



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Capacitación y Proceso de Contratación de Obras en el Ministerio de
Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Apolo Espinal, Carlos Enrique

ASESOR:

Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

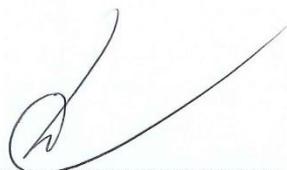
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a) **APOLO ESPINAL CARLOS ENRIQUE** cuyo título es: "**CAPACITACIÓN Y PROCESO DE CONTRATACIÓN DE OBRAS EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA, 2017**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **(12) (DOCE)**.

Lima, San Juan de Lurigancho, 16 de diciembre del 2017



.....
Dra. Narváez Aranibar, Teresa
PRESIDENTE



.....
Dr. Cama Sotelo, Manuel Salvador
SECRETARIO



.....
Mg. Romero Pacora, Jesús
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

La presente investigación está dedicado a mi esposa e hijos que son la fuente y motivación de todo mi esfuerzo, a mis padres que tuvieron la fortaleza y sabiduría para criarme junto a mis hermanos inculcado valores que trascienden hasta hoy.

Agradecimiento

Gracias infinitas a Dios por permitirme cumplir mis metas brindándome las facilidades que necesite durante el desarrollo del presente proyecto, a mi esposa e hijos por la paciencia que me han tenido durante mi ausencia en el hogar y a mis padres por darme las raíces firmes que sigo desarrollando todos los días.

Declaración de Autenticidad

Yo, Carlos Enrique Apolo Espinal con DNI N° 43210066, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, con la tesis Titulada *“Capacitación y Proceso de Contratación de Obras en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017”*.

Por ello, expongo también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y verídicos.

En tal sentido, tomo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de diciembre de 2017.



.....

Carlos Enrique Apolo Espinal
D.N.I. N° 40247434

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Con conocimiento y aceptación del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento a ustedes la Tesis titulada “Capacitación y Proceso de Contratación de Obras en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017”, la cual someto a su consideración esperando cumpla con las exigencias de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Esta tesis ha sido desarrollada gracias a la experiencia y conocimientos adquiridos durante estos años de preparación universitaria y laboral, adicional a esto, se utilizaron fuentes bibliográficas para consolidar el desarrollo de sus componentes, por lo que ha sido dividida en ocho capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación dado por la universidad. En el capítulo I, se realiza la introducción, donde se registran la realidad problemática, los trabajos previos a nivel internacional y nacional, las teorías relacionadas a capacitación y proceso de contratación, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En el capítulo II, se registra el método empleado, apreciándose el diseño de investigación, la operacionalización de las variables, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se muestran los hallazgos obtenidos por cada variable, así como el contraste de hipótesis. En capítulo IV, se expone la discusión. En el capítulo V, se presentan las conclusiones. En el capítulo VI, se aprecian las recomendaciones. En el capítulo VII, las referencias bibliográficas y, finalmente, en el capítulo VIII, se consideran los anexos.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1.Realidad Problemática	15
1.2.Trabajos Previos	17
1.3.Teorías relacionadas al tema	24
1.2.1.Capacitación	24
1.2.2.Proceso de contratación	28
1.4.Formulación del problema	35
1.4.1.Problema general	35
1.4.2.Problemas específicos	35
1.5.Justificación del estudio	36
1.5.1.Justificación teórica	36
1.5.2.Justificación práctica	36
1.5.3.Justificación metodológica	37
1.5.4.Justificación económica	37
1.5.5.Justificación social	37
1.6.Hipótesis	38
1.6.1.Hipótesis general	38
1.6.2.Hipótesis específicas	38
1.7.Objetivos	39
1.7.1.Objetivo general	39
1.7.2.Objetivo específicos	39
II.MÉTODO	40

2.1.Diseño de investigación	41
2.2.Variables y operacionalización	42
2.2.1.Variables	42
2.2.2.Operacionalización	43
2.3.Población y muestra	45
2.3.1.Población	45
2.3.2.Muestra	45
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.4.1.Técnica de recolección de datos	46
2.4.2.Instrumento de recolección de datos	46
2.4.3.Validez	47
2.4.4.Confiabilidad	47
2.5.Métodos de análisis de datos	49
2.6.Aspectos éticos	49
III.RESULTADOS	50
3.1.Descripción de los resultados	51
3.1.1.Capacitación	53
3.1.2.Proceso de contratación	58
3.2. Contraste de hipótesis	63
3.2.1.Hipótesis General	63
3.2.2.Hipótesis Específica 1	64
3.2.3.Hipótesis Específica 2	65
3.2.4.Hipótesis Específica 3	66
3.2.5.Hipótesis Específica 4	67
IV.DISCUSIÓN	68
V.CONCLUSIÓN	74
VI.RECOMENDACIONES	77
VII.REFERENCIAS	80
VIII.ANEXOS	84
Anexo 1: Matriz de consistencia.	85
Anexo 2: Instrumentos de investigación.	87
Anexo 3: Validación de instrumentos.	91
Anexo 4: Tabla de especificaciones.	100

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.	44
Tabla 2. Muestra poblacional	46
Tabla 3. Baremo para la variable capacitación.	47
Tabla 4. Baremo para la variable proceso de contratación	47
Tabla 5. Validación de expertos.	47
Tabla 6. Niveles de confiabilidad	48
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad del instrumento para medir la variable capacitación	48
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad del instrumento para medir la variable proceso de contratación	49
Tabla 9. La distribución de frecuencia según el género.	51
Tabla 10. La distribución de frecuencia según la edad.	52
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la variable capacitación.	53
Tabla 12. Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de las necesidades.	54
Tabla 13. Distribución de frecuencia de la dimensión diseño.	55
Tabla 14. Distribución de frecuencia de la dimensión implementación.	56
Tabla 15. Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación.	57
Tabla 16. Distribución de frecuencia de la variable proceso de contratación.	58
Tabla 17. Distribución de frecuencia de la dimensión programación y actuaciones preparatorias.	59
Tabla 18. Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de los procedimientos de selección.	60
Tabla 19. Distribución de frecuencia la dimensión ejecución contractual.	61
Tabla 20. Distribución de frecuencia de la dimensión culminación y liquidación de la ejecución contractual.	62
Tabla 21. Correlación de la capacitación y el proceso de contratación.	63
Tabla 22. Correlación de la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias.	64
Tabla 23. Correlación de la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección.	65

Tabla 24. Correlación de la capacitación y la ejecución contractual del personal. 66

Tabla 25. Correlación de la capacitación y la culminación y liquidación de la
ejecución contractual.

67

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución de frecuencia según el género.	51
Figura 2. Distribución de frecuencia según la edad.	52
Figura 3. Distribución de frecuencia de la variable capacitación.	53
Figura 4. Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de las necesidades.	54
Figura 5. Distribución de frecuencia de la dimensión diseño.	55
Figura 6. Distribución de frecuencia de la dimensión implementación.	56
Figura 7. Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación.	57
Figura 8. Distribución de frecuencia de la variable proceso de contratación.	58
Figura 9. Distribución de frecuencia de la dimensión programación y actuaciones preparatorias.	60
Figura 10. Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de los procedimientos de selección.	60
Figura 11. Distribución de frecuencia de la dimensión ejecución contractual.	61
Figura 12. Distribución de frecuencia de la dimensión culminación y liquidación de la ejecución contractual.	62

Resumen

La presente investigación titulada “*Capacitación y Proceso de Contratación de Obras en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017*”, fue aplicado a los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. La teoría que fundamenta el estudio procede de Snell y Bohlander (2016) y la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la capacitación y el proceso de contratación de las obras en dicha entidad. La investigación fue realizada con una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, tomando como población el total de trabajadores que intervienen en el desarrollo del proceso de contratación de las obras, tanto de la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial, en su calidad de órgano encargado de las contrataciones, como de las áreas usuarias requirentes de bienes, servicios y ejecución de obras a nivel nacional. El total de la muestra fue conformada por 40 trabajadores. Los datos se recolectaron a través de dos encuestas para cada variable bajo la escala de Likert. La confiabilidad de dichas encuestas se validó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. La información fue tabulada Excel e ingresada al programa estadístico SPSS para su respectivo procesamiento de análisis e interpretación. Se concluyó que existe una relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. La prueba estadística dio como resultado un rho de Sparman de 0,617, con un $p= 0,000 \leq 0,05$.

Palabras clave: Capacitación, proceso de contratación, obras públicas.

Abstract

The present investigation entitled " Training and Process of Contracting Works in the Ministry of Housing, Construction and Sanitation, Lima, 2017", was applied to the workers of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation. The theory that bases the study comes from Snell and Bohlander (2016) and Law N ° 30225, State Contracting Law. The objective was to determine the relationship that exists between the training and the contracting process of the works in said entity. The research was conducted with a methodology of quantitative approach, correlation level and non-experimental design, taking as a population the total number of workers involved in the development of the contracting process of the works, both the Office of Supply and Asset Control, as the body in charge of hiring, as well as the user areas that request goods, services and execution of works at the national level. The total sample was made up of 40 workers. The data was collected through two surveys for each variable under the Likert scale. The reliability of these surveys was validated using the Cronbach alpha coefficient. The information was tabulated Excel and entered into the statistical program SPSS for its respective processing of analysis and interpretation. It was concluded that there is a significant relationship between training and the contracting process in public works of the Ministry of Housing, Construction and Sanitation, Lima 2017. The statistical test resulted in a Sparman's rho of 0.617, with $p = 0.000 \leq 0.05$.

Keywords: Training, hiring process, public works.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La capacitación del personal ha evolucionado constantemente a lo largo del tiempo, estando presente en los inicios de la historia donde se transmitían los conocimientos en agricultura y ganadería de generación en generación, las antiguas y grandes culturas como los chinos, mayas, aztecas y egipcios y sus grandes obras, refieren al trabajo de muchas personas con conocimientos diferentes pero complementarios. Es así que en el siglo XVI solo algunos sectores sociales tenían acceso a la capacitación por lo que la forma de transmisión del conocimiento más usada era la verbal y de generación en generación, especializando a sus descendientes en distintos oficios y actividades. Hacia 1843 se hablaba de la ejecución de obras por empresa, lo que equivalía a contratarlas con particulares, que presentaban y realizaban los proyectos en los cuales la Administración podía, y a cambio, abonaba el importe o cedía los rendimientos de las obras durante un tiempo.

El proceso de contratación en las obras públicas exige contar con obras ejecutadas en tiempos oportunos, sobre todo en temas de saneamiento, infraestructura que realiza el gobierno a fin de maximizar el beneficio a la población que se mantiene expectante en el desarrollo de su localidad, sobre en todo en zonas consideradas de pobreza y extrema pobreza, zonas que no cuentan con servicios de agua, desagüe, alcantarillado, infraestructura, etc. Asimismo, es necesario considerar que un aspecto importante de la percepción de la gestión, se mide visualmente a través de las obras que realiza el gobierno de turno.

En el Perú, el 11 de Julio de 2002 el Gobierno promulgó la Ley N° 27779, mediante la cual se crea el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, como organismo público integrante del Gobierno Nacional con autonomía en el Pliego Presupuestal. Como ente rector en los asuntos de vivienda, construcción, saneamiento, urbanismo y desarrollo urbano, bienes estatales y propiedad urbana, es el encargado de formular, aprobar, dirigir, evaluar, regular, normar y supervisar las políticas nacionales y sectoriales bajo su ámbito, las mismas que son ejecutadas a través de sus entidades adscritas y sirven de orientación funcional para los niveles sub nacionales habiéndose consolidado a través de la Ley N° 30156 – Ley de

Organización y Funciones – LOF. Es así que, en su misión surgen deficiencias debido a que muchos de los procedimientos de selección convocados para obras de saneamiento y urbanismo no conducen a su ejecución en las fechas programadas, debido a que se generan diversas circunstancias durante su desarrollo, entre las cuales está la declaratoria de desierto por no contar con ofertas válidas y/o descalificación de postores, la nulidad del procedimiento de selección y de contratos, entre otros que dificultan el desarrollo del país en niveles de infraestructura en beneficio de la población. Estas deficiencias perjudican el desarrollo económico del país y se dan debido a que los conocimientos del personal partícipe de la gestión de los procesos no se encuentran actualizados. Las capacitaciones se requieren o se organizan como paso previo al proceso de contratación.

Acorde a lo expuesto, son necesarias capacitaciones al personal de la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial - OACP, en su calidad de órgano encargado de las contrataciones y a las dependencias usuarias que requieren de la contratación de obras a nivel nacional, con la finalidad de potenciar sus conocimientos teniendo presente que su función es trascendental en la gestión de los procesos. Tales procesos se encuentran regulados en la Ley 30225 – Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2014).

En ese sentido, la investigación se efectuó al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el cual, a través de la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial, en su calidad de órgano encargado de las contrataciones, realiza la convocatoria de diversos procedimientos de selección dentro de los cuales se encuentran los destinados a la contratación para la ejecución de obras en beneficio de la población a nivel nacional. Conforme a los motivos indicados, la investigación se orientó a la pregunta: ¿cuál es la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores de una organización bancaria, Cercado de Lima, 2017?

1.2. Trabajos Previos

Al desarrollar una investigación científica, se torna necesario y relevante la exploración de investigaciones con paradigmas compartidos direccionados a un objetivo en común, así pues, para el presente proyecto de investigación se tienen los siguientes aportes científicos:

Trabajos internacionales

A nivel internacional se encontraron los siguientes estudios:

Acosta y Bedoya (2013) en la investigación *“Propuesta de una plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveeduría de servicios y suministros industriales, (Provesica Oriente C.A) Maturin 2013”*, para acceder a la Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, en la Universidad de Orientes Núcleo Monagas. Tuvo como objetivo proponer un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveeduría de servicios y suministros industriales (Provesica Oriente CA), desarrollando un marco metodológico con tipo de investigación descriptivo correlacional, en un diseño de campo y una población que consto de ocho personas, la técnica utilizada fue la observación directa no participativa y un cuestionario utilizado como instrumento. En consecuencia, llegaron a la conclusión que la capacitación es importante realizarla de una manera constante para la mejora de la experiencia laboral, actualizando los conocimientos, aumentando la competitividad y confiabilidad tanto del personal de ventas como el de la empresa. Observaron que la falta de capacitación reflejó en los trabajadores fallas y errores en el lugar de trabajo y un bajo rendimiento laboral, debiendo aplicar un plan de capacitación a fin de obtener mejores habilidades, destrezas y actualizar los conocimientos en lo que respecta a su cargo en el departamento de ventas. Es importante resaltar, que las capacitaciones brindadas al personal de la organización mejoran y ayudan a la empresa, debido a que los resultados son de forma colectiva en todos los niveles de jerarquía, sumados a que muestra el interés de la organización por su personal y la mejora constante en el desempeño de sus funciones. Asimismo, genera valor en el personal de la empresa la cual debe influenciar de manera positiva para lograr su retención y desarrollo profesional.

Hernández (2013) en la tesis titulada *“Proceso de capacitación para el personal de la Gerencia de Operaciones de un grupo financiero del país”*, para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala. Se basó en la teoría de Pinto (2008). Propuso por objetivo asociar los requerimientos de los colaboradores con la necesidad de capacitación en la organización financiera, mediante un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental, para lo cual se utilizó un muestreo intencional con una población que estuvo conformada por 4 personas que trabajan. La muestra estuvo constituida por el total de la población. El instrumento fue la encuesta con un cuestionario. Entre sus conclusiones sostiene que la Gerencia de Operaciones no presenta instrumentos técnicos metodológicos que permita reconocer las necesidades de capacitación impidiendo su implementación conforme a los requerimientos de los colaboradores. Ello no ha permitido obtener beneficios propios de la capacitación y hace imposible medir impactos del desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, no hay relación entre el perfil ideal y perfil real de los colaboradores en su desempeño.

Silva y Gómez (2012) en su tesis *“Análisis del proceso de contrataciones públicas del departamento de auditoría administrativa, de la Región Uno de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) en Cumaná - Estado Sucre”* para obtener la Licenciatura en la carrera de Administración de la Universidad de Oriente, Cumaná, Venezuela. Tuvo como objetivo analizar el proceso de contrataciones públicas del departamento de Auditoría Administrativa, de la Región Uno en la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) en Cumaná – Sucre, teniendo un marco metodológico con un tipo descriptivo, bibliográfico y documental, de diseño de campo en una población integrada por 35 auditores y 2 jefes de auditoría para un total de 37 individuos, la cual utilizó como muestra en la técnica basada en entrevistas y el instrumento se fundamentó en entrevistas no estructurada en una temática determinada, diseñada cubriendo los aspectos legales de la ley de contrataciones. Finalmente, concluye señalando que a través de la aplicación del Programa de Auditoría de Contrataciones Públicas a las cooperativas, el auditor busca verificar que los procesos de adquisiciones de bienes y servicios y contratación de obras se hayan cumplido con estricto apego a la

normativa legal vigente. Lo que busca el auditor es evaluar la adecuada integración de las bases, evaluación de las propuestas y adjudicación de la buena pro de los procesos de selección, a fin de determinar si el proceso se efectuó de acuerdo con los criterios establecidos en el pliego de peticiones. Las entidades del sector público cuentan con una Oficina de Control Institucional, la cual es la encargada de verificar el cumplimiento de las normas que rigen, entre otros, las contrataciones públicas y el procedimiento seguido en su realización. Asimismo, anualmente y/o a pedido del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, se realiza una auditoría al ejercicio presupuestal ejecutado, el cual se encuentra normado mediante Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y la Directiva N° 005-2014-CG/AFIN “Auditoría Gubernamental”. Sin embargo, muchas veces las personas encargadas de realizar la auditoría y los trabajadores de los Órganos de Control, tienen poco conocimiento de la normativa de contrataciones y sus procedimientos, lo cual se refleja en las recomendaciones aportadas, las mismas que en la práctica generan retrasos más que correcciones. Sumado a ello, la predisposición de ubicar hallazgos en los expedientes de contratación genera informes con poco criterio en las observaciones planteadas, las cuales van desde considerar una normativa derogada hasta procedimientos que no corresponden al objeto de la contratación. Ante ello, se desprende que es necesario realizar capacitaciones en temas de gestión de procesos de contrataciones al personal encargado tanto en lo que respecta a su desarrollo como al control de los mismos. Finalmente, efectuar acciones de control a las contrataciones públicas es una necesidad, pero deben ser efectuadas por personal calificado y con actuación imparcial, a fin de realizar una adecuada revisión a los procedimientos generados durante la gestión del proceso de contratación.

Trabajos nacionales

Desde el ámbito nacional, se contó con los estudios referentes a capacitación y desempeño laboral siguientes:

Alvites (2014) en *“Capacitación y gestión administrativa en la Sub Gerencia de Logística del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, 2014”*, para obtener la Licenciatura en Administración, en la carrera de Administración de

la universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Sostuvo como objetivo Identificar la relación entre la capacitación y la gestión administrativa en la Sub Gerencia de Logística del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC 2014. Para el marco metodológico utilizó el tipo de investigación básico y de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental en una población constituida por 41 personas, las mismas que conformaron la muestra, para un muestreo no probabilístico con la técnica empleada de encuesta y el instrumento del cuestionario tipo Licket. Finalmente, el tesista concluyó que existe una relación significativa entre la capacitación y la gestión administrativa en la Sub Gerencia de Logística del Registro Nacional de Identificación y estado Civil – RENIEC 2014. Definitivamente, la capacitación es una constante en la gestión administrativa de las instituciones públicas y privadas, ya que los procedimientos y normativas aplicables en diversos casos, son actualizados constantemente y/o modificados para extender su alcance de aplicación y/o realizar aclaraciones en su interpretación. En la actualidad, existe una diversidad de instituciones que brinda capacitaciones en temas de Logística tanto pública como privada y que cuentan con importantes certificaciones que permiten desarrollar las capacidades necesarias del personal inherentes en la función del área de logística.

De Pinho (2014) en la investigación *“Gestión administrativa y licitaciones públicas para la contratación de obras en la unidad ejecutora agro rural del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2014”*, para obtener la Licenciatura en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Planteó como objetivo identificar la relación entre la gestión administrativa y las licitaciones públicas para la contratación de obras en la Unidad Ejecutora Agro Rural del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2014, en lo que respecta al marco metodológico, estableció el tipo de investigación descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, teniendo una población conformada por 516 personas colaboradores de la sede de la Unidad Ejecutora Agro Rural, utilizando como muestra un total de 25 personas quienes intervienen en las licitaciones públicas en Agro Rural, un muestreo no probabilístico de tipo intencionado empleando la técnica de la encuesta y la entrevista, con un cuestionario basado en la escala de Lickert. Finalmente, concluyó que existe una

relación significativa entre la gestión administrativa y licitaciones públicas para la contratación de obras en la unidad ejecutora agro rural del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2014, por lo que se debe emplear una eficiente gestión administrativa, a fin de que las licitaciones públicas también sean eficientes, lo que permitirá lograr los objetivos de la entidad de mejorar la calidad de vida de los agricultores de las zonas más pobres del país, con el soporte de las obras de infraestructuras para mejoramiento de los sistemas de riego que se convocan a través de las licitaciones públicas en Agro Rural. Con las variables señaladas y atendiendo a las conclusiones, se evidencia que la gestión administrativa está en todas las etapas de los procesos de selección, ya que, al no contar con una gestión durante la fase de actos preparatorios, la oportunidad en la que se dan las contrataciones no originaría la satisfacción de la ciudadanía a quienes va dirigida dicha contratación. Asimismo, de no tener una adecuada gestión por parte de los miembros del comité especial o del órgano encargado de las contrataciones durante el desarrollo de los procesos de selección, repercutiría en posibles declaratorias de desierto, apelaciones o también declaratorias de nulidad de los procesos de selección, lo cual afectaría directamente a la población rural que es la beneficiaria directa de las obras convocadas por Agro Rural. Por otro lado, durante la fase de ejecución contractual también es determinante contar con una eficiente gestión administrativa, a fin de evitar posibles arbitrajes y pagos excesivos sobre el monto contratado, los cuales se dan por adicionales no previstos durante la etapa de elaboración del expediente técnico. Finalmente, la gestión administrativa se encuentra en todo el desarrollo de los procesos de selección y debe ser eficiente y efectiva.

Oyola (2013) en la investigación *“Capacitación del personal y la gestión documentaria en el área de Logística del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren”*, para obtener la Licenciatura en Administración de la carrera de Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Propuso como objetivo determinar la relación entre la capacitación del personal y la gestión documentaria en el área de Logística, teniendo un marco metodológico con un tipo de investigación básica y de nivel descriptivo correlacional, en un diseño no experimental y una población conformada por 35 colaboradores del área de

Logística quienes formaron al 100% su muestra, utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional y la técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. El investigador concluye que existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la gestión documentaria en el área de Logística del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren. En ese sentido, el personal que labora en la gestión documentaria de un área tan primordial como lo es Logística, debe contar con los conocimientos necesarios para cumplir a cabalidad su labor, considerando que el retraso en la entrega de documentos clave acarrea en muchas oportunidades responsabilidad funcional en los servidores, debido a los plazos fijados por la normativa de contrataciones para el desarrollo de los procesos de selección. Son en casos como el señalado, que la capacitación es primordial en el personal que recibe los documentos destinados a las áreas de Logística o Abastecimiento, no solo en temas de trámite documentario sino también en la Ley N° 27444 – Ley General del Procedimiento Administrativo y la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, donde se establecen los plazos con los que cuenta a entidad para dar atención a los diversos documentos emitidos por terceros a la entidad.

Pretell y Marcelo (2014) en la tesis titulada *“Taller de capacitación en inteligencia emocional en el área de atención al cliente para mejorar la calidad de servicio brindada a los socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario en la provincia de Cajabamba – Departamento de Cajamarca 2014”*, para obtener la Licenciatura en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. La teoría base es de Chiavenato (2000). Propuso por objetivo establecer relación entre la capacitación en inteligencia emocional desarrollada y la calidad de servicio brindada a los socios de la organización. La investigación fue de carácter cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, para lo cual se utilizó un muestreo intencional considerando una población de 10 mil socios y 20 empleados de la empresa. Entre sus conclusiones sostiene que existe asociación significativa entre la capacitación en inteligencia emocional y la calidad de servicio, habiendo sido percibida antes por los socios como deficiente, recibiendo trato inadecuado e información ambigua cuando solicitaban un producto o servicio generando malestar

en ellos. Después de realizada la capacitación, el personal desplegó emociones diferentes incrementando la calidad del servicio ofrecido.

Arones (2014) en la investigación *“Análisis de las bases de un proceso de selección público de bienes y la buena pro en el rubro de insumos y quipos de laboratorio en el Perú”*, para obtener la Licenciatura en Administración de la carrera de Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Estableció como objetivo determinar la relación entre el análisis de las bases de un proceso de selección público de bienes y la buena pro en el rubro de insumos y equipos de laboratorio en el Perú. En lo que concierne al análisis del marco metodológico, se encontró que el tipo de investigación utilizado fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal, teniendo como población 84 empresas que están habilitados para participar y contratar con entidades públicas en todo el Perú y una muestra que comprende 69 empresas, utilizando el muestreo probabilístico con la técnica de observación, análisis bibliográfico y de encuesta, para ser procesado con un cuestionario de 43 preguntas con alternativas bajo el formato de Likert. Finalmente, el tesista concluyó que existe una relación significativa entre el análisis de las bases administrativas y la obtención de la buena pro. El trabajo de investigación desarrollo el instrumento con preguntas correctas, debido a que estaban dirigidas a entablar la relevancia de la elaboración de las bases administrativas y la obtención de la buena pro por parte de algún postor que cumpla con las mismas. Dicha norma, establece cuales son los documentos de presentación obligatoria y facultativos, siendo responsabilidad del comité especial o del órgano encargado de las contrataciones, adicionar los necesarios a fin de evidenciar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos, así como el calendario de actividades (etapas) donde figuran, entre otros, las de registro de participantes y presentación de propuestas, siendo estas las que evidencian el deseo de participación de potenciales proveedores en la convocatoria del proceso. En tal sentido, se evidencia la relación entre los documentos obligatorios y facultativos, las funciones administrativas y la obtención de la buena pro, asimismo, los postores que participan de los procesos de selección que convocan el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, son responsables directos en la descalificación de sus propuestas al no cumplir con la presentación de documentos

obligatorios o por no estar pendientes de las etapas que constituyen los procesos de selección, por otro lado, la responsabilidad recae en el comité especial o del órgano encargado de las contrataciones, al realizar acciones que contravengan la norma de contrataciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.2.1. Capacitación

Concepto de capacitación

Para Snell y Bohlander (2016), señalan que “es el término usado a menudo para describir cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros”.

Para Chiavenato (2002): “Capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades para alcanzar objetivos definidos” (p. 306).

Siliceo (2004), señala que la capacitación “consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p. 25).

Características de la capacitación

Para Snell y Bohlander (2016), las características de capacitación son:

- Conocimientos técnicos operativos
- Experiencia de trabajo superior
- Las tendencias tecnológicas e industria
- Capacidad competitiva

Según Werther (2008), muestra las siguientes características:

- Integrar al personal al proceso productivo
- Preparar al trabajador para que desempeñe las funciones de su puesto

Según Chiavenato (2011), señala las siguientes características:

- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas
- Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volvería más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.

Importancia de la capacitación

La capacitación es una herramienta de gran importancia en la actualidad, pues brinda respuestas a las necesidades organizacionales que presentan empresas e instituciones relacionadas al recurso humano con el que cuentan, pues se trata de desarrollar y mejorar las tareas realizadas en un mayor rendimiento productivo, hacia el logro de los objetivos organizacionales. Ello hace posible considerar las habilidades de los colaboradores en todo su conjunto, identificando el aprendizaje requerido para responder a las demandas existentes por parte de los clientes o usuarios del servicio.

Dimensiones de la capacitación

Para Chiavenato (2002), las dimensiones de la capacitación comprende los conocimientos, actitudes y habilidades para alcanzar objetivos definidos (p. 306).

Siliceo (2004), por su parte, destaca las dimensiones siguientes: conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Para Snell y Bohlander (2016), la capacitación implica el esfuerzo de toda organización para fomentar el aprendizaje dentro de sus miembros, es decir, denota

la preocupación e interés en el desarrollo laboral, social y profesional de los trabajadores. El autor propone cuatro fases dentro de la capacitación de personal, conforme al siguiente detalle:

Dimensión 1. Evaluación de las necesidades. Según Chiavenato (2009, p. 325), es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar necesario.

Según Snell y Bohlander (2016), los indicadores de la fase de evaluación de las necesidades son:

Análisis de la organización: Señalan que es el examen del ambiente, las estrategias y los recursos de la organización para determinar en donde se debe dar énfasis a la capacitación. (p. 295).

Análisis de las tareas: Es el proceso con el cual se determina el contenido de un programa de capacitación basándose en un estudio de las tareas y deberes implicados en el puesto. (p. 297).

Análisis de las personas: Determinación de las personas específicas que necesitan capacitación. (p. 299).

Dimensión 2. Diseño, Snell y Bohlander (2016) (p. 300), refieren los expertos que el diseño de la capacitación debe enfocarse en, al menos, cuatro asuntos relacionados: Objetivos Instruccionales, disposición y motivación de los capacitandos, principios del aprendizaje y características de los instructores.

La fase del diseño plantea los siguientes indicadores Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016):

Objetivos instruccionales: Son los resultados deseados de un programa de capacitación. (p. 300).

Capacitación: El término capacitación a menudo se utiliza para describir casi cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros. (p. 292).

Principios de aprendizaje: Los principios del aprendizaje son las características de los programas de capacitación que ayudan a los empleados a entender el nuevo material. (p. 301).

Dimensión 3. Implementación, es la tercera etapa del proceso de capacitación, supone en binomio formado por el instructor y el aprendiz. Chiavenato (2002, p. 334).

Para analizar la fase implementación, se evaluará los siguientes indicadores Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016):

Métodos en el puesto: Es el método por el cual los empleados adquieren experiencia práctica con instrucciones de sus supervisoras o de otro capacitador. (p. 305).

Métodos fuera del puesto: Sistema de capacitación en el que un trabajador que ingresa en un oficio que requiere habilidades recibe instrucción y adquiere experiencia en los aspectos teóricos y prácticos del trabajo tanto dentro como fuera de él. (p. 307).

Desarrollo Gerencial: El desarrollo gerencial se basa en los métodos de capacitación reservados para tales puestos a nivel medio y alto (p. 312).

Dimensión 4. Evaluación, Según Snell y Bohlander (2016, p. 318), señalan que la capacitación debe ser evaluada para establecer su efectividad.

Tenemos los siguientes indicadores para su análisis, según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016):

Reacciones: Es el enfoque sencillo y común para evaluar la capacitación, en la que se evalúa las reacciones del participante. (p. 318).

Aprendizaje: es la habilidad y nivel de conocimiento obtenidos después de la capacitación. (p. 319).

Comportamiento: Consiste en la aplicación efectiva de los principios aprendidos a lo que se refiere en el puesto. (p. 319).

Resultados: Los resultados de la capacitación se miden en base a la utilidad que obtiene la empresa por la cantidad de dinero que invirtió en la capacitación, constituyéndolo los beneficios derivados de la capacitación en relación con los costos en que se incurrió aplicarla. (p. 320).

1.2.2. Proceso de contratación

Concepto del proceso de contratación

Conforme a la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, Artículo 6°, el proceso de compras, también denominado proceso de contratación señala que:

Los procesos de contratación son organizados por la Entidad, como destinatario de los fondos públicos asignados a la contratación. Mediante convenio una Entidad puede encargar a otra Entidad las actuaciones preparatorias y/o el procedimiento de selección. (El Peruano, 2014, p. 527448)

Según el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, elaborado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE (2014), señala que el proceso de selección “Es un procedimiento administrativo especial conformado por un conjunto de actos administrativos de administración o de hechos administrativos, que tiene por objeto la selección de la persona natural o jurídica con la cual las Entidades del Estado van a celebrar un contrato para la contratación de bienes, servicios o la ejecución de una obra” (p. 226).

De acuerdo con Morante (2013), el régimen jurídico de las contrataciones del Estado tiene por objetivo “establecer las normas orientadas a maximizar el valor por el dinero del contribuyente en las contrataciones que realicen las Entidades del sector Público, de manera que estas se efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad” (p. 1).

Características del proceso de contratación

Según Arnoletto (2005), indica las siguientes características:

- Evidencia las fortalezas y debilidades del sistema
- Determina qué procesos es necesario rediseñar o mejorar
- Establece prioridades de mejora
- Asigna responsabilidades explícitas sobre los procesos
- Aumenta la capacidad de la organización para crear valor
- Crea un contexto favorable a la implantación y mantenimiento de planes de mejora continua

Para Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), las principales características del proceso de contratación son:

- El nuevo enfoque en la gestión por resultados
- Las contrataciones se desarrollan a través de un proceso integral
- Se promueve mayor discrecionalidad en la toma de decisiones de los funcionarios públicos relacionados con las contrataciones del Estado
- Mayores responsabilidades
- Constituye una efectiva forma de enfocar las actividades, los programas y proyectos, estrategias de gestión y los recursos para lograr resultados y mejorar permanentemente los procedimientos realizados en las entidades públicas vinculados a los fines públicos e institucionales orientados a servir a los ciudadanos.
- La gestión debe ser ágil, eficaz, eficiente y oportuna, debiendo adaptar sus estructuras organizacionales, así como sus procesos y procedimientos.

Importancia del proceso de contratación

La gestión por procesos conforme la describe Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), es de relevancia debido a la conjunción que realiza entre las actividades, los medios y los recursos de las entidades, los cuales deben ser enfocados para el servicio de la ciudadanía, asimismo, refiere a la gestión por procesos a la administración del proceso de contrataciones, así como los procedimientos de selección y etapas del procedimiento, estableciendo cuatro fases dentro la gestión por procesos de contrataciones, las cuales no han sido consideradas en la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento. Estas fases otorgan responsabilidad a las diversas áreas que actúan en la gestión de procesos, desde el nacimiento de la necesidad por parte del área usuaria (programación y actuaciones preparatorias), la participación de los comités de selección u órgano encargado de las contrataciones (desarrollo del procedimiento de selección), finalizando con la participación de las áreas usuarias sumado al órgano encargado de las contrataciones (ejecución contractual y la culminación y ejecución de la ejecución contractual).

Asimismo, contribuye al ordenamiento interno de las entidades las cuales basadas en dichas fases, generan instrumentos de gestión tales como directivas, manuales de procedimientos, entre otros, con la finalidad de agilizar, dinamizar, dirigir y controlar las actuaciones de los colaboradores que participan en dichas funciones, dentro de cada fase. Por otro lado, las coordinaciones que amerita la gestión por procesos se dinamizan mediante roles definidos que no permiten duplicidad de funciones dentro de cada una de las fases establecidas.

Dimensiones del proceso de contratación

Según la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, las dimensiones corresponden a las actuaciones preparatorias y/o el procedimiento de selección. (El Peruano, 2014, p. 527448).

Al respecto, el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, elaborado por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE (2014), dimensiona la contratación en actos administrativos de administración o de hechos administrativos (p. 226).

Conforme a lo que señalan Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), los procesos desde una perspectiva nueva sobre la finalidad de las instituciones públicas que es servir a la ciudadanía, evidencian las cualidades que debe tener la gestión para cumplir con los objetivos trazados en el corto y largo plazo. El autor propone cuatro fases dentro de la gestión por procesos en las contrataciones de obra, conforme al siguiente detalle:

Dimensión 1. Programación y actuaciones preparatorias, son aquellas actividades o actos administrativos destinados a organizar la realización del proceso de contrataciones a través de los procedimientos de selección. Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016, p. 173).

Para el análisis de la presente fase, es necesario la evaluación de los siguientes indicadores, según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016):

Programación: Es un proceso de planeamiento, colectivo de análisis técnico y toma de decisiones sobre las prioridades que se otorgan a las futuras compras de: bienes y servicios y a la ejecución de obras públicas. (p. 173).

Actuaciones preparatorias: Son aquellas actividades o actos administrativos destinados a organizar la realización del proceso de contrataciones a través de la ejecución y desarrollo de los procedimientos de selección incluidos en el PAC. (p. 190).

Dimensión 2. Desarrollo de los procedimientos de selección, según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016, p. 145), que es el conjunto de acciones realizadas para la selección y ejecución de una determinada contratación o actividad vinculada a las contrataciones del estado.

Para el análisis de la presente fase, es necesario la evaluación de los siguientes indicadores, según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016):

Convocatoria: Es la etapa a través de la cual los postores son convocados para participar en los distintos procedimientos organizados por el comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones según corresponda. (p. 241).

Registro de participantes: Es el acto a través del cual los participantes interesados en los procedimientos de selección se registran electrónicamente a través del SEACE para participar de ellos. (p. 246).

Consultas y observaciones de las bases: Las consultas son acciones realizadas por los participantes, dirigidas a preguntar, consultar o solicitar aclaraciones sobre aspectos dudosos, no claros, señalados en las bases. A diferencia de las consultas, mediante las observaciones podemos cuestionar las bases. (p. 271).

Absolución de consultas y observaciones de las bases: Es el acto a través del cual el comité de selección responde a los cuestionamientos de los participantes aclarando justificando sus afirmaciones. (p. 272).

Elevación de observaciones a las bases, al OSCE: Los postores de un procedimiento de selección pueden solicitar la elevación de las observaciones al pliego de absolución de consultas y observaciones al OSCE, para la emisión de su pronunciamiento. (p. 273).

Integración de las bases: Es la actividad realizada por el órgano encargado de las contrataciones (OEC) con la finalidad de integrar los documentos del procedimiento de selección, en especial de las bases. (p. 275).

Presentación de ofertas: Es una propuesta que puede ser técnica y económica que realiza el postor para participar en un procedimiento selección para contratar bienes, servicios, consultorías u obras. (p. 278).

Evaluación y calificación de ofertas: La evaluación es una etapa necesaria e importante dentro del procedimiento de selección que consiste en seleccionar la

mejor oferta en calidad, precio y oportunidad, en cambio la calificación significa la medición o valorización de las cualidades señaladas anteriormente en términos de puntaje otorgado, para luego seleccionar el postor que haya obtenido el mejor puntaje. (p.307).

Otorgamiento de la Buena Pro: Luego de la calificación y de las ofertas, el comité de selección debe otorgar la buena pro, mediante su publicación en el SEACE. (p. 394).

Consentimiento de la Buena Pro: El consentimiento del otorgamiento de la buena pro debe ser publicado en el SEACE al día siguiente de producido. (p.394).

Dimensión 3. Ejecución contractual, proponen Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016, p. 397), que es el conjunto de actividades y actos administrativos relacionados con el consentimiento de la entidad y del postor ganador de la buena pro, para efectuar o realizar el objeto de la contratación.

Con la finalidad de realizar el análisis de esta fase, es necesario precisar los siguientes indicadores, según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016):

Perfeccionamiento y suscripción del contrato: El perfeccionamiento implica el nacimiento y existencia del contrato, la ejecución y culminación del mismo, a partir de los cuales se van a generar derechos y obligaciones para las partes que lo suscriben (p. 407).

Ejecución contractual y plazos: Son los actos desarrollados por los postores al realizar o efectuar las prestaciones objeto del contrato celebrado con la entidad.

Adelantos: La entidad puede entregar adelanto al contratista con la finalidad de otorgarle financiamiento y/o liquidez para la ejecución del contrato. (p. 428).

Garantías: Es un mecanismo jurídico de seguridad y de protección de las entidades por otorgar un adelanto al postor que ejecutará el contrato, mediante la

cual se pretende proporcionar una mayor seguridad al cumplimiento de una obligación contractual. (p. 431).

Pagos: Es el acto mediante el cual se extingue, en forma parcial o total, el monto de la obligación reconocida, debiendo formalizarse a través del documento oficial correspondiente. (p. 470).

Modificación al contrato: Es el acto a través del cual la entidad puede realizar cambios en el contrato, o a solicitud del contratista, motivado por diversas causas justificadas y sustentadas en hechos reales que respalden las modificaciones. (p. 441).

Responsabilidades frente a las modificaciones del contrato: La entidad es responsable frente al contratista de las modificaciones que ordene y apruebe. (p. 443).

Nulidad del contrato: En los casos que la entidad decida declarar la nulidad de oficio del contrato, por alguna de las causas previstas por el artículo 44 de la Ley, debe cursar carta notarial al contratista adjuntando copia fedateada del documento que declara la nulidad. (p. 445).

Resolución del contrato: Es el acto a través del cual la entidad da por culminado el contrato por diversas causales atribuidas por lo general al contratista o ejecutor de las prestaciones pactadas. (p. 454).

Penalidades: El contrato establece las penalidades aplicables al contratista ante el incumplimiento injustificado de sus obligaciones contractuales, las mismas que deben ser objetivos, razonables y congruentes con el objeto de la convocatoria. (p. 452).

Dimensión 4. Culminación y liquidación de la ejecución contractual, Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016, p. 466), señalan que es la etapa a través de la cual concluyen todas las actividades, eventos y actos administrativos del proceso

de contrataciones y en especial de la fase de desarrollo de los procedimientos de selección.

Fase que refiere el siguiente indicador para su análisis, según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016).

Recepción y conformidad de bienes y servicios: Es el acto a través del cual se reciben los bienes y servicios, consultorías en general, consultorías de obras y las obras ejecutadas, en buenas condiciones de integridad y calidad y a satisfacción de las áreas usuarias quienes otorgarán y firmará la conformidad de su recepción. (p. 466).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la capacitación y el proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Conforme a lo que señala Bernal (2010): “En investigación hay una justificación teórica, el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”.

El autor consideró cuatro fases que encierran el total de los procedimientos que se realizan durante el proceso de contratación, lo cual contribuye en la determinación de responsabilidades y el entendimiento de las acciones que se realizan, tanto en las áreas usuarias como en el órgano encargado de las contrataciones, que van desde la generación de la necesidad hasta la suscripción del contrato y su liquidación.

1.5.2. Justificación práctica

De acuerdo a Bernal (2010): “Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. Los estudios de investigación de pregrado y de posgrado, en el campo de las ciencias económicas y administrativas, en general son de carácter práctico, o bien, describen o analizan un problema o plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales si se llevan a cabo”.

Con la investigación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, se buscó generar mayor eficiencia en el desarrollo de la gestión por procesos en las contrataciones de obra, ya que se identificaron las oportunidades para el personal calificado y actualizado en las continuas modificaciones y

especializaciones que se dan en la normativa de contratación pública. Dichas actualizaciones alteran los criterios con lo que trabajan las personas que intervienen durante el desarrollo de la gestión. La investigación propuso así información que será de utilidad en las diversas entidades públicas, ya que incentivará al personal a desarrollar sus labores, inherentes al proceso de contratación, con mejor desempeño al contar con la principal herramienta que es el conocimiento.

1.5.3. Justificación metodológica

Según Méndez (2012), la investigación se justifica metodológicamente “cuando el proyecto que se va realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”.

De esta manera, se contó con el uso de un cuestionario elaborado que permitió identificar las necesidades por fase específica en las que el personal del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento necesita reforzarse, con la finalidad de agilizar los procedimientos que conciernen a la gestión por procesos en las contrataciones de obras.

1.5.4. Justificación económica

La investigación se justifica económicamente pues “está vinculada con la propuesta de medidas o estrategias de solución, lo cual es muy común en las ciencias económicas y administrativas” (Arbaiza, 2014, p. 74).

Una capacitación constante al personal que participa en la gestión de los procesos de contratación de obra, garantiza de esta forma el ahorro en materiales y horas hombre invertidos, debido a que se evitan deficiencias que generan retrasos durante las diversas fases empleadas en su desarrollo, lo cual repercute directamente en la ejecución de las obras las cuales deben desarrollarse en los tiempos programados y en beneficio de la población.

1.5.5. Justificación social

Sostiene Arbaiza (2014) que “Al calcular el impacto social, se deben detallar los efectos esperados de la intervención sobre los beneficiarios, efectos que deben ser

sustentables en el tiempo y estar relacionados directamente con el propósito de la investigación” (p. 74).

La investigación considerando el ámbito social que involucra el proceso de contratación, influye positivamente en la conducta, costumbres y prácticas de las personas, ya que, con la ejecución de las obras de agua, desagüe y saneamiento en los tiempos programados, mejorará la calidad de vida y las expectativas de desarrollo en las comunidades beneficiadas con las obras que realiza el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe una relación significativa entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis específicas 3

Existe una relación significativa entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la capacitación y el proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Objetivo específico 4

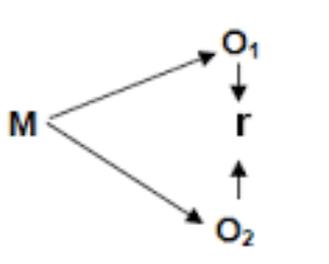
Determinar la relación que existe entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

No experimental

La investigación presentó un diseño no experimental, caracterizado por no efectuar manipulación sobre las variables estudiadas, sino que se registran tal cual se manifiestan en la realidad observada. Por ello, el esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1 (Capacitación)

O₂ = Observación de la V. 2 (Proceso de contratación)

r = Correlación entre dichas variables.

El enfoque de investigación es cuantitativo porque “Nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares” (Hernández et al, 2014, p.18). Es decir, proporciona este enfoque cuantitativo una gama de probabilidades alta de seguir esta misma tendencia en otros casos de estudio, por lo que se puede generalizar.

La investigación utilizó el método hipotético deductivo que “Es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos” (Cegarra, 2012, p. 82). De esta manera, la investigación se orientó a formular hipótesis que fueron contrastadas y la condición de deductivo se aplicó en la revisión de la literatura partiendo de lo general para abordar lo particular.

La investigación es de tipo sustantiva porque “Su objetivo es la búsqueda de nuevos conocimientos y el progreso científico, es recoger información de la realidad

para enriquecer el conocimiento científico”. (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, 2015, p. 110).

Asimismo, fue de nivel descriptivo correlacional. Es descriptivo porque según Bernal (2010) señala que “Es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto” (p. 113). Es correlacional porque consisten en examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. Examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro (Bernal, 2010, p. 114). Y transeccional, pues “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia en interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014, p.154).

2.2. Variables y operacionalización

Según Wigodski (2010), las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto. Las variables son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis.

2.2.1. Variables

Variable 1: Capacitación

Snell y Bohlander (2016, p. 292) señalan que “el termino capacitación a menudo se utiliza para describir cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros”

Dimensiones

Evaluación de las necesidades

Diseño

Implementación

Evaluación

Variable 2: Proceso de contratación

Conforme a la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, Artículo 6°, el proceso de compras, también denominado proceso de contratación señala que:

Los procesos de contratación son organizados por la Entidad, como destinatario de los fondos públicos asignados a la contratación. Mediante convenio una Entidad puede encargar a otra Entidad las actuaciones preparatorias y/o el procedimiento de selección. (El Peruano, 2014, p. 527448)

Dimensiones

Programación y actuaciones preparatorias

Desarrollo de procedimientos de selección

Ejecución contractual

Culminación y liquidación de la ejecución contractual

2.2.2. Operacionalización

La operacionalización de la variable se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable.

Tabla 1. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DENIFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA	NIVELES DE RANGO
Capacitación	Snell y Bohlander (2016, p. 292) señalan que "el termino capacitación a menudo se utiliza para describir cualquier esfuerzo que inicia una organización con el fin de fomentar el aprendizaje entre sus miembros"	La capacitación se compone de evaluación de las necesidades, diseño, implementación y evaluación.	Evaluación de las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la organización • Análisis de las tareas • Análisis de las personas 	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Cuestionario	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Mala (20-46) Regular (47-72) Buena (73-100)
			Diseño	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos instruccionales • Capacitación • Principios de aprendizaje 	7, 8, 9, 10, 11,			
			Implementación	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos en el puesto • Métodos fuera del puesto • Desarrollo gerencial 	12, 13, 14, 15,			
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones • Aprendizaje • Comportamiento • Resultados 	16, 17, 18, 19, 20,			
Proceso de contratación	Conforme a la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, Artículo 6°, el proceso de compras, también denominado proceso de contratación señala que: Los procesos de contratación son organizados por la Entidad, como destinatario de los fondos públicos asignados a la contratación. Mediante convenio una Entidad puede encargar a otra Entidad las actuaciones preparatorias y/o el procedimiento de selección. (El Peruano, 2014, p. 527448)	El proceso de contratación se compone de programación y actuaciones preparatorias, desarrollo de procedimientos de selección, ejecución contractual y culminación y liquidación de la ejecución contractual.	Programación y actuaciones preparatorias	<ul style="list-style-type: none"> • Programación • Actuaciones preparatorias 	1, 2, 3, 4,	Cuestionario	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo (30-52) Medio (53-82) Alto (83-100)
			Desarrollo de procedimientos de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria • Registro de participantes • Consultas y observaciones a las bases • Absolución de consultas y observaciones de las bases • Elevación de observaciones a las bases, al OSCE de ser el caso • Integración de las bases • Presentación de ofertas • Evaluación y calificación de ofertas • Otorgamiento de la Buena Pro • Consentimiento de la Buena Pro 	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,			
			Ejecución contractual	<ul style="list-style-type: none"> • Perfeccionamiento y suscripción del contrato • Ejecución contractual y plazos • Adelantos • Garantías • Pagos • Modificaciones al contrato • Responsabilidades frente a las modificaciones del contrato • Nulidad del contrato • Resolución del contrato • Penalidades 	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,			
			Culminación y liquidación de la ejecución contractual	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción y conformidad de bienes y servicios 	29, 30			

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Según Ramírez (p. 55), la población constituye el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación. La población la define el objetivo o propósito central del estudio y no estrictamente su ubicación o límites geográficos, u otras características particulares al interior de ella.

La población para el presente estudio, está determinada en base a los trabajadores que participan en la gestión de las contrataciones de obras, las cuales laboran en la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial, el Programa Nuestras Ciudades, el Programa Nacional Tambos, el Programa de Mejoramiento Integral de Barrios, el Programa Generación de Suelo Urbano, todos integrantes del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – MVCS. El número total de trabajadores son 40, quienes participan en la gestión de procesos, desde la formulación del requerimiento de contratación por parte del área usuaria, hasta la suscripción del contrato y su posterior liquidación.

2.3.2. Muestra

Sobre la muestra señala Hernández et al. (2014, p. 173), que se trata de un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta.

Para el presente estudio, la muestra fue expresada por el 100% de la población, lo cual determina que se trata de una muestra de tipo censal.

Tabla 2. *Muestra poblacional*

Nº	Profesión	Cantidad	Área donde labora
1	Administradores	10	OACP, PNT, PNC, PMIB, PGSU, PNSU
2	Abogados	5	OACP, PNC
3	Economistas	8	OACP, PNC, PNT
4	Ingeniero civil	10	PNC, PNT, PMIB, PNSU
5	Contadores	7	OACP, PNC, PNT

Fuente: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2017).

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

Hernández et al. (2014, p. 274) destaca que se recogen datos con el fin de realizar la elaboración de un plan de acción o procedimientos conducentes a agrupar datos con objetivos científicos.

De esta manera, la técnica empleada en el estudio y medición de las variables capacitación y proceso de contratación fue la encuesta, cuyos datos fueron recopilados en cuestionarios que son los instrumentos de investigación aplicados.

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Bernal (2010, p. 194) define la encuesta a modo de una técnica que permite acceder a la información mediante la recolección de datos y es una de las formas más creíbles y utilizadas en el medio científico.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento considerado fue un cuestionario que comprende un número de preguntas que buscan medir variables determinadas. El cuestionario es la recolección de datos que proporcionan los individuos de la población o de una muestra.

Los instrumentos fueron elaborados por el investigador, para los cuales se consideraron los siguientes baremos.

Tabla 3. *Baremo para la variable capacitación.*

Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
20-100	6-30	5-25	4-20	5-25

Tabla 4. *Baremo para la variable proceso de contratación*

Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
30-150	4-20	14-70	10-50	2-10

2.4.3. Validez

Hernández, et al. (2014) destaca que la validez “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que se pretende medir” (p. 200). Es decir, que todo instrumento de investigación que se orienta a medir las variables. Para tal efecto de validez, se sometió al juicio de tres expertos el instrumento de medición para cada una de las variables, es decir, para el instrumento que mide capacitación y el instrumento referente al proceso de contratación.

Tabla 5. *Validación de expertos.*

Nº	Apellidos y Nombres	Cargos	Porcentaje
Experto 1		Metodólogo	
Experto 2		Temático	
Experto 3		Temático	
Puntuación Promedio			

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad que se orienta al grado de confianza sobre un instrumento, refiriéndose al grado en el que es factible medir una variable (p. 200). Lo que quiere decir que tal confiabilidad pretende inferir que un instrumento, vale decir cuestionario, mide las variables de forma tal que puede aplicarse en diversos lugares pues la tendencia mostrada será similar.

Para tal efecto, medir la confiabilidad se aplicó la fórmula de Alfa de Cronbach, cuyos niveles de confiabilidad se muestran en la tabla 5:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_T^2 = Varianza total

Tabla 6. *Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Recolectados los datos, se procesaron y se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 7. *Estadísticos de fiabilidad del instrumento para medir la variable capacitación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

Por lo tanto, la fiabilidad o consistencia interna del instrumento es de 0,947 y, acorde a la tabla de valores del Alfa de Cronbach, se determinó que el instrumento de medición es de consistencia significativa.

Tabla 8. *Estadísticos de fiabilidad del instrumento para medir la variable proceso de contratación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	30

Para este caso, la fiabilidad o consistencia interna del instrumento es de 0,854 y, acorde a la tabla de valores del Alfa de Cronbach, se determinó que el instrumento de medición es de consistencia significativa.

2.5. Métodos de análisis de datos

Esta labor de investigación utilizó un análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, que implicó el contraste de hipótesis general y específicas. Para ello, se aplicó el método estadístico de Rho de Spearman, que mide la correlación estadística entre variables, que para efectos de estudio fue la capacitación y el proceso de contratación, estableciéndose de forma cuantitativa la relación presente entre ambos constructos, cuyos resultados arrojan valores que van de -1 a 1. Su fórmula es la que se muestra a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

La fórmula de la rho de Spearman es una medición de asociación lineal que considera rangos y números ordinales según grupo de individuos comparando tales rangos. En donde $d_i = r_{xi} - r_{yi}$ es la diferencia entre los rangos de X e Y.

2.6. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta la veracidad de la información recolectada, el respeto intelectual a los autores de la bibliografía revisada, así como a la confidencialidad de los datos y el anonimato del participante en la investigación. Con tal finalidad, se aplicó la modalidad APA para el citado correspondiente a los autores que se encuentran en las referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Tabla 9. La distribución de frecuencia según el género.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	21	52,5	52,5
Femenino	19	47,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

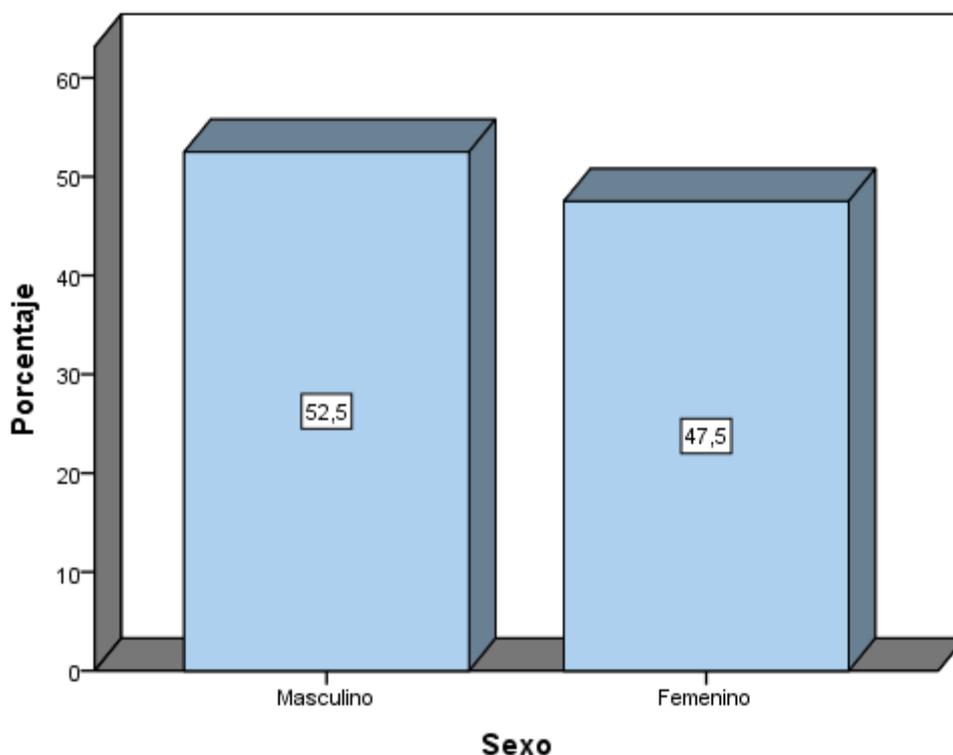


Figura 1. Distribución de frecuencia según el género.

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación:

En la distribución de frecuencia según el sexo, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se puede apreciar a 21 trabajadores (52,5%) son del género masculino; y 19 trabajadores (47,5%) son del género femenino.

Tabla 10. La distribución de frecuencia según la edad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
20 a 25 años	2	5,0	5,0
26 a 30 años	10	25,0	30,0
31 a 35 años	7	17,5	47,5
36 a 40 años	10	25,0	72,5
41 a 45 años	3	7,5	80,0
46 a 50 años	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

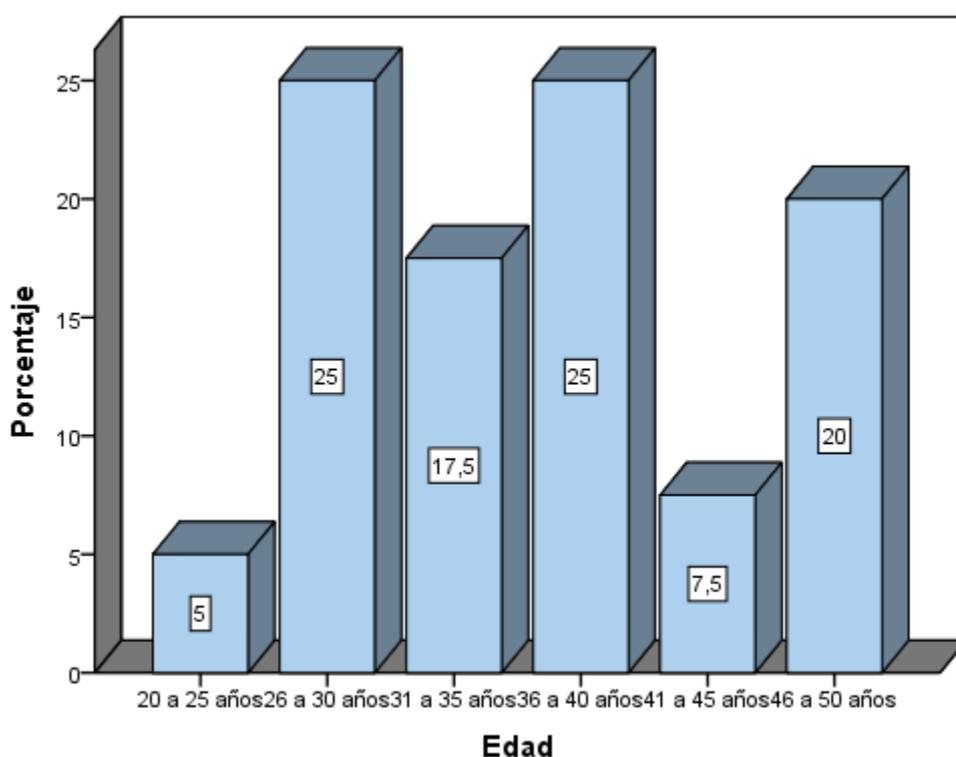


Figura 2. Distribución de frecuencia según la edad.

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación:

En la distribución de frecuencia según la edad, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se puede apreciar a 10 trabajadores (25%) se encuentran en el rango de 26 a 30 años; 10 trabajadores (25%) se hallan en el rango de 36 a 40 años; 8 trabajadores (20%) están en el rango de 46 a 50 años; otros 7 trabajadores (17,5%) en el rango de 31 a 35 años; 3

trabajadores (7,5%) están en un rango de 41 a 45 años; y 2 trabajadores (5%) se ubican en el rango de 20 a 25 años.

3.1.1. Capacitación

Tabla 11. *Distribución de frecuencia de la variable capacitación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	2	5,0	5,0
Regular	26	65,0	70,0
Buena	12	30,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

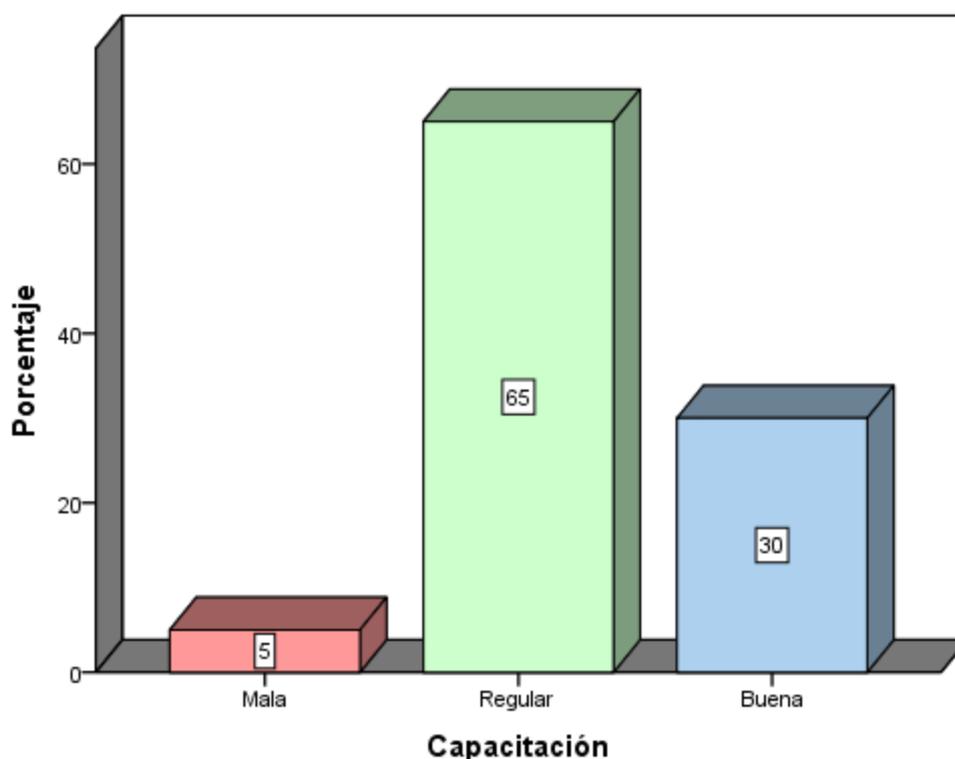


Figura 3. *Distribución de frecuencia de la variable capacitación.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación: En la distribución de frecuencia de la variable capacitación, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 26 trabajadores (65%) en un nivel regular; 12 trabajadores (30%) se hallan en un nivel bueno; y 2 trabajadores (5%) se ubican en un nivel

malo.

Tabla 12. *Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de las necesidades.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	4	10,0	10,0
Regular	24	60,0	70,0
Buena	12	30,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

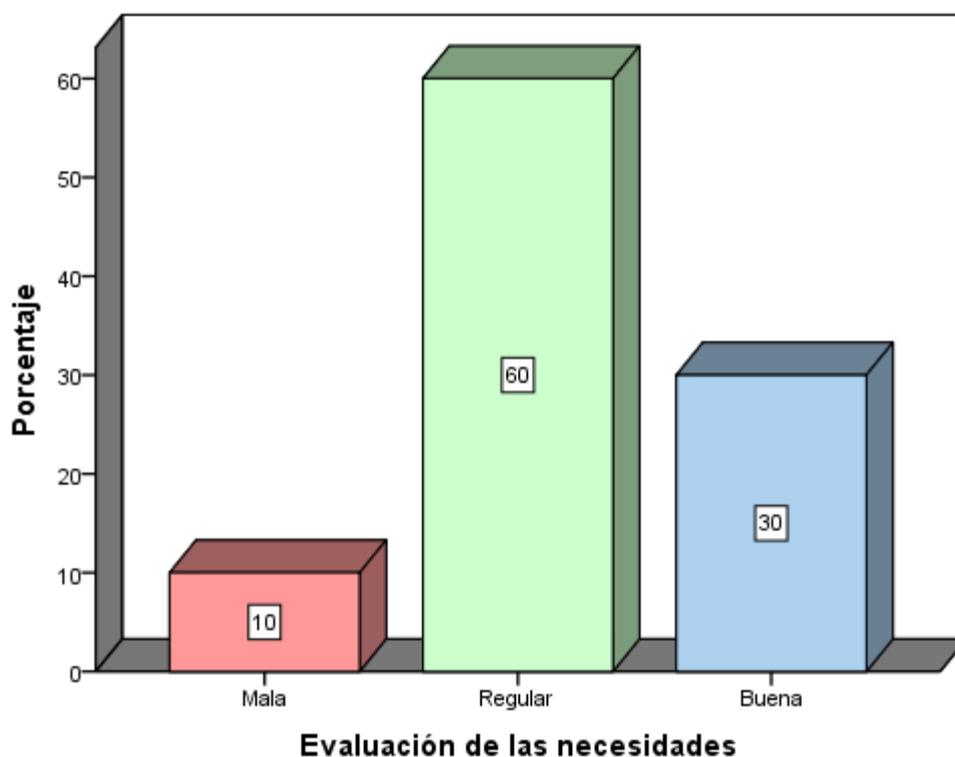


Figura 4. *Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de las necesidades.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión evaluación de las necesidades, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 24 trabajadores (60%) en un nivel regular; 12 trabajadores (30%) se hallan en un nivel bueno; y 4 trabajadores (10%) se ubican en un nivel malo.

Tabla 13. *Distribución de frecuencia de la dimensión diseño.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	4	10,0	10,0
Regular	21	52,5	62,5
Buena	15	37,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

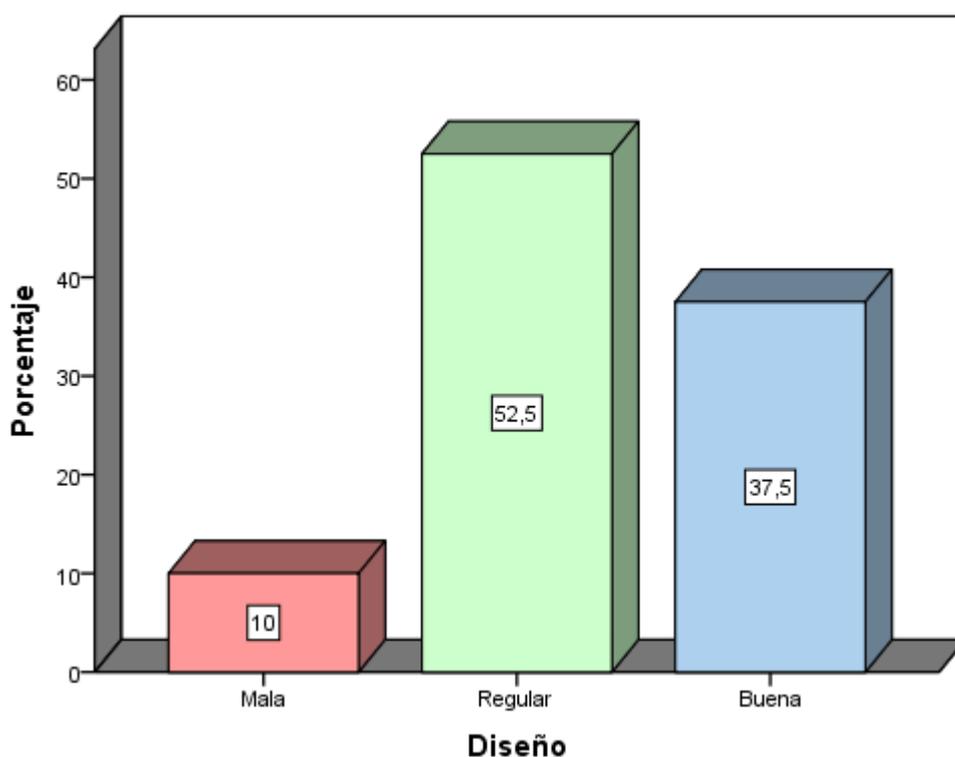


Figura 5. *Distribución de frecuencia de la dimensión diseño.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación: En la distribución de frecuencia de la dimensión diseño, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 21 trabajadores (52,5%) en un nivel regular; 15 trabajadores (37,5%) se hallan en un nivel bueno; y 4 trabajadores (10%) se ubican en un nivel malo.

Tabla 14. *Distribución de frecuencia de la dimensión implementación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	6	15,0	15,0
Regular	29	72,5	87,5
Buena	5	12,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

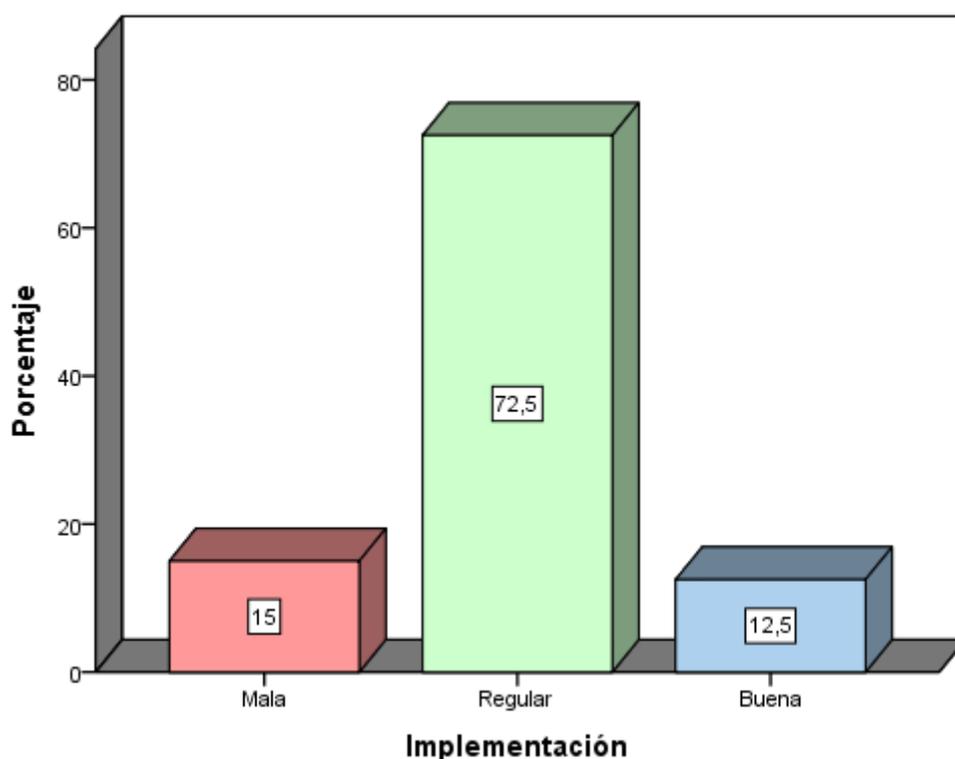


Figura 6. *Distribución de frecuencia de la dimensión implementación.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación: En la distribución de frecuencia de la dimensión implementación, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 29 trabajadores (72,5%) en un nivel regular; 6 trabajadores (15%) se hallan en un nivel malo; y 5 trabajadores (12,5%) se ubican en un nivel bueno.

Tabla 15. *Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	7	17,5	17,5
Regular	28	70,0	87,5
Buena	5	12,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

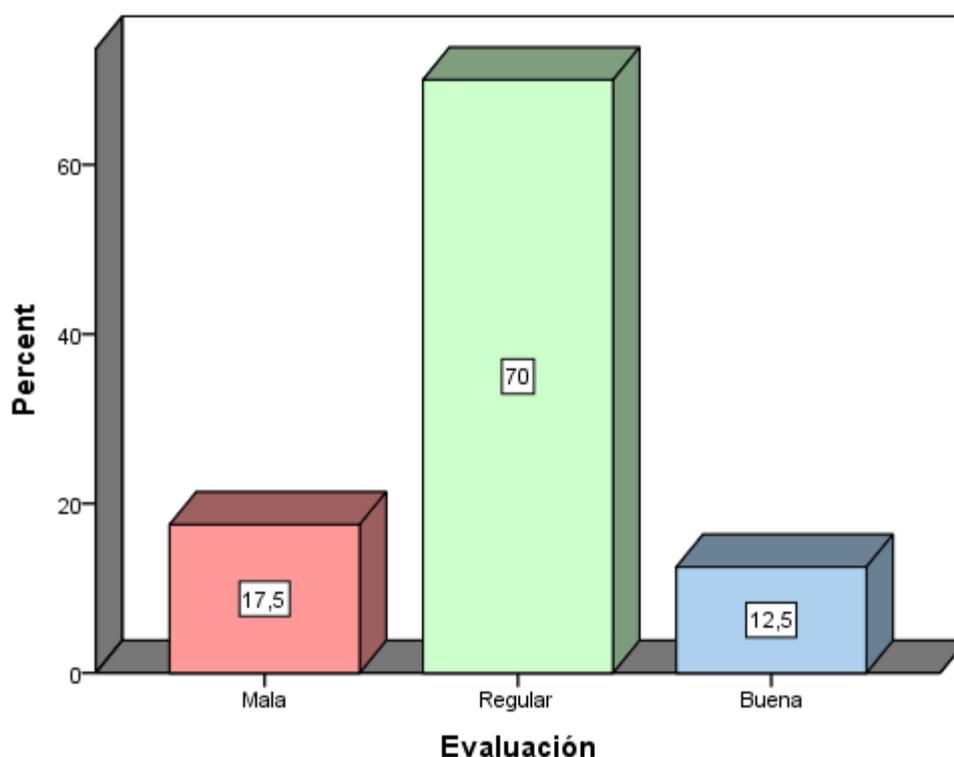


Figura 7. *Distribución de frecuencia de la dimensión evaluación.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión evaluación, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 28 trabajadores (70%) en un nivel regular; 7 trabajadores (17,5%) se hallan en un nivel malo; y 5 trabajadores (12,5%) se ubican en un nivel bueno.

3.1.2. Proceso de contratación

Tabla 16. *Distribución de frecuencia de la variable proceso de contratación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0
Medio	21	52,5	52,5
Alto	19	47,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

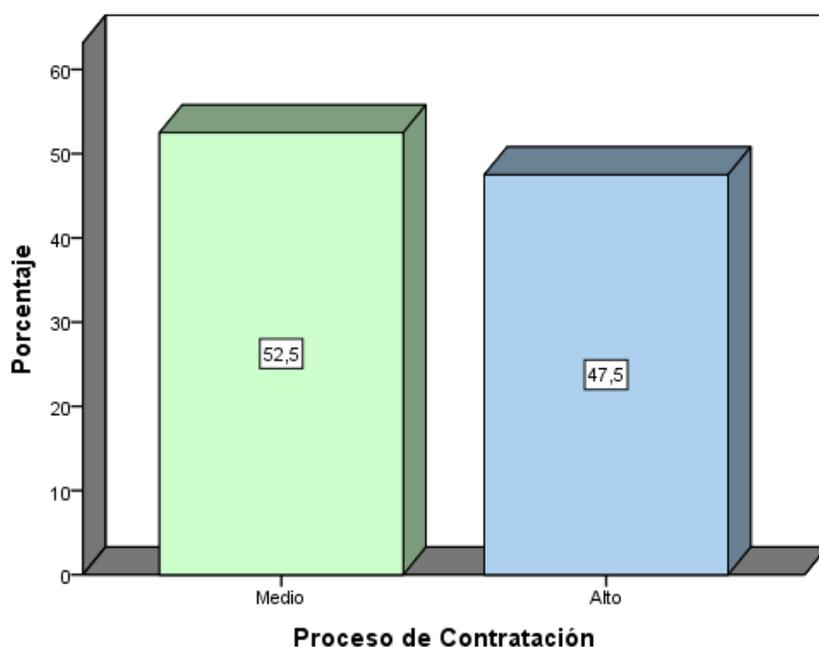


Figura 8. *Distribución de frecuencia de la variable proceso de contratación.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación: En la distribución de frecuencia de la segunda variable proceso de contratación, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 21 trabajadores (52,5%) en un nivel medio; y 19 trabajadores (47,5%) se encuentran en un nivel alto.

Tabla 17. *Distribución de frecuencia de la dimensión programación y actuaciones preparatorias.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	4	10,0	10,0
Medio	31	77,5	87,5
Alto	5	12,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

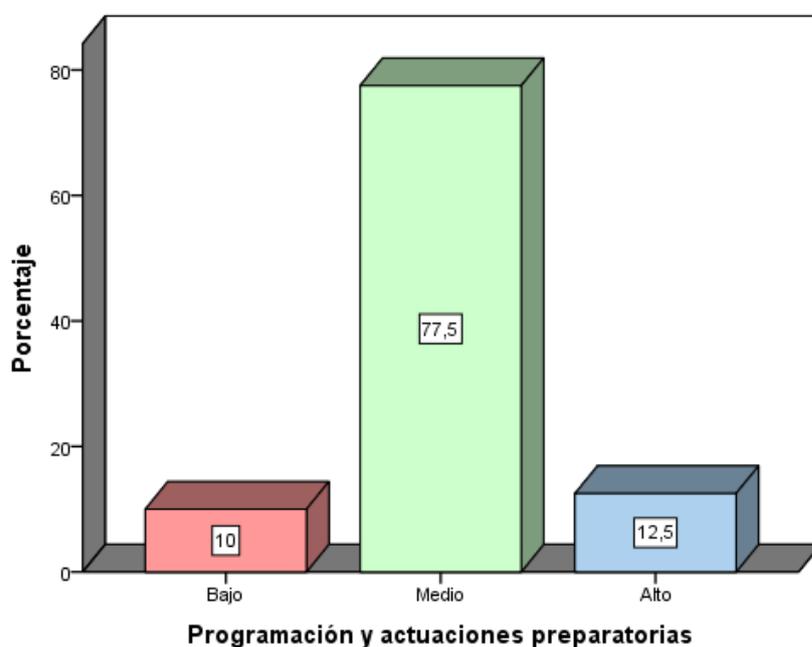


Figura 9. *Distribución de frecuencia de la dimensión programación y actuaciones preparatorias.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación:

En la distribución de frecuencia de la dimensión programación y actuaciones preparatorias, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 31 trabajadores (77,5%) en un nivel medio; 5 trabajadores (12,5%) se ubican en un nivel alto; y 4 trabajadores (10%) se encuentran en un nivel bajo.

Tabla 18. *Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de los procedimientos de selección.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0
Medio	17	42,5	42,5
Alto	23	57,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

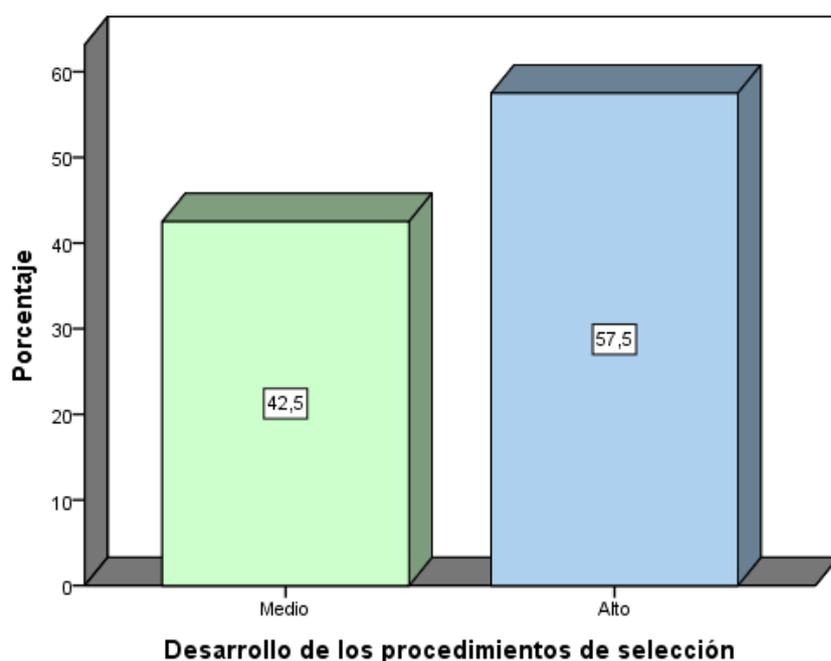


Figura 10. *Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de los procedimientos de selección.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación: En la distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de los procedimientos de selección, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 23 trabajadores (57,5%) en un nivel alto; otros 17 trabajadores (42,5%) se ubican en un nivel medio.

Tabla 19. *Distribución de frecuencia la dimensión ejecución contractual.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	2,5	2,5
Medio	26	65,0	67,5
Alto	13	32,5	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

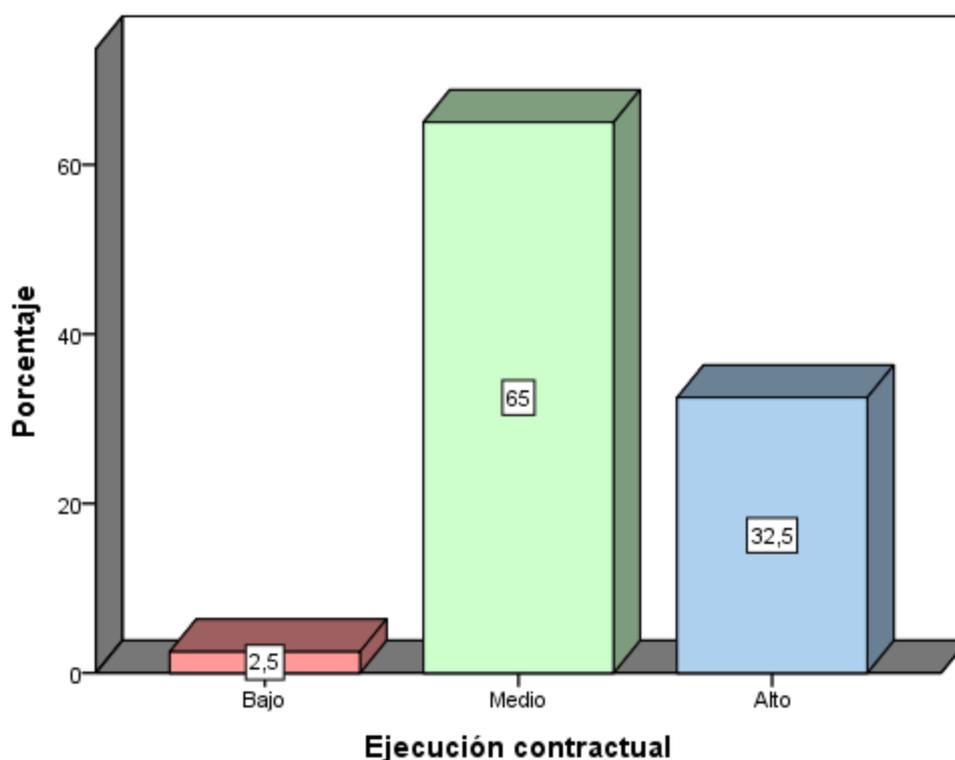


Figura 11. *Distribución de frecuencia de la dimensión ejecución contractual.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación: En la distribución de frecuencia de la dimensión ejecución contractual de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017, se aprecia a 26 trabajadores (65%) en un nivel medio; 13 trabajadores (32,5%) se ubican en un nivel alto; y 1 trabajador (2,5%) se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 20. *Distribución de frecuencia de la dimensión culminación y liquidación de la ejecución contractual.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0
Medio	14	35,0	35,0
Alto	26	65,0	100,0
Total	40	100,0	

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

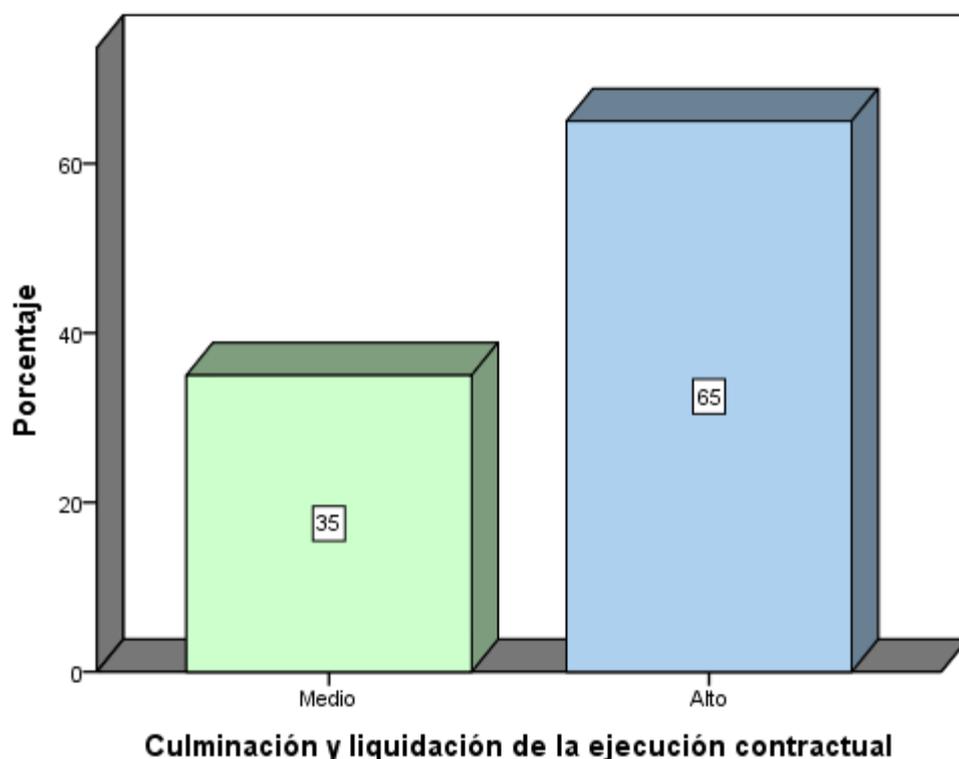


Figura 12. *Distribución de frecuencia de la dimensión culminación y liquidación de la ejecución contractual.*

Fuente: Trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017.

Interpretación: En la distribución de frecuencia de la dimensión culminación y liquidación de la ejecución contractual, de un total de 40 trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017 se aprecia a 26 trabajadores (65%) en un nivel alto; y 14 trabajadores (35%) se ubican en un nivel medio.

3.2. Contraste de hipótesis

3.2.1. Hipótesis General

Hipótesis nula (H_0)

Ho: No existe una relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis alternativa (H_1)

Ha: Existe una relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Tabla 21. *Correlación de la capacitación y el proceso de contratación.*

			Capacitación	Proceso de Contratación
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,617**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	40	40
	Proceso de Contratación	Coeficiente de correlación	,617**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	40	40

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

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 21, la capacitación se relaciona directamente con el proceso de contratación según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,617$), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,000 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

3.2.2. Hipótesis Específica 1

Hipótesis nula (H_0)

Ho: No existe una relación significativa entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis alternativa (H_1)

Ha: Existe una relación significativa entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Tabla 22. *Correlación de la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias.*

			Capacitación	Programación y actuaciones preparatorias
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,393*
		Sig. (bilateral)		.012
		N	40	40
	Programación y actuaciones preparatorias	Coeficiente de correlación	,393*	1.000
		Sig. (bilateral)	.012	
		N	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 22, la capacitación se relaciona directamente con la programación y actuaciones preparatorias según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,393$), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,012 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

3.2.3. Hipótesis Específica 2

Hipótesis nula (H_0)

Ho: No existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis alternativa (H_1)

Ha: Existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Tabla 23. *Correlación de la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección.*

	Capacitación		Desarrollo de los procedimientos de selección
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,346*
		N	.029
	Desarrollo de los procedimientos de selección	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	,346*
		N	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 23, la capacitación se relaciona directamente con el desarrollo de procedimientos de selección según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,346$), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,029 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

3.2.4. Hipótesis Específica 3

Hipótesis nula (H_0)

Ho: No existe una relación significativa entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis alternativa (H_1)

Ha: Existe una relación significativa entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Tabla 24. *Correlación de la capacitación y la ejecución contractual del personal.*

			Capacitación	Ejecución contractual
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	.302
		Sig. (bilateral)		.058
		N	40	40
	Ejecución contractual	Coeficiente de correlación	.302	1.000
		Sig. (bilateral)	.058	
		N	40	40

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 24, la capacitación no se relaciona con la ejecución contractual del personal según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,302$), lo que indica que no existe una relación entre las variables; con un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,058 \geq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna, y se acepta la hipótesis nula.

3.2.5. Hipótesis Específica 4

Hipótesis nula (H_0)

Ho: No existe una relación significativa entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Hipótesis alternativa (H_1)

Ha: Existe una relación significativa entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.

Tabla 25. *Correlación de la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual.*

	Capacitación		Capacitación	Culminación y liquidación de la ejecución contractual
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,456**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	40	40
	Culminación y liquidación de la ejecución contractual	Coefficiente de correlación	,456**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	40	40

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

Interpretación:

De los resultados obtenidos en la tabla 25, la capacitación se relaciona directamente con la culminación y liquidación de la ejecución contractual según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,456$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,003 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación, se encuentra dirigido a establecer la relación significativa existente entre la capacitación del personal y el proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, para conocer el grado de asociación existente entre la capacitación recibida y los procedimientos que se dan durante las etapas en las contrataciones de bienes, servicios y ejecución de obras requeridas por las diversas áreas, destinadas a la satisfacción de las necesidades de la colectividad nacional, por lo que es fundamental que los procedimientos de contratación culminen en el plazo establecido y repercuta en una ejecución de obra en el tiempo programado.

De forma general, en referencia a la hipótesis general, se encontró que la capacitación se relaciona directamente con el proceso de contratación según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,617$), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,000 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado coincidió con los autores Pretell y Marcelo (2014), quienes sostuvieron que existe asociación significativa entre la capacitación en inteligencia emocional y la calidad de servicio, habiendo sido percibida antes por los socios como deficiente, recibiendo trato inadecuado e información ambigua cuando solicitaban un producto o servicio generando malestar en ellos. Después de realizada la capacitación, el personal desplegó emociones diferentes incrementando la calidad del servicio ofrecido. Asimismo, coincide con Alvites (2014) que concluyó que existe una relación significativa entre la capacitación y la gestión administrativa en la Sub Gerencia de Logística del Registro Nacional de Identificación y estado Civil – RENIEC 2014. Definitivamente, la capacitación es una constante en la gestión administrativa de las instituciones públicas y privadas, ya que los procedimientos y normativas aplicables en diversos casos, son actualizados constantemente y/o modificados para extender su alcance de aplicación y/o realizar aclaraciones en su interpretación.

De forma específica, se enfoca la discusión por hipótesis específicas a continuación:

En cuanto a la primera hipótesis específica, se halló que la capacitación se relaciona directamente con la programación y actuaciones preparatorias según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,393$), lo que indicó que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,012 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna. Los resultados obtenidos entran en concordancia con Oyola (2013), quien concluyó que existe una relación significativa entre la capacitación del personal y la gestión documentaria en el área de Logística. En ese sentido, el personal que labora en la gestión documentaria de un área tan primordial como lo es Logística, debe contar con los conocimientos necesarios para cumplir a cabalidad su labor, considerando que el retraso en la entrega de documentos clave acarrea en muchas oportunidades responsabilidad funcional en los servidores, debido a los plazos fijados por la normativa de contrataciones para el desarrollo de los procesos de selección. Son en casos como el señalado, que la capacitación es primordial en el personal que recibe los documentos destinados a las áreas de Logística o Abastecimiento, no solo en temas de trámite documentario sino también en la Ley N° 27444 – Ley General del Procedimiento Administrativo y la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, donde se establecen los plazos con los que cuenta a entidad para dar atención a los diversos documentos emitidos por terceros a la entidad.

Sobre la segunda hipótesis específica, se encontró que la capacitación se relaciona directamente con el desarrollo de procedimientos de selección según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,346$), lo que indicó que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,029 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Sobre el particular, De Pinho (2014) evidenció que la gestión administrativa está en todas las etapas de los procesos de selección, ya que, al no contar con una gestión enfocada en la capacitación durante la fase de actos preparatorios, la oportunidad en la que se dan las contrataciones no originaría la satisfacción de la ciudadanía a quienes va dirigida dicha contratación. Por el contrario, las acciones inadecuadas repercutirían en posibles declaratorias de

desierto, apelaciones o también declaratorias de nulidad de los procesos de selección, lo cual afectaría directamente a la población rural que es la beneficiaria directa de las obras convocadas por Agro Rural. Por otro lado, durante la fase de ejecución contractual también es determinante contar con una eficiente gestión administrativa, a fin de evitar posibles arbitrajes y pagos excesivos sobre el monto contratado, los cuales se dan por adicionales no previstos durante la etapa de elaboración del expediente técnico.

Respecto a la tercera hipótesis específica, que indica existe una relación significativa entre la capacitación y la ejecución contractual del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017, se halló que la capacitación no se relaciona directamente con la ejecución contractual según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,302$), lo que indicó que no existe relación entre las variables; con un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,058 \geq 0,05$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis alterna, y se aceptó la hipótesis nula. El hallazgo se contrapone con lo propuesto por Arones (2014) quien concluyó que existe una relación significativa entre el análisis de las bases administrativas y la obtención de la buena pro. Los instrumentos diseñados estuvieron dirigidas a entablar la relevancia de la elaboración de las bases administrativas y la obtención de la buena pro por parte de algún postor que cumpla con las mismas. En base a la norma, se precisaron los documentos de presentación obligatoria y facultativos, siendo responsabilidad del comité especial o del órgano encargado de las contrataciones, adicionar los necesarios a fin de evidenciar el cumplimiento de los requerimientos técnicos mínimos, así como el calendario de actividades (etapas). Todos estos son aspectos relevantes en una capacitación. En tal sentido, se evidencia la relación entre los documentos obligatorios y facultativos, las funciones administrativas y la obtención de la buena pro. Se complementa asimismo con Acosta y Bedoya (2013), quienes señalaron que la capacitación es importante realizarla de una manera constante para la mejora de la experiencia laboral, actualizando los conocimientos, aumentando la competitividad y confiabilidad tanto del personal de ventas como el de la empresa. Observaron que la falta de capacitación reflejó en los trabajadores fallas y errores en el lugar de trabajo y un bajo rendimiento laboral, debiendo aplicar un plan de capacitación a fin

de obtener mejores habilidades, destrezas y actualizar los conocimientos en lo que respecta a su cargo en el departamento de ventas.

En relación a la cuarta hipótesis específica, se encontró que la capacitación se relaciona directamente con la culminación y liquidación de la ejecución contractual según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,456$), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,003 \leq 0,05$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, y se aceptó la hipótesis alterna. Cabe resaltar los resultados que se contraponen en el estudio de Hernández (2013), quien sostiene que la Gerencia de Operaciones no presenta instrumentos técnicos metodológicos que permita reconocer las necesidades de capacitación impidiendo su implementación conforme a los requerimientos de los colaboradores. Ello no ha permitido obtener beneficios propios de la capacitación y hace imposible medir impactos del desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, no hay relación entre el perfil ideal y perfil real de los colaboradores en su desempeño. También, es pertinente lo encontrado por Silva y Gómez (2012) quienes concluyeron señalando que a través de la aplicación del Programa de Auditoría de Contrataciones Públicas a las cooperativas, el auditor busca verificar que los procesos de adquisiciones de bienes y servicios y contratación de obras se hayan cumplido bajo cumplimiento de la normativa legal vigente, buscando evaluar la adecuada integración de las bases, evaluación de las propuestas y adjudicación de la buena pro de los procesos de selección, a fin de determinar si el proceso se efectuó de acuerdo con los criterios establecidos en el pliego de peticiones. Las entidades del sector público cuentan con una Oficina de Control Institucional, encargada de verificar el cumplimiento de las normas. Asimismo, anualmente y/o a pedido del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, se realiza una auditoría al ejercicio presupuestal ejecutado, el cual se encuentra normado mediante Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y la Directiva N° 005-2014-CG/AFIN “Auditoría Gubernamental”. Sin embargo, muchas veces las personas encargadas de realizar la auditoría y los trabajadores de los Órganos de Control, tienen poco conocimiento de la normativa de contrataciones y sus procedimientos, que en la práctica generan

retrasos más que correcciones. Se adiciona además la predisposición de ubicar hallazgos en los expedientes de contratación produciendo informes con poco criterio en las observaciones planteadas, las cuales van desde considerar una normativa derogada hasta procedimientos que no corresponden al objeto de la contratación. Aspectos que son necesarios de considerar en una capacitación para evitar la ejecución incorrecta de los procedimientos de contratación.

V. CONCLUSIÓN

Primera

Se determinó la relación que existe entre la capacitación y el proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. Existe una relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,617 y el nivel de significación fue $p= 0,000 \leq 0,05$.

Segunda

Se determinó la relación que existe entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. Existe una relación significativa entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017 ($\rho= 0,393$; $p= 0,012 \leq 0,05$). El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,617 y el nivel de significación fue $p= 0,000 \leq 0,05$.

Tercera

Se determinó la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. Existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,346 y el nivel de significación fue $p= 0,029 \leq 0,05$.

Cuarta

Se determinó la relación que existe entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. No existe una relación significativa entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,302 y el nivel de significación fue $p= 0,058 \geq 0,05$.

Quinta

Se determinó la relación que existe entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. Existe una relación significativa entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017. El coeficiente Rho de Spearman fue de 0,456 y el nivel de significación fue $p= 0,003 \leq 0,05$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

A la Alta Dirección del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, evidenciada la relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas, se recomienda mayor control gerencial para influir directamente en los procesos de contratación evaluando bajo responsabilidad los riesgos y las garantías requeridas para el cumplimiento de la ley. Ello implica diseñar programas de capacitación acordes a la normativa vigente sobre el proceso de contrataciones antes de iniciar el proceso mismo de contratación. Esto supondrá menor demora y correctos procedimientos en cumplimiento de la ley.

Segunda

A la Alta Dirección del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, encontrada una relación significativa entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en las obras públicas, se sugiere desarrollar políticas y procedimientos acordes con la transparencia pública, principalmente con los usuarios del bien y/o servicio a contratar.

Tercera

A la Alta Dirección del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, al respecto de la relación entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en las obras públicas, es necesario considerar el identificar y analizar riesgos en cuanto al logro de objetivos institucionales, a fin de mejorar el proceso de contratación de las obras públicas.

Cuarta

A la Alta Dirección del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, al no encontrarse asociación entre la capacitación y la ejecución contractual del personal se recomienda poner énfasis en esta temática para un mejor desempeño en el proceso de contratación de las obras públicas. Es decir, debe incorporarse en la capacitación, cada una de las fases previstas en el proceso de contratación considerando los errores frecuentes y la interpretación de la norma.

Quinta

A la Alta Dirección del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, frente a la relación significativa entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas, se sugiere informar oportunamente del cumplimiento o no cumplimiento de los proveedores, en correspondencia con la objetividad y la normativa legal.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, C. y Bedoya, L. (2013). *Propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveduría de servicios y suministros industriales, (Provesica Oriente C.A) Maturin 2013*. (Tesis de Licenciatura). Maturin, Venezuela: Universidad de Oriente Núcleo Monagas.
- Álvarez, J.; Hiromoto, I. y Álvarez, R. (2016). *Manual Operativo del Proceso de Contrataciones del Estado*. Perú: Juan Franciso Alvarez Illanes Editor.
- Alvites, L. (2014). *Capacitación y gestión administrativa en la Sub Gerencia de Logística del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Lima: Universidad ESAN.
- Arones, D. (2014). *Análisis de las bases de un proceso de selección público de bienes y la buena pro en el rubro de insumos y quipos de laboratorio en el Perú*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Arnoletto, E. J. (2005). *La gestión organizacional en la administración pública*. Córdoba, Argentina: Educc.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Perason Educación.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico DF: Interamericana Editores
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGrawHill.
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Díaz de Santos.
- De Pinho, J. (2014). *Gestión administrativa y licitaciones públicas para la contratación de obras en la unidad ejecutora agro rural del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2014*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF. Interamericana Editores.
- Hernández, G. Y. (2013). *Proceso de capacitación para el personal de la Gerencia de Operaciones de un grupo financiero del país*. (Tesis de Licenciatura). Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala. Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4484.pdf
- Méndez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México D.F.: Limusa.
- Morante, L. E. (2013). *Área contrataciones del Estado, Abastecimiento y Control*

- Patrimonial. *Actualidad Gubernamental*, 59, Setiembre, VII-1-VII-8. Recuperado de http://aempresarial.com/servicios/revista/59_50_GWTYAPOXERBALSHYS NKFBCZSKEKVHIWOEPMFFBCJTEKEWRDPEN.pdf
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE (2014). Ley N° 30225. *Ley de contrataciones del Estado*. Recuperado de <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley%2030225%20Ley%20de%20contrataciones-julio2014.pdf>
- Oyola, V. (2013). *Capacitación del personal y la gestión documentaria en el área de Logística del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Palomino, J. A.; Peña, J. D.; Zevallos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de la Investigación*. Lima. Editorial San Marcos.
- Pretell, E. B. y Marcelo, E. A. (2014). *Taller de capacitación en inteligencia emocional en el área de atención al cliente para mejorar la calidad de servicio brindada a los socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario en la provincia de Cajabamba – Departamento de Cajamarca 2014*. (Tesis de Licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/704/1/PRETELL_ERISON_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_CALIDAD.pdf
- Ramírez, A. (1996). *Metodología de la Investigación Científica*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Siliceo A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Mexico DF: Editorial Limusa.
- Silva, L. y Gómez, H. (2012). *Análisis del proceso de contrataciones públicas del departamento de auditoría administrativa, de la Región Uno de la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) en Cumaná - Estado Sucre*. (Tesis de Licenciatura). Cumaná: Universidad de Oriente.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico DF: Cengage Learning Editores.
- Wether, W. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Interamericana Editores SA.

Wigodski, J. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.pe/2010/07/variables.html>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Capacitación y proceso de contratación de obras en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?</p> <p>SECUNDARIOS ¿Qué relación existe entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>ESPECIFICOS: Determinar la relación que existe entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>ESPECIFICAS: Existe una relación significativa entre la capacitación y la programación y actuaciones preparatorias en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y el desarrollo de procedimientos de selección en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y la ejecución contractual del personal en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y la culminación y liquidación de la ejecución contractual en las obras públicas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima 2017.</p>	Variable 1: Capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
			Evaluación de las necesidades	Análisis de la organización Análisis de las tareas Análisis de las personas	1, 2, 3, 4, 5, 6,	5. Siempre 4. Muchas veces	Mala (20-46)
			Diseño	Objetivos instruccionales Capacitación Principios de aprendizaje	7, 8, 9, 10, 11,	3. Algunas veces	Regular (47-72)
			Implementación	Métodos en el puesto Métodos fuera del puesto Desarrollo gerencial	12, 13, 14, 15,	2. Pocas veces 1. Nunca	Buena (73-100)
			Evaluación	Reacciones Aprendizaje Comportamiento Resultados	16, 17, 18, 19, 20,		
			Variable 2: Proceso de contratación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y Rango de la variable
			Programación y actuaciones preparatorias	Programación Actuaciones preparatorias	1, 2, 3, 4,	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo	Bajo (30-52)
			Desarrollo de procedimientos de selección	Convocatoria Registro de participantes Consultas y observaciones a las bases Absolución de consultas y observaciones de las bases Elevación de observaciones a las bases, al OSCE de ser el caso Integración de las bases Presentación de ofertas Evaluación y calificación de ofertas Otorgamiento de la Buena Pro Consentimiento de la Buena Pro	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,	3. No opino 2. En desacuerdo 1. Totalmente desacuerdo	Medio (53-82) Alto (83-100)
Ejecución contractual	Perfeccionamiento y suscripción del contrato Ejecución contractual y plazos Adelantos Garantías Pagos Modificaciones al contrato	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,					

				Responsabilidades frente a las modificaciones del contrato Nulidad del contrato Resolución del contrato Penalidades			
			Culminación y liquidación de la ejecución contractual	Recepción y conformidad de bienes y servicios	29, 30		

Anexo 2: Instrumentos de investigación.

ENCUESTA SOBRE CAPACITACIÓN

Sexo: M F

Edad: 20-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46-50

Buenos días/tardes.

Este cuestionario identifica las estrategias que utilizas más habitualmente.

No hay límite de tiempo para contestar al Cuestionario.

No hay respuestas correctas o erróneas.

Lee detenidamente cada frase e indica el grado en que realizas las siguientes acciones en función del siguiente código:

1. Nunca __ N
2. Pocas veces __ PV
3. Algunas veces __ AV
4. Muchas veces __ MV
5. Siempre __ S

Por favor contesta a todos los ítems.

El Cuestionario es anónimo.

Muchas gracias.

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	PV	AV	MV	S
1	Para la capacitación, se analiza el ambiente organizacional para determinar el tema.	1	2	3	4	5
2	Se evalúan las necesidades del área que requiere la capacitación.	1	2	3	4	5
3	Se realiza un análisis de las actividades que se ejecutarán en la capacitación.	1	2	3	4	5
4	Las tareas a desarrollar se encuentran fundamentadas en la necesidad del área.	1	2	3	4	5
5	Se tienen identificados con anterioridad quiénes recibirán la capacitación.	1	2	3	4	5
6	Se fundamenta el por qué recibirán la capacitación los individuos incluidos en ella.	1	2	3	4	5
7	Se tienen claros objetivos medibles en la capacitación.	1	2	3	4	5
8	Los objetivos son expuestos a los beneficiarios de la capacitación.	1	2	3	4	5
9	Se fomenta la capacitación en el área para la adquisición de una competencia específica en beneficio del área.	1	2	3	4	5
10	Todo esfuerzo se orienta al logro del aprendizaje en los colaboradores.	1	2	3	4	5
11	Se tienen en claro los principios que rigen la capacitación que se realiza en la entidad pública.	1	2	3	4	5
12	Junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados	1	2	3	4	5

13	Se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación	1	2	3	4	5
14	Para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos	1	2	3	4	5
15	Se capacita a los puestos medio y alto sobre temas de desarrollo gerencial	1	2	3	4	5
16	La evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores	1	2	3	4	5
17	La evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra lo aprendido	1	2	3	4	5
18	Para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función	1	2	3	4	5
19	La capacitación realizada sirvió para la obtención de mayores beneficios económicos a la entidad pública	1	2	3	4	5
20	La capacitación realizada redujo tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública	1	2	3	4	5

ENCUESTA SOBRE PROCESO DE CONTRATACIÓN

1. Nunca __ N
2. Pocas veces __ PV
3. Algunas veces __ AV
4. Muchas veces __ MV
5. Siempre __ S

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	PV	AV	MV	S
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente	1	2	3	4	5
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a tomas de decisión que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público	1	2	3	4	5
3	Se realizan actividades para preparar el proceso de contrataciones	1	2	3	4	5
4	Las actividades para preparar la contratación incluye tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias del bien y servicios a adquirir	1	2	3	4	5
5	Los procedimientos de selección para la contratación del Estado son convocados públicamente	1	2	3	4	5
6	Se cuenta con un Comité de Selección conformado por profesionales competentes	1	2	3	4	5
7	La convocatoria es abierta	1	2	3	4	5
8	La Entidad cuenta con una base de datos para difundir su convocatoria	1	2	3	4	5
9	El número de participantes registrados a través del SEACE es alto	1	2	3	4	5
10	Los participantes realizan consultas y observaciones a las bases	1	2	3	4	5
11	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas rápidamente por el Comité de Selección	1	2	3	4	5
12	Los postores de un procedimiento de selección acuden al OSCE	1	2	3	4	5
13	La OSCE se pronuncia sobre las observaciones de los postores	1	2	3	4	5
14	La integración de los documentos del procedimiento de selección se realizan adecuadamente	1	2	3	4	5
15	Diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien	1	2	3	4	5
16	Se evalúa y califican las propuestas con plena verificación de la información	1	2	3	4	5
17	Se publica en el SEACE la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento	1	2	3	4	5
18	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro	1	2	3	4	5
19	Se suscriben los contratos evaluando debidamente las garantías legales del proceso.	1	2	3	4	5
20	La ejecución contractual y los plazos son debidamente supervisados por la Entidad.	1	2	3	4	5
21	Los adelantes se entregan previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los proveedores	1	2	3	4	5
22	Los proveedores garantizan el cumplimiento de lo ofertado	1	2	3	4	5
23	Se realizan pagos previa constatación de avances	1	2	3	4	5
24	La modificación del contrato se realiza en el mínimo de ocasiones	1	2	3	4	5
25	Los Entidad se responsabiliza de las modificaciones que presente ante el	1	2	3	4	5

	contratista					
26	Cuando la Entidad ve perjuicios cursa carta notarial para dar nulidad al contrato	1	2	3	4	5
27	La Entidad frecuentemente resuelve el contrato	1	2	3	4	5
28	Quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado	1	2	3	4	5
29	Frente a la recepción del bien y/o servicio se emite la conformidad	1	2	3	4	5
30	La conformidad implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación	1	2	3	4	5

Anexo 3: Validación de instrumentos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr./Mg. Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coord. Investigación - PEPA - UCV.
- 1.3 Especialidad del validador: Economista - Metodólogo
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación:
- 1.5 Título de la Investigación: Capacitación y Proceso de Contratación en el MVCS, Lima 2017
- 1.6 Autor del Instrumento: Ramón Casimiro Apolo Espinosa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						81%

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: Capacitación

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		

Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Proceso de Contratación

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		
Item 21	/		
Item 22	/		
Item 23	/		
Item 25	/		
Item 26	/		
Item 27	/		
Item 28	/		
Item 29	/		
Item 30	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

.....
Dr. MANUEL SALVADOR CALMA BOTELO
DOCENTE ASesor DE TESIS
DNI 10248111

Firma del Experto Informante.

DNI. Nº 10248111 Teléfono Nº 942 796627

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
 DE INVESTIGACIÓN**
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr./ Mg. Sambel Norema Guero Edwin
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coordinadora / DTC, ASESOR
- 1.3 Especialidad del validador: Técnicos
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5 Título de la Investigación: Capacitación y Proceso de Continuidad en el MVCS, línea 2017
- 1.6 Autor del Instrumento: Raulo Enrique Apelo Espinal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: Capacitación

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		

Item 10			
Item 11			
Item 12			
Item 13			
Item 14			
Item 15			
Item 16			
Item 17			
Item 18			
Item 19			
Item 20			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable
Segunda variable: Proceso de Contratación

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1			
Item 2			
Item 3			
Item 4			
Item 5			
Item 6			
Item 7			
Item 8			
Item 9			
Item 10			
Item 11			
Item 12			
Item 13			
Item 14			
Item 15			
Item 16			
Item 17			
Item 18			
Item 19			
Item 20			
Item 21			
Item 22			
Item 23			
Item 25			
Item 26			
Item 27			
Item 28			
Item 29			
Item 30			

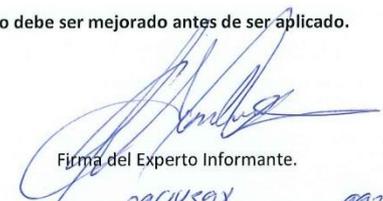
La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


Firma del Experto Informante.

DNI. N°

0964598

Teléfono N°

992244905

MG. CPCC. Guillermo E. Sondovist / Przewo.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
 DE INVESTIGACIÓN**
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr./ Mg. *Juanampa Acuña Norio*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: *DTC - UCV. PEA.*
- 1.3 Especialidad del validador: *Dr. Administración - Temático.*
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5 Título de la Investigación: _____
- 1.6 Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						<i>82%</i>

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: **Capacitación**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		

Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Proceso de Contratación

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 25	✓		
Item 26	✓		
Item 27	✓		
Item 28	✓		
Item 29	✓		
Item 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


Firma del Experto Informante.

DNI. Nº 22270771 Teléfono Nº 996379560

Anexo 4: Tabla de especificaciones.

VARIABLE	DIMENSIÓN	CANTIDAD DE INDICADORES	INDICADOR	ÍTEM	
CAPACITACIÓN	Evaluación de las necesidades	3	Análisis de la organización	1	Para la capacitación, se analiza el ambiente organizacional para determinar el tema.
				2	Se evalúan las necesidades del área que requiere la capacitación.
			Análisis de las tareas	3	Se realiza un análisis de las actividades que se ejecutarán en la capacitación.
				4	Las tareas a desarrollar se encuentran fundamentadas en la necesidad del área.
			Análisis de las personas	5	Se tienen identificados con anterioridad quiénes recibirán la capacitación.
				6	Se fundamenta el por qué recibirán la capacitación los individuos incluidos en ella.
	Diseño	3	Objetivos instruccionales	7	Se tienen claros objetivos medibles en la capacitación.
				8	Los objetivos son expuestos a los beneficiarios de la capacitación.
			Capacitación	9	Se fomenta la capacitación en el área para la adquisición de una competencia específica en beneficio del área.
				10	Todo esfuerzo se orienta al logro del aprendizaje en los colaboradores.
			Principios de aprendizaje	11	Se tienen en claro los principios que rigen la capacitación que se realiza en la entidad pública.
	Implementación	3	Métodos en el puesto	12	Junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados
				13	Se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación
			Métodos fuera del puesto	14	Para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos
			Desarrollo gerencial	15	Se capacita a los puestos medio y alto sobre temas de desarrollo gerencial
	Evaluación	4	Reacciones	16	La evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores
			Aprendizaje	17	La evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra lo aprendido
			Comportamiento	18	Para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función
			Resultados	19	La capacitación realizada sirvió para la obtención de mayores beneficios económicos a la entidad pública

				20	La capacitación realizada redujo tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública
PROCESO DE CONTRATACIÓN	Programación y actuaciones preparatoria	2	Programación	1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente
				2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a tomas de decisión que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público
			Actuaciones preparatorias	3	Se realizan actividades para preparar el proceso de contrataciones
				4	Las actividades para preparar la contratación incluye tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias del bien y servicios a adquirir
	Desarrollo de los procedimientos de selección	10	Convocatoria	5	Los procedimientos de selección para la contratación del Estado son convocados públicamente
				6	Se cuenta con un Comité de Selección conformado por profesionales competentes
				7	La convocatoria es abierta
			Registro de participantes	8	La Entidad cuenta con una base de datos para difundir su convocatoria
				9	El número de participantes registrados a través del SEACE es alto
			Consultas y observaciones de las bases	10	Los participantes realizan consultas y observaciones a las bases
			Absolución de consultas y observaciones de las bases	11	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas rápidamente por el Comité de Selección
			Elevación de observaciones a las bases, al OSCE	12	Los postores de un procedimiento de selección acuden al OSCE
				13	La OSCE se pronuncia sobre las observaciones de los postores
			Integración de las bases	14	La integración de los documentos del procedimiento de selección se realizan adecuadamente
			Presentación de ofertas	15	Diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien
			Evaluación y calificación de ofertas	16	Se evalúa y califican las propuestas con plena verificación de la información

		Otorgamiento de la Buena Pro	17	Se publica en el SEACE la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento
		Consentimiento de la Buena Pro	18	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro
Ejecución contractual	10	Perfeccionamiento y suscripción del contrato	19	Se suscriben los contratos evaluando debidamente las garantías legales del proceso.
		Ejecución contractual y plazos	20	La ejecución contractual y los plazos son debidamente supervisados por la Entidad.
		Adelantos	21	Los adelantos se entregan previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los proveedores
		Garantías	22	Los proveedores garantizan el cumplimiento de lo ofertado
		Pagos	23	Se realizan pagos previa constatación de avances
		Modificación al contrato	24	La modificación del contrato se realiza en el mínimo de ocasiones
		Responsabilidades frente a las modificaciones del contrato	25	Los Entidad se responsabiliza de las modificaciones que presente ante el contratista
		Nulidad del contrato	26	Cuando la Entidad ve perjuicios cursa carta notarial para dar nulidad al contrato
		Resolución del contrato	27	La Entidad frecuentemente resuelve el contrato
		Penalidades	28	Quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado
Culminación y liquidación de la ejecución contractual	1	Recepción y conformidad de bienes y servicios	29	Frente a la recepción del bien y/o servicio se emite la conformidad
			30	La conformidad implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, **CAMA SOTELO, MANUEL SALVADOR**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y carrera Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

“CAPACITACIÓN Y PROCESO DE CONTRATACIÓN DE OBRAS EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA, 2017”, del estudiante **APOLO ESPINAL, CARLOS ENRIQUE**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin**.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 de diciembre del 2018



.....
CAMA SOTELO MANUEL SALVADOR

DNI: ...18099550 .

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://evturnbin.com/app/carta/6673e18c1e864959275d8ing=es53ro=380u=1049816767

feedback studio Capacitación y Proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Capacitación y Proceso de contratación en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
 Apolo Espinal, Carlos Enrique

ASESOR:
 Dr. Manuel Sotolador Camá Sotelo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
 2017

Número de palabras: 20044

Página: 1 de 99

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

20 / 0

20 %

Coincidencias

1	www.scribd.com	Fuente de Internet	4 %
2	www.vivienda.gob.pe	Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a EP NBS S...	Trabajo del estudiante	2 %
4	paulovi.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
5	Water and Territory in L...	Publicación	2 %
6	es.scribd.com	Publicación	2 %

01:25 p.m.
 18/10/2017



 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **APOLO ESPINAL, CARLOS ENRIQUE**, identificado con DNI N° **40247434**, egresado(a) de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“CAPACITACIÓN Y PROCESO DE CONTRATACIÓN DE OBRAS EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA, 2017”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



APOLO ESPINAL, CARLOS ENRIQUE

DNI: **40247434**

Fecha: 03 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Cama Sotelo, Manuel Salvador

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Apolo Espinal Carlos Enrique

INFORME TÍTULADO:

“CAPACITACIÓN Y PROCESO DE CONTRATACIÓN DE OBRAS EN EL MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA, 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: **16 diciembre de 2017**

NOTA O MENCIÓN: **12 (DOCE)**



DR. CAMA SOTELO MANUEL SALVADOR