



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Tesis

Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las
adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura - 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autor: Maldonado Mejía, Ángel Omar


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8849-8883>

Asesor: Dr. Cortez Tataje, Juan Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7894-4309>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, **ÁNGEL OMAR MALDONADO MEJÍA** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis “Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura - 2024” Asesorado por el docente: Juan Carlos Cortez Tataje Con DNI 42143322 Con ORCID 0000-0001- 7894-4309 tiene un índice de similitud de TRECE (13)% con código oid: 14912:463272635, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Ángel Omar Maldonado Mejía
 DNI: 10459121



.....
 Firma
 Juan Carlos Cortez Tataje
 DNI: 42143322

Lima, 29 de mayo de 2025

Dedicatoria:

Dedico este trabajo a mi señora madre María Magdalena que con sus valiosas enseñanzas me otorgó la capacidad de valorar los estudios en la vida y a mis tres hijas para quienes heredo las mismas enseñanzas con la bendición de Dios sobre todas las cosas.

Agradecimiento:

Quiero agradecer a mi asesor quien con la paciencia y su conocimiento condujo mis pasos para lograr este producto, así como a los compañeros y empleados que se dieron un tiempo para brindar la información que permitió presentar los resultados del presente trabajo de investigación.

Índice

Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación de la investigación	7
1.4.1 Teórica	7
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica	8
1.5 Limitaciones de la investigación	8
CAPITULO II MARCO TEORICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.1.1 Internacionales	9
2.1.2 Nacionales	11
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1 Competencias de los especialistas de contrataciones	14
	V

2.2.2 Eficiencia de las adquisiciones	18
2.3 Formulación de la hipótesis	22
2.3.1 Hipótesis general	23
2.3.2 Hipótesis específicas	23
CAPITULO III: METODOLOGÍA	24
3.1 Método de investigación	24
3.2 Enfoque de la investigación	24
3.3 Tipo de investigación	24
3.4 Diseño de la investigación	24
3.5 Población muestra y muestreo	25
3.6 Variables y operacionalización	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1 Técnica	27
3.7.2 Descripción de instrumentos	27
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9 Aspectos éticos	32
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	33
4.1 Resultados	33
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	33
4.1.2 Prueba de hipótesis	41
4.1.3 Discusión de resultados	48
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1: Detalle de la población de estudio	25
Tabla 2: Operacionalización de variables	26
Tabla 3: Confiabilidad para el cuestionario de la variable 1: Competencia de los especialistas	28
Tabla 4: Detalle de confiabilidad de la primera variable	29
Tabla 5: Confiabilidad para el cuestionario de la variable 2: Eficiencia en las adquisiciones	29
Tabla 6: Detalle de confiabilidad para la segunda variable	31
Tabla 7: Frecuencias y porcentajes de la variable competencias de los especialistas en contrataciones	33
Tabla 8: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable competencias de los especialistas en contrataciones.	35
Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de la variable eficiencia de las adquisiciones	37
Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable eficiencia de las adquisiciones	39
Tabla 11: Prueba de normalidad para las variables	41
Tabla 12: Interpretación de los valores de los coeficientes de correlación	41
Tabla 13: Significancia y correlación entre las competencias de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones	43
Tabla 14: Significancia y correlación entre los conocimientos de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones	44
Tabla 15: Significancia y correlación entre las habilidades de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones	46
Tabla 16: Significancia y correlación entre las actitudes de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones	47

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de porcentajes de la variable competencias de los especialistas en contrataciones	34
Figura 2: : Porcentajes de las dimensiones de la variable competencias de los especialistas en contrataciones	36
Figura 3: Distribución de porcentajes de la variable eficiencia de las adquisiciones.	38
Figura 4: Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable eficiencia de las adquisiciones	40

Resumen

La presente investigación titulada, Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024, tuvo como objetivo principal, determinar si las competencias de los especialistas de contrataciones se relacionan de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024. Para ello, se realizó un estudio aplicado, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño transversal; no experimental y de nivel correlacional,

La técnica que se utilizó fue de encuesta; y se utilizaron dos instrumentos conformados por dos cuestionarios que se aplicaron a una muestra de estudio, conformada por un conjunto de servidores que desarrollan funciones dentro de la organización vinculadas a las adquisiciones, los cuales totalizaron 53 personas, las cuales pertenecen a la Unidad de Abastecimiento y a la Dirección de Adquisiciones para Infraestructura. Los resultados del estudio, muestran un valor de la significancia, p ($\text{sig.} = 0.000$), para la relación entre las dos variables, competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones, demostrando que existe una relación significativa entre las variables del estudio. Así también, el coeficiente de correlación (Rho de Spearman), tuvo un valor de 0.666, valor que corresponde a un nivel de correlación moderado. El estudio concluyó en la existencia de una relación significativa y de nivel moderado entre las competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.

Palabras clave: Competencias, contratación pública, gestión de compras.

Abstract

The present research entitled, Competencies of procurement specialists and the efficiency of acquisitions in the National Infrastructure Authority 2024, had as its main objective, to determine if the competencies of procurement specialists are significantly related to the efficiency of acquisitions in the National Infrastructure Authority 2024. To do this, an applied study was carried out, which had a quantitative approach, with a cross-sectional design; non-experimental and correlational level.

The technique used was a survey; and two instruments were used, consisting of two questionnaires that were applied to a study sample, made up of a group of servers that perform functions within the organization related to acquisitions, which totaled 53 people, who belong to the Supply Unit and the Infrastructure Acquisitions Directorate. The results of the study show a significance value, p (sig. = 0.000), for the relationship between the two variables, competencies of procurement specialists and procurement efficiency, demonstrating that there is a significant relationship between the study variables. Likewise, the correlation coefficient (Spearman's Rho) had a value of 0.666, a value that corresponds to a moderate level of correlation. The study concluded that there is a significant and moderate level relationship between the competencies of procurement specialists and procurement efficiency in the National Infrastructure Authority 2024.

Keywords: Competencies, public procurement, purchasing management.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Los modelos normativos y legales en distintos países de América Latina, se han visto afectados por cambios durante los últimos años, desarrollando leyes con el fin de crear entidades rectoras que regulan de manera centralizada, así como, otros tipos de entidades ejecutoras con participación consolidadora (OCDE, 2020), siendo necesario la profesionalización del personal, para mejorar la administración de los sistemas relacionados a las compras públicas y del mismo modo el desarrollo de sistemas de información relacionados (OCDE, 2024). Este nuevo enfoque de contratación pública implica cambios regulatorios, transformaciones digitales, modernizar los esquemas de gobernanza, integrarse a la planificación estratégica, con el fin de que el sistema de contrataciones, responda eficazmente a las necesidades sociales, económicas y ambientales, que reduzcan los errores, mientras se mejora la calidad y la eficiencia del gasto público (Calderón et.al, 2024)

En materia de recursos humanos, la capacitación constante es fundamental para que los especialistas en compras se mantengan al día con las regulaciones y tecnologías emergentes, adaptándose a cambios tecnológicos, incorporación de herramientas digitales, inteligencia artificial y análisis de datos, con el fin de transformar los procesos de adquisición (CEPAL, 2024). Del mismo modo involucra, el estricto cumplimiento normativo, para lo cual se requiere formación continua a fin de evitar errores y complementando con las habilidades para obtener condiciones favorables en los contratos y maximizar el valor (CVZEN, 2025).

Es por ello que resultan primordiales la implementación de estrategias integrales de profesionalización con niveles de profesionalización, planes de formación, certificación y desarrollo de competencias y la colaboración con instituciones académicas y de investigación para enriquecer la formación y actualización de los profesionales (Lexlab, 2023).

En relación al Perú, las compras públicas se encuentran normadas principalmente por la Ley de Contrataciones del Estado, la cual ha sido cuestionada reiteradamente debido a la rigidez de sus procedimientos y limitaciones para diversos escenarios, mostrándose un mayor efecto en aquellas entidades que por su función fueron creadas para desarrollar proyectos especializados o que son de gran envergadura y que en su ejecución es necesaria la contratación de prestaciones de alta sofisticación y complejidad (CGR, 2023)

De esta manera, es necesario reformar procesos, pero, sobre todo, los sistemas de compras públicas, tanto a nivel de las instituciones como a nivel personal de manera intensiva para adecuar sus capacidades a las nuevas exigencias (Ferrarini, 2022). En relación a esta nueva situación, en la cual las necesidades para el desarrollo y capacidad de los recursos humanos es vital, actualmente en el sistema administrativo de abastecimiento, no se encuentra alguna certificación o acreditación diferenciada para un experto en compras públicas bajo estas nuevas modalidades, no se ha desarrollado programas nacionales de capacitación, no existe un plan o estrategia para la retención del personal experto en estos temas, entre otros problemas (MAPS, 2020)

Ante esta situación, se presenta la problemática de ausencia de certificación en el Perú, para personal dedicado a realizar funciones vinculadas a estas nuevas modalidades de contratación dentro del régimen de compras mediante acuerdos de Gobierno a Gobierno y utilización de contratos estándar, como es el caso de la Autoridad Nacional de Infraestructura, de modo que permita implementar algún tipo de filtro o respaldo que pueda acreditar la experiencia, conocimientos y habilidades del personal que realiza las funciones de adquisiciones en esta entidad.

Por ello, se genera el interés por identificar, aquellas competencias con las que debería contar los operadores de estas nuevas modalidades de contratación, a fin de lograr que dichas capacidades, puede ayudar en lograr procedimientos de compras efectivos, a través de un adecuado desempeño del personal (Márquez, 2021); y con ello mejorar la eficiencia de la gestión de las compras en la Autoridad Nacional de Infraestructura.

1.2 Formulación del problema

En virtud a lo señalado se formuló el problema general y los problemas específicos de la siguiente manera

1.2.1 Problema general

El problema general para la investigación es el siguiente: ¿Cómo se relaciona las competencias de los especialistas de contrataciones con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

En relación a los problemas específicos se ha determinado en base a las dimensiones de la primera variable, competencia de los especialistas de contrataciones y según el siguiente detalle:

- a) ¿Cómo se relaciona el Conocimiento de los especialistas de contrataciones con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024?
- b) ¿Cómo se relacionan las Habilidades de los especialistas de contrataciones con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024?
- c) ¿Cómo se relacionan las Actitudes de los especialistas de contrataciones con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

Los objetivos establecidos para la investigación se detallan a continuación

1.3.1 Objetivo general

El objetivo general del estudio es el siguiente: Determinar si las competencias de los especialistas de contrataciones se relacionan de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

1.3.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos del estudio se determinaron en base a las dimensiones de la primera variable, competencias de los especialistas de contrataciones y según el siguiente detalle:

- a) Determinar si el Conocimiento de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024
- b) Determinar si las Habilidades de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024
- c) Determinar si las Actitudes de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

1.4 Justificación de la investigación

La justificación del estudio para Hernández et al. (2014) se basa en el establecimiento de una justificación que precise las causas o razones que dan origen al interés de realizar la investigación. En ese sentido, debe existir un propósito específico. Es por ello que las investigaciones no se ejecutan en base a un capricho, más bien, existe un propósito el cual es suficientemente válido. Bajo esa misma idea, se debe explicar porque es conveniente realizar el estudio y los posibles beneficios que se pueden generar a partir de este.

Esta investigación busca determinar la manera cómo puede relacionar las competencias de los especialistas, en relación a sus conocimientos, habilidades y actitudes para poder asegurar un adecuado procedimiento de adquisición eficiente; y con ello identificar como influye y poder brindar herramientas que permitan ajustar decisiones en el objetivo de mejorar la gestión

1.4.1 Teórica

En relación a la justificación teórica, Bernal (2016) indica que corresponde a los conocimientos que a través de la investigación se brindarán con relación a los objetivos planteados. En relación al presente estudio, la investigación se fundamenta en la teoría de enfoque constructivista para la relación entre las competencias y la eficiencia en las adquisiciones, el cual se basa en que las competencias, comprenden un conjunto complejo de capacidades como conocimientos, habilidades, destrezas y valores, dentro de un contexto complejo y práctico; y que en el contexto de las adquisiciones públicas, requiere que los especialistas en adquisiciones deben poseer no solo conocimientos normativos, sino también habilidades y actitudes, los cuales a través del estudio, se podrá identificar su relevancia e importancia dentro del logro de la eficiencia de las compras.

1.4.2 Metodológica

Metodológicamente, la justificación de la investigación se sustenta en tanto se elaborarán y utilizarán modelos, herramientas o instrumentos que servirán para el recabar y posteriormente analizar la información (Bernal, 2016). En ese sentido, el estudio desarrolla y aplica instrumentos los cuales permitirán medir las variables, utilizando la estadística como herramienta y logrando el establecimiento del análisis que permita solucionar problemas planteados y objetivos propuestos.

1.4.3 Práctica

De manera práctica, la justificación para Bernal (2016) se basa en que se brindará alternativas para el planteamiento de soluciones a problemas o en otros casos, propone estrategias que sirvan en el desarrollo de soluciones. Sobre ello, el estudio permitirá recabar información sobre ambas variables los cuales sean útiles para plantear acciones que permitan mejorar la gestión de personal encargado de dichas contrataciones en base a los conocimientos, habilidades y actitudes con los resultados de eficiencia que se buscan alcanzar en el desarrollo de las compras

1.5 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones se encuentran principalmente identificadas por la disponibilidad de información escrita, considerando que el tipo de contratación requerido en la entidad, se trata de modalidades particulares, para ciertas entidades con autorizaciones específicas, por lo que no es ampliamente difundido, en tanto la normativa restringe su implementación en casos de proyectos especiales y otros autorizados expresamente.

Por otro lado, también el estudio se puede ver limitado por la participación de los integrantes de las oficinas involucradas en el estudio, las cuales puede ser limitada por temas de tiempo y disponibilidad.

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Se identificaron estudios con similares objetivos a los planteados en la presente investigación, tanto nacionales como estudios a nivel internacional

2.1.1 Internacionales

El estudio de Acosta de León (2023), realizado en la Dirección General de Contrataciones Públicas en Santo Domingo contó con el apoyo de la División de Evaluación del Desempeño y capacitación, tuvo como objetivo la determinación de la relación existente entre la capacitación del personal, con su desempeño laboral. Mediante ello, se buscó identificar las necesidades para capacitar al personal con el fin de desarrollar opciones adecuadas que permitan suplir las necesidades, pero también las propuestas para fortalecer el desempeño laboral. El estudio se realizó con una población compuesta de 150 trabajadores pertenecientes a distintas oficinas. Se utilizó una muestra probabilística la cual era de 75 personas, a las cuales se aplicó cuestionarios de las dos variables principales. El estudio concluyó que existe correlación, la cual es positiva y además significativa entre las variables analizadas: las cuales fueron capacitación y desempeño laboral; en la Dirección General de Contrataciones Públicas.

Muñoz y Loor (2023) en su estudio buscaron identificar la manera en que las competencias laborales de los trabajadores de Libertad Plaza, aportan en mejorar la productividad de la empresa. Para ello, se realizó una investigación del tipo descriptivo y correlacional, mediante recopilación de datos en campo, además de revisión bibliográfica, con características cuali-cuantitativo (Mixta). Para ello, se realizó entrevistas y encuestas aplicadas a una muestra calculada en base a la Población Económicamente Activa (PEA) del cantón La Libertad. El estudio concluyó que el Talento Humano es de gran importancia en las empresas, siendo una herramienta primordial en la búsqueda del éxito y crecimiento.

Las competencias laborales que posee un trabajador determinan su adecuado desempeño laboral, brindando un mejor servicio para la satisfacción de sus clientes. Se consideró como competencias principales el desempeño laboral, la adaptabilidad y el liderazgo.

El estudio de Márquez (2021), realiza un análisis del Sistema de Compras Públicas en Chile (ChileCompra), considerando su desarrollo y el enfoque de la perspectiva desde los Compradores. Se realizó un estudio descriptivo y correlacional, en el cual se utilizó como método un enfoque mixto tanto para la obtención de información como para su análisis. Con el estudio se buscó identificar las brechas que se tienen el diseño establecido para el sistema de las compras en el Estado y la manera como se vincula con su funcionamiento, su operación, el aspecto tecnológico, pero también con la caracterización de las personas encargadas de las áreas de abastecimiento en las distintas entidades de la administración pública chilena. Entre los resultados obtenidos destaca, la falta de acciones específicas que hubieran permitido mejorar las condiciones de profesionalización y capacitación, así como las mejoras en los salarios de los operadores de compras en los distintos servicios brindados por Administración Pública, los cuales deben acreditar sus capacidades para desempeñar sus funciones.

Destaca como componente principal, quienes llevan a cabo una función fundamental dentro de las áreas de compras, pero, que, sin embargo, muchas veces no cuentan con todas las herramientas que necesitan para desarrollar de manera idónea sus funciones. De esa manera, se detectó mucha dispersión en la priorización de aquellos servicios de formación para el personal y los equipos dedicados a las compras públicas, lo que se encuentra estrechamente vinculado con el alto número de funcionarios que no reciben capacitación adecuada. También, es importante destacar que los mismos servidores son los que financian con sus propios recursos sus capacitaciones, lo cual deja en manifiesto una ausencia de una política a nivel transversal dedicada a fortalecer las competencias y capacidades de los servidores encargados de las compras de las entidades.

Por otro lado, el estudio destaca la posibilidad de determinar la falta de valoración para los sueldos a ser asignados, así como la ausencia de homologación salarial para los distintos tipos de servicios. Así también se identifica, la existencia de movimiento de personal desde otras áreas hacia las oficinas encargadas de compras, como medio para contener el alto volumen de carga laboral, pero este desplazamiento es realizado sin considerar la adecuada preparación del personal o la calidad del trabajo que se requiere en las funciones reasignadas. De este modo, a fin de poder cumplir con los objetivos planteados en la institución, relacionados con la eficiencia, transparencia y probidad, es necesario la adopción de medidas que faciliten y fomenten el fortalecimiento de los servidores encargados de las compras públicas.

Suarez et.al (2020) en su estudio realizaron un análisis para demostrar si la gestión del capital humano, mediante un enfoque de competencias laborales es de necesidad principal en las entidades del sistema empresarial estatal cubano. Ello en base al análisis del comportamiento laboral actual, sus causas y consecuencias tanto a nivel económico, administrativo, cultural y ético. Para ello, se emplearon una combinación de métodos teóricos y empíricos, lográndose resultados en los cuales se intuye que la gestión del capital humano desde un enfoque de gestión por competencias, permite lograr su alineamiento con la gestión empresarial desde una posición pre activa y proactiva y a la vez, permite alcanzar resultados satisfactorios en los diferentes niveles de actuación.

Cruz y Valladares (2017) realizaron un estudio para identificar la importancia del seguimiento del proceso de auditoría interna y como su ausencia genera dificultades en la evaluación de la eficiencia de los procedimientos de compras para adquirir bienes y servicios, todo ello con la finalidad de realizar una evaluación del referido procedimiento, que permitan identificar parámetros para la medición de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos y metas. Para ello, los autores utilizaron un enfoque hipotético deductivo, así también, el tipo de estudio fue descriptivo, para lo cual se realizaron entrevistas, las cuales se aplicaron al personal que se encuentra vinculado a los temas

propósito del estudio; pero además se complementaron con el uso de otros instrumentos como cuestionarios, utilizando la técnica de la encuesta. Se obtuvieron resultados vinculados a la necesidad de implementar acciones de control sobre los procesos y personal, que conforman las operaciones de compra a fin de poder incidir en la mejora y eficiencia de los resultados de las compras. Se concluyó que, a razón de los pocos programas de evaluación de los procedimientos ejecutados por la UACI, no fue posible examinar eficientemente aquellos elementos involucrados en cada uno de los procesos de contratación, lo cual generó paralización en la mejora continua de los respectivos procedimientos. Tampoco se pudo destacar la importancia que puede tener la aplicación de un programa de auditoría en la búsqueda de evaluar las actividades de adquisiciones en las municipalidades.

2.1.2 Nacionales

El estudio de Gutiérrez (2023) trató sobre los procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022 y tuvo como objetivo la determinación de la forma como se relaciona los procesos de capacitación del personal del Gobierno Regional y las contrataciones públicas. El estudio se desarrolló a través de un método con enfoque cuantitativo, además fue correlacional y no experimental. La población de estudio estuvo conformada por el total de servidores que forman parte del desarrollo de los procedimientos de contratación para bienes, servicios y obras. Los cuales laboraban en la Oficina de Abastecimiento y también a la oficina de Control Patrimonial. En relación a la muestra, estuvo conformada por 30 personas. Los datos fueron recabados mediante dos encuestas elaborados en escala de Likert. Los resultados obtenidos en la prueba estadística mostraron un rho de Pearson de 0,869, con un $p= 0,000 \leq 0,05$, lo cual demostró la existencia de una relación, la cual era significativa, para las variables y validó la hipótesis de la investigación. Se concluyó en la existencia de una relación significativa y de un nivel alto entre el proceso capacitación del personal involucrado en las contrataciones de la entidad y los resultados de las contrataciones realizadas en el gobierno regional de Tacna, en la

búsqueda de estas sean oportunas y con menos errores por desconocimiento de la normativa, reduciendo sus riesgos de contratación.

Por otro lado, Sánchez (2015) realizó un estudio cuyo fin fue identificar cuáles son los principales criterios utilizados por los titulares en las entidades estatales en la Provincia de Trujillo, en la designación como miembros integrantes de los Comités de selección, en los años 2012-2015. Así también se analizó si dichos miembros de los comités se encontraban con certificación vigente en materia de contrataciones públicas, otorgado por OSCE. El análisis se realizó en base a la información recabada y un análisis documental de las resoluciones administrativas mediante las cuales se designaron a los miembros de los comités, y además se utilizó encuestas, las cuales se aplicaron a los titulares de cada una de las entidades de la provincia de Trujillo. Se obtuvieron resultados que mostraron, que para la designación de los miembros de los comités de selección los criterios se sustentaron principalmente en la confianza en el trabajador, más que en cualquier otra condición. Por otro, se encontró que la gran mayoría de los miembros estaban colegiados, tanto los titulares como los suplentes, sin embargo, estos no se encontraban certificados por el OSCE. En base a ello se intuye que no estaban debidamente capacitados en materia de contratación pública. El estudio concluyó en la necesidad de que los servidores de las distintas entidades, que se encuentren a cargo de la conducción de los procedimientos de selección, deberían contar con especialización en contrataciones, así como capacitaciones y tiempo de experiencia en dichos temas, con el fin de que las contrataciones se realicen de forma eficiente, cumpliendo con los marcos regulatorios, los principios y los procedimientos que las rigen.

Por su lado Condoma (2021), desarrolla un estudio en que analiza el nivel de Competencias Profesionales en los miembros de los comités de selección en una Municipalidad distrital. Para ello, la investigación fue descriptiva y explicativa, para lo cual se realizó un análisis en base a una población constituida por integrantes de los comités de selección en distintas contrataciones en el ámbito del distrito. Para recabar la información

del estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de información y cuestionarios como instrumento. Se obtuvieron resultados que mostraron un valor de coeficiente de correlación entre la idoneidad de los integrantes de los comités y la efectiva contratación de 0.853, lo cual implica una correlación alta. Igualmente, en relación a la eficiencia en el desarrollo de sus funciones como integrantes de comité y su ética, los valores de los coeficientes fueron de 0.737 y 0.789 respectivamente, ambas vinculadas con la efectiva contratación. Se concluyó que entre existe niveles de correlación alto entre las competencias de los miembros de los comités de selección tanto en idoneidad, eficiencia y ética con la eficacia de las contrataciones.

Pino (2020) en su estudio planteó el objetivo la determinación de la forma como se relacionan las competencias laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho con la gestión de las contrataciones. Para ello, desarrolló un estudio a través del método deductivo y analítico, en base a un estudio de tipo básico, con diseño descriptivo-cuantitativo y nivel correlacional. La muestra la conformó 57 servidores que laboraban en distintas áreas como la administrativa, el área de compras, control patrimonial, contabilidad y tesorería. El recojo de información se realizó utilizando dos cuestionarios, cada uno de ellos sirvió para la medición de las dos variables de estudio y su comportamiento. Los resultados mostraron que, el 36.84% de los servidores encuestados presentan en relación a las competencias laborales un nivel bajo, por otro lado, el 45.61% presentaron resultados regulares y el 17.54% presentó un resultado alto. En relación a la gestión de contrataciones, se obtuvo que el 50,9% consideró que es inadecuada, el 26,3% piensa que el nivel es regular y el 22,81% adecuada. En relación al análisis inferencial se obtuvo un p -valor=0.000, y un Rho de Spearman = 0.742, lo cual implica un nivel de relación alto y significativa. Se concluyó en la existencia de una relación entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones del tipo directa y además significativa.

Así también Huamaní (2019) en su estudio analizó las competencias laborales de los servidores que trabajan en la Oficina de logística del Servicio Nacional de Meteorología e

Hidrología del Perú, y la forma como se vincula con la gestión adecuada de los procesos de adquisiciones y contrataciones. Para ello se realizó una investigación cuantitativa, del tipo básica, correlacional causal, descriptiva y de diseño no experimental transaccional. Para el análisis de los datos se trabajó con una muestra de tipo censal conformada por 30 servidores que laboran en la Oficina de abastecimiento. Para recolectar información, se utilizó la técnica de la encuesta conformada por dos instrumentos tipo cuestionarios estructurados. En base a los resultados estadísticos se pudo evidenciar una correlación de nivel alto entre las variables de la investigación, alcanzando valores de coeficiente de correlación de (0.982) con lo cual se pudo validar las hipótesis planteadas, por lo que se concluyó que existe correlación entre las variables, la cual es causal positiva. De esta forma, mientras exista mejora en el nivel de las competencias laborales, también habrá mejora en los procesos de adquisiciones, y esta vinculación será significativa. Del mismo modo se demostró una correlación de nivel alto entre las competencias laborales y la planeación, el desarrollo del procedimiento de selección y la ejecución contractual

Así también Gallegos et.al (2022), en su estudio, tuvieron el objetivo de proponer herramientas para el fortalecimiento de las competencias del personal perteneciente la Procuraduría Pública del Gobierno Regional de Arequipa, teniendo, tomando en consideración para su estudio, el programa presupuestal 0149 "Mejora de Desempeño de Contrataciones Públicas", con la finalidad de identificar la necesidad de dotar de mayores capacidades al personal de la referida procuraduría pública para un mejor desempeño en los procesos arbitrales derivados de procesos de contratación, considerando que no necesariamente dicho personal focaliza acciones destinadas al fortalecimiento de sus competencias específicamente en dichos tema, lo cual incide en su desempeño. Dentro de los resultados obtenidos se identificaron como objetivos para el desarrollo de las capacidades, la mejora de los procesos de selección de personal de la procuraduría, mediante la estandarización de perfiles y criterios técnicos de acuerdo con la especialidad; la mejora de las competencias del personal encargado de procesos en materia de

contratación pública a través de capacitaciones y la mejora en el seguimiento de la productividad del personal respectivo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Competencias de los especialistas de contrataciones

Existe una prioridad dentro de las necesidades dentro de la gestión de compras en las entidades y es de profesionalizar a todos aquellos servidores que desarrollan funciones y responsabilidades en las adquisiciones (sobre todo como medida previa que permita ampliar los niveles de discrecionalidad operativa) se ha vuelto una "verdad revelada", que dicha profesionalización ha tendido a confundirse con la cualificación utilizada como medio para transmitir conocimientos, así como habilidades y actitudes (Chinea, 2013). Así también, frecuentemente suele confundirse las habilidades profesionales que una persona tiene con la entrega de conocimientos de carácter teórico, los cuales son transmitidos en eventos de "capacitación" que forman parte de los llamados programas de profesionalización para los trabajadores, que no se encuentran con las condiciones ni requisitos para lograr dichos objetivos.

Rubinstein, Godvel y Yen (2003) precisan que las competencias, además de involucrar la mejora de las capacidades en el personal, también involucra aquellas condiciones para el enfrentamiento y resolución de problemas. De esta manera, no solo basta con saber, ya que el contar con el conocimiento es solo una parte del todo, el cual se complementa con poner en práctica lo aprendido; es decir, al actuar, en base a lo aprendido, es como se llega a ser una persona competente. Por ello, el "saber hacer" no implica únicamente la práctica de los conocimientos adquiridos, implica también "saber actuar". La competencia implica la capacidad de encadenar y desencadenar distintas acciones y no solo que esta se aplique de manera independiente. Las competencias vienen a ser, las consecuencias de las acciones ejecutadas y que se realizan en base a lo adquirido a lo largo de toda la experiencia laboral y no únicamente en contextos particulares, implica no solo la especialización técnica, sino que es mucho más amplio.

Para la OIT (2017), la competencia, combina de forma integral los conocimientos, actitudes y habilidades, los cuales permiten desempeñarse de manera acertada y oportuna ante distintos escenarios. Así también se precisa que las competencias tienen una gran capacidad de adaptación y son flexibles, siendo esenciales en situaciones de garantizar un buen trabajo o de conseguirlo. Las competencias forman parte del desarrollo profesional de una persona, y las involucra en actividades con herramientas que les permitirá adaptarse fácilmente.

Las competencias de una persona se encuentran vinculadas con su capacidad de desenvolverse en distintos campos de la vida, tanto a nivel personal, social, intelectual y laboral. Es importante precisar que las competencias involucran un fenómeno no solo individual sino también social y cultural, debido a que la sociedad valida y legitima las competencias que los demás esperan y es la que brinda un mayor reconocimiento (Alcaldía mayor de Bogotá, secretaria de Educación, 1999)

Para Pinto (1999), las competencias laborales permiten a los servidores actuar de forma eficaz y eficiente en relación a determinada situación; ya sea esta social, natural o simbólica. Así también, las competencias implican la integración de capacidades actitudinales, procedimentales y el conceptuales, determinando de esa manera, conocimientos integrales.

Por otro lado, Ducci (1997) indicó, en relación a las competencias laborales, que estas corresponden a un desarrollo de aprendizajes significativos y que además resultan ser de utilidad para desempeñarse productivamente durante una situación de trabajo real. Además, que dichas capacidades no se logran únicamente mediante la instrucción. De esta manera, las competencias laborales para Conocer (1999), se describe como aquellas actitudes que posee un trabajador para realizar una actividad o función considerando distintos escenarios y situaciones, además de que se realizan considerando los requisitos de calidad solicitados por los sectores productivos, dentro del contexto real de labores, en el

cual las instrucciones son determinantes y además permiten aprender mediante la experiencia ante situaciones determinadas y concretas.

Por otro lado se puede decir que el desarrollo de las capacidades, corresponde a un proceso en el cual existe una mejora tanto a nivel personal, social, grupal e institucional en su desempeño y que se logra obteniendo conocimientos, habilidades, y prácticas, de tal forma que le facilitan lograr los resultados previstos (Lee Boter, 1996) De esta manera, la competencia implica ser capaz, de manera integral, para realizar una labor eficazmente, en otras palabras, para lograr los objetivos planteados por una organización (Mclagan, 1997)

También, se puede definir como el conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas que se necesitan para desarrollar una profesión, para estar en la condición de resolver las dificultades que se presentan, de manera autosuficiente, pero a su vez de forma flexible. Implica estar capacitado y colaborar dentro del entorno profesional en que se desenvuelve y en el centro de trabajo (Bunk, 1994). Para Spencer (1994), los conocimientos como parte de las competencias laborales son parte del conjunto de características necesarias, siendo importante valorar además de los saberes, habilidades y las destrezas desarrolladas por el individuo, sus capacidades para la resolución de problemas o para la resolución de situaciones críticas.

Las Competencias laborales, comúnmente están relacionadas con la actuación correcta del trabajador, realizado en su puesto o función, la cual se encuentra vinculada con sus valores, su motivación, sus actitudes, carácter y el conocimiento que se refleja en la conducta. En consecuencia, se trata de todas aquellas características individuales que implique acciones del puesto en que se trabaja y que además son demostrables pudiendo ser medibles de manera fiable. Por tanto, la competencia laboral correspondería a la manera en que las actuaciones o el desempeño en determinadas situaciones, en las cuales se actúa con control, autonomía y según lo adecuado y en la línea de ellos objetivos a alcanzar. Para ello es necesario contar con el conocimiento, la capacidad técnica adecuada y también

facilidad de comunicación, cooperación y desenvolvimiento interno del sistema de la organización.

Las competencias laborales involucran un desarrollo económico basado en el conocimiento, siendo necesario tener las habilidades para la conducción, administración y fortalecimiento del flujo de la información y del conocimiento, el cual fluye de manera acelerada debido al desarrollo de la tecnología y a la globalización y que se consolida como uno de los elementos determinantes del progreso y despegue de la organización. Entre las tareas más importantes se encuentra manejar, administrar y aprovechar la información, valiéndose de personas que cuenten con dichas características para poder crear capital Intelectual en los trabajadores dentro de la institución, con el fin de incentivar la “capacidad de aprender conjuntamente con generación del nuevo conocimiento o mejorar el existente”. (Otter y Cortez, 2003)

Teorías o modelos de las competencias

En relación a las teorías o modelos relacionadas a las competencias se identificaron los siguientes:

Enfoque conductista, de procedencia norteamericana, y tienen a su principal representante en David McClelland, quien conceptualiza la competencia en el ámbito laboral, como la reacción a la insatisfacción de las medidas que se venían utilizando para estimar el rendimiento de un trabajador, que era realizado mediante test tradicionales. McClelland (1973), citado por Levy-Leboyer (2002), define la competencia como la característica esencial del trabajador que le permite lograr un rendimiento eficiente en el trabajo. En ese sentido, la manera como determinar la competencia de la persona se enfocaba en estudiar directamente a las personas y sus comportamientos en su puesto de trabajo, a fin de que mediante esa observación diferenciar las características de aquellos que tienen un desempeño exitoso de los demás. De esta manera, mediante el estudio de las personas y sus características de

sus comportamientos observables se puede determinar sus competencias dentro de sus contextos laborales. Mertens (1996)

Enfoque funcionalista, de origen inglés, se basa en una perspectiva de la eficiencia y la productividad del trabajador en el desempeño del cargo (Zayas, 2002). Es decir, se evalúan los resultados de todas las actividades que se realizan en su trabajo, desde el análisis de funciones hasta llegar a las competencias. En ese sentido Oteiza (1991), citado por Corvalán y Hawes (2005), propone que la competencia del individuo es el resultado del comportamiento y a su vez de la actuación que desarrolla, la cual es medida y valorada según los resultados de ese comportamiento.

Enfoque constructivista, proviene de la escuela francesa y define la competencia laboral como una combinación de distintos atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones (Gonczi y Athanasou, 1996), haciendo énfasis en el proceso de construcción y desarrollo de las competencias en los individuos, basados en el análisis y los procesos de solución de problemas de las organizaciones en pro del mejoramiento de los procesos (Levy-Leboyer, 1997).

Para la presente investigación, se trabajó el enfoque constructivista considerando la competencia como la capacidad del individuo para desempeñar una función dentro de un contexto complejo y práctico, basado en la integración de sus conocimientos, habilidades, destrezas y, valores (SENA, 2003)

2.2.2 Eficiencia de las adquisiciones

En relación a las teorías sobre la eficiencia y específicamente a la eficiencia vinculada a la gestión pública, se ha realizado análisis desde distintas perspectivas, combinando elementos de economía, administración pública y gestión del Estado.

Eficiencia de Pareto (1906) quien propuso el concepto de eficiencia económica, que sostiene que se alcanza la eficiencia cuando no se puede mejorar el bienestar de una persona sin perjudicar a otra, esto implica asignar recursos de forma que maximice el bienestar colectivo.

Teoría de la Eficiencia X de Leibenstein (1966) que introduce el concepto de ineficiencia X, que se refiere a las pérdidas de eficiencia dentro de las organizaciones públicas debido a factores como la falta de incentivos, burocracia excesiva o negligencia en la gestión.

Teoría de la Burocracia de Downs (1967) en la que se propone que la eficiencia pública puede mejorarse reduciendo la complejidad administrativa y promoviendo incentivos para mejorar el desempeño.

Modelo de New Public Management (NPM) de Christopher Hood (1991) quien Desarrolló el modelo de Nueva Gestión Pública, que promueve la adopción de prácticas empresariales para optimizar la eficiencia del sector público. En ella se enfatiza la competencia, la descentralización y la evaluación del desempeño como claves para mejorar la gestión pública. En relación a esta última requiere optimizar el uso de recursos, mejorar la gestión administrativa y promover la rendición de cuentas son fundamentales para garantizar un Estado eficaz y orientado al bienestar social.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará este modelo.

En relación a la eficiencia de las adquisiciones del estado, la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado describe dentro de sus principios la eficiencia como la orientación principal hacia el proceso de contratación y el cumplimiento de sus fines esenciales, así como de sus metas y objetivos. Para ello, se prioriza el cumplimiento de dichos objetivos, siendo calificados, estos, como más importantes que la realización de formalidades que no resultan esenciales. Con ello, se busca asegurar la efectiva y oportuna atención de los fines públicos. Con ello se pretende, lograr repercutir de manera positiva en las condiciones de

vida de los ciudadanos, y además del interés público, asegurando los requisitos de calidad y utilizando de manera adecuada los recursos públicos. (Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones del Estado, 2019, Artículo 2).

La eficiencia en las contrataciones, como principio implica una vinculación estrecha con las políticas institucionales de compras para alcanzar un razonable y óptimo nivel de gestión de los fondos públicos asignado. Implica superar toda deficiencia durante los procesos de selección y buscando favorecer el interés público. La eficiencia, por tanto, constituye una de las finalidades esenciales de la modernización del Estado, pues la racionalidad económica permite reorientar a una mejor atención a las necesidades sociales. (Falconí, 2008)

El proceso de contratación en el Estado se divide en tres fases: (i) Programación y Actos Preparatorios, (ii) Proceso de Selección y (iii) Ejecución Contractual (Zambrano, 2009), cada una de estas fases posee características, etapas y problemas particulares, por lo que, independizar uno o un grupo de problemas, afronta la dificultad de la particularidad de cada una de sus fases. Así por ejemplo en la primera fase, involucra las actuaciones previas a las ya conocidas convocatorias que realizan las entidades para adquirir bienes, servicios y obras.

La segunda etapa se encuentra vinculada con la convocatoria y realización de los distintos procedimientos de selección que la normativa propone para realizar las contrataciones y la última etapa corresponde al desarrollo de las prestaciones contratadas, que se inicia con la suscripción del contrato y que pueden presentar diversas situaciones desde su inicio hasta su culminación.

También Casapino (2016), precisa que en tanto los procedimientos de selección se van desarrollando, se pueden presentar diversas situaciones que pueden condicionar la libre participación de los proveedores interesados, lo cual puede obstaculizar el normal desarrollo del proceso de selección y lo puede paralizar. Entre las posibles razones se encuentra los requerimientos desmedidos o específicos (sin justificación) que la entidad puede incluir en

los requerimientos para el cumplimiento de los postores, como requisitos para poder participar en los procesos convocados, los plazos de entrega requeridos, los tiempos de ejecución, experiencia exigida entre otros.

Además, Johnson et. al (2012) precisaron que la eficiencia del proceso de suministro se verá reflejado en otros resultados operativos. Si la selección del proveedor implica que no se entregue las materias primas de manera oportuna o que se entregue componentes que no cumplan los estándares de calidad convenidos, el resultado involucrará niveles altos de desperdicios o reprocesamientos, lo cual requerirá mayores gastos. La ineficiencia de las compras puede generar la necesidad de nuevas o más costosas reprogramaciones de producción, o paro de la línea de producción.

También Sangri (2014) destaca que la actividad de la compra debe asegurar su vitalidad con el fin de lograr la efectividad para la administración de las prestaciones adquiridas. Esto implica, una planificación adecuada de las compras, a fin de redituar a la organización en compras más eficientes, que generen ahorros, brinden liquidez, y flujo de capital. En un adecuado sistema de compras, las operaciones representarán una adecuada administración, con plazos de pago coherentes, más ventajas en la oportunidad de su uso, así como otros tipos de beneficios. Es vital en el proceso de adquisición de los bienes y los recursos necesarios, involucrar a todas los intervinientes de la organización a fin de que se realicen coordinaciones entre dichas áreas de la empresa, desde aquellos encargados de realizar los requerimientos de materiales y/o insumos hasta aquellos que se encargan de realizar los procesos de compras.

De esta forma, la eficiencia en el desarrollo de los procedimientos de selección se concentra en aquellas capacidades que permitan el cumplimiento estricto, adecuado y oportuno de lo establecido en la norma, tanto en lo referido a misma Ley de Contrataciones, como en su reglamento y también de los principios que lo rigen.

En relación a lo precisado, Barrientos (2015) expone que en el desarrollo efectivo de un procedimiento de selección que busca conseguir contrataciones eficientes, es primordial

el cumplimiento estricto de las disposiciones dadas en la Ley que regula las Contrataciones del Estado. Es por ello, que, para asegurar la eficiencia en el procedimiento en necesario, según se requiera, emitir directivas o procedimientos complementarios que permita a los administrados, contar con una guía que desarrolle en detalle las actuaciones correctas a ejecutarse ante situaciones específicas que se puedan presentar durante las distintas fases de la contratación.

Carhuapoma (2015) destacó la importancia de la realización de revisiones permanentes a los requerimientos técnicos mínimos (RTM) remitidos por las áreas usuarias para la contratación de distintas prestaciones, ya que el adecuado contenido de dichos requerimientos técnicos y la forma como se solicita la certificación de su cumplimiento, influye de manera determinante la eficiencia de los procedimientos de selección. En ese sentido, se destaca de forma muy específica, la importancia de la elaboración de los requerimientos, debido a que contienen las especificaciones redactadas por el área usuaria y que luego son trasladadas a los documentos de la convocatoria como bases administrativas. Por tanto, el área usuaria debe tener especial cuidado para elaborar correctamente sus requerimientos. De esta manera, se reduce el riesgo de problemas durante la contratación y beneficia a que dicha compra marche de forma eficiente.

Collado, Andrade y Delgado (2016), precisaron sobre la Ley de Contrataciones N° 30225, que esta pone una principal atención en que los órganos supervisores y de control, puedan priorizar su atención en la eficiencia de los resultados de los procesos de adquisición, permitiendo la discrecionalidad para algunos trámites que pueden considerarse como una traba que permitan compras eficientes.

Bocanegra (2015) por otro lado, indicó que la Ley 28716, relacionada al control Interno que se debe realizar al interior de las organizaciones estatales, busca como finalidad la evaluación de la forma como se están administrando los recursos públicos dentro de las entidades, con el objetivo de alcanzar la efectividad en los procesos, así como la eficiencia y el control en el principio de economía en el desarrollo de las compras.

Morón y Aguilera (2017), sostuvieron que según lo establecido en el principio de eficacia y eficiencia para las contrataciones públicas es primordial que la Entidad adopte decisiones, las cuales estén orientadas a cumplir las metas, objetivos y fines, para garantizar la oportuna y efectiva satisfacción del bien público, y de esa manera se logre conseguir repercutir de manera positiva en las condiciones de vida de las personas con calidad y haciendo uso adecuado de los recursos públicos (Morón & Aguilera, 2017). De esta forma, se puede sostener que el principio de Eficiencia para las contrataciones se orienta a todas aquellas actuaciones de las distintas partes del proceso que buscan la satisfacción del interés general de manera adecuada y oportuna. Por eso, se puede precisar que el principio de eficacia, es un principio relacionado al Buen Gobierno, basado principalmente en las acciones que aseguren un alto nivel de calidad por parte de la Administración y que este se logre a un mínimo costo.

Por otro lado, en relación al uso adecuado de los recursos públicos, es importante considerar el principio de Valor por Dinero, principio que define que la relevancia de la buena adquisición no se encuentra en el mejor precio conseguido para la prestación contratada, sino en aquellos costos que se generan para lograr la contratación, como por ejemplo el costo de oportunidad o el costo de mantenimiento. De esta manera, el adecuado uso de recursos públicos se evidenciará cuando el valor que se logra por la contratación es mayor al dinero desembolsado.

Finalmente, Apolinario, et al. (2017) planteó que durante el desarrollo de las contrataciones también se debe considerar, además de alcanzar la eficiencia en las contrataciones públicas, la búsqueda en promocionar una mayor participación de empresas, no solo aquellas reconocidas, sino también las empresas medianas y pequeñas, con el fin de obtener e alcanzar servicios y bienes de calidad, que involucre mejores costos y una prestación oportuna, para ello es necesario asegurar en los procedimientos el principio de competencia, para de esa forma obtener ofertas que puedan brindar ventajas y busquen atender las necesidades.

2.3 Formulación de la hipótesis

Las hipótesis establecidas para la investigación se detallan a continuación

2.3.1 Hipótesis general

La hipótesis general del estudio es el siguiente: Las competencias de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

En relación a las hipótesis específicas se ha determinado en base a las dimensiones de la primera variable, competencias de los especialistas de contrataciones y según el siguiente detalle

- a) El Conocimiento de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.
- b) Las Habilidades de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.
- c) Las Actitudes de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

La presente investigación se enmarca en el método deductivo. Los estudios deductivos permiten determinar si las hipótesis planteadas y que se encuentran referidas a la forma como se relacionan las variables analizadas, son demostrables, utilizando para ello datos procesados, que mediante análisis estadístico se logra inferir la manera como se relacionan las variables en estudio. Es así que Bernal (2016) indicó que esta metodología de investigación implica el desarrollo de un proceso originado en base a afirmaciones, las cuales son las hipótesis, sobre las cuales se realiza análisis estadístico para que se evalúen su validez o sean refutadas, logrando que estos resultados se contrasten con los hechos.

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio es cuantitativo, en tanto se desarrolla considerando un análisis de las características observables de las variables de manera cuantificada, a través de cuestionarios y encuestas que serán tabuladas y sometidas a análisis estadístico.

Hernández et.al. (2014), mencionaron sobre el enfoque cuantitativo que este considera el recojo de datos para con el fin de probar hipótesis. Realiza mediciones del tipo numérica, para lo cual se usa herramientas estadísticas, de análisis inferencial a fin de poder contrastar hipótesis planteadas para identificar tendencias del comportamiento de las variables y que puede probar teorías.

3.3 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, debido a que busca el análisis de las teorías relativas a las variables de estudio y con ello, entenderlas, así como analizar el tipo de interrelación existente entre ellas, para brindar resultados que permitan brindar alternativas

para solucionar problemas. Así también, Sánchez y Reyes (2015) precisan que las investigaciones de tipo aplicada son utilitarias, por lo que se pone en consideración los conocimientos teóricos para buscar una solución a los problemas actuales

3.4 Diseño de la investigación

La investigación es no experimental. En relación a ello, Hernández et. al, (2014), establecieron que los estudios no experimentales son ejecutados sin alterar o cambiar algo de las variables investigadas, observando los hechos tal cual como se encuentran en la naturaleza sin modificaciones con la finalidad de estudiarlos.

Es también transversal, en la medida que el análisis de las variables de estudio en relación a su incidencia y relación entre ellas se realiza en un espacio de tiempo específico (Hernández et. al, 2014). Los diseños transversales descriptivos buscan identificar la incidencia en las categorías o niveles de las variables de estudio en la población identificada.

El nivel de la investigación es correlacional, sobre ello, Bernal (2016), precisa que los estudios correlacionales muestran o examinan como se relacionan dos o más variables de un estudio, sin tener que explicar las razones por las cuales esta situación ocurre. Se soporta principalmente en el análisis estadístico. Para nuestro caso, la investigación determinó la relación entre las competencias de los especialistas de contrataciones y el desempeño laboral en la Autoridad Nacional de Infraestructura, para ello se utilizó instrumentos diseñados para el recojo de información elaborados por el autor, el nivel en que se asocian o relacionan las dos variables en estudio. Por ello, los estudios correlacionales, analizan la relación entre dos o más variables.

3.5 Población muestra y muestreo

La población se considera al grupo de personas con características semejantes para el desarrollo del estudio. La población está conformada por el total de elementos que forman parte del fenómeno a analizar. Los integrantes de una población tienen características que los interrelacionan, estas características son estudiadas y son las que originan los datos para la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) En el presente caso, la población de estudio la conforman el conjunto de servidores que desarrollan funciones dentro de la organización vinculadas a las adquisiciones, los cuales totalizan un número de 53, las cuales pertenecen a la Unidad de Abastecimiento y a la Dirección de Adquisiciones para Infraestructura, según el siguiente detalle

OFICINA	Núm. personas
Unidad de Abastecimiento	38
Dirección de Adquisiciones para Infraestructura	15
TOTAL	53

Tabla 1: Detalle de la población de estudio

Fuente: Elaborado por el investigador

Para el caso de la muestra, se trabajó con una muestra de tipo censal. Sobre ello, Balestrini (2006), describe este tipo de muestra como aquella que considera la totalidad de los elementos de un conjunto que es objeto de la investigación y que reúne las mismas características y proporción. Por su lado Sabino (2002), refiere que corresponde al estudio el que se considera a todos los integrantes de la población para obtener una misma

información. En este caso la muestra censal está conformada por 53 personas que laboran en la Unidad de Abastecimiento y en la Dirección de Adquisiciones para Infraestructura.

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Competencias de los especialistas en contrataciones	Capacidad del individuo para desempeñar una función dentro de un contexto complejo y práctico, basado en la integración de sus conocimientos, habilidades, destrezas y, valores (SENA, 2003)	Conjunto de capacidades en conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar una función	Conocimientos	Carrera y Nivel de Estudios	Ordinal	1 = totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo
			Habilidades	Capacitaciones		
				Experiencia general		
			Actitudes	Experiencia específica		
Eficiencia de las adquisiciones	Orientación del proceso de contratación al cumplimiento de los fines, y metas de la Entidad, que garantiza una efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos en condiciones de calidad y con el uso adecuado de los recursos públicos. (Texto Único ordenado de la Ley de Contrataciones del Estado, 2019).	Resultado de lograr las mejores condiciones las etapas de actuaciones preparatorias, procedimiento de selección y ejecución contractual	Eficiencia en las actuaciones preparatorias	Requerimiento	Ordinal	1 = totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo
			Eficiencia en el procedimiento de selección	Expediente de contratación		
				Eficiencia en la ejecución contractual		
				Conformidad de la prestación		

Tabla 2: Operacionalización de variables

Fuente: Elaborado por el investigador

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección de datos utilizada para el estudio fue el de la encuesta. Se define como la manera en que se recoge los datos de manera organizada. En el presente

caso se ha elaborado cuestionarios con preguntas cerradas ordenadas según los criterios y consideraciones del autor y de acuerdo a la información que se necesita recabar. Su aplicación se realiza a los integrantes de la muestra en tiempos delimitados y cortos. Mediante las encuestas se recaba información que sirve para realizar cálculos que son necesarios para obtener resultados requeridos por la investigación (Carrasco, 2009).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para el presente estudio, los instrumentos usados en la recopilación de datos, fueron dos cuestionarios tipo Likert, uno por cada variable de estudio. Los cuestionarios constituyen herramientas estandarizadas ampliamente utilizadas para la obtención de datos en estudios cuantitativos (Meneses y Rodríguez, 2011).

Específicamente, se construyeron dos cuestionarios con escala de medición Likert de 5 puntos, desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Los cuestionarios permiten recabar información confiable y válida sobre las opiniones y percepciones de los participantes respecto a las variables de interés. Además, al estandarizar las opciones de respuesta se facilita la cuantificación y el análisis estadístico de los datos, en coherencia con el enfoque cuantitativo asumido.

Los instrumentos se aplicaron a los integrantes de la muestra, posteriormente a que dichos instrumentos contaron con la validez y prueba de confiabilidad. La validez de los instrumentos se realizó, a través del juicio de expertos, mediante el cual, se recurre a la experiencia de profesionales quienes revisan y evalúan el contenido de los cuestionarios a fin de calificar si estos cumplen con los criterios de claridad, pertinencia, consistencia entre otros (Hurtado, 2012). Para el presente estudio, los instrumentos fueron validados por 05 expertos, quienes verificaron los instrumentos y evaluaron en pertinencia, relevancia y calidad, si su desarrollo fue correcto y cuyos resultados se muestran en el Anexo 3.

Para la confiabilidad de los instrumentos, según Sánchez y Reyes (2015), precisan que la confiabilidad consiste en asegurar que los resultados sean consistentes, al haberse aplicado dichos instrumentos en varias oportunidades y el resultado obtenido. Por tanto, identifica que tan constantes o estables son los resultados. En este caso, se calculó la confiabilidad de los instrumentos mediante el cálculo del Alpha de Cronbach para cada uno de los cuestionarios, en base a una muestra piloto. Sobre ello es importante precisar que algunos investigadores sugieren que en poblaciones pequeñas (10 a 50 personas) el piloto podrá ser aplicado entre 5 a 10 individuos; así como que para muestras de 50 a 100, es conveniente aplicarlo entre 10 a 20 sujetos y a grupos mayores de 100 aplicarlo a 20 o más. También es posible tomarse 10% de la población, si el número es manejable y no menor de 5 (Corral, 2022). En el presente caso, se consideró las pruebas piloto con 10 personas, siendo los resultados los que se muestran a continuación.

Para el primer instrumento correspondiente al cuestionario para medir la variable competencia de los especialistas en contrataciones se obtuvo lo siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	16

Tabla 3: Confiabilidad para el cuestionario de la variable 1: Competencia de los especialistas

Fuente: calculado por SPSS V.26

El resultado del Alfa de Cronbach obtenido muestra que el cuestionario para la variable 1 tiene una buena consistencia interna.

Así también, a nivel de cada pregunta del cuestionario se detalla lo siguiente, para la primera variable

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
--	---	--	---

Considero que cuento con la totalidad de conocimientos necesarios para desarrollar mis funciones	65,75	36,766	,343	,894
Me mantengo permanente actualizado con los cambios normativos relacionados a las funciones que desempeño	65,70	36,215	,656	,882
Estoy permanentemente capacitándome en los temas que requiero según mi especialidad.	65,96	35,345	,634	,881
Nunca tengo dudas en relación a la aplicación de la normativa relacionada a las funciones que desempeño	66,34	34,729	,519	,887
Cuento con certificación de la mayor calificación para el desarrollo de mis funciones	66,15	38,554	,214	,896
Cuando se presentan situaciones nuevas que generan riesgos o problemas se cómo solucionarlos	65,83	34,567	,739	,877
Regularmente se me pueden encargar tareas importantes que requieren de mi conocimiento y expertis	65,75	35,919	,708	,880
No requiero de supervisión para el desarrollo y cumplimiento de mis labores	66,06	36,593	,223	,908
En general mis jefes y compañeros confían en mi para poder asignarme responsabilidades.	65,68	35,953	,704	,880
Siempre cumplo con las tareas encomendadas antes del plazo solicitado	65,72	35,707	,641	,881
Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto	65,87	34,925	,627	,881
Cuando se me presenta una situación nueva, la cual ha sido resuelta, siempre la comparto con mis compañeros para retroalimentar mi experiencia	65,75	35,881	,714	,880
Cuento con una red de personas que pueden ayudarme a solucionar problemas o situaciones nuevas	65,79	34,591	,603	,882
Brindo ayuda y mi tiempo a otros compañeros que requieren apoyo en el trabajo	65,72	35,399	,688	,880
Muestro buena disposición ante las peticiones de colaboración por parte de la entidad.	65,74	35,544	,714	,879
Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto	65,58	36,247	,680	,881

Tabla 4: Detalle de confiabilidad de la primera variable

Fuente: calculado por SPSS V.26

Del mismo modo se realizó la evaluación de la confiabilidad del instrumento para medir la segunda variable, eficiencia de las adquisiciones, obteniéndose lo siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	15

Tabla 5: Confiabilidad para el cuestionario de la variable 2: Eficiencia en las adquisiciones

Fuente: calculado por SPSS V.26

El resultado del Alfa de Cronbach obtenido muestra que el cuestionario para la variable 2 tiene una buena consistencia interna:

Así también, a nivel de cada pregunta del cuestionario, se detalla lo siguiente para la segunda variable

	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
Existe la mayor disponibilidad para las áreas usuarias en la elaboración de los cuadros de necesidades	57,30	57,830	,360	,907
Siempre se brinda asistencia técnica a las áreas usuarias para la elaboración de sus requerimientos, elaboración de especificaciones técnicas o términos de referencia	56,91	57,356	,516	,902
Las observaciones al requerimiento siempre se resuelven de manera oportuna y con la colaboración de las partes involucradas	57,19	55,694	,512	,902
La indagación de mercado siempre se realiza de manera inmediata y se concluye en un plazo prudencial	57,45	54,676	,689	,896
Existe permanente coordinación con las áreas usuarias para identificar ajustes, ajustes o cambios al requerimiento, producto de la indagación de mercado	57,09	55,472	,612	,899
Siempre se realizan los trámites de aprobación de expedientes previos a la convocatoria en plazos adecuados	57,06	53,631	,726	,894
Los cronogramas de los procedimientos de selección siempre se cumplen según lo establecido y sin postergaciones	57,66	54,421	,552	,901
Existe siempre la disponibilidad y/o quorum necesario para que las etapas de los procedimientos de selección se realicen sin contratiempos	57,34	54,998	,624	,898
La participación de los involucrados en la contratación, es adecuada durante el procedimiento de selección con el fin de atender las consultas u observaciones de manera efectiva y oportuna	57,64	55,042	,557	,900

Siempre los documentos del procedimiento de selección brindan criterios claros y precisos, para evitar dificultades durante la evaluación de las ofertas de los postores	57,25	52,727	,691	,895
El perfeccionamiento del contrato siempre es realizado dentro de los plazos establecidos en la normativa	56,87	56,117	,477	,903
Los trámites relacionados a la solicitud de adicionales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	57,49	54,024	,561	,901
Los trámites relacionados a la solicitud de ampliación de plazos u otras modificaciones contractuales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	57,26	51,929	,767	,892
La evaluación y aplicación de penalidades se realiza de forma adecuada y no genera controversias en la ejecución de los contratos	57,38	53,124	,681	,896
La ejecución de las prestaciones contratadas se realiza dentro de los plazos máximos establecidos.	57,13	54,694	,582	,900

Tabla 6: Detalle de confiabilidad para la segunda variable

Fuente: calculado por SPSS V.26

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

La realización del trabajo de campo y análisis de datos se describe a continuación:

- Organización de la documentación y demás materiales, como cuestionarios, relación de personal para la muestra entre otros, además de contar previamente con la autorización y comunicación por parte de la entidad para la aplicación de los cuestionarios.
- Recolección datos a través de la aplicación de los dos cuestionarios a las personas de las muestras de manera asistida, en caso existiera alguna duda sobre alguna pregunta.
- Culminada la recolección de datos, se ordenaron los cuestionarios con las respuestas obtenidas a fin de registrarlos, en primer lugar, en una hoja Excel. Luego de ello, desde la hoja Excel se pasó al sistema SPSS V 26, que es el software de

análisis de datos que se utilizó, para luego proceder a realizar el análisis estadístico con las herramientas del sistema para la obtención de los resultados.

- Análisis de resultados logrados mediante estadística descriptiva y se complementó con algunos gráficos y cuadros de los resultados descriptivos con el apoyo del Excel.
- La segunda parte del análisis es el inferencial. En esta parte, se verificó el nivel de relación de las variables, así como entre las dimensiones y las variables. Con ello se realizó la contrastación de las hipótesis. En este aspecto se utilizó el Rho de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

Se cuenta con la autorización respectiva para recabar información, por parte de la Entidad, para los fines de la investigación. La información obtenida, solo se utilizó para los fines de la investigación y se procesó sin adulterar los datos recabados.

Se consideró en todo momento la autoría en las fuentes bibliográficas utilizadas, registrándose las referencias bibliográficas de la investigación y siguiendo la norma APA. Así también, los datos de los encuestados se mantendrán en reserva; mediante el llenado anónimo de los cuestionarios.

La originalidad de la investigación, se sustenta en que la información que integra el documento, la cual fue revisado mediante el programa Turnitin, para verificar el nivel de coincidencias con las fuentes consultadas, acreditándose la originalidad del estudio.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Luego de realizado el análisis respectivo, se muestran los resultados logrados en base a los datos recolectados mediante la aplicación de los cuestionarios. Estos resultados serán de tipo descriptivo y se realizará la prueba de comprobación de las hipótesis planteadas en el estudio.

4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

A partir de los datos recabados mediante los cuestionarios aplicados a la muestra del estudio, se obtuvieron resultados a nivel descriptivo para cada una de las variables y sus dimensiones, los cuales se describen a continuación

4.1.1.1 Competencias de los especialistas en contrataciones

A continuación, se presentan los resultados descriptivos obtenidos para la primera variable del estudio “Competencias de los especialistas en contrataciones”

Niveles	Baremos utilizados	Frecuencias (fi)	Porcentajes Válidos (%)
Malo	16 – 37	0	0
Regular	38 – 59	1	1.9
Bueno	60 - 80	52	98.1
Total		53	100,0

Tabla 7: Frecuencias y porcentajes de la variable competencias de los especialistas en contrataciones

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

En la Tabla 7, se puede apreciar los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario correspondiente a la variable “Competencias de los especialistas en contrataciones” a un total de 53 personas que conformaban la muestra. Dicho cuestionario, constaba de 16

preguntas con opciones múltiples, valorados del 1 al 5 y se consideraron 3 niveles: malo, regular y bueno. Los intervalos (baremos), fueron calculados en base a una proporción simple.

En base a dichos cálculos, se puede apreciar que 52 trabajadores, de los 53, calificaron la variable competencias de los especialistas en contrataciones con un nivel bueno, lo cual constituye el 98.1% del total de la muestra. Por otro lado, 1 persona calificó la variable con nivel regular y tiene una representatividad del 1.9%. Ninguna persona calificó la variable con nivel malo.

La figura 1 a continuación, muestra también este resultado de manera gráfica, en la cual se puede apreciar de manera clara que una amplia mayoría considera que la variable competencias de los especialistas en contrataciones se encuentra en un nivel bueno (98.1%).

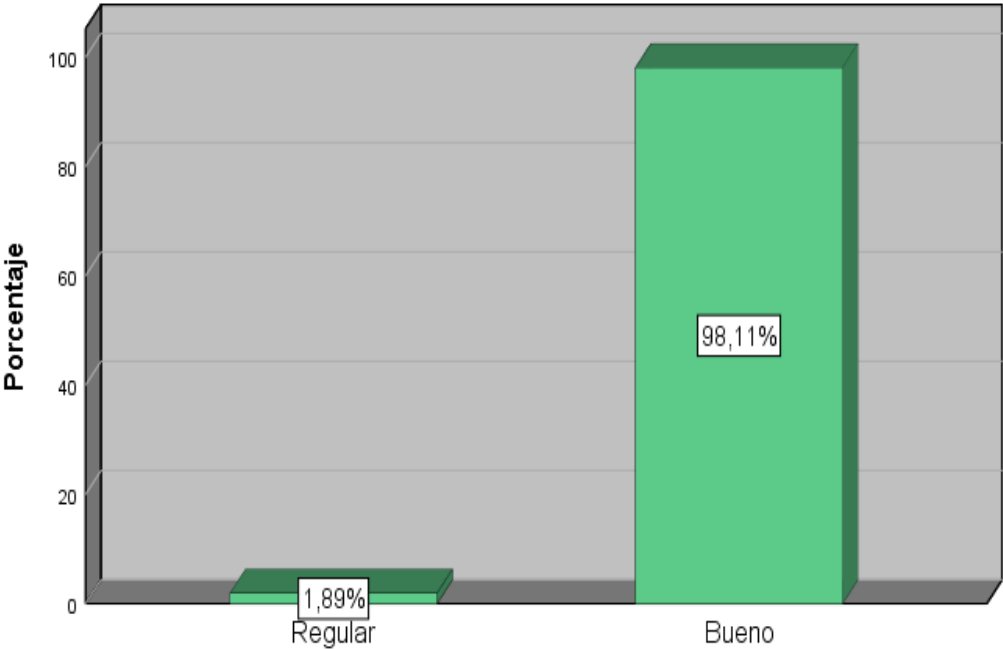


Figura 1: Distribución de porcentajes de la variable competencias de los especialistas en contrataciones

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

4.1.1.2 Dimensiones de la variable competencias de los especialistas en contrataciones

Los resultados obtenidos, con la aplicación del cuestionario para la variable competencias de los especialistas en contrataciones, permitieron evaluar también los niveles de calificación para cada una de las 3 dimensiones de dicha variable. De esta manera, la primera dimensión, “Conocimientos”, fue evaluada con 5 preguntas de las 16 que conformaban el cuestionario- La dimensión “habilidades” se le asignó 6 preguntas y a la dimensión “actitudes” 5 preguntas. Sobre ello, se realizó una nueva distribución de intervalos a fin de identificar los niveles para cada dimensión, obteniéndose los siguientes resultados.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia	Porcentaje Válido
			(fi)	(%)
Conocimientos	Malo	5 – 12	0	0%
	Regular	13 – 20	21	40%
	Bueno	21 – 25	32	60%
Habilidades	Malo	6 – 14	0	0%
	Regular	15 – 23	8	15%
	Bueno	24 – 30	45	85%
Actitudes	Malo	5 – 12	0	0%
	Regular	13 – 20	16	30%
	Bueno	21 – 25	37	70%

Tabla 8: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable competencias de los especialistas en contrataciones.

Fuente: Elaborado por el investigador

Los resultados logrados, para cada una de las dimensiones, según su nivel (malo, regular o bueno) y obtenido según su puntaje para cada dimensión e intervalo (baremo), para la primera dimensión Conocimientos, se obtuvo valores de bueno (60%), regular (40%)

y malo (0%), lo cual muestra una tendencia a valoraciones buenas, pero en menor incidencia a los resultados obtenidos con la variable en general. La segunda dimensión, habilidades, obtuvo resultados de bueno (85%) y regular (15%) y no se obtuvo valoraciones malas. Esta segunda dimensión tiene un comportamiento más similar al de la variable general.

Por otro lado, la dimensión actitudes, obtuvo valores de calificación bueno en un 70% y regular en un 30%, no presentando calificaciones malas. De manera comparativa con la variable general todas las dimensiones analizadas presentan resultados con calificaciones buenas en más del 60%.

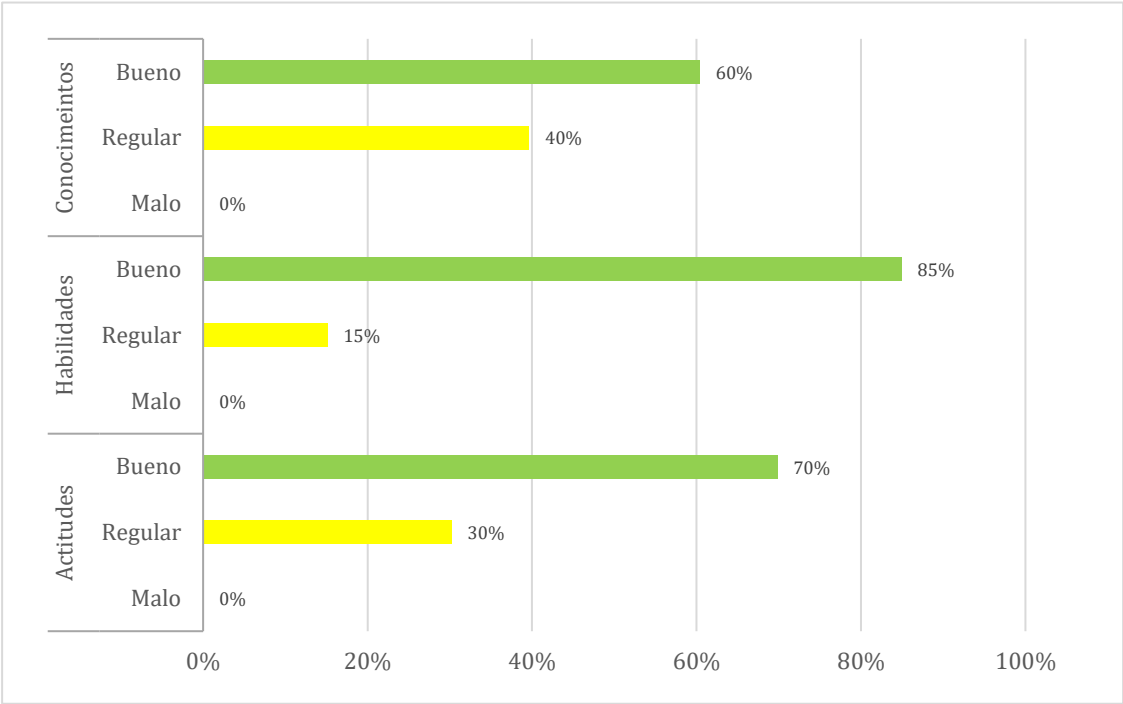


Figura 2: : Porcentajes de las dimensiones de la variable competencias de los especialistas en contrataciones

Fuente: Elaborado por el investigador

Como se visualiza en la figura 2, las tres dimensiones que conforman la variable competencias de los especialistas en contrataciones, obtuvieron calificaciones mayoritariamente buenas con valores entre 60% y hasta 85%, lo cual resulta concordante con la calificación general de la variable competencias de los especialistas en

contrataciones. La dimensión habilidades, es la que obtuvo mejores resultados y la dimensión conocimientos, la que presentó calificaciones regulares en un mayor porcentaje (40%), por lo que se puede considerar que es la dimensión que requiere de una mayor atención. También ninguna de las dimensiones obtuvo alguna calificación mala, situación similar al de la variable general.

4.1.1.3 Eficiencia de las adquisiciones

En relación a la segunda variable del estudio, eficiencia en las adquisiciones, se realizó también el análisis descriptivo para los resultados a nivel de la variable en general y para cada una de sus dimensiones A continuación, se presenta los resultados descriptivos obtenidos para la segunda variable Eficiencia de las adquisiciones

Niveles	Baremos utilizados	Frecuencias (fi)	Porcentajes Válidos (%)
Malo	15 – 35	0	0
Regular	36 – 56	15	28.3
Bueno	57 - 75	38	71.7
Total		53	100,0

Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de la variable eficiencia de las adquisiciones

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

La Tabla 9, muestra los resultados obtenidos al aplicar el cuestionario correspondiente a la variable “Eficiencia en las adquisiciones” a un total de 53 personas que conformaban la muestra. Dicho cuestionario, constaba de 15 preguntas con opciones múltiples, valorados del 1 al 5. De esa manera, se estableció intervalos según el puntaje final obtenido para cada cuestionario, a fin de considerar los niveles; que en este caso

fueron 3: malo, regular y bueno. Los intervalos (baremos), fueron calculados en base a una proporción simple.

En base a dichos cálculos, se puede apreciar que 38 trabajadores, de los 53, calificaron la variable eficiencia en las adquisiciones con un nivel bueno, lo cual constituye el 71.7% del total de la muestra. Por otro lado, 15 personas calificaron la variable con nivel regular y tiene una representatividad del 28.3%. Así también, ninguno de los encuestados evaluó la variable con nivel malo.

La figura 3 a continuación, muestra también estos resultados de manera gráfica, obtenidos en el análisis descriptivo para la segunda variable, en la cual se puede apreciar de manera clara que la mayoría considera que la eficiencia en las adquisiciones es de nivel bueno y un menor porcentaje lo califica de regular.

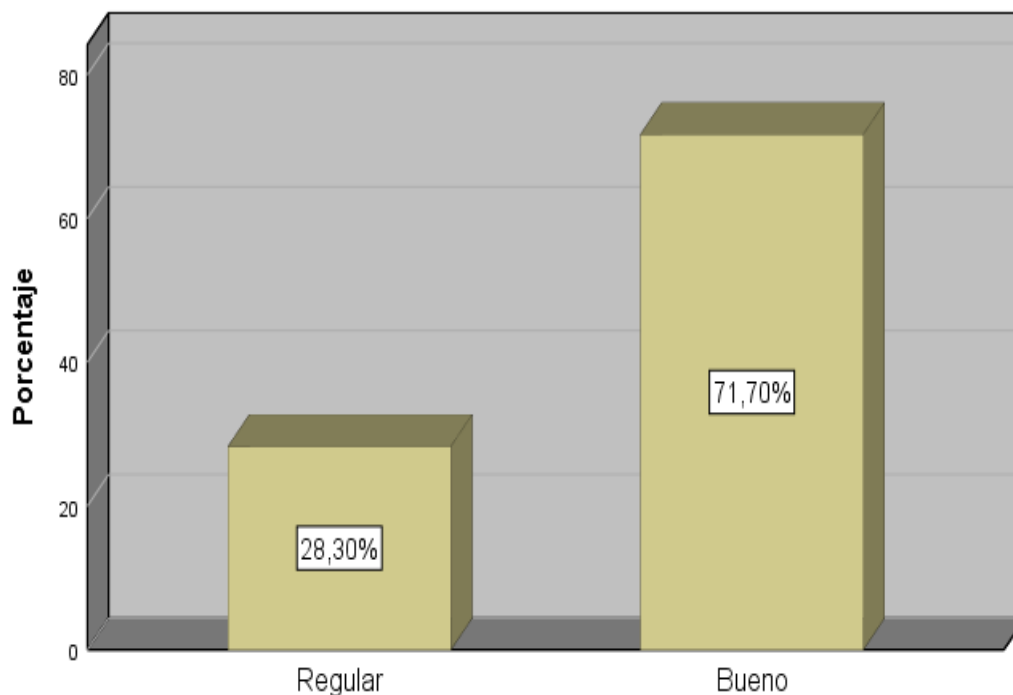


Figura 3: Distribución de porcentajes de la variable eficiencia de las adquisiciones.

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

4.1.1.4 Dimensiones de la Eficiencia de las adquisiciones

Los resultados obtenidos, con la aplicación del cuestionario para la variable eficiencia de las adquisiciones, permitieron evaluar también los niveles de calificación para cada una de las 3 dimensiones de dicha variable. De esta manera, la primera dimensión, eficiencia en las actuaciones preparatorias, fue evaluada con 6 preguntas de las 15 que conformaban el cuestionario. A la dimensión eficiencia en el procedimiento de selección, se le asignó 5 preguntas y a la dimensión eficiencia en la ejecución contractual se le asignó 4 preguntas.

En todos los casos se realizó la división de intervalos en base a una proporción simple, para determinar los niveles para cada una de las dimensiones. Los resultados obtenidos para las dimensiones de esta variable, se puede visualizar en la tabla 8 a continuación.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje Válido (%)
Eficiencia en las actuaciones preparatorias	Malo	6 – 14	0	0%
	Regular	15 – 23	43	81%
	Bueno	24 – 30	10	19%
Eficiencia en el procedimiento de selección	Malo	5 – 12	1	2%
	Regular	13 – 20	31	58%
	Bueno	21 – 25	22	42%
Eficiencia en la ejecución contractual	Malo	4 – 9	2	4%
	Regular	10 – 15	13	25%
	Bueno	16 – 20	38	72%

Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable eficiencia de las adquisiciones

Fuente: Elaborado por el investigador

Los resultados, para cada una de las dimensiones, según su nivel (malo, regular o bueno) y obtenido según su puntaje para cada dimensión e intervalo (baremo), para la

primera dimensión eficiencia en las actuaciones preparatorias, resultaron con valores de bueno en un 19%, para el nivel regular en un 81% y un 0% en el nivel malo.

La segunda dimensión, eficiencia en el procedimiento de selección, obtuvo resultados para calificación buena de 42%, regular 58% y malo 2%. Por otro lado, la dimensión eficiencia en la ejecución contractual obtuvo valores de calificación de bueno 72%, regular 25% y de 4% de calificación mala.

La figura a continuación muestra de manera gráfica la comparación de los resultados de las 4 dimensiones de la variable eficiencia de las adquisiciones.

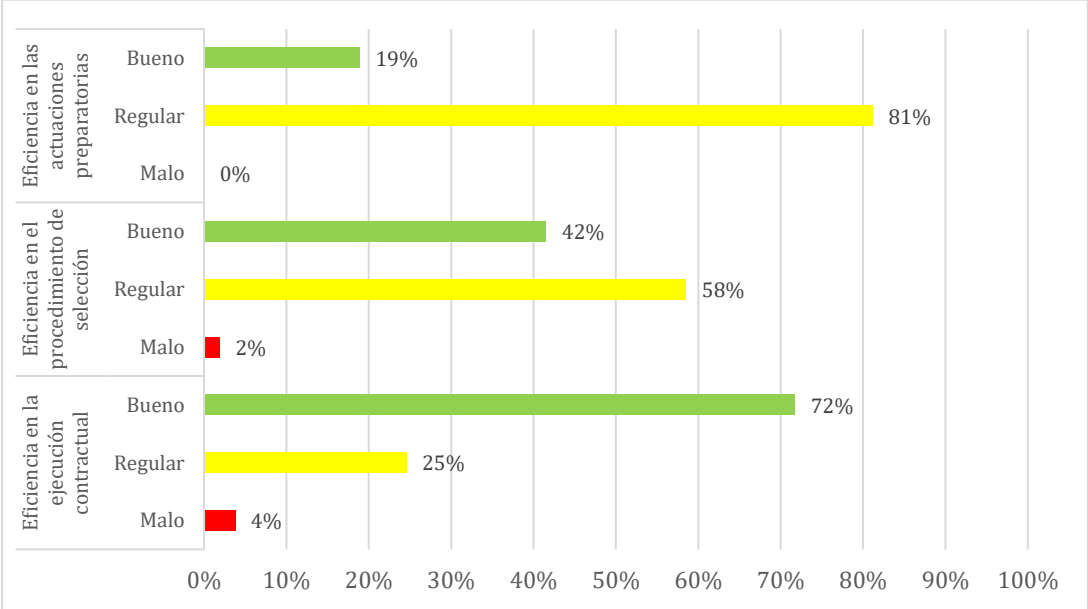


Figura 4: Distribución de porcentajes de las dimensiones de la variable eficiencia de las adquisiciones

Fuente: Elaborado por el investigador

Como se visualiza en la figura 4, las 3 dimensiones tienen comportamientos distintos, pudiendo identificar que la que tiene menores calificaciones buenas, es la dimensión eficiencia en las actuaciones preparatorias (19%), seguida de la eficiencia en el procedimiento de selección con 42% y la que obtuvo mejores resultados fue la tercera dimensión eficiencia en la ejecución contractual con 72%. Con ello se puede intuir que la

primera dimensión es la que requiere mayor atención para lograr mejorar sus niveles de eficiencia.

Si comparamos con los resultados correspondientes a la variable general, en la cual el mayor porcentaje estuvo en la calificación buena, la dimensión que tuvo un comportamiento similar fue la que corresponde a la eficiencia en la ejecución contractual, la cual presentó inclusive un porcentaje casi igual en la calificación bueno, pero en este caso si hubo resultados con calificación mala a comparación de la variable general.

Por otro lado, si bien la dimensión eficiencia en las actuaciones preparatorias obtuvo el menor valor de calificación buena y mayoritariamente fue calificada como regular, también fue la única de las tres dimensiones que no obtuvo calificaciones malas

4.1.2 Prueba de hipótesis

En primer lugar, para la realización de las pruebas de hipótesis y a fin de determinar si los datos obtenidos mediante los cuestionarios presentan una distribución normal, se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, teniendo en cuenta que la muestra del estudio estuvo conformada por 53 integrantes lo cual corresponde a una muestra mayor a 50 individuos (Romero (2016).

Para ello se plantea las siguientes hipótesis:

Ho: El conjunto de datos de la tesis siguen una distribución simétrica o normal

H1: El conjunto de datos de la tesis no siguen una distribución asimétrica o anormal

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia de los especialistas	,153	53	,003
Eficiencia en las adquisiciones	,089	53	,200

Tabla 11: Prueba de normalidad para las variables

Fuente: calculado por SPSS V.26

Considerando que, a nivel de las variables, la significancia de la variable Competencia de los especialistas es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que la distribución es asimétrica o no es normal.

De este modo, al considerarse una de las variables una distribución no paramétrica y al ser un estudio de correlación, corresponde realizar el análisis de correlación utilizando el Rho de Spearman, para ello se consideró la interpretación de los valores del coeficiente de correlación de acuerdo a Bisquerra (2009) y según el detalle mostrado en la siguiente tabla

Valor del coeficiente	Interpretación
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Tabla 12: Interpretación de los valores de los coeficientes de correlación

Fuente: Bisquerra (2009)

Ahora bien, considerando los objetivos planteados, tanto el principal, como los objetivos específicos, se procedió a realizar el estudio inferencial en base a los resultados logrados con la aplicación de los instrumentos. En base a estos, se calculó los valores respectivos de significancia y también se calculó el Rho de Spearman. Cabe precisar, que la significancia corresponde al porcentaje de error de la hipótesis planteada por lo que es importante que dicha significancia no sea mayor de $p=0.05$, en tanto de ser así, se puede rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis principal.

Por otro lado, el coeficiente de correlación, que para el presente estudio se consideró el Rho de Spearman, es un coeficiente que permite valorar el nivel de la correlación. En tanto dicho coeficiente se aproxime más al valor de uno (1) implica que la correlación es más alta, mientras que más se aproxime a cero (0) la correlación será baja.

Teniendo en consideración el Objetivo principal del estudio, el cual busca determinar la relación entre las competencias de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024, se realizó el análisis para contrastar la hipótesis principal, resultando de la siguiente manera

4.1.2.1 Contrastación de hipótesis principal

El planteamiento de la hipótesis principal es el que sigue:

Ho: Las competencias de los especialistas de contrataciones no se relacionan de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

Hi: Las competencias de los especialistas de contrataciones se relacionan de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

			Competencia de los especialistas	Eficiencia de las adquisiciones
Rho de Spearman	Competencia de los especialistas	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Eficiencia de las adquisiciones	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Tabla 13: Significancia y correlación entre las competencias de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

En la tabla 13, se muestran los resultados del cálculo del coeficiente de correlación y el valor de la significancia. Como se puede apreciar, el valor de la significancia fue de un valor de p (sig. = 0.000), para la relación entre las dos variables, competencia de los especialistas en contrataciones y eficiencia de las adquisiciones, esto significa que al ser un valor menor a 0.05, es decir al 5% de margen de error, implica que la hipótesis planteada es verdadera. De ese modo, se precisa que si existe una correlación para las variables analizadas y que además esta correlación es significativa.

Adicionalmente, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar el nivel o grado de correlación entre estas variables. Como se muestra en la tabla 13 este valor resultó 0.666, lo cual corresponde a una correlación de nivel medio, puesto que está entre 0.41 y 0.70.

Por lo tanto, atendiendo el objetivo principal de la investigación y a la hipótesis principal, se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre las variables competencia de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024, lo cual implica que las intervenciones que se puedan realizar en la entidad, a nivel de garantizar que los especialistas en contrataciones cuenten con las competencias adecuadas, repercute de manera directa y significativa en los resultados de la eficiencia de las adquisiciones.

4.1.2.2 Contrastación de hipótesis específica 1

Para el planteamiento de Objetivos se consideró las dimensiones de la variable competencias de los especialistas en contrataciones las cuales fueron contrastadas con la variable Eficiencia de las adquisiciones. En este caso se ha considerado el objetivo específico 1, el cual era determinar si el Conocimiento de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.

Para ello se planteó la hipótesis específica 1 de la siguiente manera:

Ho1: El Conocimiento de los especialistas de contrataciones no se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

Hi1: El Conocimiento de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

			Conocimientos	Eficiencia de las adquisiciones
Rho de Spearman	Conocimientos	Coefficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Eficiencia de las adquisiciones	Coefficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Tabla 14: Significancia y correlación entre los conocimientos de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

En la tabla 14, se muestran los resultados del cálculo del coeficiente de correlación y el valor de la significancia, este último obtuvo un valor de p (sig. = 0.000), para la relación entre la dimensión conocimiento de los especialistas en contrataciones y la variable eficiencia de las contrataciones, esto significa que, al ser un valor menor a 0.05, es decir al 5% de margen de error, implica que la hipótesis planteada es verdadera.

De ese modo, se precisa que si existe una correlación para las variables analizadas y que además esta correlación es significativa.

Adicionalmente, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar el nivel o grado de correlación entre estas variables Como se muestra en la tabla 14 este valor resultó 0.463, lo cual corresponde a una correlación de nivel medio, puesto que está entre 0.41 y 0.70.

En base a los resultados obtenidos y considerando el objetivo específico 1 de la investigación y a la hipótesis específica 1 del estudio, se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre la dimensión Conocimientos de los especialistas en contrataciones y la variable eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024 , lo cual implica que las intervenciones que se puedan realizar en la entidad a nivel de los conocimientos de los especialistas en contrataciones, repercute de manera directa y significativa en los resultados de la eficiencia de las adquisiciones.

4.1.2.3 Contratación de hipótesis específica 2

El segundo Objetivo específico fue determinar si las Habilidades de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024. Para ello se planteó la hipótesis específica 2 de la siguiente manera

Ho1: Las Habilidades de los especialistas de contrataciones no se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

Hi1: Las Habilidades de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2022 – 2023

Habilidades de los especialistas	Eficiencia de las adquisiciones
----------------------------------	---------------------------------

Rho de Spearman	Habilidades de los especialistas	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	53	53
	Eficiencia de las adquisiciones	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	53	53

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

Tabla 15: Significancia y correlación entre las habilidades de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

En la tabla 15, se muestran los resultados del cálculo del coeficiente de correlación y el valor de la significancia, este último obtuvo un valor de p (sig. = 0.000), para la relación entre la dimensión habilidades de los especialistas en contrataciones y la variable eficiencia de las adquisiciones; esto significa que, al ser un valor menor a 0.05, es decir al 5% de margen de error, implica que la hipótesis planteada es verdadera. De ese modo, se precisa que si existe una correlación para las variables analizadas y que además esta correlación es significativa.

Adicionalmente, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar el nivel o grado de correlación entre estas variables. Como se muestra en la tabla 15 este valor resultó 0.555, lo cual corresponde a una correlación de nivel medio, puesto que está entre 0.41 y 0.70.

En base a los resultados obtenidos y considerando el objetivo específico 2 de la investigación y a la hipótesis específica 2 del estudio, se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre la dimensión habilidades de los especialistas en contrataciones y la variable eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de

Infraestructura, 2024, lo cual implica que las intervenciones que se puedan realizar en la entidad, a nivel de garantizar que los especialistas en contrataciones cuenten con las habilidades necesarias, repercute de manera directa y significativa en los resultados de la eficiencia de las adquisiciones.

4.1.2.4 Contrastación de hipótesis específica 3

Así también, el tercer objetivo específico fue determinar si las Actitudes de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024. Para ello se planteó la hipótesis específica 3 de la siguiente manera

Ho1: Las Actitudes de los especialistas de contrataciones no se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

Hi1: Las Actitudes de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024

			Actitudes de los especialistas	Eficiencia de las adquisiciones
Rho de Spearman	Actitudes de los especialistas	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Eficiencia de las adquisiciones	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Tabla 16: Significancia y correlación entre las actitudes de los especialistas en contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones

Fuente: Elaborado por el investigador a través del software SPSS V.26

En la tabla 16, se muestran los resultados del cálculo del coeficiente de correlación y el valor de la significancia, este último obtuvo un valor de p (sig. = 0.00), para la relación entre la dimensión actitudes de los especialistas en contrataciones y la variable eficiencia de las adquisiciones, esto significa que, al ser un valor menor a 0.05, es decir al 5% de margen de error, implica que la hipótesis planteada es verdadera. De ese modo, se precisa que si existe una correlación para las variables analizadas y que además esta correlación es significativa.

Adicionalmente, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, para determinar el nivel o grado de correlación entre estas variables. Como se muestra en la tabla 16 este valor resultó 0.625, lo cual corresponde a una correlación de nivel medio, puesto que está entre 0.41 y 0.70.

En base a los resultados obtenidos y considerando el objetivo específico 3 de la investigación y a la hipótesis específica 3 del estudio, se ha determinado que existe una correlación de nivel medio y significativo entre la dimensión actitudes de los especialistas en contrataciones y la variable eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024, lo cual implica que las intervenciones que se puedan realizar en la entidad, a nivel de monitorear y motivar mejores actitudes de los especialistas en contrataciones, repercute de manera directa y significativa en los resultados de la eficiencia de las adquisiciones.

4.1.3 Discusión de resultados

Considerando el objetivo general del estudio que fue determinar la relación entre las competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia en las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024; así como los resultados que se obtuvieron a través de la prueba de hipótesis; con lo cual se logró identificar un valor de p ($\text{sig.} = 0.000$), lo cual conlleva que la correlación analizada es significativa y además directa y de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.666.

Estos resultados evidencian la importancia de las competencias con las que debe contar los especialistas en contrataciones, con la finalidad de que se puedan llevar a cabo procesos de contratación eficientes, lo cual es concordante con el estudio de Condoma (2021) quien analizó el nivel de Competencias Profesionales en los miembros de los comités de selección en una Municipalidad distrital en relación a la efectividad de las compras, encontrando que la idoneidad de los integrantes de los comités influyen en la efectiva contratación presentado un valor de coeficiente de correlación de 0.853, lo cual implica una correlación alta. El estudio también analizó la eficiencia en el desarrollo de las funciones de los integrantes de comité y su ética, los cuales también resultaron con coeficientes de nivel alto (0.737 y 0.789 respectivamente), al ser relacionadas con la efectividad en la contratación. De esa manera se evidencia que el estudio de Condoma refleja resultados similares a la presente investigación.

Así también si se analiza el estudio de Pino (2020) quien buscó determinar la forma como se relacionan las competencias laborales en el Gobierno Regional de Ayacucho con la gestión de las contrataciones se obtuvo valores para el p -valor=0.000, y un Rho de Spearman = 0.742, lo cual implicaba un nivel de relación alto y significativo. entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones del tipo directa y además significativa, lo cual también resulta similar a los resultados del presente estudio. Además, los resultados mostraron que, el 36.84% de los servidores encuestados presentó un nivel bajo de competencias laborales y el 45.61% presentaron resultados regulares, lo cual no es

coincidente con los resultados del presente estudio, en el cual los resultados fueron mayoritariamente buenos.

Así también, de la revisión del estudio de Huamaní (2019) se analizó las competencias laborales de los servidores que trabajan en la Oficina de logística del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, y la forma como se vincula con la gestión adecuada de los procesos de adquisiciones y contrataciones, evidenciándose una correlación de nivel alto entre las variables de la investigación, alcanzando valores de coeficiente de correlación de (0.982). De esta forma se identificó que mientras exista mejora en el nivel de las competencias laborales, también habrá mejora en los procesos de adquisiciones, y esta vinculación será significativa. Del mismo modo se demostró una correlación de nivel alto entre las competencias laborales y la planeación, el desarrollo del procedimiento de selección y la ejecución contractual, lo cual resulta ser similar al presente estudio en relación a la significancia de la correlación.

En el estudio de Sánchez (2015) se buscó identificar los principales criterios utilizados por los titulares en las entidades estatales en la Provincia de Trujillo, en la designación como miembros integrantes de los Comités de selección, analizando además si estos se encontraban con certificación vigente en materia de contrataciones por OSCE. Los resultados del estudio, revelaron que la designación de los miembros de los comités de selección, se sustentó principalmente en la confianza en el trabajador, más que en cualquier otra condición y que, además la mayoría no se encontraban certificados por el OSCE. En base a ello se intuye que no estaban debidamente capacitados en materia de contratación pública. El estudio concluyó en la necesidad de que los servidores a cargo de la conducción de los procedimientos de selección, deberían contar con especialización en contrataciones, y tiempo de experiencia en dichos temas, con el fin de que las contrataciones se realicen de forma eficiente, lo cual resulta ser una condición necesaria que también se refleja en el presente estudio, sobre todo considerando que la dimensión conocimientos son los que obtuvieron resultados más bajos dentro de las tres dimensiones

Por otro lado, considerando el primer objetivo específico del estudio, que fue determinar si el conocimiento de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024; así como los resultados que se obtuvieron a través de la prueba de hipótesis; con lo cual se logró identificar un valor de p (sig. = 0.000), lo cual conlleva que la correlación analizada es significativa y además directa y de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.463, para el Rho de Spearman.

En relación a los conocimientos, el estudio revela que de las tres dimensiones es la que tendría menor nivel de correlación con la eficiencia en las adquisiciones, aunque ello no implique que dicha correlación es significativa. De esta manera, el estudio de Acosta de León (2023), realizado en la Dirección General de Contrataciones Públicas en Santo Domingo buscó determinar la relación entre la capacitación del personal, con su desempeño laboral, identificando las necesidades de capacitación con el fin de desarrollar opciones adecuadas para suplir las necesidades, pero también propuestas para fortalecer el desempeño laboral. Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva y que además es significativa para las variables de estudio: capacitación y desempeño laboral, lo cual resulta similar al presente estudio, considerando que los procesos de capacitación influyen de manera directa con el desarrollo de los conocimientos

De una manera similar, el estudio de Gutiérrez (2023) tubo la finalidad de determinar la forma como se relaciona los procesos de capacitación del personal del en un Gobierno Regional y las contrataciones públicas. Los resultados obtenidos en la prueba estadística mostraron un rho de Pearson de 0,869, con un $p= 0,000 \leq 0,05$, lo cual demostró la existencia de una relación significativa entre las variables y validó la hipótesis del estudio, concluyéndose en la existencia de una relación significativa y de un nivel alto entre el proceso capacitación y los resultados de las contrataciones públicas, en la búsqueda de estas sean oportunas y con menos errores por desconocimiento de la normativa, reduciendo sus riesgos de contratación. Lo cual resulta ser similar a los resultados del estudio, en el

sentido de la importancia y vinculación del desarrollo de los conocimientos para conseguir eficiencia en los procesos de adquisición.

Así también, considerando el segundo objetivo específico del estudio, que fue determinar si las habilidades de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024; así como los resultados que se obtuvieron a través de la prueba de hipótesis; con lo cual se logró identificar un valor de p ($\text{sig.} = 0.000$), lo cual conlleva que la correlación analizada es significativa y además directa y de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.555, para el Rho de Spearman.

En relación a los estudios identificados, el de Márquez (2021), analizó el Sistema de Compras Públicas en Chile (ChileCompra), considerando su desarrollo y el enfoque de los Compradores, buscando identificar las brechas que se tienen en el diseño establecido para el sistema de las compras en el Estado y la manera como se vincula con su funcionamiento, su operación, el aspecto tecnológico, pero también con la caracterización de las personas encargadas de las áreas de abastecimiento en las distintas entidades de la administración pública chilena. Entre los resultados obtenidos destacó, la falta de acciones para mejorar las condiciones de profesionalización y capacitación. Destacó como componente principal, que muchas veces no cuentan con todas las herramientas que se necesitan para desarrollar de manera idónea las funciones del personal encargado de compras, habiendo dispersión en los servicios de formación para el personal y los equipos dedicados a las compras públicas, y ausencia de una política a nivel transversal dedicada a fortalecer las competencias y capacidades de los servidores encargados de las compras de las entidades.

Así también se identifica, la existencia de movimiento de personal desde otras áreas hacia las oficinas encargadas de compras, como medio para contener el alto volumen de carga laboral, pero este desplazamiento es realizado sin considerar la adecuada preparación del personal o la calidad del trabajo que se requiere en las funciones

reasignadas. De este modo, a fin de poder cumplir con los objetivos planteados en la institución, relacionados con la eficiencia, transparencia y probidad, es necesario la adopción de medidas que faciliten y fomenten el fortalecimiento de los servidores encargados de las compras públicas. Estos resultados alcanzados en el estudio muestran la necesidad de las habilidades dentro del personal que desempeña las funciones de compras, lo cual se vincula con las capacitaciones idóneas, pero también con el tiempo dedicado a realizar dichas funciones, lo cual le permita tener las capacidades para afrontar los problemas y sacarlos adelante

Considerando el tercer objetivo específico del estudio, que fue determinar si las actitudes de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024; así como los resultados que se obtuvieron a través de la prueba de hipótesis; con lo cual se logró identificar un valor de p (sig. = 0.000), lo cual conlleva que la correlación analizada es significativa y además directa y de nivel medio al haberse obtenido un valor de coeficiente de correlación de 0.625, para el Rho de Spearman.

Sobre ello, las actitudes del personal para el desarrollo adecuado de sus funciones y el logro de sus objetivos, juega un papel importante, e incluso para el presente caso, es el que tiene el mayor nivel de correlación de las tres dimensiones y además se encuentra en un nivel de desarrollo mayoritariamente bueno (70%) con lo cual se deberá buscar mantenerlo y mejorarlo para conseguir una eficiencia alta en las adquisiciones. Sobre ello, el estudio de Cruz y Valladares (2017) buscó la importancia del seguimiento del proceso de auditoría interna y como su ausencia genera dificultades en la evaluación de la eficiencia de los procedimientos de compras para adquirir bienes y servicios. Se obtuvieron resultados vinculados a la necesidad de implementar acciones de control sobre los proceso y personal, que conforman las operaciones de compra a fin de poder incidir en la mejora y eficiencia de los resultados de las compras, con lo que se puede destacar que la intervención del control

en el personal, influye en su actitud, lo cual genera vinculación directa con el logro de la eficiencia en las adquisiciones.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- 5.1.1 Mediante la contrastación de la hipótesis principal, se determinó que existe una correlación significativa y de nivel medio entre las competencias de los especialistas en contrataciones y la Eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024. Esto implica que la mejora en las competencias de los colaboradores en la Autoridad Nacional de Infraestructura redundará en la mayor eficiencia de las adquisiciones tanto en la reducción de reprocesos, el cumplimiento de los plazos programados, el cumplimiento de especificaciones y el adecuado control de la ejecución contractual, lo cual permitirá a la entidad mejorar su atención en cumplimiento de sus funciones.
- 5.1.2 Así también, mediante los resultados de la hipótesis específica 1, se determinó que existe una correlación significativa y de nivel medio entre el conocimiento de los especialistas en contrataciones y la Eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024. Este resultado implica que el desarrollo de las capacidades del personal es importante para lograr mejorar la eficiencia de las adquisiciones, sobre todo en la disminución de errores y el cumplimiento estricto de la normativa.
- 5.1.3 Mediante la verificación de la hipótesis específica 2, se pudo determinar que existe correlación significativa entre las habilidades de los especialistas en contrataciones y la Eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024, siendo el nivel de dicha relación es medio. Lo cual implica que la experiencia de los trabajadores en la ejecución de sus actividades, también redunda en un mejor resultado de la eficacia de las adquisiciones, con lo cual se lograra la atención oportuna de los requerimientos

5.1.4 Finalmente, mediante los resultados de la hipótesis específica 3, se determinó que existe relación significativa y de nivel medio entre las actitudes de los especialistas en contrataciones y la Eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024. Este resultado implica que los comportamientos, motivación y compromiso de los trabajadores son de mucha importancia para conseguir lograr los objetivos institucionales y la mejora de la eficiencia

5.2 Recomendaciones

- 5.2.1 Se recomienda a la alta dirección, en coordinación con la oficina de recursos humanos, realizar las coordinaciones con Servir para la implementación de manera paulatina de evaluaciones de competencias y desempeño de los trabajadores, que permita la identificación de brechas de las competencias del personal, dedicado a diversas actividades y de esa forma determinar las necesidades, para su desarrollo profesional en la institución.
- 5.2.2 A la oficina de recursos humanos se recomienda la implementación de capacitaciones en el marco del Plan de Desarrollo de Capacidades, dirigidas al personal dedicado a las labores de adquisiciones, a través de talleres teóricos prácticos, que permitan mejorar los conocimientos de los especialistas.
- 5.2.3 A las áreas involucradas en las adquisiciones, se recomienda evaluar los perfiles para las contrataciones o renovación de personal especialista, a fin de poder meritarse de manera permanente el tiempo de experiencia de los profesionales, para la determinación de las responsabilidades y funciones.
- 5.2.4 Se recomienda a la oficina de recursos humanos a través de su área de bienestar social, la evaluación del clima organizacional en las distintas áreas involucradas a las adquisiciones a fin de determinar los principales aspectos a ser abordados para mejorar las actitudes del personal dedicado a dichas funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta de León, Y (2023), *Diseño de un proceso de capacitación que mide el impacto en el desempeño laboral en la dirección general de Contrataciones Públicas*. Universidad Iberoamericana
- Alcaldía mayor de Bogotá, Secretaria de Educación. (1999). *Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas*. Bogotá: Secretaria de Educación de Bogotá.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. 4ta Ed. Colombia: Pearson Educación.
- Bittel S. (2000). *Administración de Personal*. México.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt & W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Calderón, A, Astudillo, K y Lee, H (2024). *Contrataciones inteligentes para un gasto de calidad en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo
<https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/contrataciones-inteligentes-gasto-de-calidad-america-latina-caribe/>
- Campbell P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.
- Carrizo, N. (2019) *Programa de Certificación de Oficios de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Delta en el período 2003-2015*. Universidad Católica de Argentina
- Casapino, M. (2016). *Análisis de los procesos de licitación pública del sector de la construcción en el Perú*. (Tesis doctoral). Universidad Politécnica de Valencia.
- CEPAL (2024). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/879779be-c0a0-4e11-8e08-cf80b41a4fd9/content>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos - El capital social humano de las organizaciones*. México: McGraw - Hill.
- China, Oscar (2013) *Cualificación, acreditación y certificación de la Contratación Pública en América Latina y el Caribe*. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, núm. 56, junio, 2013, pp. 211-226 Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (Caracas, Venezuela)

- Claro, J. (2007) *Las compras y contrataciones del estado en Centroamérica y República Dominicana*. Banco Interamericano de Desarrollo
- Condon, P (2021). *Nivel de Competencias Profesionales de los Miembros del Comité de Contrataciones del Estado en la Ejecución de Obras por Contrata en la Municipalidad Distrital de Yanaca 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Contraloría General de la República (2023). Análisis de la contratación pública en el Perú (2018-2022): una mirada desde el control gubernamental.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4870766/An%C3%A1lisis%20de%20la%20Contrataci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20en%20el%20Per%C3%BA%202018-2022%29.pdf.pdf>
- Corral, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista Ciencias de la Educación*, 32(60), 562-586
- Corvalán, O. & Hawes, G. (2005). Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2, (17), 1-32. Extraído el 02 noviembre de 2007
- CVZEN, (2025). *Las mejores competencias para especialistas en adquisiciones en 2025*. <https://cvzen.mx/blog/especialistas-adquisicion-habilidades-mas-demandados>
- Decreto Supremo N.º 082-2019-EF. TUO de la Ley de Contrataciones del Estado. 13 de marzo 2019
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson educación.
- Dorans, N. J. (2018). *Providing a Context for Interpreting Predictions of Job Performance. Research Report. ETS RR-18-38. ETS Research Report Series*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1202770&lang=es&site=eds-live>
- Droval, C. (2009). *A gestão de pessoas por competências e a certificação profissional*. Rio de Janeiro, RJ, Brasil: Qualitymark.
- Droval, C., (2014). Innovación en Gestión de Personas: El uso de la Certificación Profesional. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología* , 7 (21), 45-56.
- Ducci, M. (1997). *El Enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional: formación basada en competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR/ OIT, 1997.

- Falconi, J. (2008). ¿Las Contrataciones del Sistema Electoral son Eficientes? Propuestas para una Mejora con la Legislación Vigente. *Revista Derecho y Sociedad*. (29), 163 – 169
- Ferrarini, L. (2022). La importancia de la modernización de las compras públicas de tecnología para la transformación digital del Estado. <https://ricg.org/wp-content/uploads/2022/05/SmC-Compras-publicas-IT-Latam-abr22-2.pdf>
- Gallegos, Y, Márquez, E y Ticona, C (2022). *Fortalecimiento de competencias del personal de Procuraduría Pública del gobierno regional de Arequipa en materia de contratación pública en el marco del PP 0149 mejora de desempeño de contrataciones públicas, 2021-2022*. Universidad Continental
- Gonzci, A. & Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia*. En A. Argüelles (Ed.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia* (pp. 265-288). Ciudad de México: Editorial Limusa.
- Gutiérrez, R. (2023). *Procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
- Hacker W. (1994). Action theory and occupational psychology. *Alemania: Ther German Journal of Psychology*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. México, D.F.: McGraw-Hill Education
- Huamán, L (2023). La certificación por niveles frente a la lucha contra la corrupción. El caso del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE). *Revista Oficial del Poder Judicial* Vol. 15, n.o 19, enero-junio, 2023, 185-210 ISSN: 2663-9130 (En línea) DOI: 10.35292/ropj.v15i19.721
- Huamaní, J (2019) *Competencia laboral en la gestión del proceso de adquisiciones y contrataciones en la oficina de abastecimiento del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo
- Johnson, F., Leenders, M. y Flynn, A. (2012). *Administración de compras y abastecimientos*. Mc Graw Hill
- Ladipo, O.; Sánchez, A. y Sopher, J. (2009), *Effective and Transparent Governance of Public Expenditures in Latin America and the Caribbean: Revitalizing Reforms in Financial Management and Procurement*, Washington, World Bank (Working Paper).
- Lee Boter, G. (1996). *La ingeniería de las competencias*. Paris: Brarian.

- Levy-Leboyer, C. (2002). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas y cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000
- LEXLAB (2023) Profesionalización de los agentes públicos de la Contratación Pública: una revisión de las iniciativas y desafíos actuales. https://www.lexlab-innovacionlegal.com/profesionalizacion-de-los-agentes-publicos-de-la-contratacion-publica-una-revision-de-las-iniciativas-y-desafios-actuales/?utm_source=chatgpt.com
- MAPS (2020). Evaluación del sistema de compras y contrataciones públicas del Perú. Módulo de profesionalización. <https://www.mapsinitiative.org/assessments/MAPS-Peru-assessment-report.pdf>
- Márquez Illanes, B. (2021). Estudio del sistema de compras públicas en Chile (ChileCompra): evolución y perspectiva de compradores. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184259>
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competences rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14
- Medina, J. (2020) Contratación pública y la experiencia de los Juegos Panamericanos. El modelo de gestión que promueve el gobierno. *Circulo de derecho administrativo*
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: OIT/Cinterfor
- Morón, J, y Aguilera, Z. (2017) Aspectos Jurídicos de la Contratación Estatal. *Fondo Editorial de la PUCP*
- Muñoz, J y Loor T. (2023). Competencias laborales para la productividad empresarial en Libertad plaza, del cantón la Libertad. *Journal Business Science* 4 (2023) 109 - 123
- OCDE (2024). Índice de Políticas para PyMEs: América Latina y el Caribe 2024. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2024/07/sme-policy-index-latin-america-and-the-caribbean-2024_d0ab1c40/807e9eaf-es.pdf
- OECD (2020), Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>.
- Odebode, A. A. (2018). Influence of Psychosocial Factors on Job Performance of Female Teachers in Kwara State, Nigeria. *International Journal of Instruction*, 11(3), 233–248. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1183432&lang=es&site=eds-live>

- OIT. (29 de 11 de 2017). *Organización Internacional del Trabajo - Cinterfor*. Obtenido de Competencias Laborales: <http://www.oitcinterfor.org/>
- Otter, T., & Cortez, M. (2003). *Gestión del conocimiento. Concepto, ideas, herramientas*. Lima: Konrad Adenauer
- Pino, C. (2020). *Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2019*. Universidad Peruana los Andes
- Pinto, L. (1999). Currículo por competencias. Necesidad de una nueva escuela. *Revista Tarea, N. 43, marzo 1999*.
- Rodríguez y Solís (2016). *Implementación del procedimiento de certificación de profesionales y técnicos que laboran en el órgano encargado de las contrataciones de las entidades públicas ante el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE durante los años 2013 – 2014*. Universidad Católica Sede Sapientiae
- Rojas , K (2018). *La Certificación Por Niveles De Profesionales Y Técnicos En La Contratación De Bienes Y/O Servicios Para La Gestión Por Resultados De La Dirección Regional De Transportes Y Comunicaciones – Huánuco 2018*. Universidad de Huánuco
- Rondón María (2020). *Propuesta de Mejora del Procedimiento de Certificación de los Profesionales y/o Técnicos que Laboran en los Órganos Encargados de las Contrataciones de las Entidades Públicas*. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Rubinstein, A., Godve, C., & Yen, E. (2003). *Documentos técnicos de trabajo, I reunión Iberoamericana de Expertos en Certificación Profesional y Acreditación de Programas en Medicina Familiar*. Isla Margarita, Venezuela.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1st ed.). Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, M. (2015). *Necesidad de regulación de requisitos mínimos y perfil de quienes tienen a su cargo el proceso de selección en la Ley de Contrataciones del Estado*. Universidad privada Antenor Orrego
- Sangri, A. (2014). *Administración de compras Adquisiciones y abastecimiento*. Grupo Editorial Patria
- Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. (2003). *Sistema Nacional para la Formación del Trabajo. Enfoque colombiano. Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral*. Bogotá.

- Spencer, J. (1994). *Competency assessment methods: history and state of the art*. Hay/Mcber.
- Vargas, F., Steffen, I., & Brígido, R. (2002). *Certificação de Competências Profissionais: Análise qualitativa do trabalho, avaliação e certificação de competências – Referenciais Metodológicos*. Brasília, DF, Brasil: OIT.
- Zayas, P. (2002). *Concepción técnico metodológica sobre la selección de personal*. La Habana: Universidad de la Habana.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

LAS COMPETENCIAS DE LOS ESPECIALISTAS DE CONTRATACIONES Y LA EFICIENCIA DE LAS ADQUISICIONES EN LA AUTORIDAD NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA 2024					
TÍTULO					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona las competencias de los especialistas de contrataciones con la eficiencia en las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024?	Determinar la relación entre las competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia en las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2024	Las competencias de los especialistas de contrataciones se relacionan de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024	VARIABLE 1: COMPETENCIAS DE LOS ESPECIALISTAS DE CONTRATACIONES	<ul style="list-style-type: none"> ● CONOCIMIENTOS ● HABILIDADES ● ACTITUDES 	ENFOQUE: CUANTITATIVO TIPO: APLICADA ALCANCE: CORRELACIONAL DISEÑO: NO EXPERIMENTAL/ TRANSVERSAL UNIDAD DE ANALISIS: DIRECCIÓN DE ADQUISICIONES PARA INFRAESTRUCTURA POBLACIÓN: SERVIDORES QUE DESARROLLAN FUNCIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN VINCULADAS A LAS ADQUISICIONES, LOS CUALES TOTALIZAN UN NUMERO DE 53. LAS CUALES PERTENECEN A LA UNIDAD DE ABASTECIMIENTO Y A LA DIRECCIÓN DE ADQUISICIONES PARA INFRAESTRUCTURA.
			VARIABLE 2: EFICIENCIA EN LAS ADQUISICIONES	<ul style="list-style-type: none"> ● EFICIENCIA EN LOS ACTOS PREPARATORIOS 	
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA			

<p>¿Cómo se relaciona el Conocimiento de los especialistas de contrataciones con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024?</p>	<p>Determinar si el Conocimiento de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024</p>	<p>El Conocimiento de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024</p>		<ul style="list-style-type: none"> ● EFICIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN ● EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL 	
<p>¿Cómo se relacionan las Habilidades de los especialistas de contrataciones con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024?</p>	<p>Determinar si las Habilidades de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024</p>	<p>Las Habilidades de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024</p>			
<p>¿Cómo se relacionan las Actitudes de los especialistas de contrataciones con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024?</p>	<p>Determinar si las Actitudes de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024</p>	<p>Las Actitudes de los especialistas de contrataciones se relaciona de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024</p>			

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPETENCIAS DE LOS ESPECIALISTAS EN CONTRATACIONES

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre las competencias de los especialistas en contrataciones y la eficiencia en las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2022 – 2023

Dirigido a los servidores que desarrollan funciones dentro de la organización vinculadas a las adquisiciones, las cuales pertenecen a la Unidad de Abastecimiento y a la Dirección de Adquisiciones para Infraestructura.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

INSTRUCCIONES: Por favor lea detenidamente cada una de las afirmaciones siguientes y marque con un aspa en la opción que considere la más acertada según su percepción particular.

valor 1 = totalmente en desacuerdo;

valor 2= en desacuerdo;

valor 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo;

valor 4= de acuerdo

valor 5= totalmente de acuerdo

		Total ment e en desa cuer do	En desa cuer do	Ni de acue rdo ni en desa cuer do	De acue rdo	Total ment e de acue rdo
I	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
1	Considero que cuento con la totalidad de conocimientos necesarios para desarrollar mis funciones					
2	Me mantengo permanente actualizado con los cambios normativos relacionados a las funciones que desempeño					
3	Estoy permanentemente capacitándome en los temas que requiero según mi especialidad.					
4	Nunca tengo dudas en relación a la aplicación de la normativa relacionada a las funciones que desempeño					

5	Cuento con certificación de la mayor calificación para el desarrollo de mis funciones					
II	DIMENSIÓN: HABILIDADES	1	2	3	4	5
6	Cuando se presentan situaciones nuevas que generan riesgos o problemas se cómo solucionarlos					
7	Regularmente se me pueden encargar tareas importantes que requieren de mi conocimiento y expertis					
8	No requiero de supervisión para el desarrollo y cumplimiento de mis labores					
9	En general mis jefes y compañeros confían en mi para poder asignarme responsabilidades.					
10	Siempre cumplo con las tareas encomendadas antes del plazo solicitado					
11	Cuento con más experiencia profesional que el requerido para el puesto que estoy desempeñando					
III	DIMENSIÓN: ACTITUDES	1	2	3	4	5
12	Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto					
13	Cuando se me presenta una situación nueva, la cual ha sido resuelta, siempre la comparto con mis compañeros para retroalimentar mi experiencia					
14	Cuento con una red de personas que pueden ayudarme a solucionar problemas o situaciones nuevas					
15	Brindo ayuda y mi tiempo a otros compañeros que requieren apoyo en el trabajo					
16	Muestro buena disposición ante las peticiones de colaboración por parte de la entidad.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE EFICIENCIA EN LAS ADQUISICIONES

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre las competencias de los especialistas en contrataciones y la eficiencia en las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura, 2022 – 2023

Dirigido a los servidores que desarrollan funciones dentro de la organización vinculadas a las adquisiciones, las cuales pertenecen a la Unidad de Abastecimiento y a la Dirección de Adquisiciones para Infraestructura.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

INSTRUCCIONES: Por favor lea detenidamente cada una de las afirmaciones siguientes y marque con un aspa en la opción que considere la más acertada según su percepción particular.

- valor 1 = totalmente en desacuerdo;
- valor 2= en desacuerdo;
- valor 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo;
- valor 4= de acuerdo
- valor 5= totalmente de acuerdo

		Total ment e en desa cuer do	En desa cuer do	Ni de acue rdo ni en desa cuer do	De acue rdo	Total ment e de acue rdo
1	DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS	1	2	3	4	5
1	Existe la mayor disponibilidad para las áreas usuarias en la elaboración de los cuadros de necesidades					
2	Siempre se brinda asistencia técnica a las áreas usuarias para la elaboración de sus requerimientos, elaboración de especificaciones técnicas o términos de referencia					
3	Las observaciones al requerimiento siempre se resuelven de manera oportuna y con la colaboración de las partes involucradas					

4	La indagación de mercado siempre se realiza de manera inmediata y se concluye en un plazo prudencial					
5	Existe permanente coordinación con las áreas usuarias para identificar ajustes, ajustes o cambios al requerimiento, producto de la indagación de mercado					
6	Siempre se realizan los trámites de aprobación de expedientes previos a la convocatoria en plazos adecuados					
II	DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	1	2	3	4	5
7	Los cronogramas de los procedimientos de selección siempre se cumplen según lo establecido y sin postergaciones					
8	Existe siempre la disponibilidad y/o quorum necesario para que las etapas de los procedimientos de selección se realicen sin contratiempos					
9	La participación de los involucrados en la contratación, es adecuada durante el procedimiento de selección con el fin de atender las consultas u observaciones de manera efectiva y oportuna					
10	Siempre los documentos del procedimiento de selección brindan criterios claros y precisos, para evitar dificultades durante la evaluación de las ofertas de los postores					
11	El perfeccionamiento del contrato siempre es realizado dentro de los plazos establecidos en la normativa					
III	DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL	1	2	3	4	5
12	Los trámites relacionados a la solicitud de adicionales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones					
13	Los trámites relacionados a la solicitud de ampliación de plazos u otras modificaciones contractuales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones					
14	La evaluación y aplicación de penalidades se realiza de forma adecuada y no genera controversias en la ejecución de los contratos					
15	La ejecución de las prestaciones contratadas se realiza dentro de los plazos máximos establecidos.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2022 - 2023

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Variable 1: Competencias de los especialistas en contrataciones								
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considero que cuento con la totalidad de conocimientos necesarios para desarrollar mis funciones	X		X		X		
2	Me mantengo permanente actualizado con los cambios normativos relacionados a las funciones que desempeño	X		X		X		
3	Estoy permanentemente capacitándome en los temas que requiero según mi especialidad.	X		X		X		
4	Nunca tengo dudas en relación a la aplicación de la normativa relacionada a las funciones que desempeño	X		X		X		
5	Cuento con certificación de la mayor calificación para el desarrollo de mis funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando se presentan situaciones nuevas que generan riesgos o problemas se cómo solucionarlos	X		X		X		
7	Regulamente se me pueden encargar tareas importantes que requieren de mi conocimiento y expertis	X		X		X		
8	No requiero de supervisión para el desarrollo y cumplimiento de mis labores	X		X		X		
9	En general mis jefes y compañeros confían en mí para poder asignarme responsabilidades.	X		X		X		
10	Siempre cumplo con las tareas encomendadas antes del plazo solicitado	X		X		X		
11	Cuento con más experiencia profesional que el requerido para el puesto que estoy desempeñando	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto	X		X		X		
13	Cuando se me presenta una situación nueva, la cual ha sido resuelta, siempre la comparto con mis compañeros para retroalimentar mi experiencia	X		X		X		
14	Cuento con una red de personas que pueden ayudarme a solucionar problemas o situaciones nuevas	X		X		X		
15	Brindo ayuda y mi tiempo a otros compañeros que requieren apoyo en el trabajo	X		X		X		
16	Muestro buena disposición ante las peticiones de colaboración por parte de la entidad.	X		X		X		
Variable 2: Eficiencia en las Adquisiciones		X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe la mayor disponibilidad para las áreas usuarias en la elaboración de los cuadros de necesidades	X		X		X		
18	Siempre se brinda asistencia técnica a las áreas usuarias para la elaboración de sus requerimientos, elaboración de especificaciones técnicas o términos de referencia	X		X		X		
19	Las observaciones al requerimiento siempre se resuelven de manera oportuna y con la colaboración de las partes involucradas	X		X		X		
20	La indagación de mercado siempre se realiza de manera inmediata y se concluye en un plazo prudencial	X		X		X		
21	Existe permanente coordinación con las áreas usuarias para identificar ajustes, ajustes o cambios al requerimiento, producto de la indagación de mercado	X		X		X		

22	Siempre se realizan los trámites de aprobación de expedientes previos a la convocatoria en plazos adecuados	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
23	Los cronogramas de los procedimientos de selección siempre se cumplen según lo establecido y sin postergaciones	X		X		X	
24	Existe siempre la disponibilidad y/o quorum necesario para que las etapas de los procedimientos de selección se realicen sin contratiempos	X		X		X	
25	La participación de los involucrados en la contratación, es adecuada durante el procedimiento de selección con el fin de atender las consultas u observaciones de manera efectiva y oportuna	X		X		X	
26	Siempre los documentos del procedimiento de selección brindan criterios claros y precisos, para evitar dificultades durante la evaluación de las ofertas de los postores	X		X		X	
27	El perfeccionamiento del contrato siempre es realizado dentro de los plazos establecidos en la normativa	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	Los trámites relacionados a la solicitud de adicionales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
29	Los trámites relacionados a la solicitud de ampliación de plazos u otras modificaciones contractuales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
30	La evaluación y aplicación de penalidades se realiza de forma adecuada y no genera controversias en la ejecución de los contratos	X		X		X	
31	La ejecución de las prestaciones contratadas se realiza dentro de los plazos máximos establecidos.	X		X		X	

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mag. ALBERTO SALVADOR PALACIOS JIMÉNEZ

DNI: 48130312

Correo electrónico institucional:

alberto.palacios@unmsm.edu.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático []

Estadístico []

Lima, 15 de noviembre de 2024



Firma del experto informante

Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2022 - 2023

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Variable 1: Competencias de los especialistas en contrataciones								
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considero que cuento con la totalidad de conocimientos necesarios para desarrollar mis funciones	X		X		X		
2	Me mantengo permanente actualizado con los cambios normativos relacionados a las funciones que desempeño	X		X		X		
3	Estoy permanentemente capacitándome en los temas que requiero según mi especialidad.	X		X		X		
4	Nunca tengo dudas en relación a la aplicación de la normativa relacionada a las funciones que desempeño	X		X		X		
5	Cuento con certificación de la mayor calificación para el desarrollo de mis funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando se presentan situaciones nuevas que generan riesgos o problemas se cómo solucionarlos	X		X		X		
7	Regularmente se me pueden encargar tareas importantes que requieren de mi conocimiento y expertis	X		X		X		
8	No requiero de supervisión para el desarrollo y cumplimiento de mis labores	X		X		X		
9	En general mis jefes y compañeros confían en mí para poder asignarme responsabilidades.	X		X		X		
10	Siempre cumplo con las tareas encomendadas antes del plazo solicitado	X		X		X		
11	Cuento con más experiencia profesional que el requerido para el puesto que estoy desempeñando	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto	X		X		X		
13	Cuando se me presenta una situación nueva, la cual ha sido resuelta, siempre la comparto con mis compañeros para retroalimentar mi experiencia	X		X		X		
14	Cuento con una red de personas que pueden ayudarme a solucionar problemas o situaciones nuevas	X		X		X		
15	Brindo ayuda y mi tiempo a otros compañeros que requieren apoyo en el trabajo	X		X		X		
16	Muestro buena disposición ante las peticiones de colaboración por parte de la entidad.	X		X		X		
Variable 2: Eficiencia en las Adquisiciones		X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe la mayor disponibilidad para las áreas usuarias en la elaboración de los cuadros de necesidades	X		X		X		
18	Siempre se brinda asistencia técnica a las áreas usuarias para la elaboración de sus requerimientos, elaboración de especificaciones técnicas o términos de referencia	X		X		X		
19	Las observaciones al requerimiento siempre se resuelven de manera oportuna y con la colaboración de las partes involucradas	X		X		X		
20	La indagación de mercado siempre se realiza de manera inmediata y se concluye en un plazo prudencial	X		X		X		
21	Existe permanente coordinación con las áreas usuarias para identificar ajustes, ajustes o cambios al requerimiento, producto de la indagación de mercado	X		X		X		

22	Siempre se realizan los trámites de aprobación de expedientes previos a la convocatoria en plazos adecuados	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
23	Los cronogramas de los procedimientos de selección siempre se cumplen según lo establecido y sin postergaciones	X		X		X	
24	Existe siempre la disponibilidad y/o quorum necesario para que las etapas de los procedimientos de selección se realicen sin contratiempos	X		X		X	
25	La participación de los involucrados en la contratación, es adecuada durante el procedimiento de selección con el fin de atender las consultas u observaciones de manera efectiva y oportuna	X		X		X	
26	Siempre los documentos del procedimiento de selección brindan criterios claros y precisos, para evitar dificultades durante la evaluación de las ofertas de los postores	X		X		X	
27	El perfeccionamiento del contrato siempre es realizado dentro de los plazos establecidos en la normativa	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	Los trámites relacionados a la solicitud de adicionales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
29	Los trámites relacionados a la solicitud de ampliación de plazos u otras modificaciones contractuales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
30	La evaluación y aplicación de penalidades se realiza de forma adecuada y no genera controversias en la ejecución de los contratos	X		X		X	
31	La ejecución de las prestaciones contratadas se realiza dentro de los plazos máximos establecidos.	X		X		X	

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. ADÁN HUMBERTO ESTELA ESTELA

DNI: 06141876

Correo electrónico institucional:

aestelae@unmsm.edu.pe


Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático []

Estadístico []

Lima, 15 de noviembre de 2024


Firma del experto informante

Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2022 - 2023

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Variable 1: Competencias de los especialistas en contrataciones								
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considero que cuento con la totalidad de conocimientos necesarios para desarrollar mis funciones	X		X		X		
2	Me mantengo permanente actualizado con los cambios normativos relacionados a las funciones que desempeño	X		X		X		
3	Estoy permanentemente capacitándome en los temas que requiero según mi especialidad.	X		X		X		
4	Nunca tengo dudas en relación a la aplicación de la normativa relacionada a las funciones que desempeño	X		X		X		
5	Cuento con certificación de la mayor calificación para el desarrollo de mis funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando se presentan situaciones nuevas que generan riesgos o problemas se cómo solucionarlos	X		X		X		
7	Regularmente se me pueden encargar tareas importantes que requieren de mi conocimiento y expertis	X		X		X		
8	No requiero de supervisión para el desarrollo y cumplimiento de mis labores	X		X		X		
9	En general mis jefes y compañeros confían en mí para poder asignarme responsabilidades.	X		X		X		
10	Siempre cumplo con las tareas encomendadas antes del plazo solicitado	X		X		X		
11	Cuento con más experiencia profesional que el requerido para el puesto que estoy desempeñando	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto	X		X		X		
13	Cuando se me presenta una situación nueva, la cual ha sido resuelta, siempre la comparto con mis compañeros para retroalimentar mi experiencia	X		X		X		
14	Cuento con una red de personas que pueden ayudarme a solucionar problemas o situaciones nuevas	X		X		X		
15	Brindo ayuda y mi tiempo a otros compañeros que requieren apoyo en el trabajo	X		X		X		
16	Muestro buena disposición ante las peticiones de colaboración por parte de la entidad.	X		X		X		
Variable 2: Eficiencia en las Adquisiciones		X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe la mayor disponibilidad para las áreas usuarias en la elaboración de los cuadros de necesidades	X		X		X		
18	Siempre se brinda asistencia técnica a las áreas usuarias para la elaboración de sus requerimientos, elaboración de especificaciones técnicas o términos de referencia	X		X		X		
19	Las observaciones al requerimiento siempre se resuelven de manera oportuna y con la colaboración de las partes involucradas	X		X		X		
20	La indagación de mercado siempre se realiza de manera inmediata y se concluye en un plazo prudencial	X		X		X		
21	Existe permanente coordinación con las áreas usuarias para identificar ajustes, ajustes o cambios al requerimiento, producto de la indagación de mercado	X		X		X		

22	Siempre se realizan los trámites de aprobación de expedientes previos a la convocatoria en plazos adecuados	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
23	Los cronogramas de los procedimientos de selección siempre se cumplen según lo establecido y sin postergaciones	X		X		X	
24	Existe siempre la disponibilidad y/o quorum necesario para que las etapas de los procedimientos de selección se realicen sin contratiempos	X		X		X	
25	La participación de los involucrados en la contratación, es adecuada durante el procedimiento de selección con el fin de atender las consultas u observaciones de manera efectiva y oportuna	X		X		X	
26	Siempre los documentos del procedimiento de selección brindan criterios claros y precisos, para evitar dificultades durante la evaluación de las ofertas de los postores	X		X		X	
27	El perfeccionamiento del contrato siempre es realizado dentro de los plazos establecidos en la normativa	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	Los trámites relacionados a la solicitud de adicionales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
29	Los trámites relacionados a la solicitud de ampliación de plazos u otras modificaciones contractuales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
30	La evaluación y aplicación de penalidades se realiza de forma adecuada y no genera controversias en la ejecución de los contratos	X		X		X	
31	La ejecución de las prestaciones contratadas se realiza dentro de los plazos máximos establecidos.	X		X		X	

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
NINGUNA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [**X**]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. **URSULA ISABEL ROMANI MIRANDA**

DNI: 40873367

Correo electrónico institucional:

ursula.romani@urp.pe

Especialidad del validador:

Metodólogo [**X**]

Temático []

Estadístico []

Lima, 15 de noviembre de 2024



Firma del experto informante

Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2022 - 2023

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Variable 1: Competencias de los especialistas en contrataciones								
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considero que cuento con la totalidad de conocimientos necesarios para desarrollar mis funciones	X		X		X		
2	Me mantengo permanente actualizado con los cambios normativos relacionados a las funciones que desempeño	X		X		X		
3	Estoy permanentemente capacitándome en los temas que requiero según mi especialidad.	X		X		X		
4	Nunca tengo dudas en relación a la aplicación de la normativa relacionada a las funciones que desempeño	X		X		X		
5	Cuento con certificación de la mayor calificación para el desarrollo de mis funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando se presentan situaciones nuevas que generan riesgos o problemas se cómo solucionarlos	X		X		X		
7	Regularmente se me pueden encargar tareas importantes que requieren de mi conocimiento y expertis	X		X		X		
8	No requiero de supervisión para el desarrollo y cumplimiento de mis labores	X		X		X		
9	En general mis jefes y compañeros confían en mí para poder asignarme responsabilidades.	X		X		X		
10	Siempre cumplo con las tareas encomendadas antes del plazo solicitado	X		X		X		
11	Cuento con más experiencia profesional que el requerido para el puesto que estoy desempeñando	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto	X		X		X		
13	Cuando se me presenta una situación nueva, la cual ha sido resuelta, siempre la comparto con mis compañeros para retroalimentar mi experiencia	X		X		X		
14	Cuento con una red de personas que pueden ayudarme a solucionar problemas o situaciones nuevas	X		X		X		
15	Brindo ayuda y mi tiempo a otros compañeros que requieren apoyo en el trabajo	X		X		X		
16	Muestro buena disposición ante las peticiones de colaboración por parte de la entidad.	X		X		X		
Variable 2: Eficiencia en las Adquisiciones								
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe la mayor disponibilidad para las áreas usuarias en la elaboración de los cuadros de necesidades	X		X		X		
18	Siempre se brinda asistencia técnica a las áreas usuarias para la elaboración de sus requerimientos, elaboración de especificaciones técnicas o términos de referencia	X		X		X		
19	Las observaciones al requerimiento siempre se resuelven de manera oportuna y con la colaboración de las partes involucradas	X		X		X		
20	La indagación de mercado siempre se realiza de manera inmediata y se concluye en un plazo prudencial	X		X		X		
21	Existe permanente coordinación con las áreas usuarias para identificar ajustes, ajustes o cambios al requerimiento, producto de la indagación de mercado	X		X		X		

22	Siempre se realizan los trámites de aprobación de expedientes previos a la convocatoria en plazos adecuados	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
23	Los cronogramas de los procedimientos de selección siempre se cumplen según lo establecido y sin postergaciones	X		X		X	
24	Existe siempre la disponibilidad y/o quorum necesario para que las etapas de los procedimientos de selección se realicen sin contratiempos	X		X		X	
25	La participación de los involucrados en la contratación, es adecuada durante el procedimiento de selección con el fin de atender las consultas u observaciones de manera efectiva y oportuna	X		X		X	
26	Siempre los documentos del procedimiento de selección brindan criterios claros y precisos, para evitar dificultades durante la evaluación de las ofertas de los postores	X		X		X	
27	El perfeccionamiento del contrato siempre es realizado dentro de los plazos establecidos en la normativa	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	Los trámites relacionados a la solicitud de adicionales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
29	Los trámites relacionados a la solicitud de ampliación de plazos u otras modificaciones contractuales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
30	La evaluación y aplicación de penalidades se realiza de forma adecuada y no genera controversias en la ejecución de los contratos	X		X		X	
31	La ejecución de las prestaciones contratadas se realiza dentro de los plazos máximos establecidos.	X		X		X	

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Sin observaciones HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marco Antonio Pacherras Maza

DNI:06795730

Correo electrónico institucional:

mpacherresm@hotmail.com

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Lima, 15 de Noviembre de 2024



Firma del experto informante

Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2022 - 2023

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Variable 1: Competencias de los especialistas en contrataciones								
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considero que cuento con la totalidad de conocimientos necesarios para desarrollar mis funciones	X		X		X		
2	Me mantengo permanente actualizado con los cambios normativos relacionados a las funciones que desempeño	X		X		X		
3	Estoy permanentemente capacitándome en los temas que requiero según mi especialidad.	X		X		X		
4	Nunca tengo dudas en relación a la aplicación de la normativa relacionada a las funciones que desempeño	X		X		X		
5	Cuento con certificación de la mayor calificación para el desarrollo de mis funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando se presentan situaciones nuevas que generan riesgos o problemas se cómo solucionarlos	X		X		X		
7	Regularmente se me pueden encargar tareas importantes que requieren de mi conocimiento y expertis	X		X		X		
8	No requiero de supervisión para el desarrollo y cumplimiento de mis labores	X		X		X		
9	En general mis jefes y compañeros confían en mí para poder asignarme responsabilidades.	X		X		X		
10	Siempre cumplo con las tareas encomendadas antes del plazo solicitado	X		X		X		
11	Cuento con más experiencia profesional que el requerido para el puesto que estoy desempeñando	X		X		X		
DIMENSIÓN: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Siempre busco oportunidades para mejorar mi desempeño en las tareas que ejecuto	X		X		X		
13	Cuando se me presenta una situación nueva, la cual ha sido resuelta, siempre la comparto con mis compañeros para retroalimentar mi experiencia	X		X		X		
14	Cuento con una red de personas que pueden ayudarme a solucionar problemas o situaciones nuevas	X		X		X		
15	Brindo ayuda y mi tiempo a otros compañeros que requieren apoyo en el trabajo	X		X		X		
16	Muestro buena disposición ante las peticiones de colaboración por parte de la entidad.	X		X		X		
Variable 2: Eficiencia en las Adquisiciones								
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LAS ACTUACIONES PREPARATORIAS		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe la mayor disponibilidad para las áreas usuarias en la elaboración de los cuadros de necesidades	X		X		X		
18	Siempre se brinda asistencia técnica a las áreas usuarias para la elaboración de sus requerimientos, elaboración de especificaciones técnicas o términos de referencia	X		X		X		
19	Las observaciones al requerimiento siempre se resuelven de manera oportuna y con la colaboración de las partes involucradas	X		X		X		
20	La indagación de mercado siempre se realiza de manera inmediata y se concluye en un plazo prudencial	X		X		X		
21	Existe permanente coordinación con las áreas usuarias para identificar ajustes, ajustes o cambios al requerimiento, producto de la indagación de mercado	X		X		X		

22	Siempre se realizan los trámites de aprobación de expedientes previos a la convocatoria en plazos adecuados	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
23	Los cronogramas de los procedimientos de selección siempre se cumplen según lo establecido y sin postergaciones	X		X		X	
24	Existe siempre la disponibilidad y/o quorum necesario para que las etapas de los procedimientos de selección se realicen sin contratiempos	X		X		X	
25	La participación de los involucrados en la contratación, es adecuada durante el procedimiento de selección con el fin de atender las consultas u observaciones de manera efectiva y oportuna	X		X		X	
26	Siempre los documentos del procedimiento de selección brindan criterios claros y precisos, para evitar dificultades durante la evaluación de las ofertas de los postores	X		X		X	
27	El perfeccionamiento del contrato siempre es realizado dentro de los plazos establecidos en la normativa	X		X		X	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	Los trámites relacionados a la solicitud de adicionales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
29	Los trámites relacionados a la solicitud de ampliación de plazos u otras modificaciones contractuales, se realizan de manera eficiente y en plazos adecuados, no generando retrasos, suspensiones de plazos o paralizaciones	X		X		X	
30	La evaluación y aplicación de penalidades se realiza de forma adecuada y no genera controversias en la ejecución de los contratos	X		X		X	
31	La ejecución de las prestaciones contratadas se realiza dentro de los plazos máximos establecidos.	X		X		X	

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Sin observaciones HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Víctor Raúl Prado Cardona

DNI:40760507

Correo electrónico institucional:

vraulpradoc@gmail.com

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Lima, 15 de Noviembre de 2024



Firma del experto informante

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Ángel Omar Maldonado Mejía

Título: Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.

Lo invitamos a participar en la presente investigación titulada: “Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.” Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Ángel Omar Maldonado Mejía. El propósito de este estudio es determinar si las competencias de los especialistas de contrataciones se relacionan de manera significativa con la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2024.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

Encuesta: La realización de la encuesta puede demorar unos 30 minutos aproximadamente. Los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en esta investigación podría ser malinterpretada o utilizada de manera indebida, comprometiendo la privacidad y confidencialidad de los participantes. Además, algunos encuestados podrían sentirse incómodos al responder preguntas personales o sensibles sobre su percepción de las competencias laborales o la eficiencia de las adquisiciones, lo que podría generar ansiedad a participar.

Beneficios

Usted se beneficiará al brindar información precisa y detallada sobre competencias laborales y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura contribuyendo en la información para un mejor desarrollo del estudio

Costos e incentivos

El participante no realizará ningún pago por la participación ni recibirá incentivo económico.

Confidencialidad

La información será codificada y no se guardarán los datos generales. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del especialista y/o técnico administrativo en contrataciones.

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Ángel Omar Maldonado Mejía, al teléfono Cel. N° 996-648-506 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en la presente investigación y comprendo los términos de la participación del proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres: Angel Omar Maldonado

Mejía

DNI:

DNI: 10459121

Anexo 5: Constancia de aprobación



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 22 de Febrero de 2025

Investigador(a)
ANGEL OMAR MALDONADO MEJÍA
Exp. N°:0316-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Competencias de los especialistas de contrataciones y la eficiencia de las adquisiciones en la Autoridad Nacional de Infraestructura 2022 - 2023**” Versión 01 con fecha 06/02/2025.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) 'Angel Omar Maldonado Mejía.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6: Reporte de similitud de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS DE MAESTRIA

AUTOR

ANGEL MALDONADO

RECuento DE PALABRAS

19911 Words

RECuento DE CARACTERES

113683 Characters

RECuento DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

May 29, 2025 11:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 29, 2025 11:51 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
4	theibfr.com Internet	<1%
5	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
6	revistas.ulead.edu.ec Internet	<1%
7	idoc.pub Internet	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04 Submitted works	<1%