



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Capacitación y Ejecución del Plan Anual de  
Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable  
y Alcantarillado de Lima**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Luis Herbert Gamonal Templo

**ASESOR:**

Mg. Cristian Medina Sotelo

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Control Administrativo

**PERÚ – 2017**

**Página del jurado**

---

**Dr. Rodolfo Talledo Reyes**  
**Presidente**

---

**Mg. Fernando Nolazco Labajos**  
**Secretario**

---

**Mg. Cristian Medina Sotelo**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mi amada esposa, por su paciencia, comprensión, apoyo y tolerancia. A mis hijos quienes son mi fortaleza para superar los retos de mi vida. A mis padres y hermanos, quienes fueron los que formaron.

Luis.

## **Agradecimiento**

A Dios, por iluminarme en cada paso que doy en mi vida.

A mis compañeros por el apoyo en la realización de este proyecto.

Al. Mg. Cristian Medina por su apoyo en el desarrollo de esta investigación.

Luis.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Luis Herbert Gamonal Templo, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 08695600, con la tesis titulada “Capacitación y Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de mayo del 2017

.....  
Luis Herbert Gamonal Templo  
DNI 08695600

## **Presentación**

A los señores miembros del Jurado Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte, presento la Tesis titulada: “Capacitación y Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima”; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en ocho capítulos. En el primer capítulo se expone los antecedentes de la investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos. En el Capítulo II corresponde al Marco Metodológico, se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el Capítulo III se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está referido a las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones. En el séptimo capítulo se presenta las referencias. Finalmente se presenta los apéndices correspondientes.

El autor

## Índice

	Página.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación Científica	19
1.3. Justificación	31
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	39
1.6. Objetivos	40
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>42</b>
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	46
2.4. Tipo de estudio	46
2.5. Diseño de investigación	47
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8. Métodos de análisis de datos	49
<b>III. Resultados</b>	<b>50</b>
3.1 Estadísticos descriptivos	51

3.2 Prueba de Hipótesis	56
<b>IV. Discusión</b>	<b>60</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>63</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>65</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>67</b>
<b>VIII. Anexos</b>	<b>73</b>



## Índice de tablas

	Página.
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la variable Capacitación	44
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la variable Planeamiento	45
Tabla 3: Expertos que evaluaron el instrumento	49
Tabla 4: Estadística de Fiabilidad	49
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación	51
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Institucionalidad	52
Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Administrativa	53
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Comunitaria	54
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL	55
Tabla 10: Coeficiente de correlación de las variables Capacitación y Planeamiento	56
Tabla 11: Coeficiente de correlación de la Dimensión Institucionalidad y Planeamiento	57
Tabla 12: Coeficiente de correlación de la Dimensión Administrativa y Planeamiento	58
Tabla 13: Coeficiente de correlación de la Dimensión Comunitaria y Planeamiento	59

## Índice de figuras

	Página
	.
Figura 1: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de capacitación	51
Figura 2: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Institucionalidad	52
Figura 3: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Administrativa	53
Figura 4: Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Comunitaria	54
Figura 5: Distribución porcentual de los trabajadores según el de ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL	55

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SEDAPAL.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado. La población censal fue de 25 colaboradores que laboran en los Órganos Encargados de las contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 23 ítems para la variable capacitación y de 24 ítems para la variable Planeación. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones del Estado. (Rho de Spearman = 0,714\*) siendo ésta una correlación moderada entre las variables.

**Palabras claves:** Capacitación, Ejecución del Plan Anual de Contrataciones, Órgano Encargado de las Contrataciones.

## Abstract

The objective of the investigation was to determine the relationship between the Training and the Execution of the Annual Procurement Plan of the Lima Water and Sewerage Service - SEDAPAL.

Methodologically, the research was of a basic type, non-experimental design, cross-correlational level, because it was determined the relationship between the variables in a given time. The census population consisted of 25 collaborators who work in the Organs in charge of the contracting of the Lima Water and Sewerage Service - SEDAPAL. For the data collection, the survey technique was used, whose instrument was the Likert scale questionnaire of 23 items for the training variable and 24 items for the variable Planning. Descriptive statistical processing was performed using the Excel program and the inferential program with the statistical program SPSS 22.

The results of the investigation showed that there is a direct and significant relationship between the Training and the Execution of the Annual State Procurement Plan. (Spearman's Rho = 0.714 \*), this being a moderate correlation between the variables.

Keywords: Training, Execution of the Annual Plan of Contracts, Organ in charge of the Contracts.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Antecedentes

Moreira (2013) en su tesis titulada “Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio. Propuesta de un módulo práctico”, para optar el grado de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior de la Universidad de Guayaquil, donde sus objetivos generales era establecer las necesidades de adiestramiento del personal administrativo, evaluar la calidad de servicio que ofrece el personal administrativo y plantear un modelo practico de adiestramiento profesional del personal, para el estudio utilizó una población de 131 personas, entre personal administrativo, directores profesores y estudiantes de la Escuela de Administración y Marketing de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil, a quienes aplico el instrumento que consistió en una encuesta conformada por 20 preguntas cuya respuesta se encuentra estructurada en la escala de Likert; análisis de confiabilidad y valides por juicios de expertos, llegando a la conclusión que el 95% de la población encuestada considera que la formación incurre en su calidad de servicio, así como realizar evaluaciones periódicas cada seis meses, que el personal está de acuerdo que el servicio que ofrecen no es excelente, que el personal no cuenta con experiencia, y que con capacitación continua se optimizaría la calidad de servicio de atención hacia el cliente y por ultimo recomendando que se elabore planes de adiestramiento en función a las necesidades de actualización, debilidades, reforzamiento entre otros que requiera el personal.

Días (2011) en su tesis titulada “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León”, para optar el grado de Maestría en Administración; de la Universidad de Montemorelos; cuyo objeto de estudio fue establecer que la autoevaluación del estado en que se encuentran capacitados los empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la Zona Montemorelos – Linares, de Nuevo León incide en la autoevaluación de grado de desempeño laboral de los mismos empleados; la población de la presente investigación estuvo compuesta por 141 trabajadores la CFE zona Montemorelos-Linares, la muestra fue de 113

empleados que fueron los que participaron; para la presente investigación se desarrollaron un primer instrumento para medir la autoevaluación de grado en que se encuentran capacitados y un segundo instrumento para medir la autoevaluación del grado de desempeño laboral; llegando a la conclusión que existe una relación directamente proporcional entre la autoevaluación del grado de capacitación y la autoevaluación del grado de desempeño laboral.

González y Patiño (2011) en su tesis titulada “Modelo de Capacitación para el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria del Área Andina, Seccional Pereira” para la consecución del título de Magister en Administración en la Universidad Tecnológica de Pereira donde su objetivo general es elaborar un modelo que sea propio de la institución para desarrollar capacitaciones de las competencias dirigido a desarrollar el incremento de la productividad acompañado del desarrollo humano para el personal que labora en la parte administrativa; el estudio tiene un enfoque Cualitativo, en lo que se refiere al proceso de capacitación y el nivel en que se desarrollo es del tipo descriptivo debido a que una vez recogida la información, se desarrolló el modelo; para la recolección de información se recurrió a documentación y normatividad interna, se desarrollaron entrevistas abiertas acompañado de encuestas; como conclusión se construyó un modelo para las capacitaciones que se realizarán para las competencias con la finalidad de aumentar la productividad acompañado de acompañado del desarrollo humano para el personal que labora en la parte administrativa que pertenece a la Fundación Universitaria del Área Andina, este modelo consiste en una mejora continua que consta de: Diagnosticar, Planear, Programar, Ejecutar, Evaluar y seguimiento.

Artavia (2012) en su tesis “Plan de Proyecto para la Detección de Necesidades de Capacitación en los Puestos de Atención al Público en el Departamento civil de la Sede Central del Tribunal Supremo de Elecciones”, para optar por el título de Master en Administración de Proyectos en la Universidad para la Cooperación Internacional; donde su objetivo general es la planeación del proyecto que sea utilizado para identificar las necesidad de capacitar al personal que atiende al público por ventanilla del Departamento Civil en la Sede Central

del Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica respecto a su capacitación; las áreas del conocimiento que se analizaron fue el alcance, el tiempo, los recursos humanos y las comunicaciones; como conclusiones obtenidas se cita: Al departamento civil, quien solicito determinar las necesidades de Capacitación que permitió la identificación de la necesidad de formación, que mejora el desempeño, así como la relación con el público; definir el trascendencia del proyecto; se estableció como impacta el equipo de trabajo a través del análisis de poder versus la influencia, debido a que las personas mostraron, tanto en el nivel técnico como el profesional estar bien calificados, con un buen nivel para influenciar en el desarrollo del mismo.

Rojas (2014) en su tesis titulada “Estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo” para optar el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales en la Universidad de Carabobo; donde el objetivo general es Capacitar sobre el conjunto de estrategias aplicables al patrullaje policial con la finalidad de mejorar el desempeño de los funcionarios de la institución. Como conclusión menciona que debido a que los funcionarios son constantemente cambiados, no permitiéndoseles conocer a profundidad las causas que originan los delitos en la localidad, asimismo, por desconocimiento de la situación social de la comunidad origina falta de comunicación con los vecinos y por ende el incremento de delitos. Por ello recomienda la aplicación de una estrategia donde debe ponderar la cultura organizacional y un mayor involucramiento con la comunidad.

Tome (2014) en su tesis titulada “Manual del Procedimiento para la Compra y Contratación de Bienes y Servicios en la Corporación Municipal de Cane, La Paz” para optar el título de Master en Administración de Empresas con orientación en Finanzas en la Universidad Autónoma de Honduras; menciona que :las compras se encuentra normado por la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, la ley General del Presupuesto y las disposiciones Generales de Ingreso y Egreso para cada año fiscal de Honduras; el objetivo general es diseñar



de un manual que sea utilizado para los procedimientos de compras, las adquisiciones de bienes y la contrataciones de servicios en la Corporación Municipal de Cane, La Paz; el instrumento utilizado para la recolección de información de fuente primaria fue la entrevista acompañado de una encuestas, el proceso de recolección de datos implico selección del instrumento que se utilizó para la medición, la aplicación del instrumento y el análisis de las mediciones obtenidas; como conclusión de la investigación se desarrolló el manual de estandarización de los procedimientos administrativos que incluyen la legislación vigente , para que puedan cumplir en cabalidad y apegado la normativa.

Paredes (2013) en su tesis: “Proceso de Control y su Incidencia en las Compras Directas en los Organismos Públicos Descentralizados de Lima 2012 – 2013”, para optar el Grado Académico de Maestro en Contabilidad y Finanzas con Mención en Auditoría y Control de Gestión Empresarial en la Universidad San Martín de Porres; donde el objetivo es establecer en qué medida el proceso para realizar el control trasciende en la realización de las compras directa que realizan los organismos descentralizados de Lima; la población estaba constituida por los operadores Logísticos y los jefes del Órgano de Control Institucional, de los Organismos Descentralizados de Lima; calculándose una muestra que la conforman 49 organismos descentralizados, en donde se utilizaron como instrumento entrevistas y encuestas a personas y análisis de documentos tales como libros, manuales , tesis, reglamentos, normas internas, directivas y presupuestos relacionados con el tema de investigación. Llegando a la conclusión que las entidades por no tener una normatividad que reglamente las compras directas cuyos valores referenciales sean menor o igual a tres unidades impositivas tributarias, estas no estarían supervisadas por el órgano de control institucional debido a que no tendrían como verificar el cumplimiento del marco legal, motivo por el cual algunas entidades optaron por elaborar su propio procedimiento a fin de respaldar su actuación, el autor considera que debido a que el Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado excluye de la Ley de Contrataciones Estado las compras directas cuyo valor referencial es menor o igual a tres Unidades Impositivas Tributarias, expone al proceso a no ser

transparente, generándose la suspicacias en la conducción del mismo, y por estar normado mediante un procedimiento de la entidad se podría incurrir delito por corrupción.

Riera (2011) en su tesis titulada “El portal de compras públicas, análisis del sistema actual y posibles alternativas para mejorar la contratación pública a través de este sistema” para optar el grado de Maestría en Derecho Administrativo; en la Universidad Técnica Particular de Loja; donde el objetivo general consiste en realizar el análisis de los procesos de las contratación pública que son publicados en el portal de compras públicas, desde la óptica de la entidad pública y del contratista, con la finalidad de evaluar sus principales problemas para elaborar las soluciones aplicables a su realidad nacional; para lo cual ha realizado el diagnostico situacional, proponiendo como mejora la estandarización de los procesos, elaboración de pliegos adecuados de necesidades, modelos de informes de calificación de ofertas, Guía para la elaboración de especificaciones, y para la viabilidad de lo mencionado se analizó la aplicabilidad; finalmente tiene como conclusión que el portal web toma mucho tiempo en desarrollo de los procesos de contrataciones, no todos los procesos están automatizados, el catalogo electrónico no incluye el universo de productos, los convenios marcos tienen clausulas limitantes que son condiciones no favorables para las empresas públicas. Algunas debilidades que ocasionan que los procesos se declaren desierto, deficiencia en planificación al interior de la institución que originan la urgencia en los procesos de contrataciones, ocasionando deficiencias, desiertos en los proceso de contrataciones, mal uso de los recursos.

Julcahuanga (2013) en su tesis “Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación Laboral Juvenil Projovent, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 y 24 años en la ciudad de Piura” donde el objetivo general consiste en la determinación del nivel con el cual inciden las estrategias utilizadas para la capacitación, la elección de las Entidades de Capacitación (ECAPs) y el currículo del Programa PROJOVEN en Piura, en la inserción laboral de las personas entre los años 16 y 24, el alcance de la

investigación es descriptiva, el estudio es cualitativo, utilizo una muestra de 65 jóvenes de una población de 1292; Indica que como resultado del estudio se confirma que las entidades de capacitación seleccionadas, tiene una incidencia significativa en los procesos de capacitación, debido a que para la evaluación de las mismas, se consideró la infraestructura con la que cuenta para proveer de las necesidades para la realización de la capacitación. Los profesionales encargados de la capacitación, también es evaluado, así como el cumplimiento del currículo diseñado para la formación.

Barrientos (2012) en su tesis “Análisis de la detección de las necesidades de capacitación en un centro de investigación” para obtener el grado de Maestro en Administración en la Universidad Autónoma de Querétaro donde el objetivo principal consiste en la identificación y análisis los criterios que fueron utilizados por los líderes en la determinación de la necesidad del proceso para la capacitación dentro las diferentes áreas operativas del Centro de Investigación. Para el presente estudio la muestra no fue representativa del universo de la población, y la herramienta fue recolección de datos para lo cual se realizaron entrevistas semi estructuradas, la conclusión a la que se llegó fue que la capacitación es considerada como una actividad importante, debido a que contribuye al mejoramiento del desempeño de los investigadores en el desarrollo de sus funciones, incluye el desarrollo profesional, la adquisición y reforzamiento de las prácticas para la investigación y actualización de conocimientos.

## **1.2 Fundamentación Científica**

### **Logística en el Sector Público**

Para el presente trabajo de investigación debemos aclarar que las compras públicas están normadas por la Ley 30225 que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado y el Decreto Supremo N° 350-2015-EF se aprueba el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

La Logística consiste en la planificación, operación y control del flujo de material, servicio, información y dinero; es considerado como una función que comúnmente interactúa entre el abastecimiento, suministro, y la distribución del producto final. El objetivo primordial es atender la demanda en lo referente a la cantidad requerida, oportunidad en lo referido al tiempo de entrega, calidad y al menor costo. (Carro y Gonzales, 2013, p.3).

### **Teoría X y Y**

Mc Gregor (1960), desarrolló en el libro “El lado humano de las organizaciones” las siguientes teorías referentes al estilo de mando de los directivos:

#### **Teoría X**

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda, debido a esta tendencia humana al rehuir del trabajo, la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización. (p.49)

El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

#### **Teoría Y**

El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso, al ser humano común no le disgusta esencialmente trabajar, el control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización, el hombre debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos a cuya realización se compromete.

Se compromete a la realización de los objetivos de la empresa por las compensaciones asociadas con su logro. (p.52)

El ser humano ordinario se habitúa a buscar responsabilidades. La falta de ambición y la insistencia en la seguridad son, generalmente, consecuencias de la misma experiencia y no características esencialmente humanas. La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización, es característica de grandes sectores de la población.

Para el autor la teoría X y Y, nos muestra la diferencia entre la forma de administrar, por una parte la conducta humana se controla bajo estrictos métodos de calidad y política, por otra parte la administración se dirige en base a la conducta del ser humano a través de condiciones favorable que aumenten el potencial del individuo. En base a esto considero que la forma de administrar a la teoría Y es más efectiva, pues estratégicamente la organización se involucra con los individuos de manera que se identifican con la empresa, esto despierta el interés y la motivación para esforzarse de manera que los objetivos de la organización se cumplan, sinceramente creo que este tipo de administración no es muy aceptada por la mayoría de las organizaciones pues están con el pensamiento a la administración tradicional.

Al respecto tenemos diversas afirmaciones de la gestión del talento humano entre ellas la más relevante es de Atehortúa, Bustamante y Valencia (2005), quienes consideraron que:

Es determinante para que se logre el éxito, a la vez se debe mantener, implementar, y mejorar el sistema de gestión, por tal razón los procesos de todo tipo de prestación de un determinado servicio tienen como componente fundamental la intervención del ser humano (p.129).

Por lo tanto podemos considerar que la gestión del talento humano es de vital importancia, porque de ella depende la mayor parte del éxito o del fracaso de una empresa, muchas entidades consideran que es la base fundamental de toda entidad laboral para lograr una buena productividad.

De igual manera, Chiavenato (2010), afirma que:

Es un constante cambio a nivel del desarrollo político y tecnológico que será empleado para potenciar y dirigir el desarrollo de las competencias entre los trabajadores aplicando un trabajo en equipo, que debe ser coordinado y mejorando cada día las estrategias de gestión que son aplicadas en una determina institución. (p.47)

Por lo expresado podemos resaltar que se relaciona la capacidad de administrar los recursos humanos, brindándole respeto, capacitaciones, para que puedan desarrollar sus jornadas laborales con la finalidad de cumplir sus objetivos propios de la producción, de tal manera que los jefes logren obtener un eficiente desempeño y productividad a nivel laboral.

#### **Definición de la variable capacitación:**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011), sostiene que:

La capacitación un mecanismo en donde se selecciona instructores internos, que cuenten con experiencia dentro de la organización, para capacitar a otros en diferentes áreas, cuyo propósito es reducir los costos vinculados al entrenamiento de los colaboradores y formación de los mismos, y por otro lado, se valora la experiencia de los capacitadores aprovechando sus conocimiento y experiencia en los procesos de la organización. (p.35).

Se afirma que es necesaria la función de capacitación porque permite aportar a la organización y tener al personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones habiendo previamente descubierto las necesidades de la empresa.

De igual manera tenemos a Siliceo (2004), afirma que una capacitación puede concebir el adiestramiento en la transformación de la materia, y permite que la operación y el manejo de las herramientas e instrumentos sean de manera eficaz. (p. 51). El autor nos dice que toda capacitación da soporte y proyecta el desarrollo del hombre, forma su espíritu de crecimiento, de solidaridad, integra su personalidad dándole su identidad y libertad para optar por valores y caminos de reto y responsabilidad frente a sí mismo, su familia, su empresa, su comunidad y su patria.

De igual manera tenemos a Chiavenato (2007), quien sostiene que “la capacitación debe de realizarse de acuerdo a las necesidades de la organización, conforme la organización crece, sus necesidades varían y, por consiguiente, la capacitación tendrá que atender a las nuevas necesidades” (p.392). Es decir que las capacitaciones son necesarias para hacer detecciones periódicas de las necesidades de capacitación, así como determinarlas e investigarlas para que a partir de ellas se establezcan los programas adecuados para satisfacerlas convenientemente.

Similar definición considera Guglielmetti (1998), quien afirma que “la capacitación es fundamental para el desarrollo personal, el cual interactúa con el desempeño y la eficiencia en la organización por consiguiente la administración y el desarrollo personal deben integrarse a las demás funciones en las organizaciones” (p.9). Se afirma que la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

En la misma línea tenemos a Chauca (2000), considera que “La capacitación es el proceso mediante el cual las empresas proporcionan educación a sus recursos humanos, con el objeto de desarrollar aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan contribuir en forma efectiva al logro de los objetivos institucionales” (p.191). Se aprecia que la capacitación del personal es una herramienta que posibilita subir los niveles de productividad y competitividad de una organización.

En este sentido, la capacitación sin mecanismos eficaces que permitan la inserción laboral no será efectiva.

### **Dimensiones de la Variable capacitación**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura propone las siguientes dimensiones: institucional, la administrativa y la comunitaria.

#### **Dimensión Institucional**

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011), la dimensión institucional es:

Es esencial que se promueva y se valore el perfeccionamiento de habilidades y capacidades grupales e individuales, con la finalidad de que la institución se perfeccione y desenvuelva de forma autónoma, flexible y competente, accediendo a realizar modificaciones ante cambios y exigencias del entorno social. (p. 35).

Esta dimensión crea un modelo que consiste en sistematizar y analizar las actuaciones que tengan que ver con los aspectos estructurales de cada institución. Mostrando las condiciones necesarias para el funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran a los organigramas, tareas, distribución del trabajo,



tiempo requerido y de los espacios como estructuras formales; y los vínculos, formas de relacionarse, las prácticas cotidianas y ceremonias institucionales como estructuras informales.

Chiavenato (2012), sostiene que la dimensión institucional es:

El conjunto de procesos y estrategias de dirección para gestionar las funciones administrativas que apoyan a la gestión pedagógica en el mejoramiento de los procesos de gestión para lograr aprendizajes de calidad y cumplir con las metas y la política educativa institucional, estableciendo las funciones. Anuncia que la gestión armoniza medios (recursos, procesos, actividades) y fines (objetivos o propósitos de alcanzar) lo cual se constituya en una actividad fundamental de la naturaleza cualitativa y medible. (p.22).

El sistema organizativo institucional constituye la estructura a través de la cual se desarrolla la gestión institucional, administrativa, y pedagógica, las cuales requieren del planeamiento estratégico de procesos para proponer soluciones proyectadas a las situaciones problemáticas que se quiere revertir.

Gallegos (2004). Sostiene que “La dimensión institucional es más que una secuencia cíclica, pues están íntimamente relacionadas en interacción dinámica” (p.142). Para el autor un proceso administrativo es cíclico, dinámico e interactivo.

### **Dimensión Administrativa**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011) considera que:

La dimensión administrativa contiene labores y estrategias para el manejo de recursos humanos, económicos, materiales, procesos, cumplimiento de las normas y la supervisión, con la única intención de facilitar el proceso de enseñanzas y el aprendizaje. Esta dimensión busca la sinergia entre los intereses individuales y los intereses de la institución,

de tal forma que sea más fácil la toma de decisiones y permita alcanzar los objetivos institucionales. (p. 35).

Se afirma que la administración tiene el significado de bajo el mando de otro, es decir, es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Alvarado (2003), manifiesta que:

La dimensión administrativa implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos. Sin embargo, cuando estas tareas se desvirtúan en prácticas rituales y mecánicas conforme a normas, sólo para responder a controles y formalidades, como se entiende a la burocracia actualmente, entonces promueve efectos perniciosos que se alejan de sus principios originales de atención: cuidado, suministro y provisión de recursos para el adecuado funcionamiento de la organización. (p.30).

En este sentido, la dimensión administrativa implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos.

Tiramonti (2003), sostiene que:

La dimensión administrativa es el todo y la administración es una parte del todo, tiene que ver con el manejo y uso de los recursos. Por lo tanto, para una buena gestión es necesario tener un buen esquema de administración; o simplemente, la buena administración es fundamental para la buena gestión. (p. 29).

Podemos deducir que la dimensión administrativa se convierte así, no en un fin para sí mismo, sino en un soporte de apoyo constante que responde a las necesidades de la gestión educativa, privada y pública.

## **Dimensión Comunitaria**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011), considera que la dimensión comunitaria es:

La relación entre instituciones del entorno social e interinstitucional, entre los que figura toda organización que pertenece a la comunidad, autoridad municipal, regional, organizaciones civiles, eclesiales, y que la intervención de los mismos, responde a un objetivo que establezca asociaciones cuyas estrategias sirvan para el mejor desempeño de la institución. (p. 35).

Se refiere a la relación que existe entre la institución y la comunidad a la que pertenece, conociendo y comprendiendo las necesidades que demanda, con respecto a su actividad. Asimismo, conocer el papel que cumple en la cultura comunitaria.

En la misma línea tenemos a Motero (2014), quien afirma que la dimensión comunitaria es:

La que asiste a la comunidad y que es ejecutada con la misma. Esta definición delimita lo comunitario de lo asistencial, pues, si se prescinde de la participación de la comunidad, se trataría de psicología concerniente a aspectos técnicamente clínicos, lo esencial de la Psicología comunitaria es la participación de la comunicada con su participación y no sólo como un espectador. Naturalmente, tener una primera característica supone otras. (p. 31).

Para el autor no se refiere solamente a la participación de la comunidad en la vida de a nivel de la educación, sino más bien a nivel de valores, costumbres, religión etc. Etc.

Zambrano y Berroeta (2014), sostienen que la dimensión comunitaria “Está conformado por un determinado espacio geográfico que es

habitado por individuos que se conocen, poseen intereses comunes, analizan juntos sus problemas, y ponen en común sus recursos para resolverlos, podemos afirmar seguramente ahí existe una comunidad” (p. 23). Es decir que la Dimensión comunitaria se hace necesario destacar que la comunidad se va descubriendo en los diferentes espacios de intervención a partir del encuentro con la demanda, pudiendo ser definida esta última como una construcción histórico-social que se expresa en un momento dado que otorga las condiciones de posibilidad para que esta expresión emerja.

### **Variable Planeamiento**

Armijo (2009, p.15) sostiene que el planeamiento es “la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos” (p.143). Para el autor el Planeamiento determina a donde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuando, como y en qué orden

Para Vergara, el planeamiento es “diseñar un futuro deseado e identificar las formas para lograrlo” (2011, p.81). Se puede decir que es un proceso que nos permite realizar una gestión razonablemente previsible.

Según Terry, “el planeamiento es la primera función administrativa y se encarga de definir los objetivos para el futuro desempeño organizacional y decide sobre los recursos y tareas necesarios para alcanzarlo de manera adecuada” (2005, p.84). Por lo que, se puede deducir que el planeamiento se debe dar como primer paso para definir los objetivos.

### **Dimensión Impacto**

En esta dimensión “se refleja los resultados obtenidos de aplicar las políticas públicas comparándolos con los resultados esperados de los lineamientos de gobierno” (Presidencia de la República Oriental de Uruguay, 2015, p. 17). Se

refiere que la evaluación de impacto analiza las modificaciones originadas por una intervención.

Rogers (2012) considera que “los impactos se definen como: los efectos positivos y negativos, deseados y no deseados, directos e indirectos, primarios y secundarios, como consecuencia de una. Regularmente los impactos son posteriores a la ocurrencia” (p.2). En la práctica, a veces es útil que una evaluación incluya tanto los resultados como los impactos. Esto permite indicar de manera pronta si una intervención está funcionando o no; y si no está funcionando, ayuda a identificar dónde y, quizás, por qué.

Es posible realizar una evaluación de impacto en mediaciones a diferentes escalas. Las consecuencias deseadas de una intervención son relevantes en la evaluación de impacto, también es necesario investigar los consecuencias inesperadas.

### **Dimensión Eficacia**

Esta dimensión está referida al nivel con que se cumple los objetivos planificados, sin considerar los recursos asignados que tienen asignado para ello. Generalmente, se relacionan las actividades se realizaron versus las que se planificaron. (Presidencia de la República Oriental de Uruguay, 2015, p. 17)

La palabra “eficacia” viene del Latín *efficere* que, a su vez, es derivado de *facere*, que significa “hacer o lograr”. El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”. María Moliner interpreta esa definición y sugiere que “eficacia” “se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas”. Lo eficaz logra o hace lo que debía hacer. En la política la eficacia es el grado con el que se alcanza el objetivo propuesto. Un programa es eficaz si consigue los objetivos para lo que fue creado. Una organización es eficaz cuando cumple la misión de la razón de ser. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada. (Mokake, 2000, p.4.)

Fleitman (1995) cuando se cumplen los objetivos proyectados por la Institución. En tal sentido pone énfasis en los resultados y por lo tanto se ha realizado un buen trabajo en el sentido que se ha cumplido con lo deseado. Aquí no se valoran los medios ni los métodos para obtener el resultado. (p. 664)

### **Dimensión Eficiencia**

En dimensión se refiere a la relación entre la producción de algo y los recursos que fueron utilizados para la producción realizada.

La eficiencia es la producción de mayor cantidad posibles con una determinada cantidad de recursos o, alcanzar un nivel de producción requerido utilizando la menor cantidad de recursos. Un indicador puede ser el costo por unidad de producción que resulta de gasto de producción entre el total producido

Otro indicador de eficiencia es la medición del factor humano o productividad obtenida por cada unidad como por ejemplo día de trabajo. Esta medida de eficiencia es muy utilizada en las entidades públicas para evaluar a los técnicos y profesionales. (Presidencia de la República Oriental de Uruguay, 2015, p. 18)

La definición de la eficiencia es más complejas que la eficacia. Hay diversas definiciones de eficiencia y algo de prejuicio en contra del concepto. El Diccionario de la Real Academia Española indica que la eficiencia es “virtud y facultad para lograr un efecto determinado”. Esta fuente permitiría pensar que la eficacia y la eficiencia sean sinónimas. María Moliner señala que la eficiencia evalúa la forma como realiza los objetivos; El Diccionario Larousse lo define que se considera tanto los insumos usados como los resultados obtenidos; señala que la eficiencia es “la virtud para lograr algo. Es la relación existente entre el trabajo realizado, el tiempo utilizado, la inversión y el resultado logrado. Para que algo sea eficiente su característica es la capacidad para seleccionar y usar los

medios más efectivos y de menor desperdicio con el fin de llevar a cabo una tarea o lograr un propósito”.(Mokake,2000, p.4.)

Koontz y Weihrich (1998) menciona que es: “Una medida normativa de la utilización de recursos. Puede medirse por la cantidad de recursos utilizados en la elaboración de un producto” (p.61). La eficiencia aumenta a medida que decrecen los costos y los recursos utilizados.

Robbins y Coulter (2012) mencionan que:

La eficiencia, en cambio, es un concepto relativo. Se puede ser eficiente en diferentes grados. Podemos ser más eficientes, menos eficientes, medio eficientes, etcétera. Si ganamos el campeonato y lo hicimos contratando grandes estrellas mundiales para lograrlo, seguramente fuimos poco eficientes, aunque fuimos eficaces. Si ganamos el campeonato con jugadores de la propia cantera del equipo, seguramente fuimos eficientes y eficaces. (p.80)

Se refieren que la eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta.

Da Silva (2008), se inclina a decir “Que eficiencia implica operar de una determinada forma en la cual todos los recursos se utilicen de la manera más adecuada posible” (.p. 9). Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

### **Dimensión Calidad de Servicio**

Lehtinen y Lehtinen (1982), sostienen que: la calidad percibida por el cliente es: “La calidad en el servicio implica el mantenimiento de los clientes ya existentes y la atracción de nuevos clientes, dejando en ellos una impresión de la institución que los invite a hacer nuevos negocios con ella” (p.78).

Según Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988), “la calidad del servicio de atención al cliente es la orientación adecuada de los recursos materiales y humanos de una institución o empresa para lograr la satisfacción y bienestar en los clientes y usuarios” (p. 55).

Albrech, (2008), sostiene que:

La calidad de servicio es la medida de la dimensión en que una cosa o experiencia satisface una necesidad, soluciona un problema o agregar un valor para alguien. Las cosas tangibles pueden ser comparadas entre sí para observar su proximidad al ideal o estándar, pero tratándose de servicio y de las diferentes percepciones de los clientes, la mayor calidad no la dará el apego a un estándar, sino la superación de las expectativas que cada cliente tenga de lo recibido (p.36).

### **1.3 Justificación**

La planificación de las compras públicas es uno de los principales problemas de las compras públicas, en esos sentido el artículo 15° de la Ley 30225 prevé que la programación de bienes, servicios y obras deben estar en el cuadro de necesidades vinculado al Plan operativo institucional en la medida que las compras se realizan desde el enfoque de gestión por resultados. En ese sentido el plan anual de contrataciones viene a ser una herramienta para la gestión que permite planificar y ejecutar las contrataciones de la entidad con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados en el Plan Operativo Institucional y el presupuesto institucional de la Entidad.

En el Plan Anual de Contrataciones se encuentra programado el mes en el cual se deberá convocar el procedimiento de contrataciones, el cual debe considerar el tiempo de demora del procedimiento, la formalización contractual y el plazo de entrega del bien, servicio u obra.



El no convocarse en el plazo indicado, ocasionaría que el servicio, bien u obra, se no contrate para la fecha estimada y por consecuencia SEDAPAL no podría cumplir con la prestación del servicio de tratamiento de agua potable y alcantarillado a la población de Lima y Callao. Pudiéndose generar caos por la falta de este líquido elemento.

El presente trabajo analizará en qué medida la capacitación del personal que labora en el órgano encargado de las contrataciones que tiene a cargo la actividad de la contratación de los servicios, bienes u Obras se encuentra y/o requiere de capacitación para cumplir con la ejecución del Plan Anual de las Contrataciones.

### **Justificación Teórica**

Una de las mayores prioridades del Gobierno es asegurar que la gestión de las adquisiciones y la administración de los recursos financiera estén relacionadas, de modo que se garanticen una efectiva y oportuna prestación de servicios a la comunidad. Esto también requerirá que los planes y políticas del Estado y de los organismos sean más rigurosos y transparentemente interconectados con los programas y proyectos que convierten esos planes y políticas en resultados para la comunidad.

El plan anual de contrataciones es público, en su página Web de SEDAPAL, en donde se indica el valor referencial y el mes estimado en el que se debería de convocarse, sin embargo esta información no es muy precisa porque es susceptible de modificaciones las veces que la entidad lo crea necesario, esto es uno de los motivos por lo que no se convocan los procesos en los meses programados inicialmente, por ende son trasladados para los siguientes meses del año, acumulándose con los que se encontraban programados para ese mes, por lo tanto el órgano de contrataciones dará prioridad a los expedientes que de alguna manera se encuentran avanzados y dejando de convocar muchos procesos, que en los últimos días del año son retirados del plan anual de contrataciones, presentándose un falso indicador de cumplimiento de metas.

El órgano encargado de las contrataciones es el encargado de convocar los procesos programados en el Plan Anual de Contrataciones, realizar el seguimiento de los mismos y publicarlos en el SEACE, el cumplimiento del Plan Anual de contrataciones mucho dependerá del desempeño del personal del órgano encargado de las contrataciones, lo que se busca con el presente estudio es identificar si el órgano encargado de las contrataciones se encuentra en capacidad de ejecutar el 100% el Plan Anual de contrataciones, el cual tiene influencia directa al bienestar de la población de Lima y Callao.

### **Justificación Metodológica**

El presente trabajo realizara una recolección de datos a través de encuestas y entrevistas, con la finalidad de poder evaluar el nivel de capacitación con la que cuentan los colaboradores del órgano encargado de las contrataciones que participan en las convocatorias de los procedimientos de Contrataciones que a su vez la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.

### **Justificación social**

El incumplimiento del Plan Anual de Contrataciones origina que algunos proceros no sean convocados y por ende las áreas usuaria no podrán atender las necesidades de la población de Lima Metropolitana o el Callao.

Existen proyectos que permitirán llevar el recurso hídrico a la población, su implementación dependerá en gran medida que el órgano encargado de las contrataciones lo adjudique para en los plazos estimados, se busca que la población cuente con calidad de vida y no este expuesta a enfermedades diarreicas.

### **Justificación Práctica**

Se busca que la capacitación abarque no solo lo relacionado a la ley de contrataciones como lo exige el OSCE para la certificación de funcionarios sino que también abarque las necesidades reales de la entidad, esta capacitación deberá estar relacionado a los conocimiento, habilidades y actitudes con los que deberá contar el colaboradores, teniendo en cuenta todo lo relacionado a la

función administrativa, institucional, comunitaria de tal modo que el personal se involucre con la entidad.

## **1.4 Problema**

### **Realidad Problemática**

En una economía globalizada, las compras públicas ejercen un papel muy importante que inciden directamente en los indicadores económicos tales como el PBI, los gobiernos han visto necesario crear legislaciones que permitan regular las compras de las entidades públicas con la finalidad de crear competitividad, evitar la corrupción de sus funcionarios y así lograr compras eficientes, que permitan atender sus necesidades como gobierno, para lo cual vienen desarrollando plataformas electrónicas para fortalecer la transparencia de sus procesos de compras.

La comunidad europea tiene una versión online del Suplemento del Diario Oficial de la Unión Europea en donde deben ser publicados todas las licitaciones que superen una determinada cuantía, esta web está dedicada a la contratación pública europea el cual viene publicando 460.000 convocatorias de licitaciones al año, por un valor de 420.000 millones de euros.

Las directivas de la Unión Europea respecto a la contratación pública, cuyos principios fundamentales son la transparencia, la competencia abierta y una sólida gestión de los procedimientos, cubren licitaciones que se espera que superen un determinado umbral. Están diseñadas para lograr un mercado de contratación pública competitivo, abierto y bien regulado, lo que resulta esencial para hacer un buen uso de los fondos públicos.

Así mismo, el Gobierno de España tiene un portal web denominada Plataforma de Contrataciones del Sector Público en donde los órganos de contratación dependientes del Sector Público Estatal están obligados por Ley a publicar su perfil del contratante y publicar el seguimiento del proceso de contratación hasta su adjudicación, las empresas pueden acceder a la

plataforma de contrataciones del sector público para facilitar su contratación con las entidades del sector público.

El Gobierno de Chile tiene como marco normativo la Ley de Compra Públicas y Reglamento de Ley N° 19.886 con el cual regula las compras realizadas por las entidades públicas, crea la institucionalidad encargada de vigilar que las contrataciones públicas sean transparentes y la eficientes, preservando la igualdad de competencia y no discriminación, considerado el debido proceso, además crea la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas como órgano rector, el Sistema Electrónico de Compras Públicas y el Tribunal de Contrataciones Públicas., todos los organismos públicos deben elaborar la lista referencial de Bienes y/o Servicios a comprar durante el transcurso del año y publicarlo en el sistema de electrónico de compras públicas mediante el Plan Anual de Contrataciones.

Adicionalmente en internet existe el portal licitaciones.es en donde realizan la búsqueda de las licitaciones públicas de los países que cuentan con web pública de compras y las envían al correo de los registrados a nivel de Europa y América Latina, dentro de los beneficios del sector público es que cuentan con presupuestos estables año tras año y sus procedimientos son transparente.

En el Perú el objeto de la política de contrataciones públicas es establecer una competencia legal y abierta que permita a las empresas a participar y a las entidades públicas elegir libremente entre ofertas más competitivas. Ya se ha establecido la legislación de bases necesaria para alcanzar tales objetivos; los procedimientos de contrataciones de bienes y servicios se realizan tomando como base legal la Ley de Contrataciones del Estado.

La Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL es una empresa pública que cuenta con derecho Privado, cuyas acciones son íntegramente de propiedad del estado Peruano, la que se encuentra constituida como sociedad Anónima , dentro del ámbito del Fondo

Nacional de Financiamiento Empresarial del Estado – FONAFE y se encuentra supervisada por la superintendencia Nacional de Servicios de Saneamientos – SUNASS, y auditada por las certificadoras ISO, la Contraloría General de la Republica, auditoria externa y el órgano de control institucional, esto ocasionando que los colaboradores sean muy rigurosos en la generación de documentos, dejando constancia de todas las acciones que dan origen a la convocatoria del procedimientos de selección, no concentrándose en el objeto principal de la convocatoria y el cumplimiento de las condiciones principales de las compras, esto ocasiona que muchos casos demoras y complicaciones en los actos preparatorios haciendo que en muchos casos no se convoque el procedimiento de selección, no cumpliendo con la ejecución del plan anual de contrataciones.

La norma de contrataciones con la finalidad de hacer más eficientes la compra Publicas, considera necesario que las entidades públicas elaboren el Plan Anual de contrataciones en donde se programa todas las compras que realizará la entidad en el periodo de un año y esta es publicada en el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, a fin de que las empresas privadas puedan consultar sobre las compras que dicha entidad realizará durante el año.

La normativa establece que durante los seis primeros meses del año fiscal en curso, en la etapa de programación y formulación presupuestaria, es responsabilidad de las áreas usuaria elaborar el cuadro de necesidades de los de bienes, servicios en general, consultorías y obras que van a requerir, los que serán convocados durante el año fiscal siguiente, a fin de poder cumplir con los objetivos y resultados que se desean alcanzar, sobre la bases del proyecto del Plan Operativo Institucional respectivo, deberán adjuntar las especificaciones técnicas de bienes y términos de referencia de servicios en general y consultorías. En el caso de obras, las áreas usuarias remiten la descripción general de los proyectos a ejecutarse.

Por consiguiente, es necesario que las áreas usuarias sobre la base del Plan Operativo Institucional programen sus necesidades de bienes, servicios en

general, consultorías y obras necesarios, indicando el mes en que tiene programado su convocatoria debiendo considerar el periodo que tomaría los actos preparatorios, con la finalidad de cumplir con la programación del Plan Anual de Contrataciones.

Así mismo, la Ley de Contrataciones establece que el personal del órgano encargado de las contrataciones de la Entidad que participa en cualquiera de las etapas de las contrataciones, deberán ser profesionales y/o técnicos certificados por el OSCE de acuerdo a los niveles y perfiles que estableció este ente. Para la certificación a la que se hace referencia, tiene que los profesionales y/o técnicos tener 80 horas como mínimo de capacitación en la Ley de Contrataciones y Logística.

La capacitación que exige la normativa esta referida al conocimiento de la Ley de Contrataciones y su Reglamentos, sin embargo no considera, los conocimientos de la parte administrativa, institucional ni comunitaria que influiría directamente en el desempeño de la actividad, por tal motivo se considera que esta debilidad incidiendo en la ejecución del PAC.

El Plan Anual de Contrataciones es un instrumento utilizado de manera informativa, las adquisiciones que se encuentra incluidas en el mismo se pueden cancelar, modificar. Esta documentación genera obligación de convocar el proceso por parte de la entidad; por esta razón la ejecución del Plan Anual de Contrataciones no se realiza conforme a lo programado al inicio del periodo, esto es debido a que este plan sufre continuas modificaciones tanto del requerimiento como en la fecha de convocatoria, motivo por el cual de la comparación del plan anual inicial con el plan anual de fin de año tiene un promedio de 12 modificaciones anuales en donde se excluyen procesos, incluyen procesos y se modifican fechas de programación, como consecuencia de estos, si un proceso no fue convocado en la fecha prevista, este es modificado para los meses siguientes, ocasionando que para el final del periodo presupuestal se encuentren acumulados los procedimientos que no fueron convocados adicionado a los procesos que si fueron programados para este periodo, la entidad para cubrir esta

deficiencia, en los últimos días del año en su última modificación retira todos los procedimientos pendientes de convocar, no dejando proceso alguno, apareciendo como resultado para sus indicadores el cumplimiento del 100% de ejecución del Plan Anual de contrataciones.

El propósito general de un plan de capacitación es promover e instalar en el personal conocimientos, prácticas y actitudes que contribuyan a mejorar su desempeño técnico y de gestión, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- 1) Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores para mejorar el desempeño en la ejecución del Plan Anual de contrataciones.
- 2) Proyectar al colaborador a puestos de mayor nivel, complejidad y responsabilidad.
- 3) Brindar reconocimiento a los colaboradores identificados con los valores de la organización, competencias y con un alto rendimiento en sus labores.

### **Problema General**

¿En qué medida la Capacitación se relaciona con la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL?

### **Problemas Específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.?

### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre la Dimensión Administrativa y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre la Dimensión Comunitaria y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.?

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.

### **Hipótesis Especifica 1**

Existe relación entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.

### **Hipótesis Especifica 2**

Existe relación entre la Dimensión Administrativa y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.



### **Hipótesis Especifica 3**

Existe relación entre la Dimensión Comunitaria influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.

### **1.6 Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre capacitación y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL

#### **Específicos**

##### **Objetivo Especifico 1**

Determinar la relación entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.

##### **Objetivo Especifico 2**

Determinar la relación entre la Dimensión Administrativa y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.

##### **Objetivo Especifico 3**

Determinar la relación entre la Dimensión Comunitaria y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.

## **II. MARCO METODOLOGICO**

## **2.1 Variable**

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado las variables:

### **Capacitación**

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011), sostiene que:

La capacitación un mecanismo en donde se selecciona instructores internos, que cuenten con experiencia dentro de la organización, para capacitar a otros en diferentes áreas, cuyo propósito es reducir los costos vinculados al entrenamiento de los colaboradores y formación de los mismos, y por otro lado, se valora la experiencia de los capacitadores aprovechando sus conocimiento y experiencia en los procesos de la organización. (p.35).

### **Planeamiento**

El planeamiento es “la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos” (Armijo, 2009, p.15)

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz Operacional de la Variable Capacitación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Institucional	a) Conocimiento institucional	1, 2,		
	b) Grado de involucramiento con la institución.	3, 4, 5, 6, 7, 8		
Administrativa	c) Conocimiento Administrativo	9, 10, 11	Siempre (5)	Adecuado (109-115)
	d) Grado de involucramiento en el manejo administrativo	12, 13, 14, 15, 16, 17	Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca(2) Nunca (1)	Aceptable (87-109)  Inadecuado (54-87)
Comunitaria	e) Conocimiento sobre el rol con la sociedad	18, 19, 20,		
	f) Grado de involucramiento con el rol de SEDAPAL con la sociedad	21, 22, 23		

*Fuente:* Elaboración propia.

Tabla 2

*Matriz Operacional de la Variable Planeamiento*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles o rangos
Impacto	a) Grado de cumplimiento de la ejecución del PAC	24, 25, 26		
	b) Grado de conocimiento delos procedimiento	27, 28, 29, 30		
Eficacia	c) Grado de cumplimiento de las áreas usuarias con respecto a lo programado en el PAC	31, 32, 33	Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca(2) Nunca (1)	Alta (114-120)  Media (93-113)  Baja (69-92)
Eficiencia	d) Cantidad de procesos convocados con respecto a los requerido	34, 35, 36, 37, 38, 39		
Calidad de Servicio	e) Tiempo de demora en la convocatoria	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47		

*Fuente:* Elaboración propia.

## **2.3 Metodología**

El Método hipotético-deductivo radica en un proceso que inicia con unas aseveraciones como hipótesis de las cuales se busca refutarlas o falsearlas, coligiendo de ellas conclusiones que deben ser confrontados con los hechos. (Bernal, 2010, p.63)

## **2.4 Tipo de estudio**

El presente trabajo es una investigación básico.

El trabajo es una investigación básica porque no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Según Carrasco (2009, p.72) el objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

### **2.4.1 Niveles de estudio**

El Nivel de estudio es descriptivo correlacional.

Según Hernández, Fernández, y Baptista. (2010, p.31) Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Según Bernal (2010) “La correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro” (p.34).

## **2.5 . Diseño de investigación**

El presente estudio es un diseño no experimental de carácter transversal o transaccional.

Según Hernández, *et. Al.* (2010) el estudio no experimental la define como la investigación que no ejecuta la manipulación de las variables y en los que solo se observa situaciones en un contexto natural, que luego son analizados. En la investigación no experimental no se tiene control de la variable independiente porque ya sucedieron al igual que sus efectos. Así mismo es un diseño transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento. (p.21)

## **2.6. Población, muestra y muestreo**

La población está conformada por los colaboradores que laboran en la empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima y Callao – SEDAPAL, exactamente en el Órgano Encargado de las Contrataciones, al que se les denomina Equipo Gestión del Abastecimiento y Equipo de Programación y Ejecución Contractual, con la totalidad de 25 trabajadores, constituyéndose como una población censal, por lo que no se presenta muestra, trabajándose con el 100% de trabajadores del Órgano Encargado de las Contrataciones.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica es un cuestionario estructura de 46 preguntas y el instrumento utilizado fueron las encuestas.

### **Ficha Técnica 1:**

Nombre del Instrumento: Encuesta de la Capacitación  
Autor: Luis Herbert Gamonal Templo  
Año: 2017

Técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert
Objetivo:	Evalúa el conocimiento respecto a sus dimensiones
Población:	Colaboradores del Órgano encargado de las contrataciones.
Ámbito de Aplicación:	Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima-SEDAPAL
Aplicación:	Directa
Tiempo de Administración:	30 minutos
Número de Ítems:	23

### **Ficha Técnica 2:**

Nombre del Instrumento:	Encuesta de la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones
Autor:	Luis Herbert Gamonal Templo
Año:	2017
Técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario tipo escala de Likert
Objetivo:	Evaluar el conocimiento de la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.
Población:	Colaboradores del Órgano encargado de las contrataciones.
Ámbito de Aplicación:	Servicio de Agua Potable y alcantarillado de Lima-SEDAPAL
Aplicación:	Directa
Tiempo de Administración:	30 minutos
Número de Ítems:	24

Según Hernández et. All. (2010) La validez es el grado con el que el instrumento mide la variable que desea medir.

Según Bernal (2010) un instrumento es válido cuando mide aquello para lo cual fue desarrollado.



En ese sentido el instrumento fue sometido a juicio de expertos, siendo las siguientes personas:

Tabla 3

*Expertos que evaluaron el instrumento*

N°	Experto	Resultado
01	Mg. Cristian Medina Sotelo	Aprobado
02	Dr. Marcos Pando Quichiz	Aprobado
03	Mg. Garlos Garay Ghilardi	Aprobado

## 2.8. Método de análisis de datos

### **Confiabilidad**

Se calculó y evaluó el instrumento a través de la medición de la confiabilidad utilizando el criterio de confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach, para lo cual se efectúa aplicando el programa estadístico SPSS 22, cuya la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad de valores:

No es confiable	: de	-1.00	a	0.00
Baja confiabilidad	: de	0.01	a	0.49
Moderada confiabilidad	: de	0.50	a	0.75
Fuerte confiabilidad	: de	0.76	a	0.89
Alta confiabilidad	: de	0.9	a	1.00

Aplicando el programa estadístico SPSS 22a en nuestro instrumento, obtuvimos el siguiente resultado:

Tabla 4

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.984	47

*Fuente:* Elaboración mediante el SPSS

Como se aprecia en el cuadro el instrumento de evaluación tiene una alta confiabilidad de 98.4 %.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Estadísticos descriptivos

Como resultado de la recolección de datos a través del instrumento, se continuó con el análisis estadístico descriptivo de los datos.

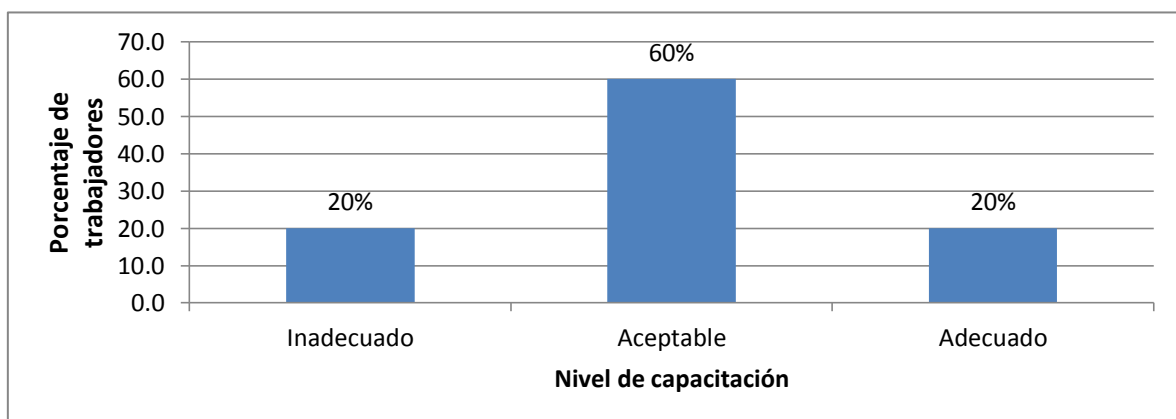
#### 3.1.1 Descripción del nivel de capacitación del personal del Órgano Encargado de las Contrataciones de SEDAPAL

Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	20.0
Aceptable	15	60.0
Adecuado	5	20.0
Total	25	100.0

*Fuente:* Resultados el análisis de datos obtenidos de la aplicación del Instrumento



*Figura 1.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación.

#### Interpretación

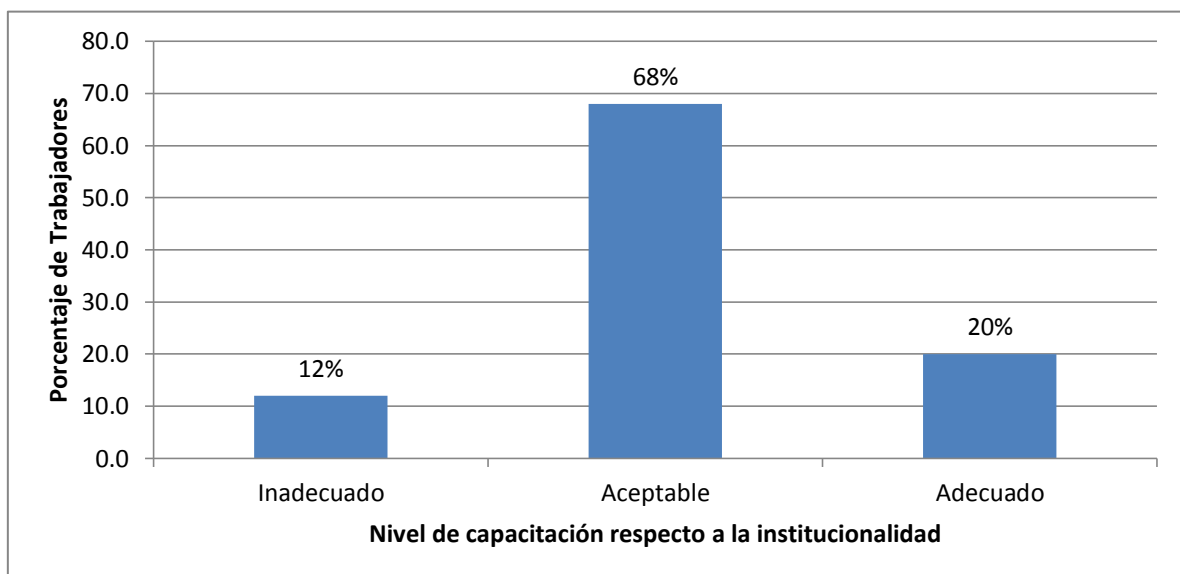
Se observa que el nivel de percepción de la capacitación del personal del órgano Encargado de la Contrataciones el 20% es inadecuado, el 60% es aceptable y el 20 % es adecuado, haciendo un total de un 80% que está por encima de lo inadecuado, la cual se puede visualizar en la figura N° 1.

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Institucionalidad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	12.0
Aceptable	17	68.0
Adecuado	5	20.0
Total	25	100.0

*Fuente:* Resultados el análisis de datos obtenidos de la aplicación del Instrumento



*Figura 2.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Institucionalidad.

### Interpretación

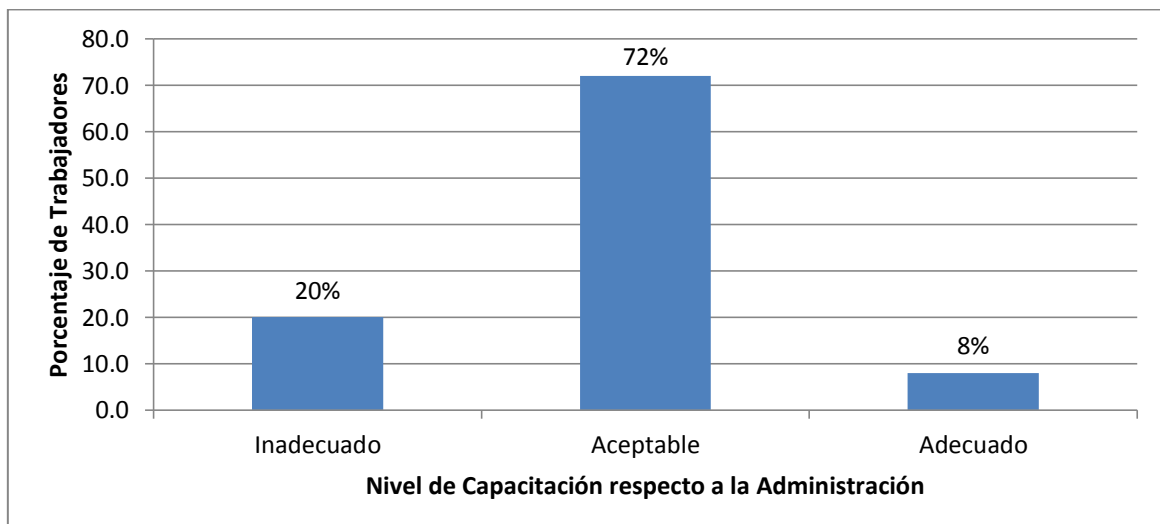
Se observa que el nivel de percepción de la capacitación del personal del órgano Encargado de la Contrataciones respecto a la Institucionalidad, el 12% es inadecuado, el 68% es aceptable y 20 % es adecuado, haciendo un total de un 88% que está por encima de lo inadecuado, la cual se puede visualizar en la figura N° 2

Tabla 7

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	20.0
Aceptable	18	72.0
Adecuado	2	8.0
Total	25	100.0

*Fuente:* Resultados el análisis de datos obtenidos de la aplicación del Instrumento



*Figura 3.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Administrativa.

### Interpretación

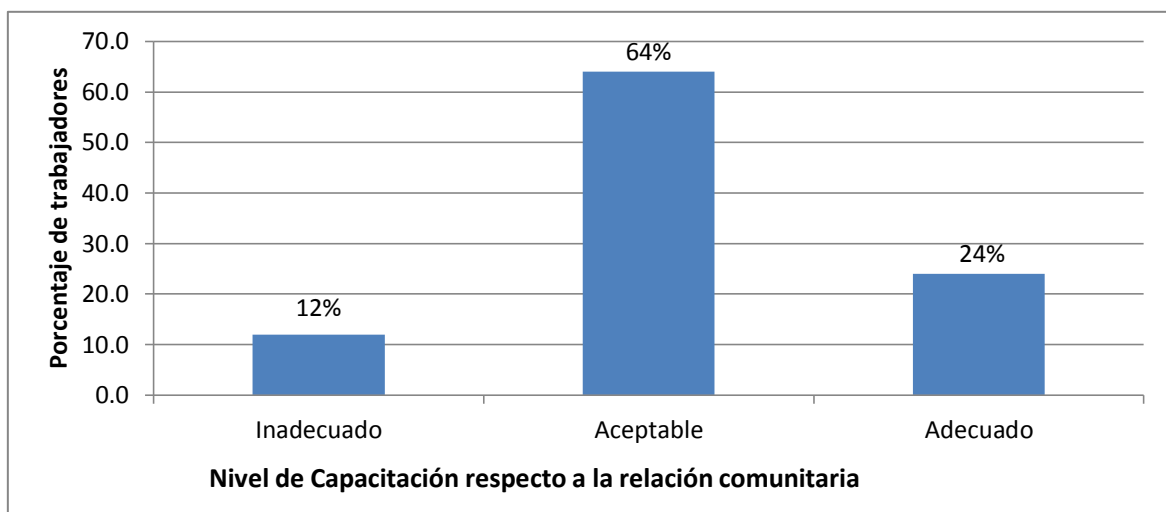
Se observa que el nivel de percepción de capacitación del personal del órgano Encargado de la Contrataciones respecto a la Administración, el 20% es inadecuado, el 78% es aceptable y 8 % es adecuado, haciendo un total de un 86% que está por encima de lo inadecuado, la cual se puede visualizar en la figura N° 3.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Comunitaria*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	12.0
Aceptable	16	64.0
Adecuado	6	24.0
Total	25	100.0

*Fuente:* Resultados el análisis de datos obtenidos de la aplicación del Instrumento



*Figura 4.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de capacitación respecto a la Dimensión Comunitaria.

### Interpretación

Se observa que el nivel de capacitación del personal del órgano Encargado de la Contrataciones respecto a al conocimiento de la relación comunitaria, el 12 % es inadecuado, el 64% es aceptable y 24 % es adecuado, haciendo un total de un 88% que está por encima de lo inadecuado, la cual se puede visualizar en la figura N° 4.

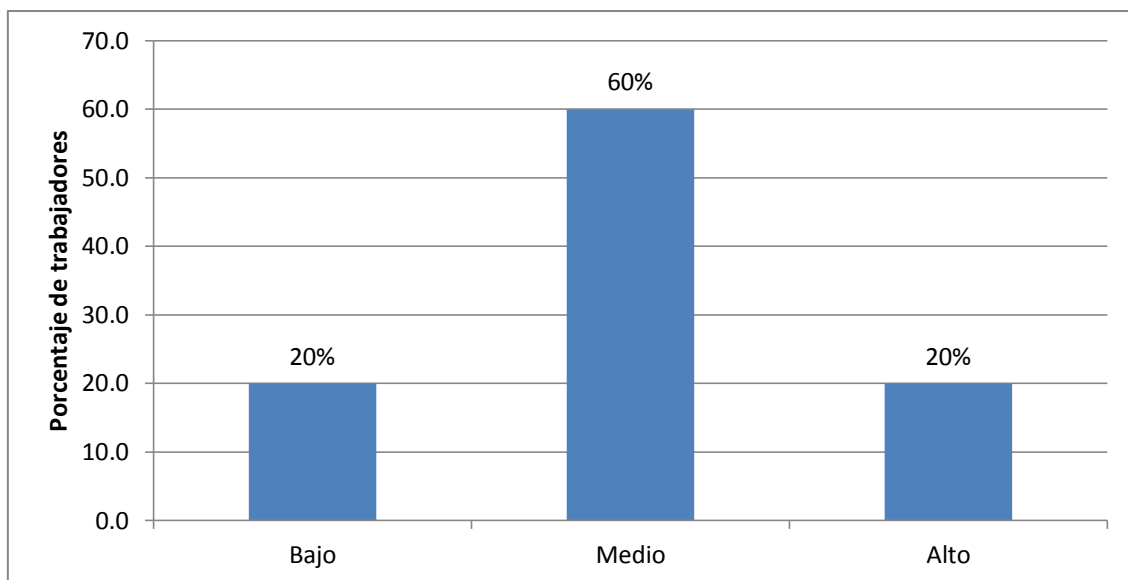
### 3.1.2 Descripción del nivel de ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	20.0
Medio	15	60.0
Alto	5	20.0
Total	25	100.0

*Fuente:* Resultados el análisis de datos obtenidos de la aplicación del Instrumento



*Figura 5.* Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según nivel de ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

#### Interpretación

Se observa que el nivel de percepción de conocimiento del personal del órgano Encargado de la Contrataciones respecto al conocimiento de la ejecución del Plan Anual de Contrataciones, 20% es inadecuado, el 60% es aceptable y 20 % es adecuado, haciendo un total de un 80% que está por encima de lo inadecuado, la cual se puede visualizar en la figura N° 5.



### 3.2 Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis General:

Ho: No Existe relación entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ )

Regla:

Si Sig. <  $\alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si Sig.  $\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 10

*Coefficiente de correlación de las variables Capacitación y Planeamiento*

			Variable Capacitación	Variable Planeamiento
Rho de	Variable	Coefficiente de correlación	1.000	0,714**
Spearman	Capacitación	Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Variable	Coefficiente de correlación	0,714**	1.000
	Planeamiento	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente:* Cálculo realizado mediante el SPSS

Interpretación:

Se observa en la tabla 10 que el coeficiente de correlación es de 0.714 entre la variable capacitación y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL, con una significancia de 0.000 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la capacitación del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

### Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe relación entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ )

Regla:

Si Sig. <  $\alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si Sig.  $\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 11

#### *Coefficiente de correlación de la Dimensión Institucional y Planeamiento*

			Dimensión Institucionalidad	Variable Planeamiento
Rho de Spearman	Dimensión Institucionalidad	Coefficiente de correlación	1.000	0,533**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	25	25
	Variable Planeamiento	Coefficiente de correlación	0,533**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Se observa en la tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación es de 0.533 entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones, con una Significancia de 0.006 que es menor de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

### Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación entre la Dimensión Administrativa y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Dimensión Administrativa y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ )

Regla:

Si Sig. <  $\alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si Sig.  $\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 12

*Coefficiente de correlación de la Dimensión Administrativa y planeamiento*

			Dimensión Administrativa	Variable Planeamiento
Rho de Spearman	Dimensión Administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0,681**
		N	25	25
	Variable Planeamiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,681**	1.000
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Se observa en la tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación es de 0.681 entre la Dimensión Institucional y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones, con una Significancia de 0.000 menor de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la Dimensión Administrativa y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

### Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe relación entre la Dimensión Comunitaria y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Dimensión Comunitaria y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ )

Regla:

Si Sig. <  $\alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si Sig.  $\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 13

*Coefficiente de correlación de la Dimensión Comunitaria y Planeamiento*

			Dimensión Comunitaria	Variable Planeamiento
Rho de Spearman	Dimensión Comunitaria	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0,756**
		N	25	25
	Variable Planeamiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,756**	1.000
		N	25	25

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Se observa en la tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación es de 0.681 entre la Dimensión Comunitaria y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones, con una Significancia de 0.000 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la Dimensión Comunitaria y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

## **IV. DISCUSIÓN**

El presente trabajo busco conocer la existencia de una relación entre la capacitación y al ejecución del plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima.

La población total fue de 25 colaboradores que laboran en el Órgano encargado de las contrataciones, a los cuales se les aplico un instrumento de consta de 23 preguntas con respecto a la variable capacitación y 2 preguntas con respecto a la variable planeamiento.

De los resultados obtenidos de la comparación de los datos de la variable capacitación con la variable planeamiento se puede observar que la significancia es 0.000 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la capacitación del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL, la correlación es buena por ser 0,714 está entre 0.6 y 0.79 y además es directamente proporcional por tener signo positivo.

Con respecto a la relación entre las dimensiones estudiadas y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones tenemos:

La capacitación en temas de institucionalidad y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones se observa que la significancia es 0.006 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe correlación positiva entre la Dimensión Institucionalidad y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL, la correlación es moderada por ser 0,533.

La capacitación en temas en temas Administrativos y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones se observa que la significancia es 0.000 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe Buena correlación positiva entre la Dimensión Administrativa del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL, la correlación es Buena por ser 0,681.

La capacitación en temas Comunitarios y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones se observa que la significancia es 0.000 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe buena correlación positiva entre la Dimensión Institucionalidad del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL, la correlación es buena por tener el valor de 0,756.

De los resultados del análisis se observa que la relación que existe entre la capacitación y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones debe ser aprovechado de tal modo que se capacite al personal en los temas estudiados con la finalidad que el colaborador del órgano encargado de las contrataciones desarrolle conocimientos, habilidades y destrezas que permitan mejorar el desempeño en el manejo de los expedientes de contrataciones que conlleve a la ejecución del plan anual de contrataciones.

Esta capacitación debe ser una actividad planeada y basada en las necesidades de los colaboradores del órgano encargado de las contrataciones de SEDAPAL, cuyo objetivo es que se logre el desarrollo profesional y personal dentro de la organización.

## **v. CONCLUSIONES**



1. Existe una relación directa entre la capacitación y la ejecución del plan anual de contrataciones de SEDAPAL, por lo tanto se debe realizar un estudio respecto a las necesidades de capacitación del personal del órgano encargado de las contrataciones.
2. Existe una relación directa entre la dimensión institucionalidad y la ejecución del plan anual de contrataciones de SEDAPAL, por lo que se debe considerar en dentro de las necesidades de capacitación, temas institucionales al personal del órgano encargado de las contrataciones, lo cual influirá directamente en la ejecución del plan anual de contrataciones.
3. Existe una relación directa entre la dimensión administrativa y la ejecución del plan anual de contrataciones de SEDAPAL, por lo que se debe considerar en dentro de las necesidades de capacitación, temas administrativos vinculados a los procedimientos de contrataciones al personal del órgano encargado de las contrataciones, lo cual influirá directamente en la ejecución del plan anual de contrataciones.
4. Existe una relación directa entre la dimensión comunitaria y la ejecución del plan anual de contrataciones de SEDAPAL, por lo que se debe considerar en dentro de las necesidades de capacitación, temas que tengan que ver con la influencia o rol que tiene SEDAPAL para con la Comunidad, al personal del órgano encargado de las contrataciones lo cual influirá directamente en la ejecución del plan anual de contrataciones.
5. Debido a la existencia de relación directa entre la capacitación y la ejecución del plan anual de contrataciones, se debe fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Evaluar las necesidades de capacitación de los colaboradores del organo encargado de las contrataciones respecto a la carencia de conocimientos con relacion a las actividades que realizan, las habilidades para la ejecución y solucion de problemas, el la necesidad de interactuar con las otras areas de la empresa.
  
2. Diseñar un plan de capacitación con la finalidad de promover e instalar entre los colaboradores del órgano encargado de las contrataciones conocimientos, prácticas y actitudes que contribuyan a mejorar su desempeño a fin de ejecutar el Plan Anual de Contrataciones, la capacitación se llevara a cabo para contribuir: a) Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores para mejorar su desempeño. b) Proyectar al colaborador a puestos de mayor nivel, complejidad y responsabilidad. c) Brindar reconocimiento a los colaboradores identificados con los valores de la organización, competencias y con un alto rendimiento.

## **VII. REFERENCIAS**

Albretch, K. (2008). *Calidad del servicio*. México: Limusa.

Recuperado de: <http://restauranteconcalidad.jimdo.com/bibliograf%C3%ADa/>

Alvarado, O. (2003). *Gestión Educativa Enfoque y Procesos*. Lima, Perú: Fondo de desarrollo editorial Universidad de Lima.

Armijo, M. (2009). *Alfaro M. (2012). Administración de Personal. Estado de México: Red del Tercer Milenio*

Artavia, A. (2012). *Plan de Proyecto para la Detección de Necesidades de Capacitación en los Puestos de Atención al público en el Departamento Civil de la Sede Central del Tribunal Supremo de Elecciones. (Tesis para optar el Grado de Master en Administración)*. Universidad de Costa Rica.

Atehortúa, R., Bustamante, R., y Valencia De los Rios, J. (2005). *Psicología y Desarrollo Organizacional del Talento Humano Basado en Competencias*. Colombia: Universidad de Antioquia.

Barrientos, A. (2012). *Análisis de la detección de las necesidades de capacitación en un centro de investigación. (Tesis para optar el grado de Maestro en Administración)*. Universidad Autónoma de Querétaro, México.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México DF, México: Pearson Educación.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Carro, R. y González, D. (2013). *Logística Empresarial*. Argentina: Eudem

Chauca, J. (2000). *Manual de procedimientos para el departamento de talento humano*. México: Red del Tercer Milenio

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración. (8<sup>va</sup> ed.)*, México D.F, México: Mc Graw-Hill.

- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Paraninfo.
- Días, R. (2011). *Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la Zona Montemorelos-Linares Nuevo León*. (Tesis para el grado de Maestría en Administración). Nuevo Leon, Mexico.
- Fleitman, J. (1995). *Negocios Exitosos*. México: McGraw Hill
- Gallegos, J. (2004). *Planeamiento Estratégico*. Recuperada de <http://www.slideshare.net/alfredcorreat/propuesta-de-gestin-14010664>
- Gonzales, N. y Patiño, H. (2011). *Modelo de Capacitación para el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria del Area Andina, Seccional Pereira*. (Tesis de grado de Magister). Pereira, Colombia.
- Guclielmetti, P. (1998). *Gestión de la Capacitación en las Organizaciones*. En P. d. Salud, *Conceptos Basicos*. Lima: Miisterio de Salud.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Julcahuanga, J. (2013). *Evaluación de las Estrategias de Capacitación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projoven, para la Inserción Laboral de Joivenes entre 16 y 24 años en la ciudad de Piura*. (Tesis pata optar el grado d Magister en gerencia Social). Pontificia Universiidad la Catolica, Lima, Peru.
- Koontz, H. Weihrich H. (2008). *Administración un perspectiva global y empresaria* I, México, Mac Graw Hill.
- Lehtinen, J.y Lehtinen, O. (1982). Calidad de servicio: un estudio de dimensiones de calidad. *Documento de trabajo inédito. Instituto de Dirección de Servicio*, Helsinki.
- McGregor, D. (1960). *El aspecto humano de la empresa*. Mexico:Diana.w<
- Mokate, K. (1999). *Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* .Buenos Aires: INDES

- Moreira, R. A. (2013). *Necesidades de Capacitación Profesional del Personal Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio*. Propuesta de un Módulo Práctico. (Tesis para optar el grado Académico de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior). Guayaquil- Ecuador
- Motero, M. (2014). *Introducción a la Psicología Comunitaria*. Desarrollo, conceptos y procesos. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Parasuraman, A.; Zeithaml, V. y Berry, L. (1988). "SERVQUAL: A Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality". *Journal of Retailing*,
- Paredes, J. (2013). *Proceso de control y su Incidencia en las compras Directas en los Organismos Públicos Descentralizados de Lima 2012 - 2013*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Contabilidad y Finanzas con mención en Auditoría y Control de gestión empresarial). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Presidencia de la República Oriental de Uruguay - Oficina de Planeamiento, (marzo 2005) *Guía Metodológica de Planificación Estratégica*. Uruguay
- Riera, J. (2011). *El Portal de Compras Públicas, Análisis del Sistema Actual y posible Alternativas para mejorar la contratación Pública a través de este sistema*. (Tesis para optar el grado de Magister en Derecho Administrativo). Universidad Técnica Particular de Loja, Quito, Ecuador.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2012). *La administración*. Madrid, España: Revisa.
- Extraído. Desde:  
<http://www.freelibros.org/administracion/administracion-10ma-edicion-stephen-p-robbins-mary-coulter.html>
- Rojas, E. (2014). *Estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo*. (Tesis para optar el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Universidad de Carabobo- Venezuela

- Rogers P. (2012). *Introducción a la Evaluación del Impacto*. Australia: Universidad RMIT y Better Evaluation.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo personal*, México: Limusa S.A. de CV
- Terry, T. (2005). *Evolución y pensamiento administrativo*. Recuperada de <http://html.rincondelvago.com/evolucion-y-pensamiento-administrativo.html>
- Tiramonti, G. (2003). “*Las instituciones educativas cara y ceca elementos para su gestión*”. Recuperada de <http://www.neuquen.edu.ar/direcciones/especial/material%20%20lectura%20concurso/bibliograf%c3%ada/cara%20y%20sec a-%20frigerio-poggi.pdf>
- Tome, A. (2014). *Manual de Procedimiento para la compra y Contratación de Bienes y Servicios en la Corporación Municipal de Cane, La Paz*. (Tesis para optar título de Master en Administración de Empresas con orientación en Finanzas. Cane). Universidad Privada Boliviana. La Paz, Bolivia.
- Organizacion de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*, Perú.
- Vergara, E. (2011). *La calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente* (Tesis para optar el grado de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú.
- Zambrano, A. y Berroeta, H. (2014). *Teoría y practica de la accion comunitaria*. Chile: Universidad Valparaiso.



## **VIII. ANEXOS**

### Anexo 1: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### Encuesta: Capacitación y Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima

Área donde labora: \_\_\_\_\_ sexo M( ) F( )

Condición laboral: Nombrado \_\_\_\_\_ Contratado \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

Nivel de instrucción: Secundaria( ) Superior No Universitaria( ) Superior Universitaria( )

Post Grado ( )

Profesión \_\_\_\_\_

Tema de Especialización \_\_\_\_\_

**INDICACIONES.-** Marque usted el numeral que considere en la escala siguiente.

Nunca (1),

Casi Nunca (2),

A veces (3),

Casi siempre (4) y

Siempre (5)

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la misión y visión de SEDAPAL					
2	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL					
3	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a plan estratégico de la empresa					
4	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado en SEDAPAL					
5	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a las actividades que realiza como Órgano Encargado de las Contrataciones en SEDAPAL					
6	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Contrataciones del Estado					
7	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Procedimientos Administrativos					
8	Cuenta con disposición para recibir capacitación en SEDAPAL					
9	La retroalimentación respecto a la misión y visión le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL					
10	La retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL					
11	La retroalimentación respecto al Plan estratégico de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL					
12	La retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL					
13	Las capacitaciones recibidas respecto a la Ley de Contrataciones le son útiles para la ejecución de sus actividades					

14	Las tareas administrativas realizadas en el OEC con frecuencia requieren de capacitación especializada					
15	Los miembros del comité Especial está conformado por personal con conocimiento en la Ley de Contrataciones					
16	Los funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones cuentan con conocimiento sobre la Ley de contrataciones.					
17	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso cuentan con conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado.					
18	La capacitaciones al personal del OEC con qué frecuencia tienen temas relacionados al rol que tiene SEDAPAL con la sociedad.					
19	Los miembros de los comités especiales con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad.					
20	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso, deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la sociedad.					
21	Los Funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad.					
22	Con que frecuencia nuestras actividades tienen presente el rol de SEDAPAL con la sociedad.					
23	con que frecuencia SEDAPAL desarrolla programas de concientización del uso de agua y el alcantarillado.					
24	Los procesos de selección con que frecuencia se convocan dentro del periodo estimado en el Plan Anual de Contrataciones					
25	Con que frecuencia se convocan el 100% de los proceso programados durante un año					
26	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por deficiencia en los términos de referencia					
27	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por desconocimiento de la Ley de Contrataciones del Estado					
28	Los procedimientos de contrataciones que fueron convocados de acuerdo a lo programado se debe a la buena comunicación entre el área usuaria y el OEC					
29	Las áreas usuarias requieren con frecuencia el asesoramiento del OEC en la elaboración de sus términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso.					
30	El Plan Anual de Contrataciones con qué frecuencia se evalúa su cumplimiento					
31	El área usuaria con qué frecuencia solicitan dentro del plazo establecido el Estudio de Posibilidades que Ofrece el Mercado					
32	El área usuaria con qué frecuencia tiene bien definido lo que desea adquirir					
33	El área usuaria con qué frecuencia cumplen con la formalidad en la presentación del expediente de contrataciones					
34	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de la Indagación de Mercado está dentro del periodo estimado					
35	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación del expediente de contrataciones está dentro de lo programado					
36	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de las bases del procedimiento de contratación está dentro de lo programado					
37	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación de las bases del proceso está dentro de lo programado					
38	Con que frecuencia el SEACE le es de utilidad para los actos preparatorios					
39	Con que frecuencia el SAP le es de utilidad en la ejecución contractual					
40	Las indagaciones de mercado con qué frecuencia cumplen con todos los requisitos señalados en la Ley de Contrataciones					
41	Los procesos de selección que son convocados dentro del periodo establecido en el PAC con qué frecuencia repercuten en la calidad del Servicio de SEDAPAL					
42	con que frecuencia existe ahorro en las compras realizadas dentro del periodo programado					

43	Con que frecuencia el inicio de la ejecución contractual de los procesos adjudicados se realiza en el periodo programado. (no llegando al desabastecimiento)					
44	La convocatoria con qué frecuencia se realiza en el plazo indicado en el PAC					
45	Los procesos derivados de procesos declarados desiertos o nulos con qué frecuencia se realizan inmediatamente después de su declaratoria					
46	La calidad de las adquisiciones con qué frecuencia cumplen con la calidad exigida de las áreas usuarias					
47	Con que frecuencia se considera en los factores de evaluación certificaciones ISO					

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES			
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1: Capacitación</b>			
¿En qué medida la Capacitación se relaciona con la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL?	Determinar en qué medida la capacitación incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL.	Existe relación entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL	<b>dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Nivel - Rango</b>
			Institucionalidad	Conocimiento Institucional. Grado de Involucramiento con la Institución.	1,2 3,4,5,6,7,8	Alto (109-115)
			Administrativa	Conocimiento Administrativo Grado de Involucramiento en el manejo administrativo	9,10,11 12,13,14,15, 16,17	Medio (87-109)
			Comunitaria	Conocimiento del Rol con la sociedad Grado de Involucramiento con el Rol de SEDAPAL con la Sociedad	18,19,20 21,22,23	Bajo (54-87)
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específica</b>	<b>Variable 2: Planeamiento</b>			
PE.1 ¿En qué medida la capacitación institucional inciden en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?	OE.1 En qué medida la capacitación en temas de la institución incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.	HE.1. Existe relación entre la Capacitación en temas institucionales que influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>ítem</b>	<b>Nivel - rango</b>
PE.2 ¿En qué medida la capacitación administrativa inciden en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?	OE.2 En qué medida la capacitación en temas Administrativos incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.	HE.2 Existe relación entre la Capacitación en temas administrativos influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.	Impacto	Grado de cumplimiento de la ejecución del PAC. Grado de conocimiento de los procedimientos.	24, 25, 26 27,28,29,30	Alto (114-120)
PE.3. ¿En qué medida la capacitación comunitaria inciden en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?	OE3. En qué medida la capacitación en temas Comunitario incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.	HE.3 Existe relación entre la Capacitación en temas Comunitarios influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.	Eficacia	Grado de Cumplimiento de las áreas usuarias respecto a lo programado en el PAC	31,32,33	Medio (93-113)
			Eficiencia	Cantidad de procesos convocados respecto a lo requerido.	34,35,36,37, 38,39	Bajo (69- 92)
			Calidad de Servicio	Tiempo de demora en la convocatorias	40,41,42,43, 44,45,46,47	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> la presente investigación se denomina básica, también conocida como pura, teórica o fundamental, y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos, (Valderrama, 2013).</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La Población estará conformada por 25 trabajadores del Órgano Encargado de las Contrataciones.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Capacitación <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de capacitación</p> <p><b>Autor:</b> UNECO (2014). <b>Duración:</b> Sin limite <b>Aplicación:</b> Individual <b>Dimensiones:</b> Institucionalidad, Administrativa y Comunitaria <b>Número de Ítem:</b> 13 ítems</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Análisis descriptivo</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación de tablas y gráficos</li> <li>- Distribución de frecuencias</li> </ul> <hr/>
<p><b>DISEÑO:</b></p> <p>El diseño del presente estudio es no experimental, transversal y correlacional puesto que no se pretende manipular ninguna variable. Ambas variables se medirán en el mismo momento determinado y único (Hernández, et, al, 2010).</p>	<p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> No se empleó tipo de muestreo.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Planeación</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Planeación</p> <p><b>Autor:</b> Presidencia de la Republica Oriental de uruguay (2015) <b>Aplicación:</b> individual <b>Dimensiones:</b> Impacto, eficiencia, Eficacia y Calidad. <b>Números de ítems:</b>24 ítems</p>	<p><b>INFERENCIAL:</b> Contrastación de hipótesis</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk</li> <li>- Prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman</li> </ul> <hr/>
<p><b>MÉTODO:</b></p> <p>La presente investigación utilizara el método Hipotético deductivo, el cual es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas.</p>	<p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> Para la presente investigación no se utilizó muestra puesto que se trabajó con toda la población.</p>		

### Anexo 3. Validación del instrumento



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: *Cristian Medina*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 2, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Capacitación y Ejecución del Plan Anual de contrataciones de la Empresa Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Luis Herbert Gamonal Templo

D.N.I: 08695600

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: CAPACITACION Y PLANEAMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la misión y visión de SEDAPAL	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL	✓		✓		✓		
3	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al plan estratégico de la empresa	✓		✓		✓		
4	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado en SEDAPAL	✓		✓		✓		
5	Con frecuencia recibe retroalimentación respecto a las actividades que realiza como Órgano Encargado de las Contrataciones en SEDAPAL	✓		✓		✓		
6	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
7	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Procedimientos Administrativos	✓		✓		✓		
8	Cuenta con disposición para recibir capacitación en SEDAPAL	✓		✓		✓		



<b>DIMENSIÓN 2</b>		Si	No	Si	No	Si	No
9	La retroalimentación respecto a la misión y visión le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓	
10	La retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓	
11	La retroalimentación respecto al Plan estratégico de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓	
12	La retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓	
13	Las capacitaciones recibidas respecto a la Ley de Contrataciones le son útiles para la ejecución de sus actividades	✓		✓		✓	
14	Las tareas administrativas realizadas en el OEC con frecuencia requieren de capacitación especializada	✓		✓		✓	
15	Los miembros del comité Especial está conformado por personal con conocimiento en la Ley de Contrataciones	✓		✓		✓	
16	Los funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones cuentan con conocimiento sobre la Ley de contrataciones	✓		✓		✓	
17	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso cuentan con conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3</b>		Si	No	Si	No	Si	No

18	La capacitaciones al personal del OEC con qué frecuencia tienen temas relacionados al rol que tiene SEDAPAL con la sociedad	✓		✓		✓		✓				
19	Los miembros de los comités especiales con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	✓		✓		✓		✓				
20	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso, deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la sociedad	✓		✓		✓		✓				
21	Los Funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	✓		✓		✓		✓				
22	Con que frecuencia nuestras actividades tienen presente el rol de SEDAPAL con la sociedad	✓		✓		✓		✓				
23	Con que frecuencia SEDAPAL desarrolla programas de concientización del uso de agua y el alcantarillado	✓		✓		✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
24	Los procesos de selección con que frecuencia se convocan dentro del periodo estimado en el Plan Anual de Contrataciones	✓		✓		✓		✓				
25	Con que frecuencia se convocan el 100% de los proceso programados durante un año	✓		✓		✓		✓				
26	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por deficiencia en los términos de referencia	✓		✓		✓		✓				
27	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por desconocimiento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		✓				
28	Los procedimientos de contrataciones que fueron convocados de acuerdo a lo programado se debe a la buena comunicación entre el área usuaria y el OEC	✓		✓		✓		✓				

29	Las áreas usuarias requieren con frecuencia el asesoramiento del OEC en la elaboración de sus términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso.	✓		✓		✓		✓				
30	El Plan Anual de Contrataciones con qué frecuencia se evalúa su cumplimiento.	✓		✓		✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
31	El área usuaria con qué frecuencia solicitan dentro del plazo establecido el Estudio de Posibilidades que Ofrece el Mercado.	✓		✓		✓		✓				
32	El área usuaria con qué frecuencia tiene bien definido lo que desea adquirir.	✓		✓		✓		✓				
33	El área usuaria con qué frecuencia cumplen con la formalidad en la presentación del expediente de contrataciones.	✓		✓		✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
34	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de la Indagación de Mercado está dentro del periodo estimado.	✓		✓		✓		✓				
35	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación del expediente de contrataciones está dentro de lo programado.	✓		✓		✓		✓				
36	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de las bases del procedimiento de contratación está dentro de lo programado	✓		✓		✓		✓				
37	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación de las bases del proceso está dentro de lo programado.	✓		✓		✓		✓				
38	Con que frecuencia el SEACE le es de utilidad para los actos preparatorios.	✓		✓		✓		✓				
39	Con que frecuencia el SAP le es de utilidad en la ejecución contractual.	✓		✓		✓		✓				
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			

40	Las indagaciones de mercado con qué frecuencia cumplen con todos los requisitos señalados en la Ley de Contrataciones	✓	✓	✓	✓	✓	
41	Los procesos de selección que son convocados dentro del periodo establecido en el PAC con que frecuencia repercuten en la calidad del Servicio de SEDAPAL.	✓	✓	✓	✓	✓	
42	con que frecuencia existe ahorro en las compras realizadas dentro del periodo programado	✓	✓	✓	✓	✓	
43	Con que frecuencia el inicio de la ejecución contractual de los procesos adjudicados se realiza en el periodo programado. (no llegando al desabastecimiento).	✓	✓	✓	✓	✓	
44	La convocatoria con qué frecuencia se realiza en el plazo indicado en el PAC.	✓	✓	✓	✓	✓	
45	Los procesos derivados de procesos declarados desiertos o nulos con qué frecuencia se realizan inmediatamente después de su declaratoria.	✓	✓	✓	✓	✓	
46	La calidad de las adquisiciones con qué frecuencia cumplen con la calidad exigida de las áreas usuarias.	✓	✓	✓	✓	✓	
47	Con que frecuencia se considera en los factores de evaluación certificaciones ISO	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ...MERINA...SOLÍS...CERILSIAN...    DNI: ...../0659133.....

Especialidad del validador: ...DISEÑANTE...MESTOR...CARGA...UCV...

A.S. de ...Marzo..... del 2017

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

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



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: *Marcos Pando Quichiz*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 2, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Capacitación y Ejecución del Plan Anual de contrataciones de la Empresa Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Luis Herbert Gamonal Tempo

D.N.I: 08695600

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: CAPACITACION Y PLANEAMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la misión y visión de SEDAPAL	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL	✓		✓		✓		
3	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al plan estratégico de la empresa	✓		✓		✓		
4	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado en SEDAPAL	✓		✓		✓		
5	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a las actividades que realiza como Órgano Encargado de las Contrataciones en SEDAPAL	✓		✓		✓		
6	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
7	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Procedimientos Administrativos	✓		✓		✓		
8	Cuenta con disposición para recibir capacitación en SEDAPAL	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 2</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
9	La retroalimentación respecto a la misión y visión le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
10	La retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
11	La retroalimentación respecto al Plan estratégico de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
12	La retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
13	Las capacitaciones recibidas respecto a la Ley de Contrataciones le son útiles para la ejecución de sus actividades	✓		✓		✓		✓	
14	Las tareas administrativas realizadas en el OEC con frecuencia requieren de capacitación especializada	✓		✓		✓		✓	
15	Los miembros del comité Especial está conformado por personal con conocimiento en la Ley de Contrataciones	✓		✓		✓		✓	
16	Los funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones cuentan con conocimiento sobre la Ley de contrataciones	✓		✓		✓		✓	
17	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso cuentan con conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 3</b>		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

18	La capacitaciones al personal del OEC con qué frecuencia tienen temas relacionados al rol que tiene SEDAPAL con la sociedad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Los miembros de los comités especiales con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso, deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la sociedad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Los Funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Con que frecuencia nuestras actividades tienen presente el rol de SEDAPAL con la sociedad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Con que frecuencia SEDAPAL desarrolla programas de concientización del uso de agua y el alcantarillado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
24	Los procesos de selección con que frecuencia se convocan dentro del periodo estimado en el Plan Anual de Contrataciones	✓		✓		✓		✓	
25	Con que frecuencia se convocan el 100% de los proceso programados durante un año	✓		✓		✓		✓	
26	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por deficiencia en los términos de referencia	✓		✓		✓		✓	
27	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por desconocimiento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		✓	
28	Los procedimientos de contrataciones que fueron convocados de acuerdo a lo programado se debe a la buena comunicación entre el área usuaria y el OEC	✓		✓		✓		✓	



29	Las áreas usuarias requieren con frecuencia el asesoramiento del OEC en la elaboración de sus términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso.	✓		✓		✓		✓	
30	El Plan Anual de Contrataciones con qué frecuencia se evalúa su cumplimiento.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31	El área usuaria con qué frecuencia solicitan dentro del plazo establecido el Estudio de Posibilidades que Ofrece el Mercado.	✓		✓		✓		✓	
32	El área usuaria con qué frecuencia tiene bien definido lo que desea adquirir.	✓		✓		✓		✓	
33	El área usuaria con qué frecuencia cumplen con la formalidad en la presentación del expediente de contrataciones.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
34	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de la Indagación de Mercado está dentro del periodo estimado.	✓		✓		✓		✓	
35	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación del expediente de contrataciones está dentro de lo programado.	✓		✓		✓		✓	
36	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de las bases del procedimiento de contratación está dentro de lo programado.	✓		✓		✓		✓	
37	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación de las bases del proceso está dentro de lo programado.	✓		✓		✓		✓	
38	Con que frecuencia el SEACE le es de utilidad para los actos preparatorios.	✓		✓		✓		✓	
39	Con que frecuencia el SAP le es de utilidad en la ejecución contractual.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

40	Las indagaciones de mercado con qué frecuencia cumplen con todos los requisitos señalados en la Ley de Contrataciones	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
41	Los procesos de selección que son convocados dentro del periodo establecido en el PAC con que frecuencia repercuten en la calidad del Servicio de SEDAPAL.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
42	con que frecuencia existe ahorro en las compras realizadas dentro del periodo programado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
43	Con que frecuencia el inicio de la ejecución contractual de los procesos adjudicados se realiza en el periodo programado. (no llegando al desabastecimiento).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
44	La convocatoria con qué frecuencia se realiza en el plazo indicado en el PAC.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
45	Los procesos derivados de procesos declarados desiertos o nulos con qué frecuencia se realizan inmediatamente después de su declaratoria.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
46	La calidad de las adquisiciones con qué frecuencia cumplen con la calidad exigida de las áreas usuarias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
47	Con que frecuencia se considera en los factores de evaluación certificaciones ISO	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ✓ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: PAULINO QUINCHI Z. MARCOS DNI: 6005349

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS

15 de MAY del 2017

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

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

*Handwritten signature and name:*  
 DE MACCOSPUNO ORIENTE

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Cesar Garay Ghilardi

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2015 2, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

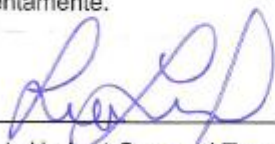
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Capacitación y Ejecución del Plan Anual de contrataciones de la Empresa Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Luis Herbert Gamonal Templo

D.N.I: 08695600

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: CAPACITACION Y PLANEAMIENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la misión y visión de SEDAPAL	✓		✓		✓		
2	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL	✓		✓		✓		
3	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al plan estratégico de la empresa	✓		✓		✓		
4	Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado en SEDAPAL	✓		✓		✓		
5	Con frecuencia recibe retroalimentación respecto a las actividades que realiza como Órgano Encargado de las Contrataciones en SEDAPAL	✓		✓		✓		
6	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
7	Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Procedimientos Administrativos	✓		✓		✓		
8	Cuenta con disposición para recibir capacitación en SEDAPAL	✓		✓		✓		



		<b>DIMENSIÓN 2</b>				<b>DIMENSIÓN 3</b>			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
9	La retroalimentación respecto a la misión y visión le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
10	La retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
11	La retroalimentación respecto al Plan estratégico de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
12	La retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	✓		✓		✓		✓	
13	Las capacitaciones recibidas respecto a la Ley de Contrataciones le son útiles para la ejecución de sus actividades	✓		✓		✓		✓	
14	Las tareas administrativas realizadas en el OEC con frecuencia requieren de capacitación especializada	✓		✓		✓		✓	
15	Los miembros del comité Especial está conformado por personal con conocimiento en la Ley de Contrataciones	✓		✓		✓		✓	
16	Los funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones cuentan con conocimiento sobre la Ley de contrataciones	✓		✓		✓		✓	
17	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso cuentan con conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		✓	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

18	La capacitaciones al personal del OEC con qué frecuencia tienen temas relacionados al rol que tiene SEDAPAL con la sociedad	✓		✓		✓			
19	Los miembros de los comités especiales con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	✓		✓		✓			
20	El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso, deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la sociedad	✓		✓		✓			
21	Los Funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	✓		✓		✓			
22	Con que frecuencia nuestras actividades tienen presente el rol de SEDAPAL con la sociedad	✓		✓		✓			
23	Con que frecuencia SEDAPAL desarrolla programas de concientización del uso de agua y el alcantarillado	✓		✓		✓			
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
24	Los procesos de selección con que frecuencia se convocan dentro del periodo estimado en el Plan Anual de Contrataciones	✓		✓		✓			
25	Con que frecuencia se convocan el 100% de los procesos programados durante un año	✓		✓		✓			
26	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por deficiencia en los términos de referencia	✓		✓		✓			
27	Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por desconocimiento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓			
28	Los procedimientos de contrataciones que fueron convocados de acuerdo a lo programado se debe a la buena comunicación entre el área usuaria y el OEC	✓		✓		✓			

29	Las áreas usuarias requieren con frecuencia el asesoramiento del OEC en la elaboración de sus términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso.	✓		✓		✓		✓	
30	El Plan Anual de Contrataciones con qué frecuencia se evalúa su cumplimiento.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 5</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31	El área usuaria con qué frecuencia solicitan dentro del plazo establecido el Estudio de Posibilidades que Ofrece el Mercado.	✓		✓		✓		✓	
32	El área usuaria con qué frecuencia tiene bien definido lo que desea adquirir.	✓		✓		✓		✓	
33	El área usuaria con qué frecuencia cumplen con la formalidad en la presentación del expediente de contrataciones.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
34	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de la Indagación de Mercado está dentro del periodo estimado.	✓		✓		✓		✓	
35	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación del expediente de contrataciones está dentro de lo programado.	✓		✓		✓		✓	
36	Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de las bases del procedimiento de contratación está dentro de lo programado	✓		✓		✓		✓	
37	Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación de las bases del proceso está dentro de lo programado.	✓		✓		✓		✓	
38	Con que frecuencia el SEACE le es de utilidad para los actos preparatorios.	✓		✓		✓		✓	
39	Con que frecuencia el SAP le es de utilidad en la ejecución contractual.	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

40	Las indagaciones de mercado con qué frecuencia cumplen con todos los requisitos señalados en la Ley de Contrataciones	✓		✓		✓		
41	Los procesos de selección que son convocados dentro del periodo establecido en el PAC con que frecuencia repercuten en la calidad del Servicio de SEDAPAL.	✓		✓		✓		
42	con que frecuencia existe ahorro en las compras realizadas dentro del periodo programado	✓		✓		✓		
43	Con que frecuencia el inicio de la ejecución contractual de los procesos adjudicados se realiza en el periodo programado. (no llegando al desabastecimiento).	✓		✓		✓		
44	La convocatoria con qué frecuencia se realiza en el plazo indicado en el PAC.	✓		✓		✓		
45	Los procesos derivados de procesos declarados desiertos o nullos con qué frecuencia se realizan inmediatamente después de su declaratoria.	✓		✓		✓		
46	La calidad de las adquisiciones con qué frecuencia cumplen con la calidad exigida de las áreas usuarias.	✓		✓		✓		
47	Con que frecuencia se considera en los factores de evaluación certificaciones ISO	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador:      *Mg. Carlos Gutiérrez Pesad*      DNI:      *06408163*  
 Especialidad del validador:      *Magister en Admisión de em.*      ...15... de      *Marzo*      del 2017

*[Firma]*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto leído formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constituido  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



## Anexo 4. Fiabilidad

### Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	25	100.0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.984	47

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la misión y visión de SEDAPAL	197.04	707.123	.732	.984
Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL	197.04	707.123	.732	.984
Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto a plan estratégico de la empresa	197.36	697.073	.785	.984

Con que frecuencia recibe retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado en SEDAPAL	197.08	708.910	.700	.984
Con frecuencia recibe retroalimentación respecto a las actividades que realiza como Órgano Encargado de las Contrataciones en SEDAPAL	197.04	707.123	.732	.984
Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Contrataciones del Estado	196.92	703.493	.851	.983
Con que frecuencia es capacitado respecto a la Ley de Procedimientos Administrativos	197.52	710.510	.486	.985
Cuenta con disposición para recibir capacitación en SEDAPAL	197.04	698.957	.873	.983
La retroalimentación respecto a la misión y visión le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	196.84	698.557	.852	.983
La retroalimentación respecto a la política de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	196.84	698.557	.852	.983
La retroalimentación respecto al Plan estratégico de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	197.04	699.707	.808	.984
La retroalimentación respecto al Sistema de Gestión Integrado de SEDAPAL le son útiles para la ejecución de sus actividades en SEDAPAL	196.92	700.577	.812	.983

Las capacitaciones recibidas respecto a la Ley de Contrataciones le son útiles para la ejecución de sus actividades	196.88	702.110	.823	.983
Las tareas administrativas realizadas en el OEC con frecuencia requieren de capacitación especializada	196.76	707.940	.735	.984
Los miembros del comité Especial está conformado por personal con conocimiento en la Ley de Contrataciones	197.00	704.417	.787	.984
Los funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones cuentan con conocimiento sobre la Ley de contrataciones	197.40	711.083	.619	.984
El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso cuentan con conocimiento en la Ley de Contrataciones del Estado	197.28	715.210	.703	.984
La capacitaciones al personal del OEC con qué frecuencia tienen temas relacionados al rol que tiene SEDAPAL con la sociedad	197.20	707.167	.741	.984
Los miembros de los comités especiales con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	196.88	709.277	.833	.983

El personal que elabora los términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso, deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la sociedad	196.92	710.077	.816	.984
Los Funcionarios que aprueban los expedientes de contrataciones con qué frecuencia deben ser capacitados sobre el rol de SEDAPAL con la Sociedad	196.84	712.307	.741	.984
Con que frecuencia nuestras actividades tienen presente el rol de SEDAPAL con la sociedad	196.96	706.457	.850	.983
con que frecuencia SEDAPAL desarrolla programas de concientización del uso de agua y el alcantarillado	196.92	707.743	.806	.984
Los procesos de selección con que frecuencia se convocan dentro del periodo estimado en el Plan Anual de Contrataciones	197.00	709.500	.858	.983
Con que frecuencia se convocan el 100% de los proceso programados durante un año	196.88	708.027	.793	.984
Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por deficiencia en los términos de referencia	197.12	712.527	.676	.984
Los procesos que no se convocan en el periodo programado con frecuencia es por desconocimiento de la Ley de Contrataciones del Estado	197.16	709.557	.716	.984

Los procedimientos de contrataciones que fueron convocados de acuerdo a lo programado se debe a la buena comunicación entre el área usuaria y el OEC	196.92	704.327	.899	.983
Las áreas usuarias requieren con frecuencia el asesoramiento del OEC en la elaboración de sus términos de referencia o especificaciones técnicas según sea el caso.	197.12	710.193	.739	.984
El Plan Anual de Contrataciones con qué frecuencia se evalúa su cumplimiento	197.08	705.577	.653	.984
El área usuaria con qué frecuencia solicitan dentro del plazo establecido el Estudio de Posibilidades que Ofrece el Mercado	197.00	704.917	.727	.984
El área usuaria con qué frecuencia tiene bien definido lo que desea adquirir	197.04	706.040	.758	.984
El área usuaria con qué frecuencia cumplen con la formalidad en la presentación del expediente de contrataciones	197.12	706.943	.764	.984
Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de la Indagación de Mercado está dentro del periodo estimado	197.00	712.167	.777	.984
Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación del expediente de contrataciones está dentro de lo programado	197.04	713.957	.611	.984

Con que frecuencia el tiempo empleado en la elaboración de las bases del procedimiento de contratación está dentro de lo programado	196.88	708.360	.860	.983
Con que frecuencia el tiempo empleado en la aprobación de las bases del proceso está dentro de lo programado	197.04	710.873	.753	.984
Con que frecuencia el SEACE le es de utilidad para los actos preparatorios	197.08	703.993	.769	.984
Con que frecuencia el SAP le es de utilidad en la ejecución contractual	196.84	699.473	.831	.983
Las indagaciones de mercado con qué frecuencia cumplen con todos los requisitos señalados en la Ley de Contrataciones	196.88	712.860	.814	.984
Los procesos de selección que son convocados dentro del periodo establecido en el PAC con que frecuencia repercuten en la calidad del Servicio de SEDAPAL	197.04	713.540	.678	.984
con que frecuencia existe ahorro en las compras realizadas dentro del periodo programado	197.16	711.973	.711	.984
Con que frecuencia el inicio de la ejecución contractual de los procesos adjudicados se realiza en el periodo programado. (no llegando al desabastecimiento)	196.92	714.660	.680	.984
La convocatoria con qué frecuencia se realiza en el plazo indicado en el PAC	197.08	714.993	.727	.984

Los procesos derivados de procesos declarados desiertos o nulos con qué frecuencia se realizan inmediatamente después de su declaratoria	197.04	711.623	.732	.984
La calidad de las adquisiciones con qué frecuencia cumplen con la calidad exigida de las áreas usuarias	197.08	713.493	.695	.984
Con que frecuencia se considera en los factores de evaluación certificaciones ISO	197.48	711.427	.621	.984

---

---

## Anexo 5. Resultados de Encuestas

Base de Datos: Variable Capacitación																							
ID	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23
P 1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
P 2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
P 3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
P 4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	2	4	4	5	3	3
P 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
P 6	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
P 7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
P 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
P 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P 11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
P 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
P 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
P 14	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5
P 15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
P 16	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
P 17	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
P 18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
P 19	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
P 20	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
P 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P 22	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
P 23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
P 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P 25	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: Elaboración Propia



Base de Datos: Variable Planeación

ID	Ítem 24	Ítem 25	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 29	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 32	Ítem 33	Ítem 34	Ítem 35	Ítem 36	Ítem 37	Ítem 38	Ítem 39	Ítem 40	Ítem 41	Ítem 42	Ítem 43	Ítem 44	Ítem 45	Ítem 46	Ítem 47
P 1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3
P 2	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
P 3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
P 4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
P 5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
P 6	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3
P 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
P 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
P 9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P 12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
P 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P 15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
P 16	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
P 17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
P 18	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
P 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
P 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
P 21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2
P 22	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
P 23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
P 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
P 25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 6. Cálculo de los límites de rango

### VARIABLE CAPACITACIÓN

**Variable**

Capacitación

**Dimensiones** Ítem

*Institucionalidad* del 1 al 8

*Administrativa* del 9 al 17

*Comunitaria* del 18 al 23

**Variable**

Planeamiento

**Dimensiones**

*Impacto* del 24 al 30

*Eficacia* del 31 al 33

*eficiencia* del 34 al 39

*Calidad de servicio* del 40 al 47

### Descriptivos

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Capacitación	25	54.00	115.00	98.7200	14.81699
N válido (por lista)	25				

x= 98.7200

a= 87.60725394

b= 109.8327461

### Frecuencias

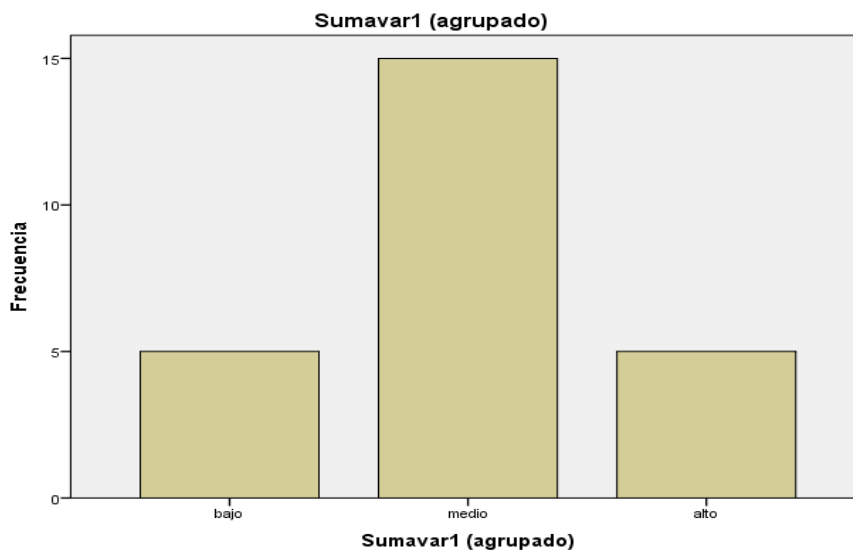
#### Estadísticos

Sumavar1  
(agrupado)

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.00
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		.645
Suma		50

### Variable Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	5	20.0	20.0	20.0
	medio	15	60.0	60.0	80.0
	alto	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	



## DIMENSIÓN INSTITUCIONALIDAD

### Descriptivos

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
SumDim1	25	14.00	40.00	33.6000	5.83095
N válido (por lista)	25				

X = 33.6000

a = 29.22678608

b = 37.97321392

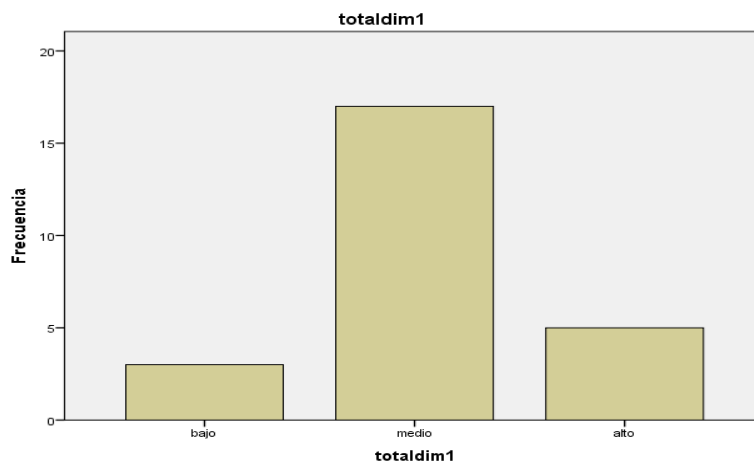
### Frecuencias

#### Estadísticos

totaldim1		
N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.08
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		.572
Suma		52

totaldim1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	3	12.0	12.0	12.0
	medio	17	68.0	68.0	80.0
	alto	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	



## **DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA**

### **Descriptivos**

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
SumDim2	25	21.00	45.00	38.8800	6.47637
N válido (por lista)	25				

x= 38.8800

a= 34.02272453

b= 43.73727547

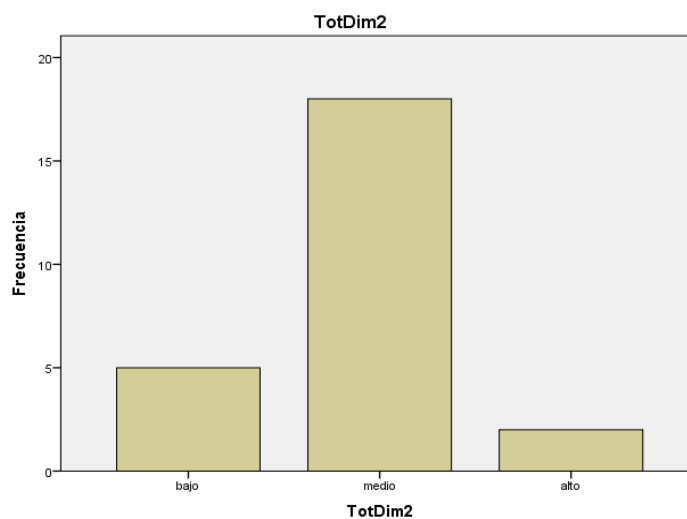
### **Frecuencias**

Estadísticos

TotDim2		
N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		1.88
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		.526
Suma		47

TotDim2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	5	20.0	20.0	20.0
	medio	18	72.0	72.0	92.0
	alto	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	



## **DIMENSIÓN COMUNITARIA**

### **Descriptivos**

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
SumDim3	25	18.00	30.00	26.2000	3.69685
N válido (por lista)	25				

X= 26.2000

a= 23.42736587

b= 28.97263413

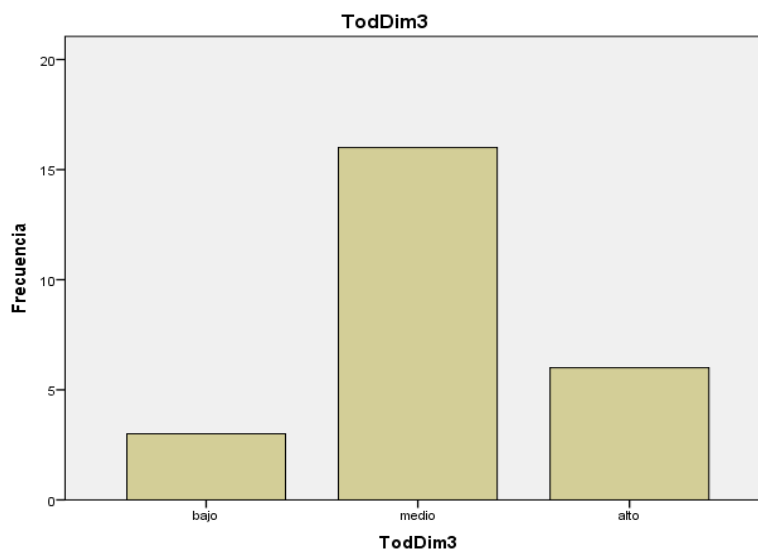
### **Frecuencias**

#### Estadísticos

TodDim3		
N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.12
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		.600
Suma		53

TodDim3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	3	12.0	12.0	12.0
	medio	16	64.0	64.0	76.0
	alto	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	



## **VARIABLE PLANIFICACIÓN**

### **Descriptivos**

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Sumavar2	25	69.00	120.00	103.3200	14.04077
N válido (por lista)	25				

x= 103.32

a= 92.78941953

b= 113.8505805

### **Frecuencias**

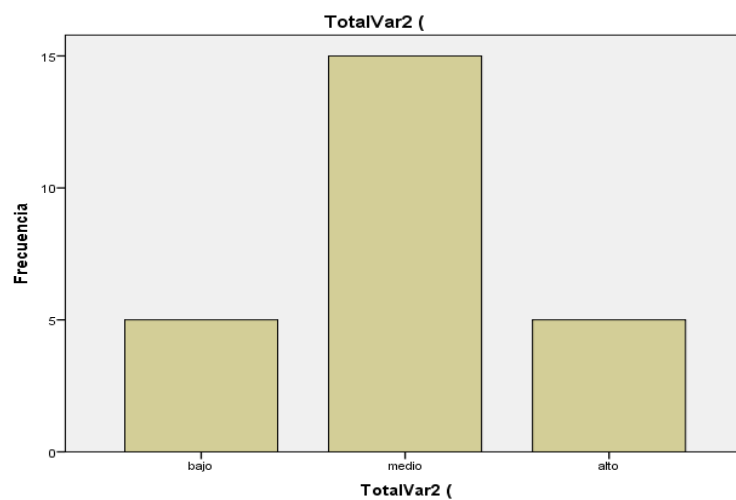
Estadísticos

TotalVar2 (

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		2.00
Mediana		2.00
Moda		2
Desviación estándar		.645
Suma		50

TotalVar2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	5	20.0	20.0	20.0
	medio	15	60.0	60.0	80.0
	alto	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	



## Anexo 7. Reportes de SPSS 22 correlaciones no paramétricas

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Sumavar1 Sumavar2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

			Sumavar1	Sumavar2
Rho de Spearman	Sumavar1	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Sumavar2	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=SumDim1 Sumavar2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

			SumDim1	Sumavar2
Rho de Spearman	SumDim1	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	25	25
	Sumavar2	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Sumavar2 SumDim2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Sumavar2	SumDim2
Rho de Spearman	Sumavar2	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	SumDim2	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=SumDim3 Sumavar2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Sumavar2	SumDim2
Rho de Spearman	Sumavar2	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	SumDim2	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## **Anexo 7. ARTICULO CIENTIFICO**

### **RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN Y LA EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE SEDAPAL**

Luis Herbert Gamonal Templo

Escuela de Postgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima

#### **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tubo objetivo determinar en qué medida la capacitación incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima-SEDAPAL, el tipo de estudio fue un investigación Básica, su nivel de estudio fue descriptivo correlacional y su diseño de investigación fue no experimental de carácter transversal o transaccional, se trabajó con la totalidad de la población que fue de 25 colaboradores que laboran del órgano encargado de las contrataciones de SEDAPAL, como instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario en la escala de Likert que fue sometido a juicio de tres expertos, se evaluó sus confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para el análisis de los datos se utilizó estadísticos descriptivos y para verificar la existencia de la correlación se utilizó el Rho de Spearman, demostrándose la existencia de que existe una relación entre la capacitación y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones del Estado.

Palabras claves: Capacitación, Ejecución del Plan Anual de Contrataciones, Órgano Encargado de las Contrataciones.

## ABSTRACT

The present research work aims to determine to what extent the training affects the execution of the Annual Plan of Contracts of the Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima-SEDAPAL, the type of study was a Basic investigation, its level of study Was correlational descriptive and its research design was non-experimental of a cross-sectional or transactional nature, it was worked with the entire population that was 25 collaborators who work of the organ in charge of the contracting of SEDAPAL, as instrument for the collection of data was a Questionnaire in the Likert scale that was submitted to the judgment of three experts, its reliability was evaluated through the coefficient of Cronbach Alpha.

Descriptive statistics were used for the analysis of the data and to verify the existence of the correlation the Rho de Spearman was used, demonstrating the existence of a relationship between the training and the execution of the Annual State Procurement Plan.

Keywords: Training, Execution of the Annual Plan of Contracts, Organ in charge of the Contracts.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación busca demostrar la existencia de la relación entre la capacitación y la ejecución del 100% de las convocatorias de los procesos programados en el Plan Anual de Contrataciones, para lo cual se ha revisado trabajos de investigación de fueron elaborados para obtener el grado de magíster de los últimos cinco años, en donde de analiza las necesidades de capacitación, elaboración de un modelo de capacitación, proyecto de detección de necesidades de capacitación, estrategias de capacitación, la repercusión de la capacitación con el desempeño, muestran la incidencia que tiene la capacitación con el desempeño laboral, elaboración de manual de procedimientos de compras, incidencia del control en las compras, análisis de situación de las

compras públicas, evaluación de estrategias de capacitación, análisis de detección de necesidades de capacitación, debido a que el Plan Anual de Contrataciones es una herramienta de Gestión de la Logística se revisado teorías respecto a logística, logística en el sector público, logística como arte y ciencia, Plan Anual de Contrataciones, Administración de personal, competencia laboral, gestión estratégica del conocimiento, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y capacitación.

De la revisión de la literatura indicada se plantea el problema general: ¿En qué medida la Capacitación se relaciona con la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL? Y como problemas específicos: ¿En qué medida la capacitación institucional inciden en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?; ¿En qué medida la capacitación administrativa inciden en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?; ¿En qué medida la capacitación comunitaria inciden en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones?. Estos problemas nos llevan a tener el siguiente objetivo general: Determinar en qué medida la capacitación incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SEDAPAL y como objetivos específicos: En qué medida la capacitación en temas de la institución incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones; En qué medida la capacitación en temas Administrativos incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones; y En qué medida la capacitación en temas Comunitario incide en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones.

## METODOLOGIA

El tipo de estudio fue un investigación Básica, su nivel de estudio fue descriptivo correlacional y su diseño de investigación fue no experimental de carácter transversal o transaccional, se trabajó con la totalidad de la población que fue de 25 colaboradores que laboran del órgano encargado de las contrataciones de SEDAPAL, como instrumento para la recolección de datos fue un cuestionario en

la escala de Likert que fue sometido a juicio de tres expertos, se evaluó sus confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para el análisis se utilizó estadísticos descriptivos, para efectos de la correlación se realizó la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk en donde se demostró que los datos tenían una distribución no paramétrica, y posteriormente para comprobar la correlación existente se realizó la prueba de Rho Searman.

## RESULTADOS

Hipótesis General:

Ho: No Existe relación entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Capacitación y la Ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ ), si Sig. <  $\alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula; si Sig.  $\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 01

*Coeficiente de correlación de las variables Capacitación y Planeamiento*

			Variable Capacitación	Variable Planeamiento
Rho de	Variable	Coeficiente de correlación	1.000	0,714**
Spearman	Capacitación	Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Variable	Coeficiente de correlación	0,714**	1.000
	Planeamiento	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Se observa en la tabla 01 que la significancia es 0.000 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la capacitación del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

Hipótesis Específica 1:

Ho: No existe relación entre la capacitación en temas institucionales que influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Capacitación en temas institucionales que influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ ), si Sig.  $< \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula; si Sig.

$\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 02

*Coeficiente de correlación de la Dimensión Institucionalidad y Planeamiento*

			Dimensión Institucionalidad	Variable Planeamiento
Rho de Spearman	Dimensión Institucionalidad	Coeficiente de correlación	1.000	0,533**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	25	25
	Variable Planeamiento	Coeficiente de correlación	0,533**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	25	25

Se observa en la tabla 02 que la significancia es menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la Dimensión Institucionalidad del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación entre la capacitación en temas Administrativos que influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Capacitación en temas Administrativos que influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ ); si Sig.  $< \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula; si Sig.

$\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 03

*Coeficiente de correlación de la Dimensión Administrativa y Planeamiento*

			Dimensión Administrativa	Variable Planeamiento
Rho de Spearman	Dimensión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	0,681**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Variable Planeamiento	Coeficiente de correlación	0,681**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Se observa en la tabla 03 que la Significancia es menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la Dimensión

Administrativa del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe relación entre la capacitación en temas Comunitarios que influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL

Ha: Existe relación entre la Capacitación en temas Comunitarios influye en la ejecución del Plan Anual de Contrataciones

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0.05$ ); si Sig. <  $\alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula; si Sig.  $\geq \alpha$ ; se falla en rechazar la hipótesis nula

Tabla 04

*Coeficiente de correlación de la Dimensión Comunitaria y Planeamiento*

			Dimensión Comunitaria	Variable Planeamiento
Rho de Spearman	Dimensión Comunitaria	Coeficiente de correlación	1.000	0,756**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Variable Planeamiento	Coeficiente de correlación	0,756**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Se observa en la tabla 04 que la Significancia es menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la Dimensión Comunitaria del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL.

## DISCUSIÓN

El presente trabajo busco conocer la existencia de una relación entre la capacitación y al ejecución del plan Anual de Contrataciones de la Empresa Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima.

La población total fue de 25 colaboradores que laboran en el Órgano encargado de las contrataciones, a los cuales se les aplico un instrumento de consta de 23 preguntas con respecto a la variable capacitación y 2 preguntas con respecto a la variable planeamiento.

De los resultados obtenidos de la comparación de los datos de la variable capacitación con la variable planeamiento se puede observar que la significancia es 0.000 menor que 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre la capacitación del Personal del Órgano Encargado de las Contrataciones y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones de SEDAPAL, la correlación es moderada por ser 0,714 está entre 0.5 y .08 y además es directamente proporcional por tener signo positivo.

Con respecto a la relación entre las dimensiones estudiadas y la ejecución del Plan Anual de Contrataciones tenemos se demuestra que existe una correlación moderada.

## CONCLUSION

Existe una relación directa entre la capacitación y la ejecución del plan anual de contrataciones de SEDAPAL, por lo tanto se debe promover la capacitación continua del personal del órgano encargado de las contrataciones.

## REFERENCIAS

- Artavia, A. (Setiembre de 2012). Plan de Proyecto para la Detección de Necesidades de Capacitación en los Puestos de Atención al público en el Departamento Civil de la Sede Central del Tribunal Supremo de Elecciones. *Título para O'ptar el Grado de Master en Administración*. Costa Rica.
- Chauca P- (Competencia Laboral, Desarrollo y pequeña empresa en Mexico. Mexico:Escuela de Economía, UMSNH
- Chiavenato I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato I. (2007) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill
- Chimba, R. D. (junio de 2011). *Capacitación y Desempeño laboral de los empleados de la comisión Federal de Electricidad de la zona Montemorelos - Linares Nuevo León*. Nuevo León, Mexico.
- Carro R. y González D. (2013). *Logística Empresarial*. Argentina: Eudem



- Días, R. (Junio de 2011). Capacitación y Desempeño Laboral de los Empleados de la Comisión Federal de Electricidad de la Zona Montemorelos-Linares Nuevo León. *Tesis para el grado de Maestría en Administración*. Nuevo Leon, Mexico.
- Diez J. y Abreu J. (2009) Impacto de la capacitación Interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso. Nuevo León. Universidad Autónoma de Nuevo Leon.
- Gonzalesi, N. y Patiño, H. (2011). Modelo de Capacitación para el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria del Area Andina, Seccional Pereira. *Trabajo de Grado para la Consecución del Título como Magister*. Pereira, Colombia.
- Hernández R. y Fernández C. y Baptista P. (2014) Metodología de la Investigación, (6a Ed) México: Mc Grawn Hill
- Julcahuanga, J. A. (2013). Evaluación de las Estrategias de Capacitación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projovent, para la Inserción Laboral de Joivenes entre 16 y 24 años en la ciudad de Piura. *Tesis pata optar el Grado de Mgister en gerencia Social*. Lima, Peru.
- Moreira, R. A. (Febrero de 2013). Necesidades de Capacitación Profesional del Personal Administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para Mejorar la Calidad de Servicio. Propuesta de un Módulo Práctico. *Tesis para optar el grado Academico de Magister en Docencia y Gerencia en Educación Superior*. Guayaquil.
- Ortega, R. A. (febrero de 2013). Necesidades de capacitación Profesional del personal administrativo de la universidad Cristiana Latinoamericana Extensión Guayaquil para mejoara la calidad de servicio. propuesta de un modulo practico. *Tesis de Grado academico de Magister en docencia y Gerencia en Educacion Superior*. Guayaquil.
- Organismo Supervisor de las Contrataciones Públicas del Estado(abril 2012). *Plan estratégico ce contrataciones públicas del estado peruano*. Perú: Autor
- Paredes Silvera, J. (2013). Proceso de control y su incidencia en las compras directas en los Organismos Públicos Descentralizados de Lima 2012 - 2013. *Título pra Optar el Grado Academico de Maestro en Contabilidad y Finanzas con mención en Auditoria y Control de gestión empresarial*. Lima, Perú.
- Peluffo M. y Catalán E. (diciembre 2002) Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Santiago de Chile: CEPAL

- Riera Campos, J. A. (2011). El Portal de Compras Públicas, Analisis del Sistema Actual y posible Alternativas para mejorar la contratación Publica a travez de este sistema. *Tesis Para Optar el grado de Magister en Derecho Administrativo*. Quito.
- Rojas E. (octubre 2014) Estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios y funcionarias policiales de la estación Santa Rosa Estado Carabobo. *Tesis para optar el grado de Magister en administración del Trabajo y Relaciones Laborales*. Bárbula - Venezuela
- Tome Flores, A. (20 de setiembre de 2014). Manual de Procedimiento para la compra y Contratación de Bienes y Servicios en la Corporación Municipal de Cane, La Paz. *para optar titulo de Master en Administración de Empresas con orientación en Finanzas*. Cane, La Paz, Bolivia.

**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN  
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Luis Herbert Gamonal Templo, estudiante (X), egresado ( ), docente ( ), de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08695600, con el artículo titulado:

“RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN Y LA EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE SEDAPAL”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

02.06.2017

Luis Herbert Gamonal Templo