidad de recursos para evitar problemas de liquidez, asegurando su cumplimiento.

2.2.2.1.2. Reglamento de Organización y Funciones - ROF.

Según ROF del Gobierno Regional de Ayacucho (2010), La Oficina de Logística en conjunto con la Oficina de Abastecimientos y servicios auxiliares, es la facultada para dirigir el procedimiento de suministrar los requerimientos de los proyectos, ejecución de obras, consultorías, servicios, bienes destinadas por la gestión edil, a su vez se encarga de la protección, implementación y bienes de propiedad de la institución edil, todo ella por medio de contratación de bienes, servicios y ejecución de actividades y obras para cumplir los objetivos establecidos.

Las instituciones deben velar por el cumplimiento del ROF ya que se encarga de especificar las funciones de cada unidad suministrando bienes, servicios y ejecución de proyectos.

Álvarez (2012) resaltó al ROF como el documento de carácter administrativo encargado de la regularización de la organización y funciones de una institución, verificando el organigrama de dicha institución.

Según, Salas (2010) conceptualiza al ROF como el encargado de regular la organización y funciones estructurados velando por el cumplimiento de fines y objetivos establecidos por la institución, en la cual se describen las obligaciones tanto generales como específicas, determinando los deberes funcionales de todo el personal.

Como señalan estos dos últimos autores, en el ROF se describe al detalle las funciones que debe cumplir su personal, garantizando lograr los objetivos establecidos por la institución.

2.2.2.1.3. Transparencia en las contrataciones públicas.

La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 27806 (2010) indica que las entidades de la administración pública se encuentran obligados a proveer la publicación de documentos (fílmica, videos, redactados, magnéticos, soporte o en cualquier otro formato) de carácter legal, cuando esta sea creada, obtenida o se encuentre en su posesión. Donde para un adecuado control de transparencia, Álvarez (2012) manifiesta que se logra siempre cuando exista una publicidad en las convocatorias, vigilancia en la calidad de los productos a comprar (públicas), así como la entrega del bien y apreciación de propuestas, exigiendo un trato igualitario en todos los licitadores y proveedores.

Morante (2015), señala a la transparencia como una contratación estatal que debe llevarse a cabo dentro de los parámetros objetivos, argumentados y accesibles a los postores en la duración de dicha contratación.

Según lo mencionado, podemos entender que la transparencia se obtiene publicando los documentos de convocatorias para realizar contrataciones estatales para todos aquellos proveedores dispuestos a cumplir con los requerimientos establecidos por la institución.

2.2.2.2. Principios que rigen las contrataciones.

En el Artículo 2° de la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225 (2014) indica que los procesos de contratación se rigen por los principios que se menciona a continuación:

- Libertad de concurrencia. Son las Entidades las que se encargan de promover en los procesos de contratación, el acceso libre y participación de proveedores, en la cual se prohíbe prácticas que afectan o limiten su libre concurrencia.
- Igualdad de trato. Aquellos proveedores que se encuentran en un proceso de contratación tienen la oportunidad de formular ofertas, quedando prohibido los privilegios o ventajas y cualquier discriminación.
- Transparencia. Para alcanzar el logro del proceso de contratación debe ser entendido por los proveedores mediante la otorgación de información coherente y clara garantizando libre concurrencia, igualdad, objetividad e imparcialidad.

- Publicidad. Se debe difundir y publicitar el proceso de contratación promoviendo libertad de concurrencia y competencia efectiva.
- Competencia. Se establecen condiciones para realizar una competencia efectiva durante el proceso de contratación con el fin de satisfacer intereses públicos.
- Eficacia y eficiencia. Las decisiones que se tomen en el proceso de contratación se orientan a cumplir objetivos, fines y metas existentes en la entidad, en la cual se garantiza la satisfacción de la ciudadanía de forma oportuna y efectiva.
- Vigilancia tecnológica. Los bienes, servicios y obras deben presentar calidad y modernidad tecnológica, cumpliendo con efectividad acordes al requerimiento, adecuándose, integrándose y potenciándose paralelo a avances tecnológicos y científicos.
- Equidad. Debe existir equivalencia y proporcionalidad en prestaciones y derechos de las partes, correspondientes al estado en la gestión del interés general.
- Sostenibilidad ambiental y social. Se consideran prácticas y criterios en el desarrollo y diseño del proceso de contratación, en el cual contribuye a la protección, social, medioambiental y desarrollo humano.

Los principios mencionados permiten garantizar la autenticidad del proceso que corresponde a la contratación, logrando adquirir los bienes que satisfagan las necesidades que nos ofrece el proveedor que logró obtener la contratación.

2.2.2.3. Características de las Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

Las características que se presentan más resaltantes en las contrataciones y en las adquisiciones están presentes en la realización de diversos procedimientos que constituye la labor cotidiana de la organización. En esta misma línea, toda institución busca la variedad de obras, bienes y servicios. Asimismo, dichas acciones se encuentran vinculadas con la vigilancia por parte de los encargados de control y la ciudadanía.

2.2.2.4. Compras corporativas.

La Central de Compras Públicas - Perú Compras (s.f.) manifestó que las compras corporativas de las entidades permiten contratar bienes y servicios de forma conjunta mediante un solo proceso de selección reduciendo costos de transacción y sacando provecho de beneficios económicos. Estas se clasifican en:

- Compras Corporativas Facultativas. Según indica el artículo 88° de reglamento son compras perfeccionadas mediante la suscripción de convenio interinstitucionales entre las entidades participantes y Perú Compras.
- Compras Corporativas Obligatorias. Según indica el artículo 90° del reglamento estas son aprobadas por Decreto Supremo con voto del Consejo de Ministros emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Las compras corporativas, tanto obligatorias como facultativas permitirán reducir costos, y contratar un bien y/o servicio en conjunto con la finalidad de tener una ventaja económica.

Según lo señalado por La Central de Compras Públicas - Perú Compras (s.f.), beneficia a ambas partes, es decir:

– **A las entidades públicas.**

Permite negociar para obtener mayor beneficio para la entidad compradora, y posibilita que las entidades se enfoquen en sus principales actividades cumpliendo las metas públicas. También beneficia a la entidad porque permite tener una visión integral correspondiente a la gestión de compra minimizando incidencias, mejoras en contratación pública y logística amplificando el mercado y posibilidad de dar seguimiento de los bienes y servicios contratados.

– **Al proveedor.**

Permite acortar tiempos a los proveedores porque las transacciones y coordinaciones las realizan en un solo momento, logrando de esta forma tener la facilidad de alcanzar los contratos en un mediano y largo plazo, y también pueden realizar coordinaciones centralizadas y homogéneas.

Estas compras corporativas benefician no solo a la entidad pública porque puede tener una visión integral de los bienes y servicios adquiridos por un solo proveedor, sino que también beneficia a los proveedores porque coordinan y realizan transacciones en un solo espacio de tiempo y logran establecer contratos de mediano y largo plazo generándoles mayores ingresos.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Competencia laboral.

Sánchez, Martínez y Moreno (2017) lo definen como todos aquellos elementos que permiten vincular tanto la capacidad individual como la colectiva con la finalidad de generar valor en los procesos o actividades laborales, y consecuentemente constituye una alternativa de desempeño de los trabajadores dentro de la institución.

2.3.2. Competencias genéricas.

Juárez y González (2018) definen a las competencias genéricas como aquellas competencias comunes en la mayor parte de los profesionales, en la cual se relacionan con conocimientos, aptitudes, valores adquiridos y rasgos de personalidad desarrolladas en un entorno social y productivo independientemente del cargo que desempeñan.

2.3.3. Competencias específicas.

Charria et al. (2011) Definen a las competencias específicas como aquellas actividades que permiten desempeñarse en su profesión relacionada con conocimientos especializados y técnicos.

2.3.4. Contratación pública.

Delpiazzo (2015) Menciona que en la contratación pública es la preparación y ejecución de contratos celebrados por los organismos del sector público, tomando en cuenta aspectos de índole ambiental, social y ético.

2.3.5. Plan Anual de Contrataciones.

El Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas - INCISPP (2016) señala como aquel documento en donde se describen las diferentes actividades que son llevadas a cabo en la institución para el cumplimiento de objetivos estratégicos previamente establecidos en el Plan Estratégico Institucional.

2.3.6. Reglamento de Organización y Funciones.

Minsa (s.f.) lo define como aquel documento técnico-normativo de gestión, en el cual se establecen y describen las diversas funciones básicas y específicas, de dependencia, coordinación y relación con la autoridad, además de lo relacionado con los requisitos para los diferentes puestos de trabajo.

2.3.7. Transparencia de contrataciones públicas.

Reto (2016) señala en torno a la transparencia en las contrataciones públicas, puesto que sirve como elemento de control y supervisión ante las administraciones públicas al momento de la adjudicación de contratos.

CAPÍTULO III.

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre Competencias laborales y Gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

3.2. Hipótesis Específicas

1. Existe relación directa y significativa entre Competencias laborales y el Plan anual de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.
2. Existe relación directa y significativa entre Competencias laborales y el Reglamento de organización y funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.
3. Existe relación directa y significativa entre Competencias laborales y la Transparencia de contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual.

V₁: Competencias Laborales. La Competencia Laboral depende de habilidades y conocimiento que se requieren para laborar eficazmente, el conocimiento necesita aprender y saber haciendo uso de la difusión de procesos de aprendizaje, esto genera el desarrollo de capacidades para una acción eficaz de las personas (Chiavenato, 2009).

V₂: Gestión de contrataciones. Se encuentran involucrados en los bienes y objetivos del estado, en la cual existen reglamentos que permiten la transparencia, libre competencia, imparcialidad e igualdad, establecidas dentro de los parámetros de las normas jurídicas de fiscalización y control de la

Contraloría del Perú mediante la Ley de Contrataciones Públicas (Álvarez, 2012).

3.3.2. Definición operacional.

V₁: Competencias Laborales. La evaluación de esta variable estará dada por la aplicación de un cuestionario a los trabajadores identificados en la muestra. Dichos cuestionarios será de tipo Likert, y será estructurado en base a las dimensiones que a continuación se presentan:

D₁: Motivos

D₂: Conocimiento

D₃: Habilidad

V₂: Gestión de contrataciones. Esta variable, será evaluada a partir de la ejecución de un cuestionario tipo Likert, que será generada a partir de las dimensiones establecidas e inferidas de las bases teóricas.

D₁. Plan Anual de Contrataciones.

D₂. Reglamento de Organización y Funciones.

D₃. Transparencia en las contrataciones públicas.

3.3.3. Operacionalización de variables.

Tabla N° 1.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Competencia laboral	La Competencia Laboral depende de habilidades y conocimiento que se requieren para laborar eficazmente, el conocimiento necesita aprender y saber haciendo uso de la difusión de procesos de aprendizaje, esto genera el desarrollo de capacidades para una acción eficaz de las personas (Chiavenato, 2009).	La evaluación de esta variable estará dada por la aplicación de un cuestionario a los trabajadores identificados en la muestra. Dicho cuestionario será de tipo Likert y será estructurado en base a las dimensiones.	Motivos	Identificación de objetivos e incentivos. Retroalimentación	1-5
			Conocimientos	Aprendizaje. Experiencia laboral. Trabajo en equipo.	6-11
			Habilidades	Rendimiento. Creatividad. Habilidades de comunicación.	12-18
Variable 2: Gestión de contrataciones	Se encuentran involucrados en los bienes y objetivos del estado, en la cual existen reglamentos que permiten la transparencia, libre competencia, imparcialidad e igualdad, establecidas dentro de los parámetros de las normas jurídicas de fiscalización y control de la Contraloría del Perú mediante la Ley de Contrataciones Públicas (Álvarez, 2012).	Esta variable será evaluada partir de la ejecución del cuestionario tipo Likert, que será generada a partir de las dimensiones establecidas e inferidas de las bases teóricas.	Plan anual de contrataciones	Cumplimiento con requerimientos basado en calidad y gestión.	1-4
			Reglamento de organización y funciones	Regulación de la organización y funciones.	5-7
			Transparencia de contrataciones	Control en la calidad de compras y transparencia en publicación de convocatorias.	8-11

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV.

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

La metodología empleada fue: método deductivo y analítico. Método deductivo, porque del contexto teórico de las variables se derivaron los indicadores; asimismo la revisión y análisis de los informes respecto a las competencias laborales conjuntamente con la gestión de contrataciones. Por otro lado, fue analítico, porque se profundizó en las competencias laborales y su relación con las gestiones de contrataciones con instituciones públicas.

4.2. Tipo de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que no se buscó innovar en teorías, por lo contrario, se partió de la teoría existente que se parte y sustenta la investigación (Hurtado, 2010).

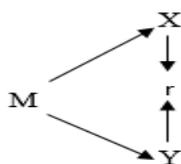
La presente investigación reunió las condiciones suficientes para ser denominada de tipo aplicada, debido a que no estuvo en busca de innovar teorías, y solo se partió de la teoría existente que sustenta la investigación.

4.3. Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional, según señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014) porque este tipo de investigación establece el grado de relación entre las variables en estudio, teniendo en cuenta el análisis por separado de cada una de ellas, además de su cuantificación o valoración, para luego contrastar las hipótesis. De esta forma es posible determinar el vínculo del comportamiento de la variable dependiente con respecto al comportamiento de la independiente. Se verificó la relación existente entre la variable competencias laborales y la variable gestión de contrataciones.

4.4. Diseño de la investigación

La presente investigación fue de diseño no experimental - cuantitativo, debido a que las variables no fueron manipuladas de manera deliberada, siendo estas variables analizadas y descritas en su entorno natural, asimismo, es correlacional, dado que se buscó hallar el grado de asociación entre el clima organizacional y la toma de decisiones (Hernández et al., 2014). El esquema para el presente estudio es el siguiente:



Dónde:

M : Trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho.

X : Competencias laborales.

Y : Gestión de contrataciones.

r : Relación.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Hernández et al., (2014) consideran que una población es el conjunto total de casos que se encuentran acorde con una serie de especificaciones.

La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores que se encontraron laborando en el Gobierno Regional de Ayacucho, durante el periodo 2019, mismos que según su Cuadro de Asignación del Personal (CAP) son un total de 404 trabajadores que se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla. N° 2
Distribución de la población

Grupos Ocupacionales	Total
Funcionarios	39
Directivos	40
Profesionales	143
Técnicos	159
Auxiliares	23
Total	404

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

4.5.2. Muestra.

Hernández et al., (2014) manifestaron que “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectara datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además debe ser representativo de la población” (pág. 173).

Para efectos de la muestra, esta estuvo constituida por una parte de la población, siendo esta parte equivalente a 57 trabajadores, debido a que, bajo los intereses del estudio, se requirió trabajar únicamente con aquellos trabajadores que conozcan respecto a las contrataciones que se ejecuten dentro del Gobierno Regional de Ayacucho, por lo que se trabaja únicamente en base a las siguientes oficinas: Administración (10), Abastecimiento - Patrimonio fiscal (22), Tesorería (10) y Contabilidad (15).

Tabla N° 3
Distribución de la muestra

Grupos Ocupacionales	Total
Funcionarios	3
Directivos	4
Profesionales	18
Técnicos	26
Auxiliares	6
Total	57

Fuente: Cuadro de Asignación del Personal

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Dentro de la investigación como técnica para recolección de datos se utilizó la encuesta, en la cual según Hurtado (2010) “Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador” (p.74).

Esta técnica permitió determinar las opiniones de los trabajadores respecto a ambas variables de estudio.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario, en la que Hurtado (2010) indica que “Mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem” (p.127).

Este instrumento permitió determinar la puntuación de cada variable de estudio, determinando así si la relación es baja, media o alta respecto a las respuestas obtenidas en cada ítem.

La confiabilidad de los instrumentos competencias laborales y Gestión de contrataciones, se realizó mediante el estadístico Alpha de Cronbach. Siendo así 0.950 y 0.971 respectivamente (Ver anexo 5). Por tanto, se determina que los instrumentos de medición son de consistencia interna con una tendencia a muy alta.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar la información se utilizó el cuestionario como instrumento, que fue graduado en la escala de Likert para las variables, permitiendo mostrar la realidad actual

y alternativa que brinden solución a la problemática de la investigación, asimismo se empleó los programas de Microsoft Excel y SPSS 25, utilizando un estadístico de prueba con la correlación y asociación respectiva con un nivel de confianza del 95%.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta para llevar a cabo esta investigación, de acuerdo con Noreña, son: (2012)

A. Fiabilidad:

Los instrumentos que se han producido en esta investigación son únicos y permitirán al analista utilizar técnicas similares o metodologías de acumulación de información más adelante como otra, y adquirir resultados comparativos.

B. Validez:

Se refiere a la elucidación correcta de los resultados y se convierte en un apoyo principal de los estudios, para los cuales se han utilizado hipótesis de creadores sólidos.

C. Credibilidad:

La regla de validez o estimación de la realidad, es una de las cualidades existentes en esta investigación, ya que los factores se han indicado y cómo se han encontrado en un entorno específico.

D. Relevancia:

Los objetivos propuestos se agregarán a largo plazo a una información superior, a través de alguna repercusión positiva en el entorno que se ha examinado.

CAPÍTULO V.

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

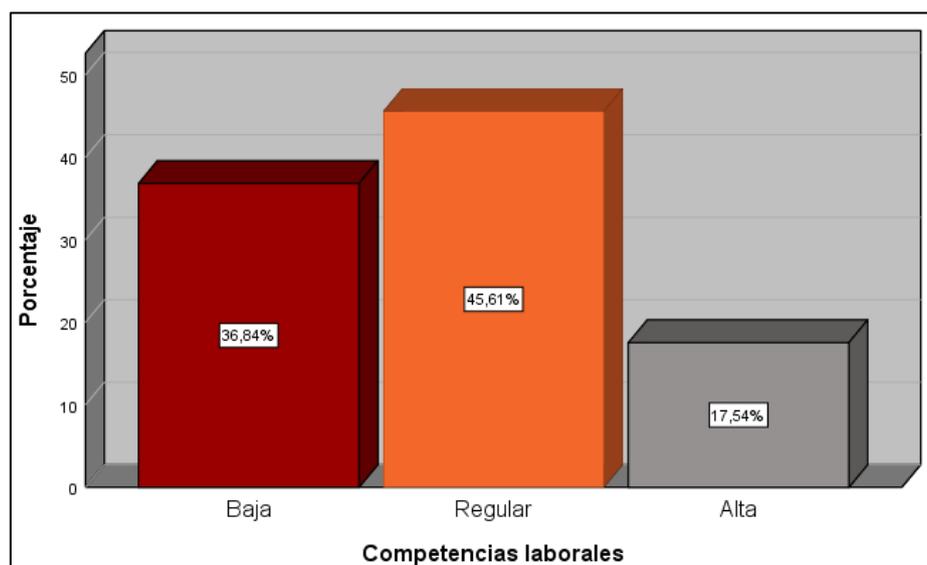
5.1.1. Competencias laborales.

Tabla N° 4.

Competencias laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	21	36.84
Regular	26	45.61
Alta	10	17.54
Total	57	100.00

Figura N° 1. Competencias laborales



Interpretación

La tabla 4 y figura 1 muestra las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho respecto a las competencias laborales; se pudo conocer que, el 45.61% poseen competencias laborales en un nivel regular, el 36.84% poseen bajas competencias laborales y el 17.54% altas competencias laborales. Estos resultados se dieron ya que la mayoría de los trabajadores manifestó que solo a veces se encuentran

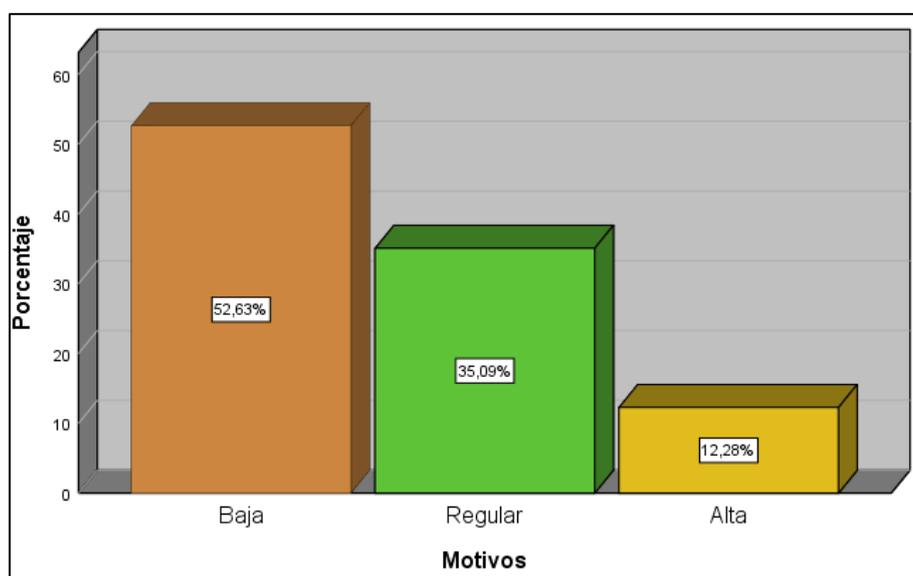
motivados para desempeñar sus funciones, solo a veces buscan encontrarse más actualizados y solo a veces comparten sus conocimientos con sus demás compañeros.

Tabla N° 5.

Motivos

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	30	52.63
Regular	20	35.09
Alta	7	12.28
Total	57	100.00

Figura 2. Motivos



Interpretación

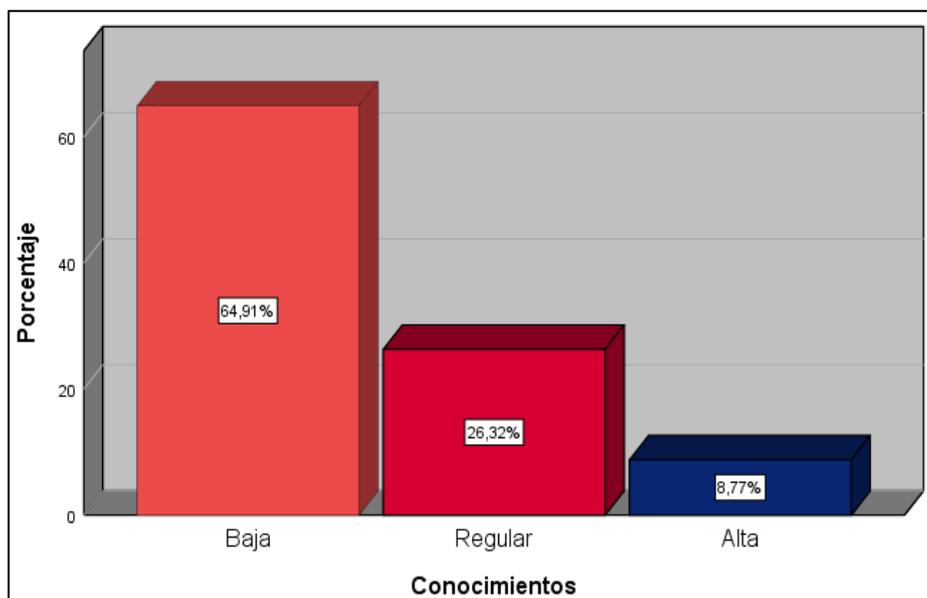
La tabla 5 y figura 2 muestra las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho respecto a los motivos, se pudo conocer que el 52.63% posee una baja motivación, el 35.09% una motivación regular y el 12.29% una alta motivación. Estos resultados se debieron a que la mayoría de los trabajadores manifestó que la empresa no brinda suficientes incentivos, y no se encontrarían satisfechos con muchos aspectos de la institución, por lo que no estarían identificados claramente con los objetivos institucionales.

Tabla N° 6.

Conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	37	64.91
Regular	15	26.32
Alta	5	8.77
Total	57	100.00

Figura N° 3. Conocimientos

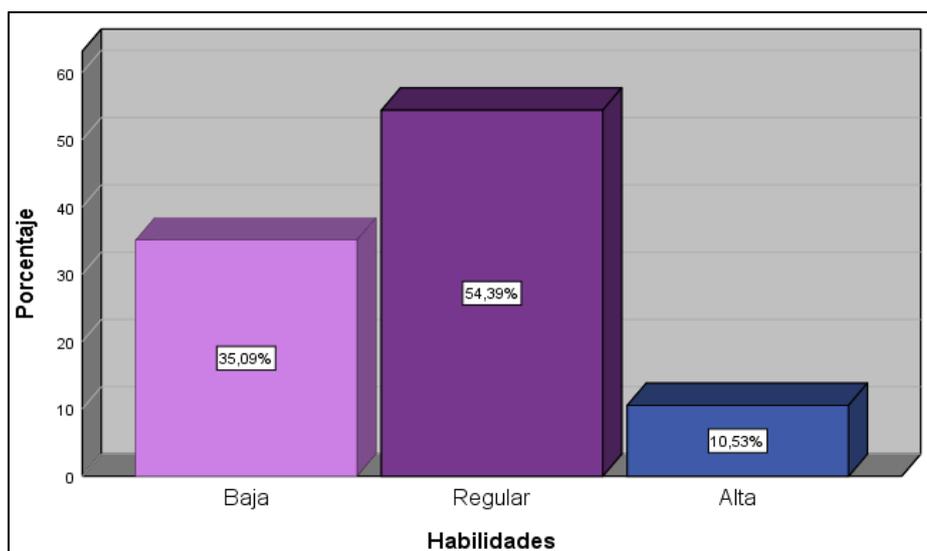
**Interpretación**

La tabla 6 y figura 3 muestra las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho respecto a los conocimientos; se pudo conocer que el 64.91% posee bajos conocimientos, el 26.32% conocimientos en un nivel regular y el 8.77% altos conocimientos. Estos resultados se dieron debido a que, la mayoría de los trabajadores manifestó que solo a veces busca estar actualizada para poder desempeñar sus funciones de manera adecuada, solo a veces comparte información y conocimiento sus compañeros para mejorar los resultados, y casi nunca buscan nuevos aprendizajes; lo cual sin duda requiere ser mejorado.

Tabla N° 7.
Habilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	35.09
Regular	31	54.39
Alta	6	10.53
Total	57	100.00

Figura 4. Habilidades



Interpretación

La tabla 7 y figura 4 muestra las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho respecto a las habilidades, se pudo conocer que el 54.39% posee habilidades en un nivel regular, el 35.05% posee bajas habilidades y el 10.53% altas habilidades. Es preciso indicar que estos resultados se debieron a que, la mayoría de los trabajadores manifestó que solo a veces usan su creatividad para darle soluciones inconvenientes, y situaciones adversas, no se comunican de manera asertiva y no se promueve la comunicación para la resolución de conflictos internos.

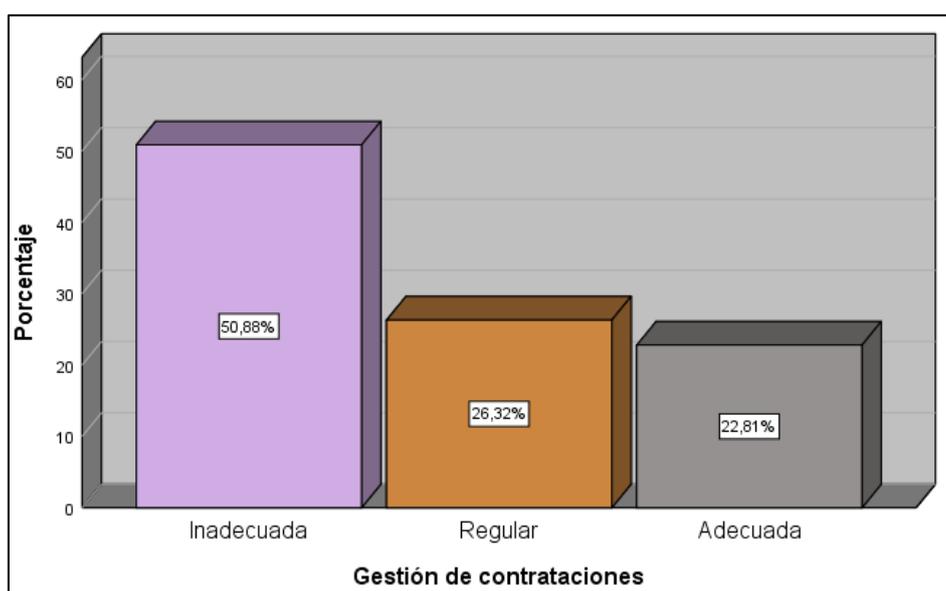
5.1.2. Gestión de contrataciones.

Tabla N° 8.

Gestión de contrataciones

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	29	50.9
Regular	15	26.3
Adecuada	13	22.8
Total	57	100.0

Figura 5. Gestión de contrataciones



Interpretación

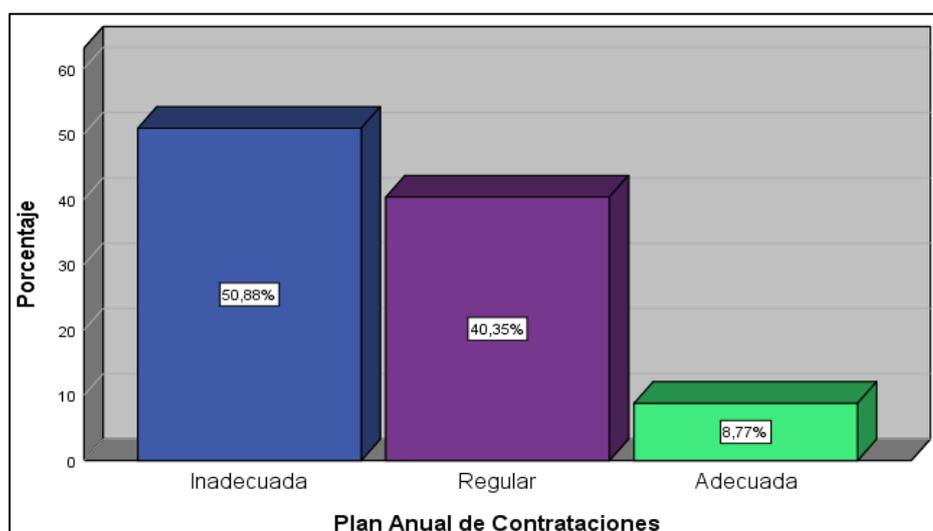
La tabla 8 y figura 5 presentan las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho sobre la gestión de contrataciones, donde se logró identificar que el 50.86% considera que la gestión de contrataciones es inadecuada, el 26.32% señaló tener un nivel regular y solo el 22.81% adecuada gestión. Ello ocurre porque no existe pleno cumplimiento con los requerimientos basados en calidad y gestión, tampoco se percibe regulación de la organización y funciones, ni se presenta control de la calidad de compras y transparencia en la publicación de las convocatorias ni en los procedimientos siguientes.

Tabla N° 9.

Plan Anual de Contrataciones

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	29	50.88
Regular	23	40.35
Adecuada	5	8.77
Total	57	100.00

Figura 6. Plan Anual de Contrataciones

**Interpretación**

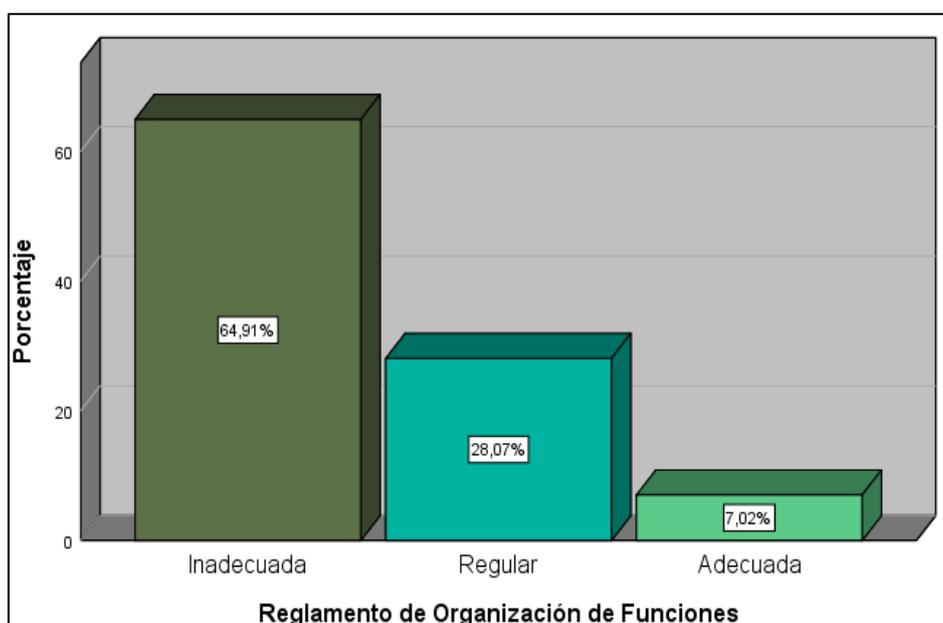
La tabla 9 y figura 6 muestran las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho sobre el Plan Anual de Contrataciones, donde se logró identificar que el 50.88% tiene un PAC inadecuado, el 40.35% señaló que es regular y solo el 8.77% indicó que es adecuado. Ello ocurre porque gran parte de los trabajadores refirieron que no se cumple el Plan Anual de Contrataciones referentes a las obras, de igual a veces los requerimientos de las áreas usuarias cumplen con el PAC; de igual modo solo a veces la calidad de las contrataciones contribuye al cumplimiento de las actividades del POI, y las gestiones de las contrataciones públicas en obras se hacen por resultados.

Tabla N° 10.

Reglamento de Organización de Funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	37	64.91
Regular	16	28.07
Adecuada	4	7.02
Total	57	100.00

Figura 7. Reglamento de Organización de Funciones

**Interpretación**

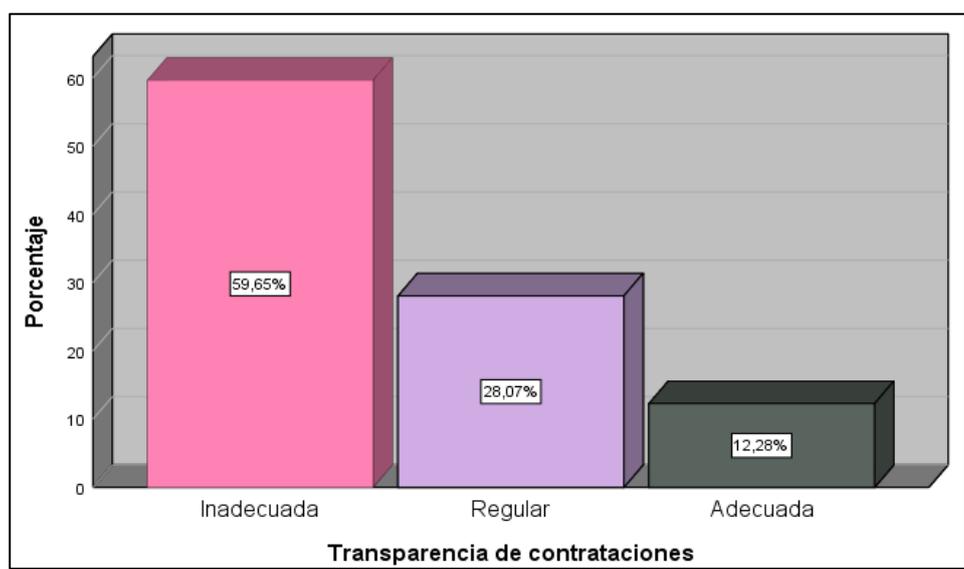
La tabla 10 y figura 7 muestran las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho sobre el Reglamento de Organización de Funciones, donde se pudo conocer que el 64.91% tiene un reglamento inadecuado, el 28.07% señaló que es regular y solo el 7.02% indicó que es adecuado. Ello se debe a que los trabajadores señalaron que el ROF no es pertinente según la función que desempeñan, de igual modo afirmaron que la selección y contrataciones del personal para la Unidad de Logística y Patrimonio no se realiza en función al ROF, lo que los lleva a señalar que el personal que labora en la Unidad de Logística no se desempeña adecuadamente.

Tabla N° 11.

Transparencia de contrataciones

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	34	59.65
Regular	16	28.07
Adecuada	7	12.28
Total	57	100.00

Figura 8. Transparencia de Contrataciones

**Interpretación**

La tabla 11 y figura 8 muestran las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho sobre la transparencia de contrataciones, donde se logró conocer que el 59.65% tiene una transparencia de contrataciones inadecuada, el 28.07% señaló que es regular y solo el 12.28% indicó que es adecuada. Ello se debe a que los trabajadores manifiestan que el desempeño del personal de la Unidad de Logística se debe porque a veces cuentan con certificación por el OSCE, es así también que solo a veces cumplen con el control de la calidad de compras, evidenciándose que los procesos de selección y contratación pública solo a veces son transparentes.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de normalidad

Para conocer la prueba estadística que se debe utilizar en la investigación y así realizar la contrastación de la hipótesis general y específica, se aplicó el estadístico Kolmogorov-Smirnova por tener una muestra de datos mayor a 50 mediante el programa estadístico SPSS V25. En consecuencia, se plantearon las siguientes hipótesis de normalidad, teniendo un nivel de significancia de 5%.

H₀: Los datos presentan distribución normal.

H₁: Los datos no presentan distribución normal.

La regla de decisión es la siguiente:

Si $\text{Sig}(e) < \text{sig}(t)=0.05$, se rechaza H_0

Si $\text{Sig}(e) > \text{sig}(t)=0.05$, se acepta H_0

Tabla N° 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	0.088	57	,200*
Gestión de contrataciones	0.169	57	0.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12 se logra conocer la normalidad de los datos recopilados en el estudio mediante la aplicación de los cuestionarios a los 57 trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho, es así que, al obtener valores inferiores a 5% de significancia en la variable gestión de contrataciones, se toma por decisión rechazar la hipótesis nula y

aceptar la hipótesis alternativa que indica que, los datos no presentan distribución normal. Ante ello, se decide utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

5.2.2. Contrastación de hipótesis general

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Hi: Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Nivel de confianza: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

La regla de decisión es la siguiente:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla N° 13

Correlación entre competencias laborales y gestión de contrataciones

		Competencias laborales	Gestión de contrataciones
Rho de Spearman	Competencias laborales	1.000	,742**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	57
	Gestión de contrataciones	,742**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	57

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

La tabla 13 muestra la correlación entre las dos variables de estudio: competencias laborales y gestión de contrataciones, donde se obtuvo un p-valor de 0.000, menor al nivel de

significancia de 0.005 establecido de forma previa, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Del mismo modo, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.742, lo que evidencia una relación positiva alta entre las variables, por tanto, a mayores competencias laborales, se tendrá una mejor gestión de contrataciones.

5.2.3. Contrastación de hipótesis específica 1

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Hi: Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Nivel de confianza: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

La regla de decisión es la siguiente:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla N° 14

Correlación entre competencias laborales y plan anual de contrataciones

		Competencias laborales	Plan Anual de Contrataciones
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,750**
		N	0.000
	Plan Anual de Contrataciones	Coeficiente de correlación	57
		Sig. (bilateral)	,750**
		N	0.000
			57

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

La tabla 14 muestra la correlación entre la variable competencias laborales y la dimensión plan anual de contrataciones, donde se obtuvo un p-valor=0.000, menor al nivel de significancia de 0.005 establecido de forma previa, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Así también, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.750, lo que evidencia una relación positiva alta entre las variables, por tanto, a mayores competencias laborales, se tendrá una mejor ejecución del plan anual de contrataciones.

5.2.4. Contratación de hipótesis específica 2

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa y significativa entre las competencias y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Hi: Existe relación directa y significativa entre las competencias y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Nivel de confianza: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

La regla de decisión es la siguiente:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla N° 15

Correlación entre competencias laborales y reglamento de organización de funciones

			Competencias laborales	Reglamento de organización de funciones
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,738**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Reglamento de organización de funciones	N	57	57
		Coefficiente de correlación	,738**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	57	57

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

La tabla 15 muestra la correlación entre la variable competencias laborales y la dimensión reglamento de organización de funciones, donde se obtuvo un p-valor=0.000, menor al nivel de significancia de 0.005 establecido de forma previa, lo que conlleva a rechazar la hipótesis

nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre las competencias y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Así también, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.738, lo que evidencia una relación positiva alta entre las variables, por tanto, a mayores competencias laborales, se tendrá una mejor ejecución del reglamento de organización de funciones.

5.2.5. Contrastación de hipótesis específica 3

Se plantean las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Hi: Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Nivel de confianza: $1 - \alpha = 95\% = 0.95$

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

La regla de decisión es la siguiente:

$p < \alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0

$p > \alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla N° 16

Correlación entre competencias laborales y transparencia de contrataciones

			Competencias laborales	Transparencia de contrataciones
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,736**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	57	57
	Transparencia de contrataciones	Coefficiente de correlación	,736**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	57	57

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

La tabla 16 presenta la correlación entre la variable competencias laborales y la dimensión transparencia de contrataciones, donde se obtuvo un p-valor=0.000, menor al nivel de significancia de 0.005 establecido de forma previa, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Así también, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.736, lo que evidencia una relación positiva alta entre las variables, por tanto, a mayores competencias laborales, se tendrá mayor transparencia de contrataciones.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tiene como principal fin, determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019. Ante ello, se consultó a diversos autores para tener sustento teórico respecto a cada variable, y luego, con ayuda de los instrumentos de recolección de datos conocer el comportamiento de las variables y dimensiones de forma individual y por último realizar la contrastación de hipótesis.

En esa vía, Vargas, Casanova y Montanaro (2009) establecen que las competencias laborales son aquellas capacidades que deben desempeñarse como parte de una actividad laboral, donde se hace uso de destrezas, habilidades y conocimientos. Por su parte, Calvo (2014) resalta cinco elementos: saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer. En cuanto a las dimensiones que forman parte de las competencias laborales, estas comprenden tres, los motivos, el conocimiento, y la habilidad; sobre el primero, Chiavenato (2009) indica que son medios que impulsan comportamientos; sobre el conocimiento, el autor indica que se encuentra vinculada a la conciencia, información, cognición, ciencia, experiencia, capacidad, habilidad práctica, etc.; y finalmente, sobre las habilidades, el mismo autor señala es el arte de saber hacer, ya que implica el conocimiento de habilidades de comunicación y reglas de procedimiento.

Sobre la gestión de contrataciones, Álvarez (2012) enuncia que se encuentran reglamentos donde se permite la transparencia, libre competencia, imparcialidad e igualdad teniendo presente la Ley de Contrataciones Públicas y las normas de fiscalización. Está conformada por tres dimensiones: el plan anual de contrataciones (PAC), el reglamento de organización y funciones (ROF), y la transparencia en las contrataciones públicas; respecto al PAC, la Ley de Contrataciones del Estado (2014) que en él se prevé las contrataciones de bienes y servicios con el PIA como sus fuentes de financiamiento, sobre el ROF, el Gobierno Regional de

Ayacucho (2010) establece que la oficina de logística, abastecimiento y servicios auxiliares son aquellas que dirigen el procedimiento de suministrar los requerimientos de los bienes, servicios, obras cuyo fin principal es cumplir con los objetivos establecidos; sobre la transparencia en las contrataciones públicas, su respectiva Ley N° 27806 (2010) indica que las entidades estatales deben proveer documentos con el objeto de tener control de transparencia.

Expuesto lo anterior y con ayuda del programa estadístico SPSS V25, se procedió a realizar la contrastación de la hipótesis general, donde se obtuvo una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.742, el mismo que indica que existe una correlación positiva alta entre las variables, es decir, existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019. Ello es explicado porque el 36.84% de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho tiene un nivel bajo de competencias laborales, y el 45.61% un nivel regular. Mientras que, sobre la gestión de contrataciones, el 50.9% considera que es inadecuado, y el 26.3% que es regular. Los resultados se muestran congruentes con las conclusiones de las investigaciones de Mendoza (2018) y Velazco (2017), donde la primera encontró para la Corte Suprema de Justicia de La Libertad que las competencias laborales genéricas inciden de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores dado un Rho de Spearman igual a 0.264. En la segunda investigación, para la unidad de prestaciones económicas Lima Oeste de EsSalud halló un Rho de Spearman igual a 0.449 entre las competencias laborales y la toma de decisiones de los colaboradores. Por otro lado, Monje (2016) enuncia que, en un gobierno local de Ecuador, se presentan dificultades y limitaciones en el proceso de capacitación en el desarrollo de competencias; mientras que Ramírez (2016) señala que las normas de control interno de un instituto superior tecnológico de Ecuador no fueron congruentes con los procesos de contratación porque no se contó con capacitación de personal suficiente.

Sobre la primera hipótesis específica, se obtuvo un p-valor igual a 0.000 y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.750, por lo que se conoce de una relación positiva alta entre la variable y la dimensión, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna que establece que, existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019. De igual modo, se logró conocer que el 50.88% señala que el PAC es inadecuado y el 40.35% indica que es regular.

Sobre la segunda hipótesis específica, se obtuvo una significancia menor al 0.05, y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.738, lo que muestra una relación positiva alta entre la variable y la dimensión, logrando rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que indica que, existe relación directa y significativa entre las competencias y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019. También se logró conocer que el 64.91% considera que el ROF es inadecuado y el 28.07% considera es regular.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se obtuvo una significancia menor a 0.005, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.736, lo que muestra una relación positiva alta entre la variable y la dimensión, por lo cual se permite aceptar la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019. Además, el 59.65% indica que la transparencia de las contrataciones es inadecuada y el 28.07% indicó que es regular.

Por su parte, en el contexto local, se observan deficiencias en las instituciones estatales, tal es el caso que, los investigadores Huarcaya y Vivanco (2017) para la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, demostraron estadísticamente que los actos preparatorios conformados por la aprobación de bases, expedientes de contratación y designación del comité especial limita fuertemente en el proceso de selección conformado por: integración de bases;

formulación y absolución de observaciones; presentación de propuestas; y, evaluación, calificación y otorgamiento de la buena pro. De igual modo para Barrientos (2015) demostró que, la fase de Actos Preparatorios de procesos de contratación de bienes es engorrosa y excesiva, ya que no muestra agilidad en los plazos, por lo que influye negativamente en la eficiencia de la contratación pública en un 85%.

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.742, el coeficiente evidencia una relación positiva alta entre las variables, la misma que es significativa dado un p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia establecido, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación. Además, se logró conocer que, el 36.84% de los trabajadores tiene un nivel bajo de competencias laborales, y el 45.61% un nivel regular. Mientras que, sobre la gestión de contrataciones, el 50.9% considera que es inadecuado, y el 26.3% que es regular.
2. Se logró determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.750, el coeficiente evidencia una relación positiva alta entre las variables, la misma que es significativa dado un p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia establecido, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación. Además, se logró conocer que, el 50.88% señala que el PAC es inadecuado y el 40.35% indica que es regular.
3. Se logró determinar la relación que existe entre las competencias laborales y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.738, el coeficiente evidencia una relación positiva alta entre las variables, la misma que es significativa dado un p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia establecido, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación. Además, se logró conocer que, el 64.91% considera que el ROF es inadecuado y el 28.07% considera es regular.
4. Se logró determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la transparencia en las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019,

se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.736, el coeficiente evidencia una relación positiva alta entre las variables, la misma que es significativa dado un p-valor de 0.000, menor al nivel de significancia establecido, lo que permite aceptar la hipótesis de investigación. Además, se logró conocer que, el 59.65% indica que la transparencia de las contrataciones es inadecuada y el 28.07% indicó que es regular.

RECOMENDACIONES

1. El Gobierno Regional de Ayacucho debe desarrollar una planificación eficiente en la calificación de las competencias laborales que aseguren las buenas prácticas, y a la vez la correcta gestión de contrataciones respecto al direccionamiento de las compras sensibilizando que su labor tendrá repercusiones importantes en el logro de las metas institucionales, y por ende en la mejora de la calidad de vida de la población.
2. La autoridad del Gobierno Regional de Ayacucho y su equipo técnico debe revisar el Plan Anual de Contrataciones de la entidad a fin de corregir las deficiencias actuales que tienen un efecto inmediato en el desarrollo de gestión de la entidad estatal; para ello, es necesario capacitar al personal involucrado y a la vez que realicen el efecto multiplicado en las áreas usuarias para que todos conozcan la importancia del PAC, y que una pequeña variación en su cumplimiento comprende una gran variación en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. El área de recursos humanos del Gobierno Regional debe mejorar los perfiles de los puestos de trabajos, con el fin que cuenten con las competencias laborales necesarias para desarrollar de forma eficiente sus funciones, así también la institución debe asegurar se les brinde capacitación constante para asegurar una mayor productividad.
4. El Gobierno Regional de Ayacucho debe concientizar a sus colaboradores sobre la importancia de la transparencia de contrataciones, con el fin de continuar en el camino de la lucha de la corrupción, ya que el control de la calidad de las compras y la transparencia mediante la publicación de la convocatoria y procedimiento asegura que se reduzcan las controversias y la población no se vea afectada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Editorial Granica S.A.
- Álvarez, A. (2012). *Diccionario de Jurisprudencia de Contrataciones del Estado*. Instituto Pacífico. Lima: Pacífico Editores.
- Barrientos, P. (2015). *Los actos preparatorios y principio de eficiencia de la contratación pública*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.
- Bustamante, C. (24 de Agosto de 2018). *Punto 3: ¿La consulta anticorrupción acaba con la contratación a dedo?*
- Calvo, P. (2014). *Gestión por competencias como factor de mejora de calidad asistencial*. Díaz de Santos.
- Carvajal, E. (2017). *“Las competencias del contador y su desempeño laboral en las empresas del*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Central de Compras Públicas - Perú Compras. (s.f.). *Compras Corporativas*.
- Charria, V., & et al. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 133-165.
- Chávez, J. (2014). *Gestión de personas por competencias y desempeños laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho*. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Ayacucho.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill.
- (2017). *Decreto Legislativo N° 1341*. Lima.
- Delpiazzo, C. (04 de Febrero de 2015). Contratación pública y sustentabilidad. *Revista Derecho & Sociedad*, N°44, 65-74.

- Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ayacucho. (2010). *Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Ayacucho*. Ayacucho.
- Escuela de Gobierno y Políticas Públicas. (2016). *Memoria de Gestión 2016*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Gómez, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y educadores*, 45-66.
- González, Á. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (Tercera ed.). Barranquilla: Universidad del Norte.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Huarcaya, M., & Vivanco, H. (2017). *Los actos preparatorios y proceso de selección en las contrataciones de bienes y servicios en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2014 - 2015*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación*. Caracas.
- Ibarra, A. (2000). Formación de recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor/OIT*(149).
- INCISPP. (7 de Noviembre de 2016). *Plan Anual de Contrataciones- PAC. ¿Qué es, cómo se elabora y modifica?*
- Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas. (4 de Abril de 2016). *El Plan Anual de Contrataciones (PAC) en la nueva Ley de Contrataciones del Estado*.
- Juárez, A., & González, M. (2018). La construcción de las competencias genéricas en el nivel superior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
- Lazzati, S. (2008). *El cambio del comportamiento en el trabajo*. Granica.
- MEF. (2018). *Resolución Directoral N° 268-2018-EF/443.01*.

- Mendoza, C. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Suprema de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Certificación de competencias laborales*. Lima, Perú.
- Minsa. (21 de Octubre de s.f.). *Elaboración del manual de Organización y Funciones - ROF*. Lima: Minsa. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1760-2.pdf>
- Monje, E. (2016). *El proceso de capacitación en el desarrollo de competencias de los empleados en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Morante, L. (2015). *Manual de Contrataciones del Estado*. Instituto Pacífico. Lima: Pacífico Editores.
- Muñoz, R. (2015). *La planificación y aplicación presupuestaria y su incidencia para la contratación pública*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Noreña, A., & et al. (Diciembre de 2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 263-274.
- OCDE. (2017). *La contratación pública en el Perú*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. París: Éditions OCDE.
- OCDE. (18 de Abril de 2018). *Segundo estudio de la OCDE sobre la contratación pública en el Instituto Mexicano del Seguro Social: Rediseñando las estrategias para mejorar el cuidado de la salud*. París: Éditions OCDE.
- Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado - OSCE. (2009). *Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento* (Segunda ed.). Lima.
- OSCE. (2011). *Instrumentos de gestión de las contrataciones*. Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, Lima.

- OSCE. (2018). *Opinion N° 147 - 2018/DTN*.
- Parodi, C. (10 de Agosto de 2018). *PERÚ: sin instituciones no hay desarrollo*.
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. optar el título profesional de Psicólogo Industrial. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Guatemala.
- Quispe, A. (2018). *Gestión de contrataciones del Estado y proyectos de inversión pública obras - municipalidad de Pichari, Cusco*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Ramírez, F. (2016). *La aplicación de las normas de control interno y su impacto en la ejecución de los procesos de contratación pública en el instituto superior tecnológico SECAP Ambato en el primer semestre del año 2013*. Tesis para obtener el título profesional de ingeniero en contabilidad y auditoría. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Ecuador.
- Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana. (2014). *Metodologías para la elaboración de normas técnicas, diseños curriculares y evaluaciones por competencias laborales* (Primera ed.). San José.
- Reto, C. (25 de Mayo de 2016). *La transparencia es el alma de la contratación pública*.
- Revilla, A. (2011). La transparencia en la ley de contrataciones del Estado. *Revista de la Facultad de Derecho*, 195-221.
- Reyes, C. (18 de Abril de 2019). *Notable deterioro de los indicadores de corrupción de Colombia*.
- Salas, M. (21 de Octubre de 2010). *Reglamento de Organización y Funciones - ROF*.
- Sanchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 169-184.

- Vargas, F., Casanova, F., & Montanaro, L. (2009). *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Uruguay: Cinterfort/OIT.
- Vargas, P. (2015). *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Huanta*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho.
- Velazco, E. (2017). *La competencia laboral y el clima organizacional de la unidad de prestaciones económicas Lima Oeste de Seguro Social de Salud - EsSalud - Lima - 2015*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Vivanco, A. (2017). *Competencias laborales y comunicación interna en los trabajadores profesionales de la Superintendencia Nacional de Registro Públicos (Sunarp)*. Lima. 2016. Universidad César Vallejo, Lima.

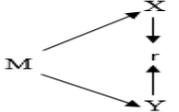
ANEXOS

Anexo 01.

Matriz de consistencia

Título: Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente (V ₁): Competencia laboral
¿Qué relación existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?	Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	Dimensiones: D1 = Motivos D2 = Conocimientos D3 = Habilidad
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente (V ₂): Gestión de contrataciones
a. ¿Qué relación existe entre las Competencias laborales y la Formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?	a. Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la Formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	a. Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Formulación del Plan Anual de Contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	Dimensiones: D1 = Plan Anual de Contrataciones D2 = Reglamento de Organización y funciones D3 = Transparencia en las contrataciones públicas
b. ¿Qué relación existe entre las Competencias laborales y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?	b. Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	b. Existe relación directa y significativa entre las competencias y el Reglamento de Organización y Funciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	
c. ¿Qué relación existe entre las C6ompetencias laborales y la Transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019?	c. Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la Transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	c. Existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Transparencia en las contrataciones Públicas en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2019.	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Método: Deductivo y analítico Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo - cuantitativo	Población La población estará conformada por la totalidad de los trabajadores que se encuentran laborando en el Gobierno Regional de Ayacucho, durante el periodo 2019, mismos que según su Cuadro de Asignación del Personal (CAP) son un total de 404 trabajadores. Muestra Está conformada por una parte de la población, siendo esta parte equivalente a 57 trabajadores de las oficinas de: Administración, Abastecimiento - Patrimonio Fiscal, Tesorería y Contabilidad. Esquema de la muestra:	Variable 1: Competencias laborales Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario de las dimensiones e indicadores de Competencias Laborales Año: 2019 Ámbito de Aplicación: Gobierno Regional de Ayacucho Variable 2: Gestión de contrataciones Técnicas: Encuestas	Descriptiva Tabla de frecuencia Tabla de porcentajes. Gráficos Inferencial Coeficiente de correlación

	 <p>Dónde: M : Trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho. X : Competencias laborales. Y : Gestión de contrataciones. r : Relación.</p>	Instrumentos: Cuestionario de las dimensiones e indicadores de Gestión de Contrataciones Año: 2019 Ámbito de Aplicación: Gobierno Regional de Ayacucho	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Competencia laboral	La Competencia Laboral depende de los conocimientos y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz (Chiavenato, 2009).	La evaluación de esta variable estará dada por la aplicación de un cuestionario a los trabajadores identificados en la muestra. Dicho cuestionario será de tipo Likert y será estructurado en base a las dimensiones.	Motivos	Identificación de objetivos e incentivos. Retroalimentación.
			Conocimientos	Aprendizaje. Experiencia laboral. Trabajo en equipo.
			Habilidades	Rendimiento. Creatividad. Habilidades de comunicación.
Variable 2: Gestión de contrataciones	Se encuentran involucrados en los bienes y objetivos del estado, en la cual existen reglamentos que permiten la transparencia, libre competencia, imparcialidad e igualdad, establecidas dentro de los parámetros de las normas jurídicas de fiscalización y control de la Contraloría del Perú mediante la Ley de Contrataciones Públicas (Álvarez, 2012).	Esta variable será evaluada partir de la ejecución del cuestionario tipo Likert, que será generada a partir de las dimensiones establecidas e inferidas de las bases teóricas.	Plan anual de contrataciones	Cumplimiento con requerimientos basado en calidad y gestión.
			Reglamento de organización y funciones	Regulación de la organización y funciones.
			Transparencia de contrataciones	Control en la calidad de compras y transparencia en publicación de convocatorias.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 03.

Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuestas
Variable 1: Competencias laborales	Motivos	Identificación de objetivos e incentivos.	¿Ud. tiene identificado claramente los objetivos de la institución?	1: Nunca 2: A veces 3: Siempre
			¿Ud. comúnmente se encuentra motivado con los incentivos que le brinda la institución por sus servicios?	
			¿Considera Ud. que sus compañeros se desempeñan óptimamente por los incentivos que reciben?	
		Retroalimentación	¿Ud. repasa un plan de acción antes de ejecutarlo?	
	Por lo general ¿Ud. busca siempre estar actualizada (o) para poder desempeñar sus funciones de manera adecuada?			
	Conocimientos	Aprendizaje.	¿Ud. Comparte información y conocimientos con sus compañeros para mejorar los resultados del trabajo?	
			¿Con qué frecuencia toma cursos de especialización para incrementar sus conocimientos?	
		Experiencia laboral	¿Con qué frecuencia considera Ud. que cuenta con mucha experiencia laboral?	
			¿Con qué frecuencia Ud. ha encontrado empleos que contribuyan con su formación y experiencia laboral?	
		Trabajo en equipo.	¿Ud. Suele relacionarse con sus compañeros con la finalidad de conocerse y trabajar en equipo para mejorar los resultados del trabajo?	
			¿Considera Ud. que existe una comunicación eficaz con sus compañeros cuando se establecen equipos de trabajo?	
	Habilidades	Rendimiento.	¿Considera Ud. que el trabajo que se realiza en la organización es productivo?	
			¿Con que frecuencia su jefe inmediato le hace seguimiento a las actividades que usted realiza para verificar el cumplimiento con los plazos acordados?	
			¿Considera que el trabajo que realizan sus compañeros en la institución es eficiente?	
		Creatividad.	¿Usa su creatividad para dar solución a inconvenientes?	
			¿Promueve la creatividad en sus compañeros para dar respuestas oportunas a situaciones adversas?	
			¿Se comunica de manera asertiva con sus compañeros?	

		Habilidades de comunicación.	¿Con qué frecuencia Ud. promueve la comunicación para la resolución de conflictos internos?	
Variable 2: Gestión de contrataciones	Plan anual de contratación	Cumplimiento con requerimientos basado en calidad y gestión.	¿Se cumple el Plan Anual de Contrataciones referente a obras?	
			¿Los requerimientos de las áreas usuarias cumplen con el Plan Anual de Contrataciones?	
			¿La calidad de las contrataciones contribuye al cumplimiento de las actividades del POI?	
			¿Las gestiones de las contrataciones públicas en obras se hacen por resultados?	
	Reglamento de organización y funciones	Regulación de la organización y funciones.	¿El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) es pertinente para la función que desempeña?	
			¿La selección y contrataciones del personal para la Unidad de Logística y Patrimonio, se realiza en función al ROF?	
			¿El personal que labora en la Unidad de Logística se desempeña adecuadamente?	
	Transparencia de contrataciones	Control en la calidad de compras y transparencia en publicación de convocatorias.	¿El desempeño del personal de la Unidad de Logística se debe porque cuentan con certificación por el OSCE?	
			¿Las contrataciones públicas realizadas por la Unidad de Logística cumplen con un control de calidad de compras?	
			¿Los procesos de selección y contratación pública son transparentes?	
¿La calidad de los procesos de selección y contratación, hace que reduzca las controversias?				

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 04.

Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

Cuestionario de competencias laborales

Indicaciones: Señor(a) trabajador(a): presento esta encuesta con la finalidad de solicitarte su apoyo, para ello, es imprescindible que leas con calma las instrucciones, marque la alternativa y responda las preguntas con total seriedad y sinceridad puesto que tus respuestas son importantes para el estudio programado.

Instrucciones: Te recordamos que este instrumento y todas tus respuestas son totalmente anónimas. Lee atentamente cada uno de los enunciados siguientes y luego califica de 1 a 3, marcando con una (x) la alternativa:

Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

V₁: Competencias laborales		Respuestas		
		1	2	3
1.	¿Ud. tiene identificado claramente los objetivos de la institución?			
2.	¿Ud. comúnmente se encuentra motivado con los incentivos que le brinda la institución por sus servicios?			
3.	¿Considera Ud. que sus compañeros se desempeñan óptimamente por los incentivos que reciben?			
4.	¿Ud. repasa un plan de acción antes de ejecutarlo?			
5.	Por lo general ¿Ud. busca siempre estar actualizada (o) para poder desempeñar sus funciones de manera adecuada?			
6.	¿Ud. Comparte información y conocimientos con sus compañeros para mejorar los resultados del trabajo?			
7.	¿Con qué frecuencia toma cursos de especialización para incrementar sus conocimientos?			
8.	¿Con qué frecuencia considera Ud. que cuenta con mucha experiencia laboral?			
9.	¿Con qué frecuencia Ud. ha encontrado empleos que contribuyan con su formación y experiencia laboral?			
10.	¿Ud. Suele relacionarse con sus compañeros con la finalidad de conocerse y trabajar en equipo para mejorar los resultados del trabajo?			
11.	¿Considera Ud. que existe una comunicación eficaz con sus compañeros cuando se establecen equipos de trabajo?			
12.	¿Considera Ud. que el trabajo que se realiza en la organización es productivo?			
13.	¿Con que frecuencia su jefe inmediato le hace seguimiento a las actividades que usted realiza para verificar el cumplimiento con los plazos acordados?			
14.	¿Considera que el trabajo que realizan sus compañeros en la institución es eficiente?			
15.	¿Usa su creatividad para dar solución a inconvenientes?			
16.	¿Promueve la creatividad en sus compañeros para dar respuestas oportunas a situaciones adversas?			
17.	¿Se comunica de manera asertiva con sus compañeros?			
18.	¿Con qué frecuencia Ud. promueve la comunicación para la resolución de conflictos internos?			

Cuestionario de gestión de contrataciones

Indicaciones: Señor(a) trabajador(a): presento esta encuesta con la finalidad de solicitarte su apoyo, para ello, es imprescindible que leas con calma las instrucciones, marque la alternativa y respondas las preguntas con total seriedad y sinceridad puesto que tus respuestas son importantes para el estudio programado.

Instrucciones: Te recordamos que este instrumento y todas tus respuestas son totalmente anónimas. Lee atentamente cada uno de los enunciados siguientes y luego califica de 1 a 3, marcando con una (x) la alternativa:

Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

V₂: Gestión de contrataciones Preguntas		Alternativas de Respuestas		
		1	2	3
1.	¿Se cumple el Plan Anual de Contrataciones referente a obras?			
2.	¿Los requerimientos de las áreas usuarias cumplen con el Plan Anual de Contrataciones?			
3.	¿La calidad de las contrataciones contribuye al cumplimiento de las actividades del POI?			
4.	¿Las gestiones de las contrataciones públicas en obras se hacen por resultados?			
5.	¿El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) es pertinente para la función que desempeña?			
6.	¿La selección y contrataciones del personal para la Unidad de Logística y Patrimonio, se realiza en función al ROF?			
7.	¿El personal que labora en la Unidad de Logística se desempeña adecuadamente?			
8.	¿El desempeño del personal de la Unidad de Logística se debe porque cuentan con certificación por el OSCE?			
9.	¿Las contrataciones públicas realizadas por la Unidad de Logística cumplen con un control de calidad de compras?			
10.	¿Los procesos de selección y contratación pública son transparentes?			
11.	¿La calidad de los procesos de selección y contratación, hace que reduzca las controversias?			

Gracias por su apoyo.

Anexo 05.

Constancia de aplicación de instrumentos



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO FISCAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO, EXPIDE LO SIGUIENTE:

HACE CONSTAR:

Visto el proyecto de trabajo de investigación denominado: **"COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN DE CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO - 2019"** perteneciente a la Bach. **CLEDI JUDITH PINO NUÑEZ**, se deja constancia que los instrumentos de investigación de tesis previstos para el presente estudio son coherentes con la variable, dimensiones, indicadores que evalúa las competencias laborales y contrataciones, por lo que se recomienda su aplicación.

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 02 de Octubre de 2020.



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
OFICINA REGIONAL DE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO FISCAL
Luis Prado León
DIRECTOR

Anexo 06

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de competencias laborales” que hace parte de la investigación: Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **MIGUEL ANIBAL, CERRON ALIAGA**

Formación académica: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Áreas de experiencia profesional: **MARKETING**

Tiempo: **20 AÑOS** actual: **DOCENTE UNIVERSITARIO.**

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 1: Cuestionario de competencias laborales

Variable: Competencias laborales

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1: Motivos	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2: Conocimientos	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
D3: Habilidades	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Miguel Aníbal, Carrón Aliaga	MAGISTER EN GESTION PUBLICA	18	Nivel alto



Mg. Miguel Aníbal, Carrón Aliaga

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 2: Cuestionario de gestión de contrataciones

Variable: Gestión de contrataciones

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1: Plan anual de contrataciones	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2: Reglamento de organización y funciones	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
D3: Transparencia de contrataciones	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto					

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

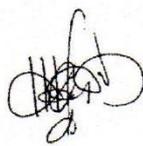
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Miguel Aníbal, Cerrón Aliaga	MAGISSTER. EN GESTION PUBLICA	11	Nivel alto



Mg. Miguel Anibal, Cerrón Aliaga

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de competencias laborales” que hace parte de la investigación: Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **ABDON CASIANO, MAITA FRANCO**

Formación académica: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Áreas de experiencia profesional: **ADMINISTRACION**

Tiempo: **30 AÑOS** actual: **DOCENTE UNIVERSITARIO.**

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 1: Cuestionario de competencias laborales

Variable: Competencias laborales

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1: Motivos	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2: Conocimientos	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
D3: Habilidades	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Abdón Casiano, Maita Franco	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	18	Nivel alto




Dr. Abdón C. Maita Franco
Docente

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 2: Cuestionario de gestión de contrataciones

Variable: Gestión de contrataciones

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1: Plan anual de contrataciones	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2: Reglamento de organización y funciones	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
D3: Transparencia de contrataciones	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Abdón Casiano, Maita Franco	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	11	Nivel alto



Dr. Abdón C. Maita Franco
Docente

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de competencias laborales” que hace parte de la investigación: Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2019. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **JUAN MANUEL, SANCHEZ SOTO**

Formación académica: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Áreas de experiencia profesional: **INVESTIGACION**

Tiempo: **40 AÑOS** actual: **DOCENTE UNIVERSITARIO.**

Institución: **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 1: Cuestionario de competencias laborales

Variable: Competencias laborales

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1: Motivos	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
D2: Conocimientos	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
D3: Habilidades	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Juan Manuel, Sánchez Soto	DOCTOR EN ADMINISTRACION	18	Nivel alto


Dr. Juan Manuel, Sánchez Soto

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Instrumento 2: Cuestionario de gestión de contrataciones

Variable: Gestión de contrataciones

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSER-VACIONES
D1: Plan anual de contrataciones	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2: Reglamento de organización y funciones	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
D3: Transparencia de contrataciones	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	Nivel alto	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	--

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Juan Manuel, Sánchez Soto	DOCTOR EN ADMINISTRACION	11	Nivel alto


Dr. Juan Manuel, Sánchez Soto

Anexo 07.

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Cledi Judith Pino Núñez, de la Universidad Peruana Los Andes. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2019.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Cledi Judith Pino Núñez. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Ayacucho, 27 de diciembre de 2019.


EDWING HUICHO QUISPE
DNI 80059396

Evidencias

