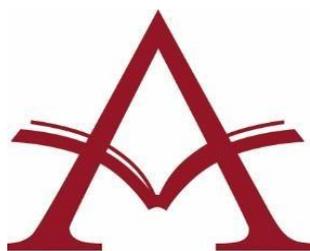


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

**LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU  
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN UNA EMPRESA DE SERVICIO DE AGUA  
POTABLE, BARRANCA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

BLAS ESPINOZA ROBINZON  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2450-8311

**ASESOR:**

Mg. GOMEZ ACHOCALLA JOSE LUIS  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5410-0512

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y  
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

MARZO, 2022

## Dedicatoria

A mi familia porque son mi  
motivación y la razón por la que  
siempre busco superar mis  
expectativas.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi casa de estudios  
Universidad Las Américas, a los  
docentes, a mi amigos y futuros  
colegas, a todos que me apoyaron  
en el presente trabajo.

## Resumen

El presente estudio planteo como objetivo general el determinar cómo las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021. Asimismo, empleando una metodología cuantitativa, ya que se adecuada con facilidad a los requisitos que pedía el estudio, además, que es una investigación de carácter básica, de nivel explicativo y diseño no experimental, dando a conocer que no se manipulo y altero los elementos del estudio; la población y muestra estuvo conformada por 45 integrantes del área administrativa de la empresa, aplicándole un cuestionario con 30 preguntas relacionadas al tema. Luego de ello se recolecto las respuestas y con la ayuda del formato estadístico SPSS se obtuvo los siguientes resultados, un 55% indico estar totalmente de acuerdo que es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad, y un 55% indico estar de acuerdo que es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección. Teniendo como conclusión principal que, mediante la aplicación de la herramienta Rho de Spearman se obtuvo el dato de 0,812, el cual por estar cercano al 1 es aceptable. Así mismo aceptando la hipótesis planteada por el investigador Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Palabras claves:** Contrataciones públicas, desempeño laboral.

## Abstract

The general objective of this study was to determine how public contracting influences labor performance in a drinking water service company, Barranca, 2021. Also, using a quantitative methodology, since it is easily adapted to the requirements of the study, in addition, it is a research of basic character, of explanatory level and non-experimental design, showing that the elements of the study were not manipulated and altered; the population and sample consisted of 45 members of the administrative area of the company, applying a questionnaire with 30 questions related to the subject. After that, the answers were collected and with the help of the SPSS statistical format the following results were obtained: 55% indicated to be in total agreement that it is necessary to have the approval of the head of the entity in order to have knowledge about the workers who will perform their functions in that entity, and 55% indicated to be in agreement that it is necessary to prevail an amount referred to the selection process. The main conclusion is that, through the application of Spearman's Rho tool, 0.812 was obtained, which is close to 1 and therefore acceptable. Likewise, accepting the hypothesis put forward by the researcher, there is a significant influence of public contracting on labor performance in a drinking water service company, Barranca, 2021.

**Key words:** Public contracting, labor performance.

**Tabla de contenidos**

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Tabla de contenidos .....	vi
Lista de tablas .....	ix
Introducción .....	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	3
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.3 Planteamiento del Problema.....	5
1.3.1. Problema General.....	5
1.3.2. Problemas Específicos .....	6
1.4 Objetivos de la Investigación .....	6
1.4.1 Objetivo General.....	6
1.4.2 Objetivos Específicos .....	6
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación .....	7
1.6 Limitaciones de la Investigación.....	7
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	8
2.1.1 Internacionales .....	8
2.1.2 Nacionales.....	10

2.2	Bases Teóricas.....	12
2.2.1	Bases teóricas sobre las contrataciones públicas .....	12
2.2.2	Bases teóricas sobre desempeño laboral.....	14
2.3	Definición de Términos Básicos .....	17
Capítulo III: Marco Metodológico.....		21
3.1	Enfoque de la Investigación .....	21
3.2	Hipótesis y Variables .....	21
3.2.1	Hipótesis General.....	21
3.2.2	Hipótesis Específicas .....	21
3.2.3	Variables .....	21
	Operacionalización de variables .....	21
3.4	Nivel de la Investigación.....	24
3.5	Coefficiente de regresión.....	24
3.6	Población y Muestra.....	24
3.6.1	Población.....	24
3.6.2	Muestra .....	25
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	25
3.7.1	Técnica.....	25
3.7.2	Instrumento de recolección de datos.....	25
Capítulo IV: Resultados.....		27
4.1	Análisis de los Resultados.....	27

4.1.1	Estadísticos descriptivos .....	27
4.1.2	Correlación.....	67
	Referencias.....	79
	Apéndice A: Matriz de consistencia .....	89
	Apéndice B: Instrumento de la Investigación.....	92
	Apéndice C: Instrumento de Validación.....	96

## Lista de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables .....	23
Tabla 2: Coeficiente de regresión entre las contrataciones públicas y el desempeño laboral .	24
Tabla 3: Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Contrataciones públicas ...	25
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad del instrumento Desempeño Laboral .....	26
Tabla 5: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos.....	26
Tabla 6: Estadístico descriptivo – Contrataciones públicas.....	27
Tabla 7: Estadístico descriptivo – Desempeño laboral .....	28
Tabla 8: Estadístico descriptivo – Artículo 26.....	29
Tabla 9: Estadístico descriptivo – Artículo 27.....	30
Tabla 10: Estadístico descriptivo – Artículo 28.....	31
Tabla 11: Estadístico descriptivo – Artículo 29.....	32
Tabla 12: Estadístico descriptivo – Productividad y calidad del trabajo .....	33
Tabla 13: Estadístico descriptivo – Eficiencia.....	34
Tabla 14: Estadístico descriptivo – Formación adquirida.....	35
Tabla 15: Estadístico descriptivo – Objetivos conseguidos.....	36
Tabla 16: Ítem 01: Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.....	37
Tabla 17: Ítem 02: Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad .....	38
Tabla 18: Ítem 03: Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección .....	39
Tabla 19: Ítem 04: Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección .....	40

Tabla 20: Ítem 05: Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.....	41
Tabla 21: Ítem 06: Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.....	42
Tabla 22: Ítem 07: Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral.....	43
Tabla 23: Ítem 08: En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado.....	44
Tabla 24: Ítem 09: Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.....	45
Tabla 25: Ítem 10: Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.....	46
Tabla 26: Ítem 11: Es importante que se brinden las bases de acuerdo con los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.....	47
Tabla 27: Ítem 12: Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.....	48
Tabla 28: Ítem 13: Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.....	49
Tabla 29: Ítem 14: Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.....	50
Tabla 30: Ítem 15: Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.....	51

Tabla 31: Ítem 16: Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral .....	52
Tabla 32: Ítem 17: Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.....	53
Tabla 33: Ítem 18: La plantilla productiva e incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores .....	54
Tabla 34: Ítem 19: Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.....	55
Tabla 35: Ítem 20: Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral .....	56
Tabla 36: Ítem 21: Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores .....	57
Tabla 37: Ítem 22: Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.....	58
Tabla 38: Ítem 23: Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.....	59
Tabla 39: Ítem 24: Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente .....	60
Tabla 40: Ítem 25: Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades ...	61
Tabla 41; Ítem 26: Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral .....	62
Tabla 42: Ítem 27: Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.....	63

Tabla 43: Ítem 28: Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.....	64
Tabla 44: Ítem 29: Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.....	65
Tabla 45: Ítem 30: Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa .....	66
Tabla 46: Correlación entre las variables contrataciones públicas y desempeño laboral .....	67
Tabla 47: Coeficiente de determinación entre las variables contrataciones públicas y desempeño laboral .....	68
Tabla 48: Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y calidad del trabajo.....	68
Tabla 49: Coeficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión productividad y calidad de trabajo .....	69
Tabla 50: Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y eficiencia.....	69
Tabla 51: Coeficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión eficiencia .....	70
Tabla 52: Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y formación adquirida.....	70
Tabla 53: Coeficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión formación adquirida .....	71
Tabla 54: Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y objetivos conseguidos .....	72

Tabla 55: Coeficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión objetivos conseguidos .....	73
--	----

## Lista de figuras

Figura 1: Gráfico de barra de la variable Contrataciones publicas.....	27
Figura 2: Gráfico de barra de la variable Desempeño Laboral.....	28
Figura 3: Gráfico de barra de la dimensión Artículo 26.....	29
Figura 4: Gráfico de barra del Artículo 27.....	30
Figura 5: Gráfico de barra de la dimensión artículo 28.....	31
Figura 6: Gráfico de barra de la dimensión artículo 29.....	32
Figura 7: Gráfico de barra de la dimensión Productividad y calidad del trabajo.....	33
Figura 8: Gráfico de barra de la dimensión eficiencia.....	34
Figura 9: Gráfico de barra de la dimensión formación adquirida.....	35
Figura 10: Grafico de barra de la dimensión conseguidos.....	36
Figura 11: Grafico de barra del Ítem 01: Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.....	37
Figura 12: Grafico de barra del Ítem 02: Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.....	38
Figura 13: Grafico de barra del Ítem 03: Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.....	39
Figura 14: Grafico de barra del Ítem 04: Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección.....	40
Figura 15:Grafico de barra del Ítem 05: Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.....	41
Figura 16: Grafico de barra del Ítem 06: Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.....	42

Figura 17: Grafico de barra del Ítem 07: Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral. ....	43
Figura 18: Grafico de barra del Ítem 08: En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado. ....	44
Figura 19: Grafico de barra del ítem 09: Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública. ....	45
Figura 20: Grafico de barra del Ítem 10: Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente. ....	46
Figura 21: Grafico de barra del Ítem 11: Es importante que se brinden las bases de acuerdo a los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.....	47
Figura 22: Grafico de barra del Ítem 12: Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas. ....	48
Figura 23: Grafico de barra del Ítem 13: Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral. ....	49
Figura 24: Grafico de barra del Ítem 14: Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar. ....	50
Figura 25: Grafico de barra del Ítem 15: Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.....	51
Figura 26: Grafico de barra del Ítem 16: Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral. ....	52

Figura 27: Grafico de barra del Ítem 17: Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.....	53
Figura 28: Grafico de barra del Ítem 18: La plantilla productiva e incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores.....	54
Figura 29: Grafico de barra del Ítem 19: Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.....	55
Figura 30: Grafico de barra del Ítem 20: Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral. ....	56
Figura 31: Grafico de barra del Ítem 21: Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores. ....	57
Figura 32: Grafico de barra del Ítem 22: Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores. ....	58
Figura 33: Grafico de barra del Ítem 23: Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores. ....	59
Figura 34: Grafico de barra del Ítem 24: Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.....	60
Figura 35: Grafico de barra del ítem 25: Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades. ....	61
Figura 36: Grafico de barra del Ítem 26: Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral. ....	62

Figura 37: Grafico de barra del Ítem 27: Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.....	63
Figura 38: Grafico de barra del Ítem 28: Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales. ....	64
Figura 39: Grafico de barra del Ítem 29: Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos. ....	65
Figura 40: Grafico de barra del Ítem 30: Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.....	66

## Introducción

La indagación presenta como fin determinar cómo las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021, asimismo, el problema de estudio es: ¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?, sus problemas específicos: a) ¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021? b) ¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021? c) ¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021? y d) ¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?

El Capítulo I, está conformado por la problemática de la información, como también los objetivos a los que se quiso llegar y las delimitación y justificaciones que permitieron avalar el desarrollo del estudio.

El Capítulo II, abarco el contenido del marco de información recolectada a través de varios autores en la que se cuenta con los antecedentes de documentación acerca de las variables tratadas, como también las bases teóricas en la que se va a definir las dimensiones de la misma, finalizando con la definición de términos que le va a dar sentido a los títulos dados.

El Capítulo III, contiene la metodología, el empleo del enfoque que se trabajó, como así también el nivel y diseño que se va a elegir para el desarrollo de las variables y dimensiones, donde también se van a detallar el número de la población con la que se trabajó como la muestra e instrumentos que se eligieron.

El capítulo IV, contiene los resultados extraídos a través de los análisis de información mediante el software SPSS donde se realizó la estadística descriptiva y correlaciones para poder determinar la influencia de la hipótesis y poder confirmarla.

## Capítulo I: Problema de la Investigación

### 1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Dentro de nuestra rutina, el trabajo es en una necesidad importante para todas las personas, ya que el trabajo es primordial en el desarrollo humano ya que este lo que permite es satisfacer necesidades básicas como educación, salud, economía. Por lo que es importante le señalas que un centro laboral se trata de un lugar que cumple con el desarrollo de los trabajadores y motivaciones para cada uno de los trabajadores con el objetivo de mejorar sus habilidades en conjunto. Es importante mencionar que la motivación cumple una función importante en el desempeño laboral, ya que resulta importante el hecho de mantener satisfechos e identificados dentro de su centro de trabajo a los trabajadores ya que esto va a generar una mayor rentabilidad y ejecución en diversas áreas dentro de la institución, lo cual va a poder favorecer al proceso de selección teniendo un mejor perfil en donde se puedan sentir parte de un equipo de trabajo (Callata Gallegos, 2018).

Tocando la información recolectada a nivel mundial, nos encontramos que, las instituciones en su búsqueda por nuevo personal tienen en cuenta las competencias específicas que se van a requerir para el puesto de trabajo por el cual se está postulando, sin embargo no se consideran algunas competencias que les pueda brindar una mejoría en el mercado ya que la gente al mando suele tener poca información y orientación, por lo que en Colombia se presentan todo tipo de caos en las entidades estatales en los que se contrata muchas veces por elegir a alguien o por la recomendación de alguien más ya que no se sigue un proceso adecuado por las competencias, siendo así que para ello se han propuesto una serie de estrategias que permitan realizar un elección estandarizada en la que nadie resalte y se siga un patrón, cumpliendo con ello con la normas y tareas que se le solicita en ese momento (Escobar Gomez, 2018).

Por otro lado, se menciona que existen 4 tipos de delitos en los que se cae continuamente los cuales son: el hecho de malgastar los recursos que tiene el estado, el favoritismo que existe en las decisiones de los funcionarios, asimismo, pagos fraudulentos y por último los sobornos que se obtienen por parte de diferentes organizaciones. Por lo que para una correcta gestión dentro de las contrataciones que se realizan por medio de las instituciones se deben de poder identificar las principales características por medio del D.L. N° 1017 que aprueba la ley de contrataciones (Parodi, 2018).

La empresa de servicio de agua potable en el distrito de Barranca, tiene 25 años desde su creación, cuenta con 2 plantas de tratamiento situadas en la localidad de Barranca y otra en la localidad de Supe Pueblo, tiene lagunas de oscilación, reservorios, pozos de bombeo y galerías filtrantes que permiten abastecer de agua a la localidad, es como muchas una entidad pública que va a brindar el servicio de llevar agua potable a la población dentro del distrito como también el hecho de brindar un buen servicio de alcantarillado para que el tratamiento de aguas residuales sea correcta dentro de las zonas urbanas en su límite de distrito.

Por lo que al querer ver la influencia que va a tener las contrataciones públicas referente al desempeño laboral se detectó que dentro de la empresa no se cuenta con el suficiente conocimiento sobre el tema expuesto dentro de las variables, teniendo en cuenta la visión de la EPS es brindar un buen servicio de agua potable, para ello se necesita un personal comprometido y con el conocimiento necesario ante la nueva normatividad que permita ser eficiente y eficaz.

Por lo que se podría justificar a este desconocimiento por la falta de capacitación y talleres que deberían realizarse para actualizar conocimientos y así se pueda realizar un cambio significativo lo cual permita el poder determinar cómo actuar más adelante.

Por lo que, como solución es importante que se cumplan los requisitos que van a realizar los trabajadores, en donde se seleccione de manera transparente, la eficacia referente

al mejor candidato. Por lo que se debe de considerar fundamental poder abarcar lo necesario para el cumplimiento de los términos de referencia o especificaciones técnicas, que permitirán generar el contrato en donde tenga todo lo necesario para su validez.

## **1.2 Delimitación de la Investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El estudio fue desarrollado en una empresa de servicio de agua potable, localizada en Barranca.

### **1.2.2. Delimitación social**

El estudio incluyo a las personas con relación a la empresa de servicio de agua potable en Barranca.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

El estudio se ejecutó en el año 2021.

### **1.2.4. Delimitación conceptual**

#### ***1.2.4.1. Contrataciones públicas***

Están en relación a la contratación de bienes, obras o servicios que a través de un contrato público se encasillan en una serie de obligaciones y derechos por cumplir (Decreto Legislativo N°1017, 2009).

#### ***1.2.4.2. Desempeño laboral***

Es aquel acto y la reacción de la ejecución de alguna obligación, la cual debe de poder tener un vínculo a la representación del papel (Bohórquez et al., 2020).

## **1.3 Planteamiento del Problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?

¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?

¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?

¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

## **1.5 Justificación e Importancia de la Investigación**

**Desde una perspectiva práctica**, resulta pertinente ya que se busca recoger información y datos verídicos sobre las variables y aportar a investigaciones futuras que desarrollen la misma problemática. El propósito es brindar una recopilación de datos que pueda aceptar o desligar las teorías que existen, sobre todo de aquellas planteadas por el investigador.

**Respecto a la justificación teórica**, va a poder generar una mayor exploración dentro de los conocimientos ya existentes sobre el tema, el cual va a tomar como ejemplo las diversas investigaciones ya existentes de la mano de otros autores.

**En cuanto al análisis metodológico**, el estudio fue desarrollado a través de métodos adecuados que aportan de manera significativa a ampliar las variables y buscar una relación entre ellas, fomentando una perspectiva factible y óptima. La investigación resulta importante porque busca establecer un vínculo entre ambas variables, de modo que resulta adecuado investigarlas.

## **1.6 Limitaciones de la Investigación**

El estudio presentó ciertas limitaciones que pusieron trabas dentro del desarrollo, donde la principal de ellas se debió a la aún peligrosa pandemia de COVID – 19, por lo que se tuvieron que usar herramientas brindadas por el internet.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Internacionales

Púm (2018) tuvo como motivación el poder identificar alguna incidencia sobre las competencias laborales referente a la apreciación del desempeño existente en los colaboradores dentro de la empresa dentro del país de Guatemala, asimismo, se desarrolló bajo un estudio cuantitativo, diseño no experimental, contando para ello, en su población a 22 trabajadores pertenecientes a Auto centro Gutiérrez S.A, obteniendo para ello el resultado de que existe un nivel alto referente a las competencias específicas determinando para ello incidencias dentro de las competencias laborales hacia la evaluación de desempeño del personal. Por lo que se concluyó que es importante el hecho de brindar herramientas que permitan el correcto desarrollo de las habilidades de los trabajadores.

Mora (2019) refirió como objetivo analizar e incorporar los elementos que se consideren importantes para los profesores en relación con su desempeño laboral en Panamá. Además, se contó con un enfoque de carácter mixto, el instrumento utilizado fue la encuesta en donde la muestra fue de 31 docentes de la institución educativa. Por otro lado, se obtuvo como resultado que, es importante contar con una ética necesaria para que se pueda cumplir con una óptima autonomía en donde los docentes sean considerados parte importante de la institución en donde se le brinde un buen ambiente labora para cada uno de ellos. Finalmente, se obtuvo como resultado que, es indispensable que el ambiente educativo donde se desarrolle el docente sea favorable para cada uno de ellos ya que permite un mejor desempeño de cada uno de ellos.

Carvajal (2017) al querer determinar la influencia de las competencias del contador a través de su desempeño laboral en Ecuador, realizó un estudio cuantitativo para lo que se requirió enfocarla con un nivel descriptivo – correlacional, de tal manera, consideró una

muestra de 90 contadores de una empresa de contadores pública, teniendo como resultado que un 85% de los encuestados fueron mujeres, asimismo teniendo como resultado del desempeño laboral en donde un 96% indico que el trato al cliente es bueno y la habilidad para aprender, negociación y solución de problemas, relaciones interpersonales y puntualidad son optima evidenciando con un 92%. Llegando a concluir que existe una influencia moderada respecto a las competencias de los contadores, por lo que se hallaron bajas las deficiencias de los contadores, teniendo el desempeño laboral optimo por el servicio brindado al cliente.

Tomalá (2018) al querer analizar de qué manera las estrategias de motivación pueden contribuir en el desempeño laboral de los colaboradores de la gobernación en la provincia de Santa Elena en Ecuador, se tuvo una investigación con enfoque cuantitativo teniendo para ello una recolección de tipo básica con una medición correlacional, teniendo para ello el resultado que, dentro del personal evaluado se presentaba una desmotivación, ya que su trabajo no es reconocido, por lo que se llevaron estrategias de motivación entro del personal por los resultados que afirman dar en la mejoría de la rentabilidad, siendo así que se pudo evidencias que estas estrategias tienen un rol fundamental dentro de las organizaciones, teniendo para ello la propuesta basada en diseño de estrategias en las que se reconozca las necesidades humanas dando valor a las habilidades de cada uno. Concluyendo en poder identificar el nivel de satisfaccion y motivacion de los trabajadores de la Gobernación en sus actividades, en donde se evidencia la falta de estrategias de motivacion de parte de los lideres a los colaboradores, siendo asi que no se incentiva ni se reconoce el esfuerzo de los colaboradores.

Finalmente, Montenegro (2016) propuso el determinar qué factores aparecen en la motivación de los colaboradores en una industria de construcción de Colombia, por lo cual la metodología que abarco fue cuantitativa, tipo básica, teniendo para ello el resultado que, para influir dentro del comportamiento y rendimiento de los empleados, se debe de tener la

dirección bien informada acerca de la motivación de sus colaboradores para poder llegar a tener el máximo desempeño. Concluyendo que el comportamiento influye en el rendimiento de los colaboradores, siendo que los líderes e institución debe estar al tanto sobre la motivación que poseen los colaboradores ya que este es el aspecto principal en donde uno de los tipos que influyen en la motivación es un “buen sueldo”, “remuneración por acciones”, “capacitaciones” y “desenvolvimiento en el área”.

### **2.1.2 Nacionales**

Huaripata (2018) al querer determinar la existencia de la conexión entre las contrataciones y desempeño laboral, planteo una investigación cuantitativa, en la que mediante su diseño no experimental, corte transversal encuestó a 7 personales del área de abastecimiento obteniendo que, a través del análisis de datos mediante Pearson se pudo hallar una correlación entre ambas variables de 0,742 siendo esta alta, así mismo se pudo hallar que mediante la encuesta de los trabajadores, que el 37.50% de ellas considera su relación muy alta, en comparación al 12.50% que la consideran baja. Logrando concluir que existe una relación muy alta con un nivel de porcentaje de 37% sobre el nexo entre las contrataciones y desempeño laboral, indicando que en las contrataciones se debe medir con mayor rigurosidad ya que el desempeño laboral de la institución en el futuro dependerá de los nuevos colaboradores.

Por otro lado, Manayay (2021) propuso un programa de fortalecimiento de capacidades referente a las contrataciones públicas dentro de Unidad ejecutora de salud, por lo que, tras un estudio cuantitativo, tipo descriptivo y diseño cuasi experimental, a través de 12 trabajadores de la unidad ejecutora de salud santa cruz mediante la encuesta se pudo determinar que existe una conexión de 0,977 en las variables, considerándose muy alto. Asimismo, en el resultado se pudo reconocer que existe un bajo nivel en las contrataciones públicas, las cuales llevarían a un mal desarrollo de las actividades, también se evidencia un

alto nivel de desconformidad por parte de las personas. Concluyendo que las capacidades técnicas que poseen los dirigentes o personal encargado de las contrataciones públicas son bajas, ya que evidencian falta de conocimiento, desarrollo y estrategia para las contrataciones públicas.

Pino (2020) en su tesis buscó determinar qué tipo de relación existe entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones referente al gobierno regional de Ayacucho en el año 2019. La metodología fue cuantitativa, tipo básico y nivel correlacional, aplicando para ello, una encuesta hacia 57 trabajadores de la entidad. Además, se obtuvo como resultado el valor de  $r=0.742$  lo que representa un valor alto y válido. Finalmente, se obtuvo como conclusión que, hay una relación entre las competencias laborales y la gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho, además que de los encuestados el 36% mencionó que hay un nivel deficiente de las competencias laborales y las contrataciones son inadecuadas con un 50%.

Mendoza (2018) al querer determinar el vínculo existente entre las competencias laborales genéricas con el desempeño laboral de los colaboradores del área de logística pertenecientes a la Corte Superior de Justicia. Además, se contó con un diseño no experimental de tipo correlacional de corte transversal, la población fue de 23 trabajadores de la entidad. Obteniendo como resultado que los colaboradores presentan un nivel regular de competencias genéricas con un 60, 9% de confirmación, también mediante la correlación de Spearman se pudo hallar una baja correlación entre las variables con un resultado de 0,264. Concluyendo que hay una relación positiva entre las variables competencias laborales genéricas y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de la Libertad, indicando que se debe implementar un manual en donde se pueda observar las estrategias y organizaciones de las funciones, llevando así un efectivamente las competencias laborales de la institución.

Finalmente, Quispe (2018) al tener la motivación de determinar la posible relación entre la gestión de Contrataciones del Estado y los proyectos de inversión pública dentro de la Municipalidad de Pichari – Cusco, en el año 2016 se pudo obtener mediante un estudio cuantitativo con diseño no experimental descripto en un grupo seleccionado de 40 trabajadores del área de logística obtenido como resultado mediante la correlación de Spearman, un valor de 0,826 considerándose alta, donde también tras la encuesta se pudo hallar que solo el 37,5% de ellos consideran a la gestión de contrataciones de estado regular y el 30,0% menciona que es bueno, y en proyectos de inversiones públicas se evidencia que un 52% señala que existe un nivel regular. Logrando concluir que existe relación entre la gestión de contrataciones del Estado y proyectos de inversiones públicas, indicando que se debe de evaluar, capacitar con constancia y supervisar al área de unidad logística y patrimonio del municipio, ya que esta área es la responsable de las contrataciones del Estado.

## **2.2 Bases Teóricas**

### ***2.2.1 Bases teóricas sobre las contrataciones públicas***

#### ***2.2.1.1 Definición***

Se puede precisar que las contrataciones públicas, son la contratación de bienes, obras o servicios que a través de un contrato público se encasillan en una serie de obligaciones y derechos por cumplir (Decreto Legislativo N°1017, 2009).

Asimismo, se entiende que las instituciones públicas con alto nivel de gubernamental, tiene el deber y necesidad de que estudien previamente a realizar una contratación pública. Siendo uno de los parámetros el presupuesto que poseen, el cuidado en los acuerdos y el control una vez realizada la contratación pública; tomando estas medidas ya que el proceso a llevar a cabo es de importancia y una inversión fuerte de dinero por parte del Estado (Vílchez et al., 2020).

### **2.2.1.2 Artículo 26 – Condiciones mínimos de las bases**

Según el Decreto Legislativo N° 1017 (2009) hace referencia a que los procesos de selección de las bases van a tener que ser aprobadas mediante algún titular de la entidad o algún funcionario que lo hayan delegado, por lo cual debe de tener en cuenta obligatoriamente lo siguiente:

- a) Los mecanismos con mayor participación de parte de los licitadores en referencia al objeto del proceso, como también a la adquisición de alguna propuesta técnica y económica que beneficie.
- b) Abarca los detalles técnicos que puedan tener los bienes en el cual se van a elaborar para poder contar con un anexo de especificaciones técnicas como también expedientes técnicos que abalen lo detallado.
- c) Garantías según lo que corresponde al acuerdo.
- d) La garantía efectiva de participación de los postores al tener publicidad.
- e) Referente al reglamento, el hecho de definir al sistema o modalidad
- f) Cronograma de proceso
- g) Evaluación y calificación

### **2.2.1.3 Artículo 27 – Valor referencial**

Se va ser predispuesto por cada representante del proceso de contrataciones de cada entidad, por lo que es idóneo que se considere una asignación de recursos que permitan tener un presupuesto de lo que se va a requerir para este proceso (Decreto Legislativo N° 1017,2009).

### **2.2.1.4 Artículo 28 – Consultas y Observaciones a las bases**

Refiere que se debe de tener un plazo para que se presenten las consultas y observaciones de los contenidos de las bases como también un documento para su

absolución, en el cual se va a solicitar todo lo que se requiera para poder mejorar el proceso de selección (Decreto Legislativo N° 1017,2009).

#### ***2.2.1.5 Artículo 29 – Sujeción legal de las bases***

Referido a la formulación de bases que recoge previamente lo prescrito por las pautas, considerando normas relacionadas al proceso de selección, de tal modo al tener vacíos normativos se van aplicar normativos según como se observe (Decreto Legislativo N° 1017,2009).

Asimismo, el plantear una buena fe contractual para el proceso de contratación admitido por el juez será en beneficio de suponer y en aceptación por el usuario que los deberes y reglamento serán cumplidos en buena fe, sin alteraciones del contenido del contrato. Ya que al igual que los reglamentos y el contrato, la buena fe contractual se establece cláusulas las cuales deben cumplir, ya que fue planteado mediante un juez en beneficio que se desarrolle adecuadamente la obra (Schopf Olea, 2018).

### ***2.2.2 Bases teóricas sobre desempeño laboral***

#### ***2.2.2.1 Definición***

Según Bohórquez et al. (2020) sostiene que el desempeño es aquel acto y la reacción de la ejecución de alguna obligación, la cual debe de poder tener un vínculo a la representación del papel.

Jalagat (2016) refirió que es un elemento fundamental dentro de una entidad o empresa en donde se relaciona con el desempeño del trabajador en donde es importante que se encuentre en un ambiente favorable para su desarrollo laboral y esto ayude a mejorar su productividad en el campo laboral, además que también pueda desarrollar competencias interpersonales con los demás compañeros de trabajo (Jalagat, 2016).

De acuerdo con Castro et al. (2019) mencionó que se puede definir en cómo se siente cada trabajador en su ambiente de trabajo, existen factores que influye en el desempeño

laboral como son: gestión de talento, clima laboral, capacitaciones, actividades recreativas, etc. Los autores mencionaron que estos factores influyen en el correcto desempeño ya que es necesario desarrollar y cumplir sus funciones dadas por el empleador que le permita mejorar dentro del ambiente laboral.

Por otro lado, es fundamental contar con un desempeño laboral dentro de la empresa o entidad ya que es óptimo que los colaboradores pueden ser eficientes dentro del área de labores en donde desarrollen sus actividades de una manera efectiva y correcta para que puedan seguir aprendiendo y desarrollando nuevas estrategias dentro del área laboral (Ramos et al., 2019).

Finalmente, contar con un buen desempeño permite que la empresa en donde el trabajador desarrolla sus funciones y pueda ser más productivo en donde genere mayor rentabilidad a la empresa, además es necesario que exista una relación entre el empleador y trabajador para que se pueda sentir cómodo en el lugar de trabajo (Yongxing et al., 2017).

#### ***2.2.2.2 Productividad y calidad de trabajo***

Dentro de la productividad se desarrolla varios factores que influyen en el colaborador como son: actitudes, motivaciones, habilidades, aptitudes en donde esto ayude a poder mejorar el desenvolvimiento y se lleve un mejor ambiente de trabajo, además es importante que se tenga en cuenta el bienestar del trabajador para que pueda seguir mejorando y desarrolle competencias que le permitan ser más productivo dentro de la empresa (Bohórquez et al., 2020).

Mathews & Khann (2016) mencionaron que la calidad de trabajo es un punto muy importante que se debe considerar para que el trabajador o colaborador pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva y responsable, además de que dentro del entorno es fundamental la productividad de cada uno de los colaboradores. Asimismo, dentro de este existen dos factores que son los siguientes:

- Gestión o procedimiento: Se relaciona con el medio ambiente o la gestión social.
- Condiciones físicas: Se relaciona con factores internos del trabajador como son la salud, concentración entre otros.

Se define la productividad como la medición del nivel de calidad respecto al servicio brindado dentro de la empresa o entidad. Además, es importante precisar que dentro del mercado laboral se da la competitividad lo que cada empresa tiene que ver que métodos o estrategias se va a emplear para poder ser rentables o elegidos por el público relacionados al mismo rubro. Por otro lado, es importante contar con un buen clima organizacional que se relaciona con la motivación y comportamiento de los miembros parte de la entidad o empresa en la que se desempeñe (Oliveira y Coutor, 2019).

### ***2.2.2.3 Eficiencia***

Campos et al (2019) mencionaron que la eficiencia se relaciona con las competencias y conocimientos del trabajador en donde es importante para su desempeño y se pueda desarrollar sin problemas dentro de la empresa en donde será de ejemplo para los demás compañeros de trabajo y esto influirá en su desempeño que se dé con el tiempo y beneficia de manera óptima en la empresa.

Al Omari y Okasheh (2017) refieren que la eficiencia de cada trabajador es fundamental para el desarrollo de cada empresa o organización. Además, hay elementos necesarios que se deben tomar en cuenta para una mayor eficiencia como la calidad de aire, temperatura, lugar de trabajo, comunicación, actividades entre otros, estos elementos mencionados son importantes para brindarle al trabajador un mejor desarrollo y esto beneficie a la productividad de la empresa.

### ***2.2.2.6 Formación adquirida***

Ramos et al. (2019) mencionaron que esto es importante dentro de la empresa la que tiene como fin hacer un seguimiento detallado sobre las actividades laborales que realice cada

trabajador. Además, que dentro de ella se pueden analizar las deficiencias que se deben mejorar para un mayor desempeño de cada trabajador dentro de la empresa.

Finalmente, Bal y De Lange (2018) refieren que la formación adquirida es fundamental para cada trabajador en donde puedan adquirir mayores conocimientos o experiencias que permitan mejorar su desempeño dentro de la empresa.

#### ***2.2.2.7 Objetivos conseguidos***

Pashanasi et al. (2021) mencionaron que dentro del desempeño laboral es importante que se tracen y se cumplan con los objetivos dados dentro de la empresa, además que cada trabajador se encuentre motivado en el ambiente de trabajo lo que es importante para cumplir con sus funciones en la empresa (Pashanasi et al., 2021).

Finalmente, los autores mencionaron que los objetivos conseguidos en el periodo de trabajo son importantes para que puedan desarrollar todas sus habilidades, competencias en la cual tengan objetivos claros y metas precisas que le permita cumplir con su compromiso institucional de cada trabajador (Suharto et al., 2019).

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

- **Aprobación del titular de la entidad**

Se da a conocer cuáles son los reglamentos, posibles condiciones y análisis son aceptados por el título o por el grupo encargado de analizar las condiciones del contrato, dando a conocer que la contratación será efectiva y cumplirá con las expectativas (Guerrero y Gimeno, 2021).

- **Consultas y observaciones al contenido de las Bases**

Son señaladas como acciones de preguntar sobre algún proceso que no se comprende de manera óptima, asimismo las observaciones es el poder rescatar algún detalle sobre lo planteado en el contenido de las bases (OECD, 2017).

- **Elaboración de las bases**

Se identifica que la elaboración de las bases recoge los planteado en las normas, reglamentos y condiciones o reglamentos que posean relación con la etapa de selección, ya que ello se aplicara de manera obligatoria (Rando Burgos, 2019)

- **Facilitar procesos y herramientas**

Se puede interpretar como la manera sencilla de poder innovar o facilitar los procesos en el desarrollo de los trabajos. Además, de poder implementar herramientas que faciliten la eficiencia de todos los trabajadores (Gonzalez Bartolome, 2018).

- **Invertir en la formación del empleado**

Se puede interpretar como la capacidad del empleador de poder invertir en el desarrollo de formación a través de capacitaciones o charlas a cada de los trabajadores a fin de desarrollar sus capacidades en el centro de labores (González et al., 2019).

- **Maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto**

Se define como la preocupación por los empleadores del área de trabajo a fin de poder mejorar la productividad de cada uno de los que conforman la empresa (Chiavenato, 2019).

- **Pactar objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto**

Se menciona que es primordial que se halle una relación entre el jefe y trabajador para que de esa manera pueda haber una óptima comunicación y se pueda cumplir con los objetivos señalados entre ambas partes (Nieves Mujica, 2019).

- **Pedidos de aclaración**

Se identifica que el pedido de aclaración es cuando se solicita que esclarezca las acciones o procesos que van llevando, asimismo esto puede ser pedido durante el desarrollo de la obra, con el objetivo de evaluar el progreso y si se cumple los reglamentos establecidos (Landa & Grández, 2021).

- **Plantilla productiva e incentivación**

Se define como aquellas iniciativas que suceden en un centro laboral con la finalidad de motivar a todos los trabajadores a fin de generar un mayor desenvolvimiento en el área de trabajo (Silva Rodriguez, 2018).

- **Posibilidades de precios y condiciones que ofrece el mercado**

Son la variedad de ofertas que se puede recibir para ser elegido en realizar la obra, siendo así que la oferta trae diversas condiciones que podría tener alguna empresa para aceptar el proyecto (Henao y Tellez, 2021).

- **Proceso de selección**

Se da a conocer que el proceso de selección está dividido en etapas las cuales el sujeto o institución que busca aplicar a ello debe pasar, siendo el proceso de selección conformado por autoridades idóneas en el cargo, logrando elegir al sujeto o sujetos con mayor capacidad en cumplir una correcta labor (Oviedo, 2021).

- **Reglamento para la adjudicación de menor cuantía**

Se da a conocer que el reglamento son conjuntos de normas que permiten desarrollar o llevar a cabo un proceso adecuado de trabajo, estos reglamentos son estudiados con la finalidad de un correcto ambiente laboral; siendo así que los reglamentos poseen menor rango sobre las leyes, ya que estas son dirigidas específicamente al ambiente de trabajo a desarrollar (Canales y Huerta, 2018).

- **Seleccionar áreas formativas**

Se define como áreas importantes para que el trabajador se pueda desarrollar correctamente en su centro de labores y que la empresa se preocupe por cada uno de ellos (Madariaga et al., 2019).

- **Tareas específicas asignadas**

Se define como el desarrollo de actividades asignadas por los jefes del centro de trabajo hacia los trabajadores con el objetivo del cumplimiento de sus funciones (Gabini, 2018).

- **Valor referencial de contratación**

El valor referencial de contratación da a conocer que tiene por objetivo el de identificar los procesos de selección que se requiere la obra y también gestiona la entrega de presupuestos necesarios para el desarrollo del proyecto (Morón & Aguilera, 2017).

Asimismo, este es planteado sobre la base de los presupuestos y reglamentos previamente analizados, llevándolo a cabo mediante los parámetros de comercialización con relación a las tendencias y costos en el Plan Anual de Contrataciones (OECD, 2017).

## Capítulo III: Marco Metodológico

### 3.1 Enfoque de la Investigación

El análisis empleado fue cuantitativo, debido al conjunto de elementos que brinda para corroborar adecuadamente una teoría o hipótesis, facilitando la producción de datos mediante cuadros estadísticos y validaciones numéricas (Bilbao y Escobar, 2020).

### 3.2 Hipótesis y Variables

#### 3.2.1 Hipótesis General

Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

#### 3.2.2 Hipótesis Específicas

Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

#### 3.2.3 Variables

##### Operacionalización de variables

##### *Variable independiente (X-1).*

Contrataciones públicas.

##### *Dimensiones e indicadores.*

- Artículo 26
  - Aprobación del titular de la entidad

- Reglamento para la adjudicación de menor cuantía
- Artículo 27
  - Valor referencial de contratación
  - Posibilidades de precios y condiciones que ofrece el mercado
- Artículo 28
  - Consultas y observaciones al contenido de las Bases.
  - Pedidos de aclaración.
- Artículo 29
  - Elaboración de las bases
  - Proceso de selección

***Variable dependiente (Y-2).***

Desempeño Laboral

*Dimensiones e indicadores.*

- Productividad y calidad del trabajo.
  - Plantilla productiva e incentivación.
  - Tareas específicas asignadas.
- Eficiencia.
  - Maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto.
  - Facilitar procesos y herramientas
- Formación adquirida
  - Invertir en la formación del empleado
  - Seleccionar áreas formativas
- Objetivos conseguidos
  - Pactar objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto

**Tabla 1:***Operacionalización de las variables.*

Variables	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escalas	Niveles de rangos
Contrataciones públicas	Se puede definir las contrataciones públicas como lineamientos en la cual las entidades públicas abarcan procesos para contrataciones de servicios, bienes u obras en la cual están regulados por deberes y obligaciones con eficacia (Decreto Legislativo N°1017, 2009).	La variable contrataciones públicas esta dimensionada por el Artículo 26, 27, 28 y 29, en donde se midieron los indicadores por medio de la escala Likert.	Artículo 26  Artículo 27  Artículo 28  Artículo 29	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación del titular de la entidad</li> <li>- Reglamento para la adjudicación de menor cuantía</li> <li>- Valor referencial de contratación</li> <li>- Posibilidades de precios y condiciones que ofrece el mercado</li> <li>- Consultas y observaciones al contenido de las Bases</li> <li>- Pedidos de aclaración</li> <li>- Elaboración de las bases</li> <li>- Proceso de selección</li> </ul>	1, 2 3, 4   5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12  13, 14, 15, 16	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo  (4) de acuerdo  (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo  (2) en desacuerdo  (1) Totalmente desacuerdo	Malo 16 - 37 Regular 38 - 59 Bueno 60 - 80
Desempeño Laboral	Según (Bohórquez et al., 2020) sostiene que es aquel acto en la cual se ejecutan obligaciones y deberes de las actividades designadas. Además, el colaborador está vinculado al alcance de metas de la empresa.	La variable Desempeño Laboral se encuentra dimensionada por la productividad y calidad del trabajo, eficiencia, Formación adquirida y Objetivos conseguidos, para la medición, se empleó los indicadores con una escala Likert.	Productividad y calidad del trabajo  Eficiencia  Formación adquirida  Objetivos conseguidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla productiva e incentivación</li> <li>- Tareas específicas asignadas</li> <li>- Maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto</li> <li>- Facilitar procesos y herramientas</li> <li>- Investigaciones y pericias</li> <li>- Juicios y penas justas</li> <li>- Resarcimiento económico en favor de la víctima</li> </ul>	17, 18, 19, 20  21, 22, 23, 24  19,20 ,21,2 2,23, 24	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo  (4) de acuerdo  (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo  (2) en desacuerdo  (1) Totalmente desacuerdo	Malo 14 - 32 Regular 33 - 51 Bueno 52 - 70

### 3.3 Tipo de Investigación

Fue básica ya que como señala Ñaupas et al. (2019) esta va a buscar el ahondar dentro de los detalles de la investigación a través de un análisis dentro de su ambiente natural como el poder describir todo tipo de acciones de manera observacional.

### 3.4 Nivel de la Investigación

Se aplicó un estudio explicativo, indicando Bilbao y Escobar (2020) que se tiene por finalidad en analizar la exposición y efecto que sufre la segunda variable cuando se modifica la primera, sin tener que interrumpir el desarrollo.

Este fue no experimental de tal modo no se manejan las variables, infiriendo sobre las relaciones entre las mismas sin influencia directa; y de corte transversal, según Bilbao y Escobar (2020) la recopilación de datos es realizada una vez, con el propósito de explicar y estudiar las variables.

### 3.5 Coeficiente de regresión

#### Tabla 2:

*Coeficiente de regresión entre las contrataciones públicas y el desempeño laboral.*

<i>Resumen del modelo</i>			
<b>R</b>	<b>R cuadrado</b>	<b>R cuadrado ajustado</b>	<b>Error estándar de la estimación</b>
,870	,757	,751	,057

Según lo analizado se pudo determinar a través del coeficiente de regresión que existe una regresión al cuadrado ( $R^2$ ) de 0,757 siendo positivamente alto en cuanto a la influencia que tiene la variable independiente con la dependiente.

### 3.6 Población y Muestra

#### 3.6.1 Población

Según Ventura (2017) está conformado por un grupo de personas u objetos que cumplen con los requisitos que son considerados idóneos para el desarrollo del estudio.

Siendo así que se obtuvo en la población a 45 integrantes del área administrativa de la empresa.

### 3.6.2 Muestra

Se entiende que la muestra en muchos casos está compuesta por una parte seleccionada de la población sin embargo también se puede considerar a la población total como muestra dependiendo del caso de cada investigación (Ventura, 2017). Por lo que se obtuvo a 45 integrantes del área administrativa de la empresa.

## 3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### 3.7.1 Técnica

El análisis contó con la técnica, la encuesta, ya que Marx y Mouselli (2018) consideraron como una de las técnicas con mayor recurrencia dentro de las investigaciones cuantitativas por su precisión en el momento de obtener resultados estadísticos.

### 3.7.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento empleado para esta técnica fue el del cuestionario conformado por 30 preguntas de tipo Likert referente a los indicadores de las variables, López et al. (2019) comentan que este tipo de instrumento va a permitir el hallar la información de manera precisa por la descripción directa de cada indicador a través del cuestionario.

#### 3.7.2.1 *Análisis de fiabilidad del instrumento*

#### **Tabla 3:**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Contrataciones públicas.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	16

Según lo analizado se pudo determinar que el instrumento para esta aplicación obtuvo un Alpha de 0,844 siendo este alto, por lo cual el instrumento conformado por 16 cuestiones es fiable.

**Tabla 4:**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento Desempeño Laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	14

Según lo analizado se pudo determinar que el instrumento para esta aplicación obtuvo un Alpha de 0,871 siendo este alto, por lo cual el instrumento conformado por 16 cuestiones es fiable.

### 3.7.2.2 Validez del instrumento

El instrumento trabajado en el estudio fue legitimado por medio del juicio de expertos.

**Tabla 5:**

*Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos.*

Expertos	Apellidos y nombres	Grados académicos	Resultados
N° 01	Mg. Guerrero Muñoz, Rody Anibal	Magister	Apto
N° 02	Mg. Santamaria Portocarrero, Walter	Magister	Apto
N° 03	Dr. Salazar Llerena, Silvia	Doctora	Apto

*Fuente: Elaboración propia*

## Capítulo IV: Resultados

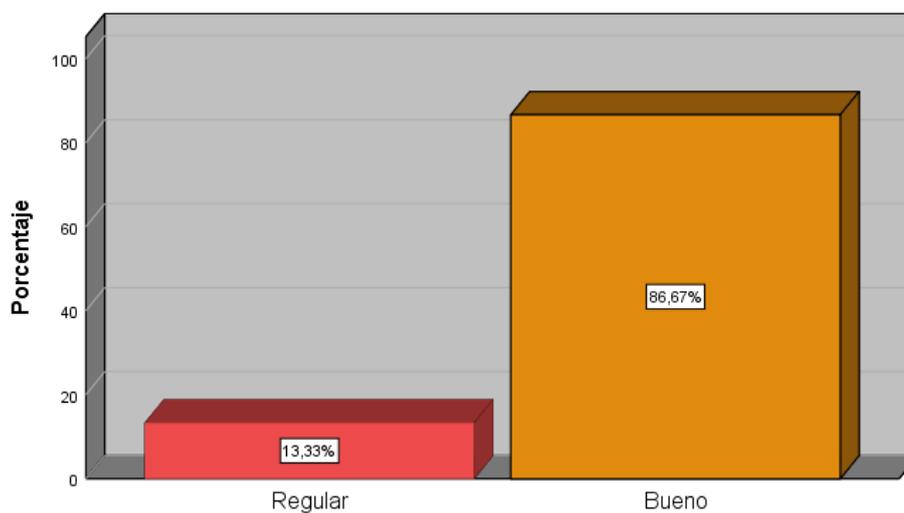
### 4.1 Análisis de los Resultados

#### 4.1.1 Estadísticos descriptivos

**Tabla 6:**

*Estadístico descriptivo – Contrataciones públicas.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	6	13,3	13,3	13,3
	Bueno	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

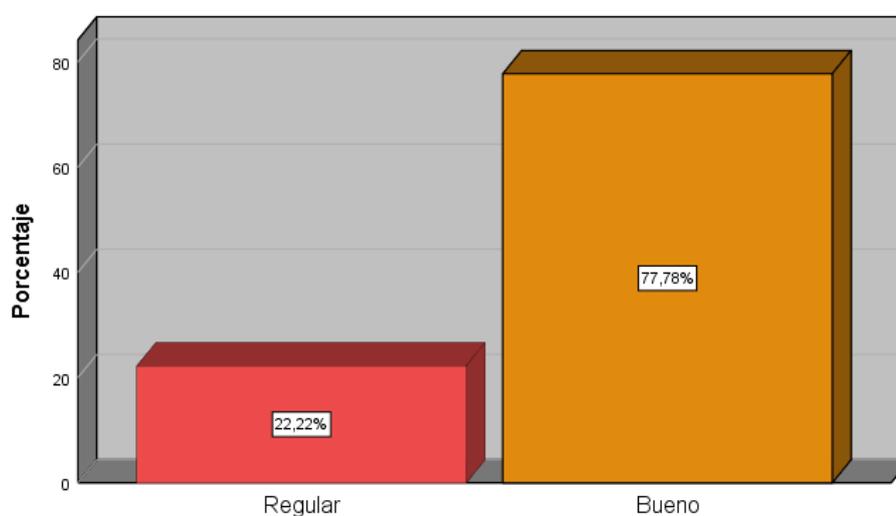


**Figura 1: Gráfico de barra de la variable Contrataciones públicas.**

Se aprecia en la tabla de la variable Contrataciones públicas, de 45 encuestados, 39 de ellos indicaron que hay un nivel bueno en las contrataciones públicas en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 7:***Estadístico descriptivo – Desempeño laboral.*

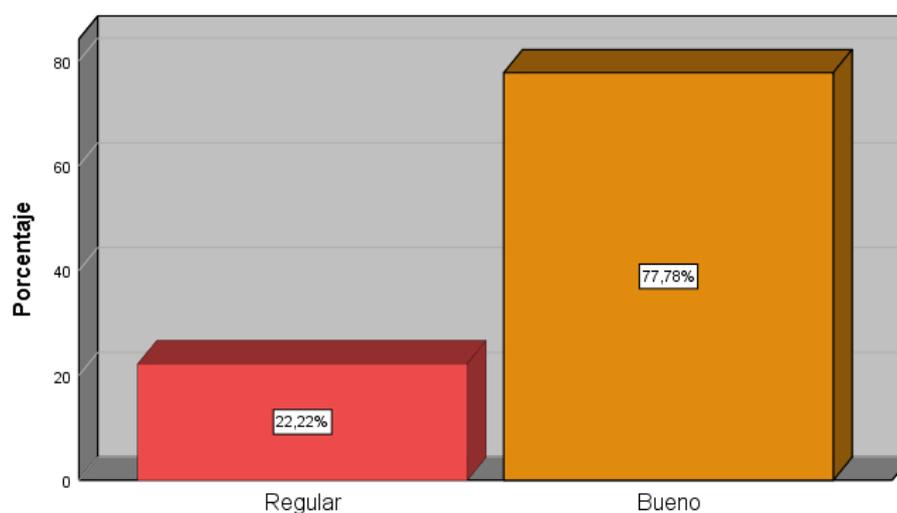
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	10	22,2	22,2	22,2
	Bueno	35	77,8	77,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 2: Gráfico de barra de la variable Desempeño Laboral.**

Se observa en la tabla de la variable desempeño laboral, del 100% de personas encuestadas, un 77% señalo que hay un nivel bueno de desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 8:***Estadístico descriptivo – Artículo 26.*

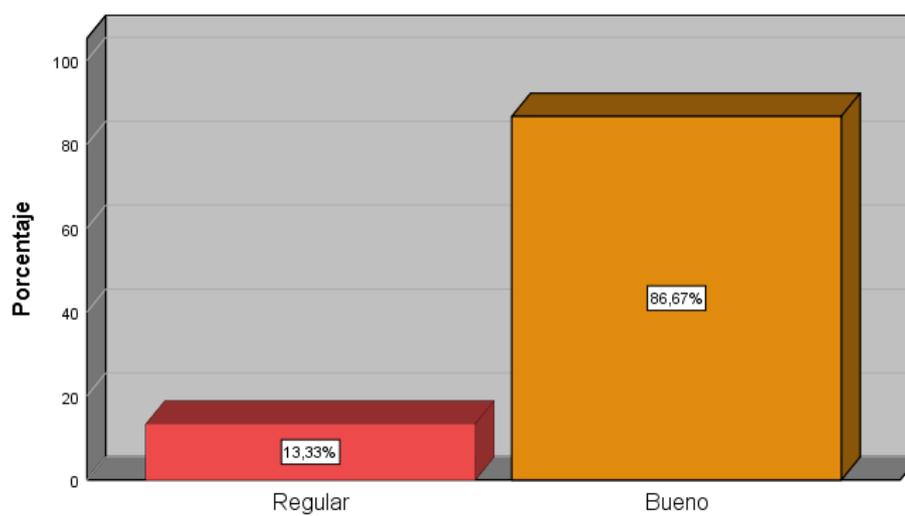
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	10	22,2	22,2	22,2
	Bueno	35	77,8	77,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 3: Gráfico de barra de la dimensión Artículo 26.**

Como se demuestra en la tabla del artículo 26, de 45 colaboradores que participaron en el estudio, 35 de ellos indicaron que hay un nivel bueno y 10 un nivel regular en la aplicación del artículo 26 en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 9:***Estadístico descriptivo – Artículo 27.*

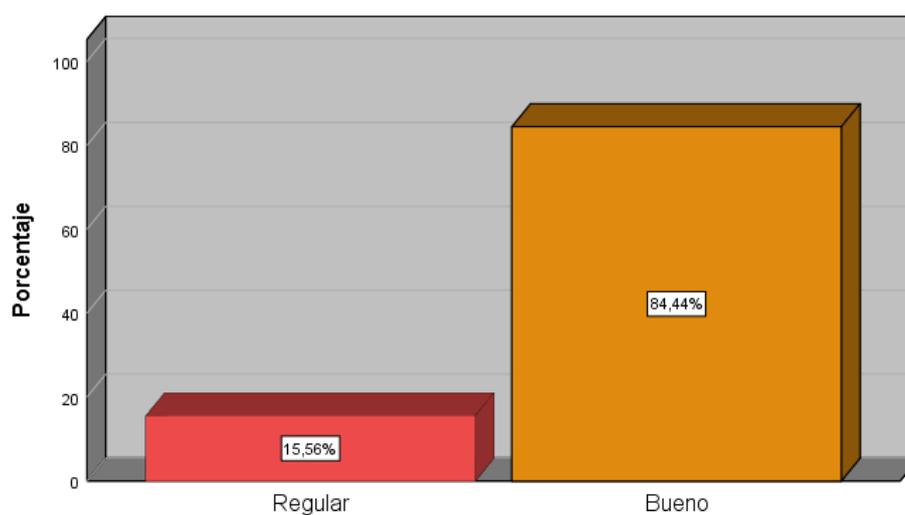
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	6	13,3	13,3	13,3
	Bueno	39	86,7	86,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 4: Gráfico de barra del Artículo 27.**

Como se aprecia en la tabla del artículo 27, del 100% de encuestados, un 86% señalo que hay un nivel bueno y un 13% un nivel regular en la aplicación del Artículo 27 en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 10:***Estadístico descriptivo – Artículo 28.*

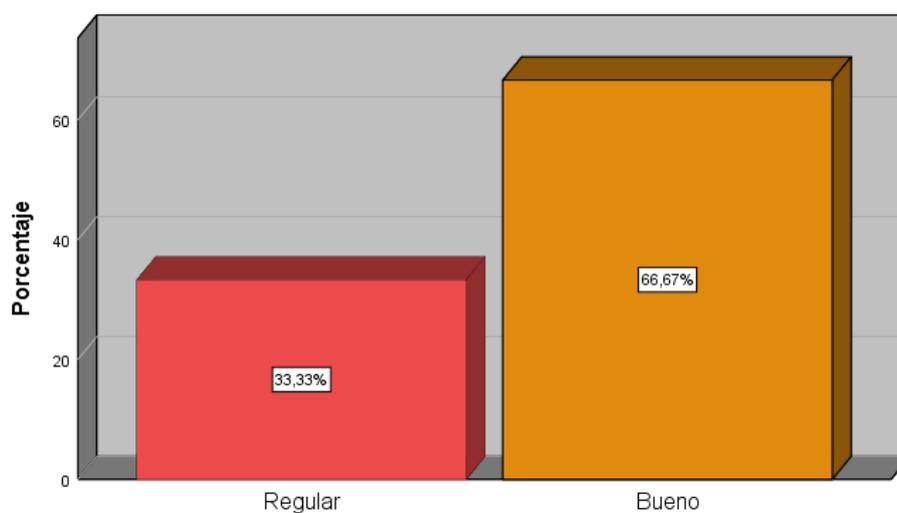
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	7	15,6	15,6	15,6
	Bueno	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 5: Gráfico de barra de la dimensión artículo 28.**

Se demuestra en la tabla de la dimensión artículo 28, de 45 personas, 38 marcaron que hay un nivel bueno y 7 un nivel regular en la aplicación del artículo 28 en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 11:***Estadístico descriptivo – Artículo 29.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	15	33,3	33,3	33,3
	Bueno	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

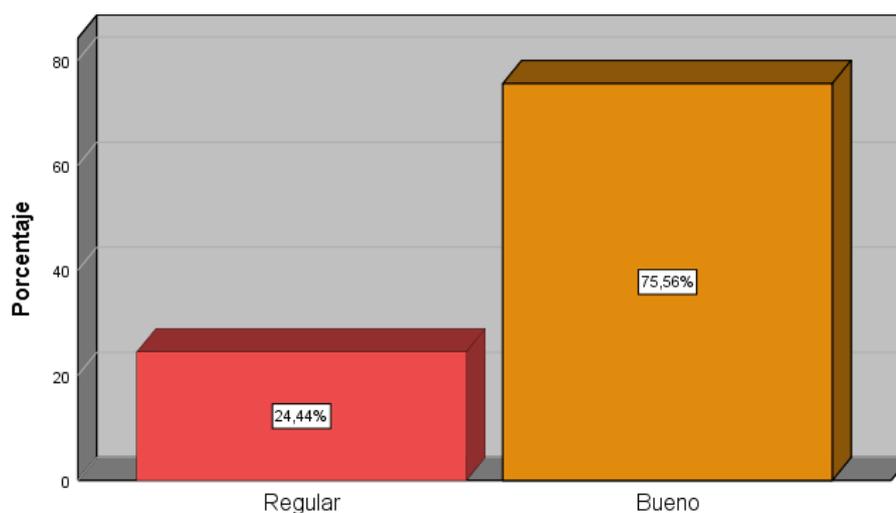
**Figura 6: Gráfico de barra de la dimensión artículo 29.**

Se logra apreciar en la tabla de la dimensión artículo 29, del 100% de encuestados, un 66% indico que hay un nivel bueno y un 33% un nivel regular en la aplicación del artículo 29 en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 12:**

*Estadístico descriptivo – Productividad y calidad del trabajo.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	11	24,4	24,4	24,4
	Bueno	34	75,6	75,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

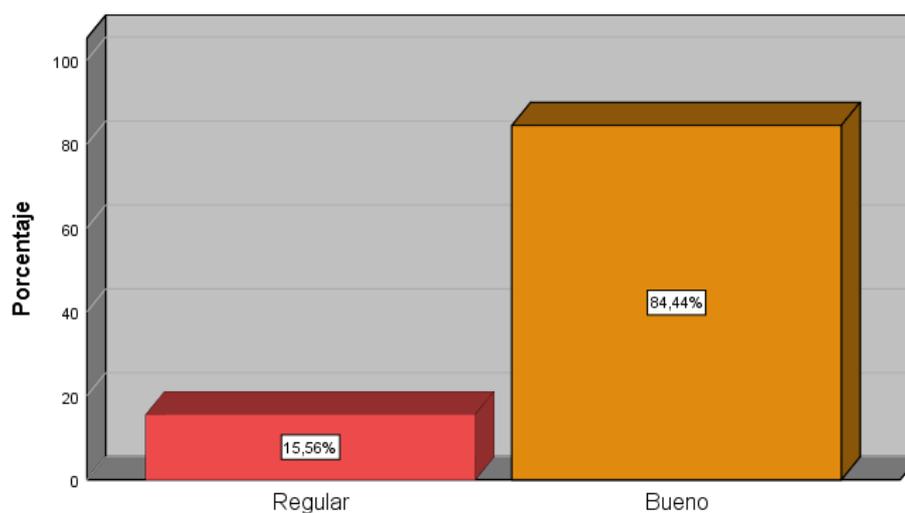


**Figura 7: Gráfico de barra de la dimensión Productividad y calidad del trabajo.**

Se demuestra en la tabla de la dimensión Productividad y calidad del trabajo, de 45 personas encuestadas, 34 indicaron que hay un nivel bueno y 11 un nivel regular en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 13:***Estadístico descriptivo – Eficiencia.*

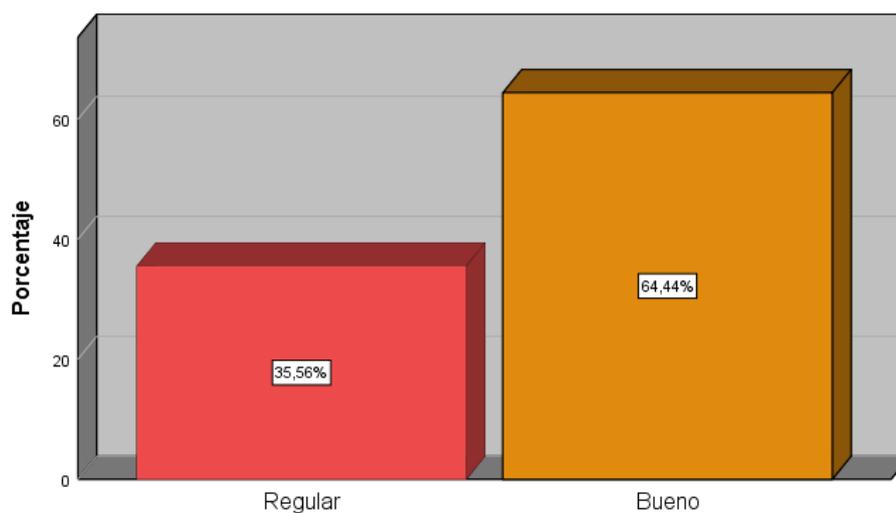
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	7	15,6	15,6	15,6
	Bueno	38	84,4	84,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 8: Gráfico de barra de la dimensión eficiencia.**

Se aprecia en la tabla de la dimensión eficiencia, del 100% de personas que participaron en el estudio, un 84% indicó que hay un nivel bueno y un 15% un nivel regular de eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 14:***Estadístico descriptivo – Formación adquirida.*

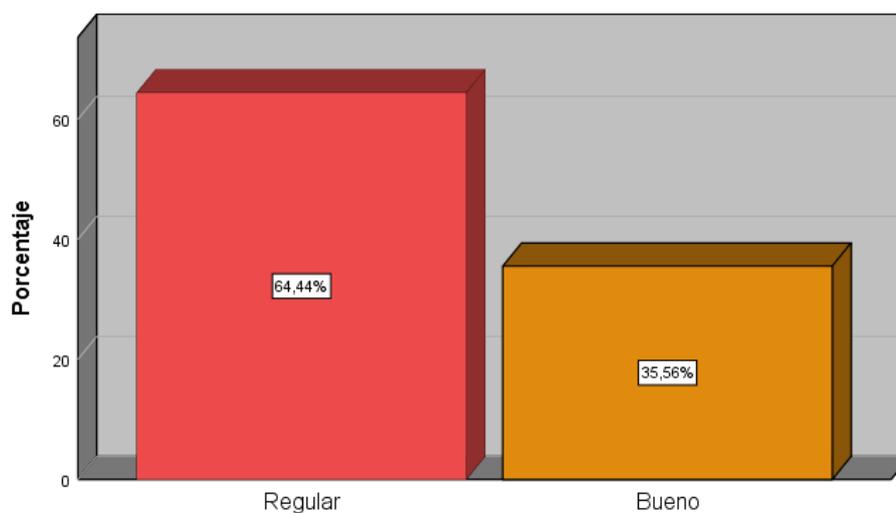
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	16	35,6	35,6	35,6
	Bueno	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 9: Gráfico de barra de la dimensión formación adquirida.**

Se demuestra en la tabla dimensión formación adquirida, de 45 colaboradores, 29 de ellos indicaron que hay un nivel bueno y 16 un nivel regular en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 15:***Estadístico descriptivo – Objetivos conseguidos.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Regular	29	64,4	64,4	64,4
	Bueno	16	35,6	35,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

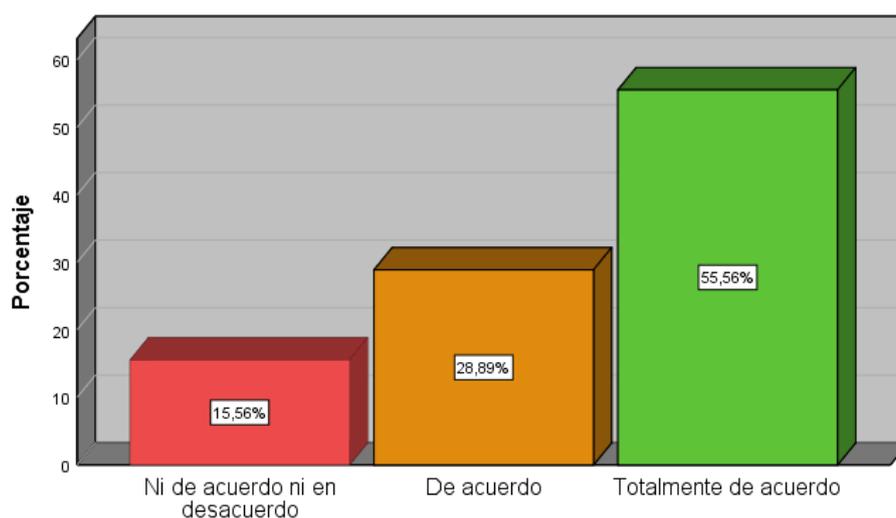
**Figura 10: Gráfico de barra de la dimensión conseguidos.**

Se aprecia en la tabla de la dimensión conseguidos, del 100% de personas encuestadas, un 64% indicó que hay un nivel regular en el objetivo conseguido en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 16:**

*Ítem 01: Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15,6	15,6	15,6
	De acuerdo	13	28,9	28,9	44,4
	Totalmente de acuerdo	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



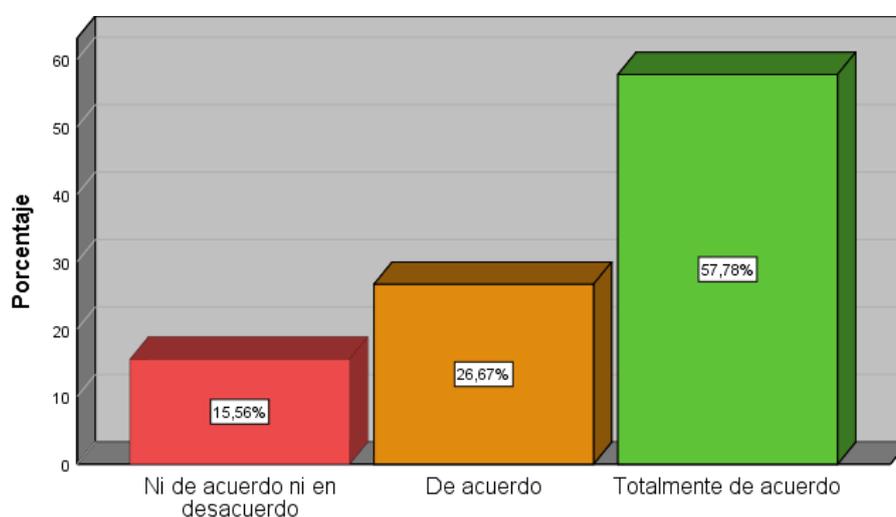
**Figura 11: Gráfico de barra del Ítem 01: Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.**

Se aprecia en la tabla del ítem 01, del 100% de colaboradores, un 55% indico estar totalmente de acuerdo y un 28% de acuerdo que es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.

**Tabla 17:**

*Ítem 02: Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15,6	15,6	15,6
	De acuerdo	12	26,7	26,7	42,2
	Totalmente de acuerdo	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



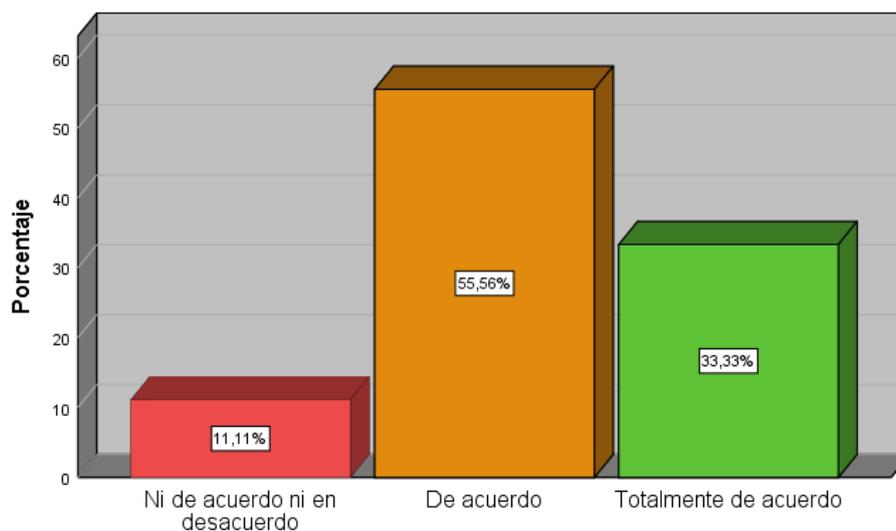
**Figura 12: Grafico de barra del Ítem 02: Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.**

Se observa en la tabla del ítem 02, de 45 personas encuestadas, 26 manifestaron que están totalmente de acuerdo que es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.

**Tabla 18:**

*Ítem 03: Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	25	55,6	55,6	66,7
	Totalmente de acuerdo	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



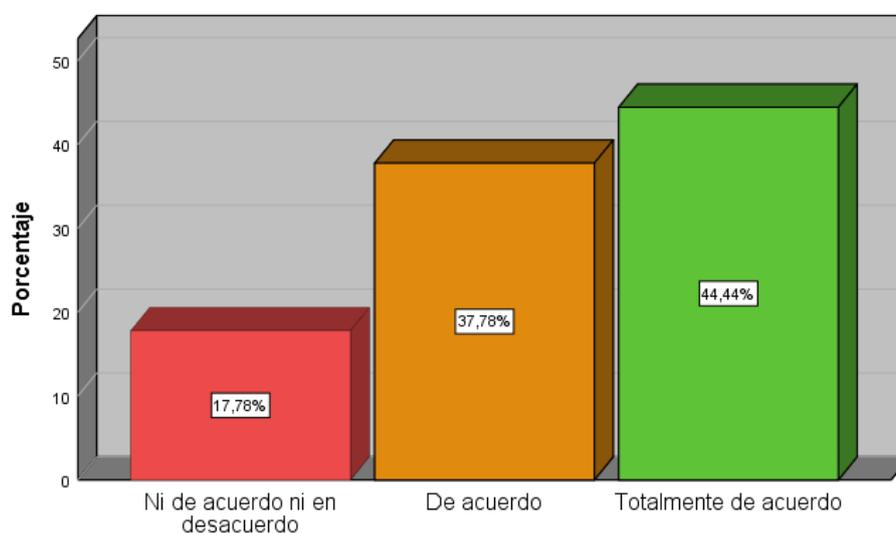
**Figura 13: Gráfico de barra del Ítem 03: Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.**

Se logra apreciar en la tabla del ítem 03, del 100% de encuestados, un 55% indico estar de acuerdo que es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.

**Tabla 19:**

*Ítem 04: Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17,8	17,8	17,8
	De acuerdo	17	37,8	37,8	55,6
	Totalmente de acuerdo	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



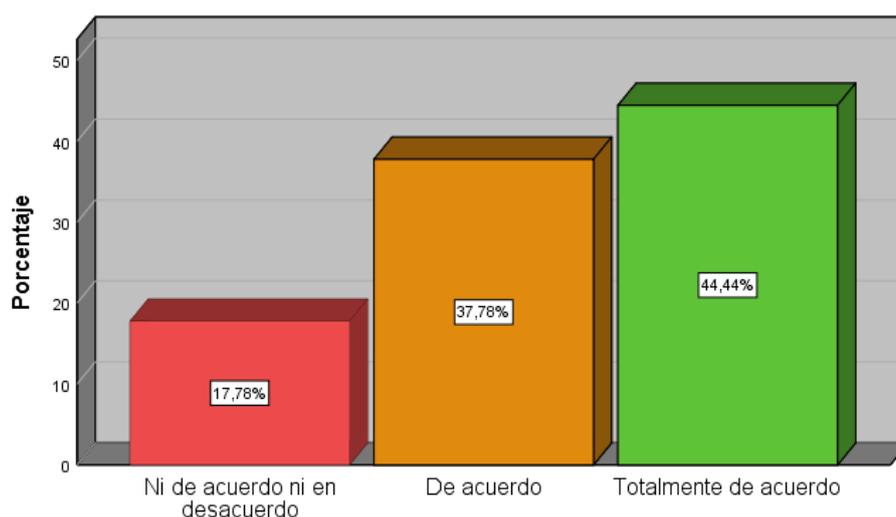
**Figura 14: Gráfico de barra del Ítem 04: Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección.**

Se logra observar en la tabla del ítem 04, de 45 colaboradores, 20 de ellos indicaron estar totalmente de acuerdo que es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección.

**Tabla 20:**

*Ítem 05: Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17,8	17,8	17,8
	De acuerdo	17	37,8	37,8	55,6
	Totalmente de acuerdo	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



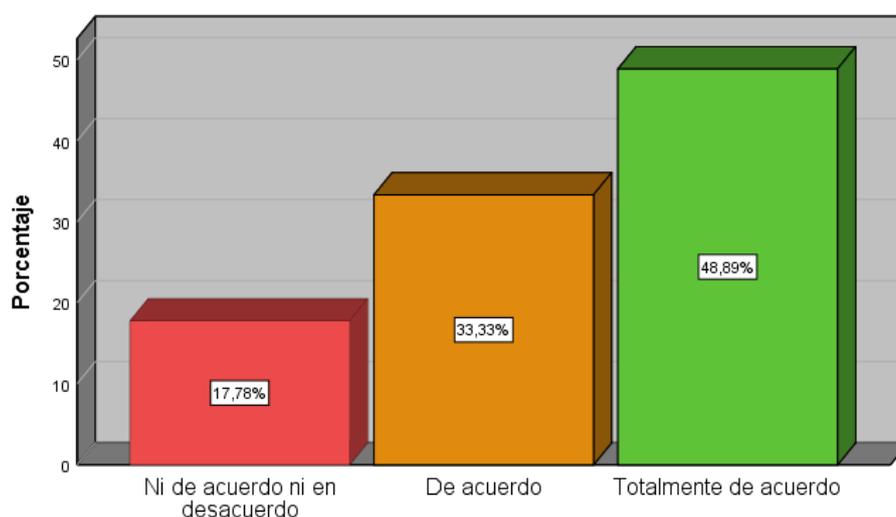
**Figura 15: Gráfico de barra del Ítem 05: Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.**

Como se aprecia en la tabla del ítem 09, del 100% de personas encuestadas, un 44% indicaron estar totalmente de acuerdo que es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.

**Tabla 21:**

*Ítem 06: Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17,8	17,8	17,8
	De acuerdo	15	33,3	33,3	51,1
	Totalmente de acuerdo	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



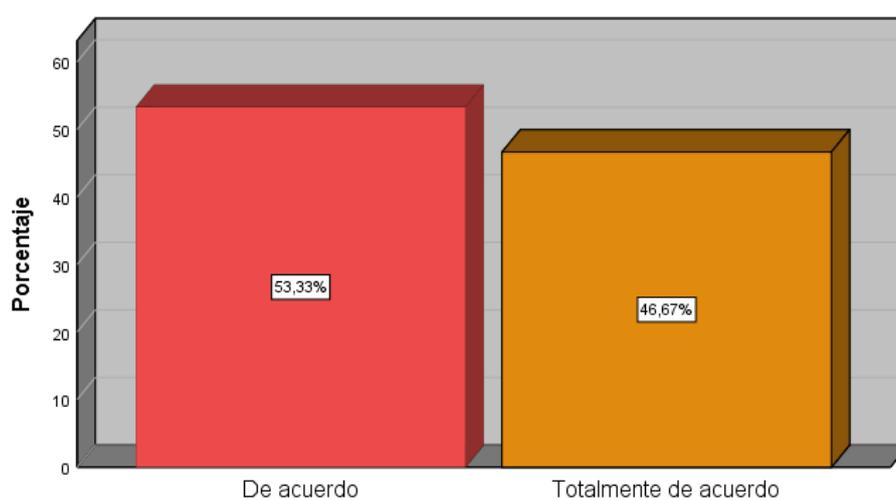
**Figura 16: Grafico de barra del Ítem 06: Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.**

Se demuestra en la tabla del ítem 06, de 45 personas que participaron en la investigación, 22 de ellos indicaron estar totalmente de acuerdo que es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.

**Tabla 22:**

*Ítem 07: Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral,*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	De acuerdo	24	53,3	53,3	53,3
	Totalmente de acuerdo	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



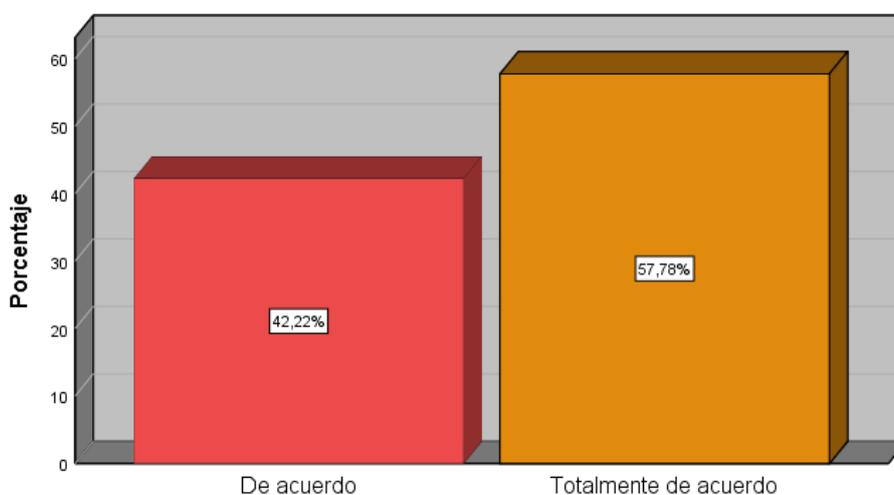
***Figura 17: Gráfico de barra del Ítem 07: Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral.***

Se logra apreciar en la tabla del ítem 07, del 100% de encuestados, un 53% indico estar de acuerdo que es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral.

**Tabla 23:**

*Ítem 08: En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	De acuerdo	19	42,2	42,2	42,2
	Totalmente de acuerdo	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



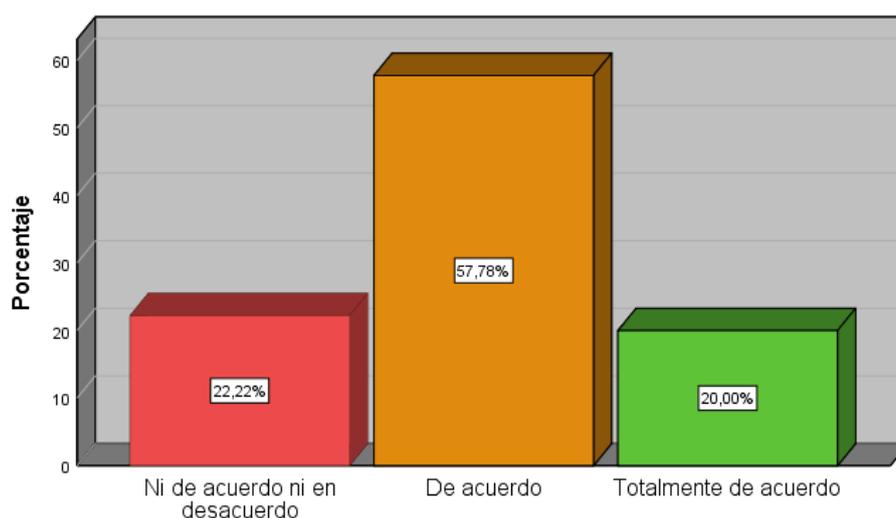
**Figura 18: Gráfico de barra del Ítem 08: En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado.**

Se logra observar en la tabla del ítem 08, de 45 personas participantes en el estudio, 26 de ellos mencionaron estar totalmente de acuerdo que en el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado.

**Tabla 24:**

*Ítem 09: Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	22,2	22,2	22,2
	De acuerdo	26	57,8	57,8	80,0
	Totalmente de acuerdo	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



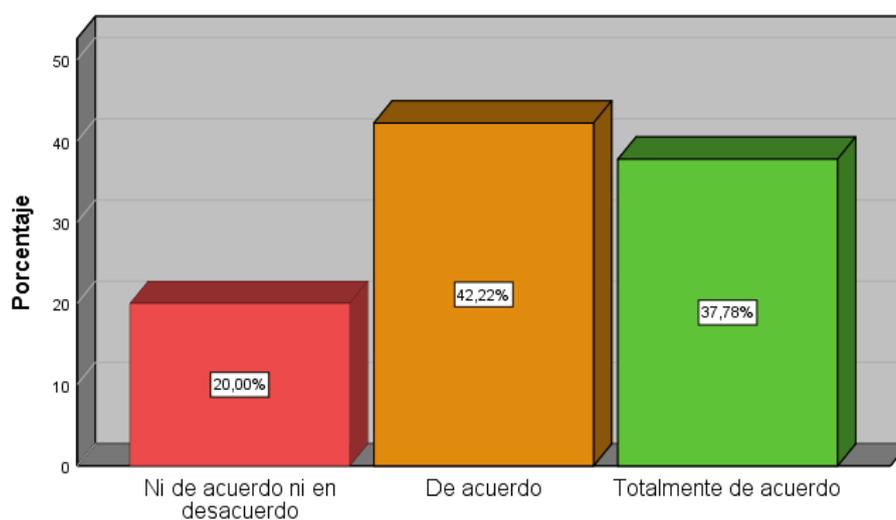
**Figura 19: Gráfico de barra del ítem 09: Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.**

Se logra apreciar en la tabla del ítem 09, del 100% de encuestados, un 57% de acuerdo que es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.

**Tabla 25:**

*Ítem 10: Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	19	42,2	42,2	62,2
	Totalmente de acuerdo	17	37,8	37,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



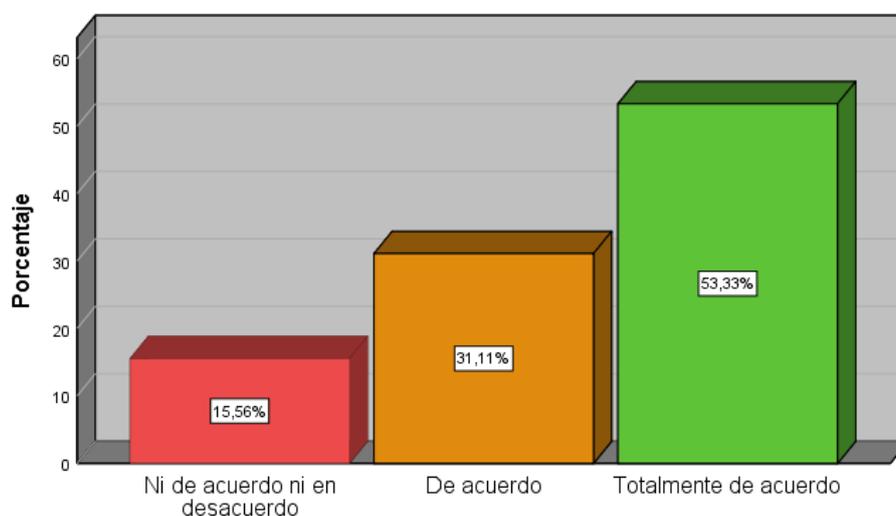
**Figura 20: Gráfico de barra del Ítem 10: Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.**

Se logra apreciar en la tabla del ítem 10, del 100% de colaboradores un 42% indicó estar de acuerdo que se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.

**Tabla 26:**

*Ítem 11: Es importante que se brinden las bases de acuerdo con los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15,6	15,6	15,6
	De acuerdo	14	31,1	31,1	46,7
	Totalmente de acuerdo	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



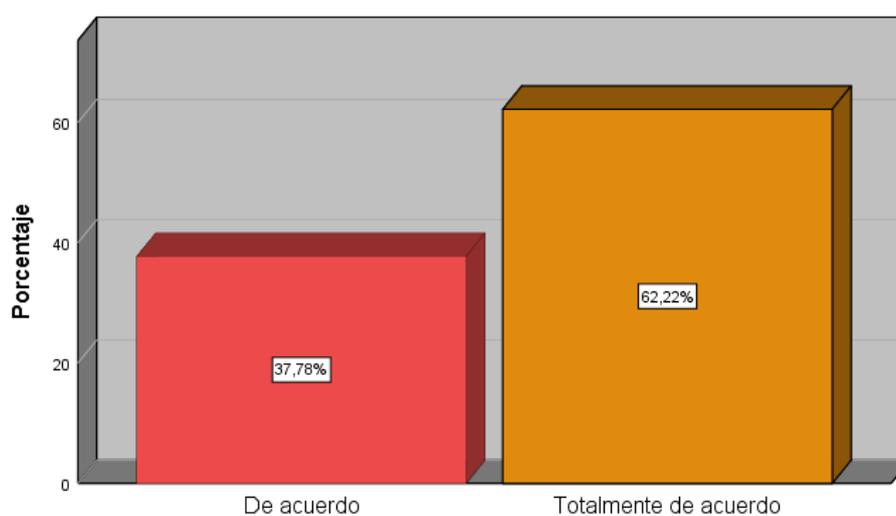
**Figura 21: Gráfico de barra del Ítem 11: Es importante que se brinden las bases de acuerdo a los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.**

Como se observa en la tabla del ítem 11, de 45 personas encuestadas, 24 de ellas manifestaron estar de acuerdo que es importante que se brinden las bases de acuerdo a los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.

**Tabla 27:**

*Ítem 12: Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	De acuerdo	17	37,8	37,8	37,8
	Totalmente de acuerdo	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



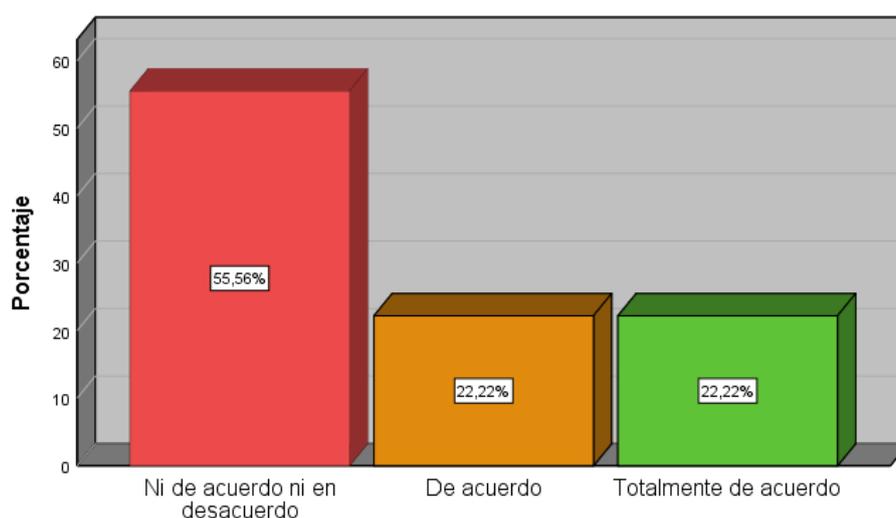
**Figura 22: Gráfico de barra del Ítem 12: Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.**

Mediante la tabla del ítem 12, del 100% de personas que participaron en el estudio, un 62% indicó estar totalmente de acuerdo que es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.

**Tabla 28:**

*Ítem 13: Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	55,6	55,6	55,6
	De acuerdo	10	22,2	22,2	77,8
	Totalmente de acuerdo	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



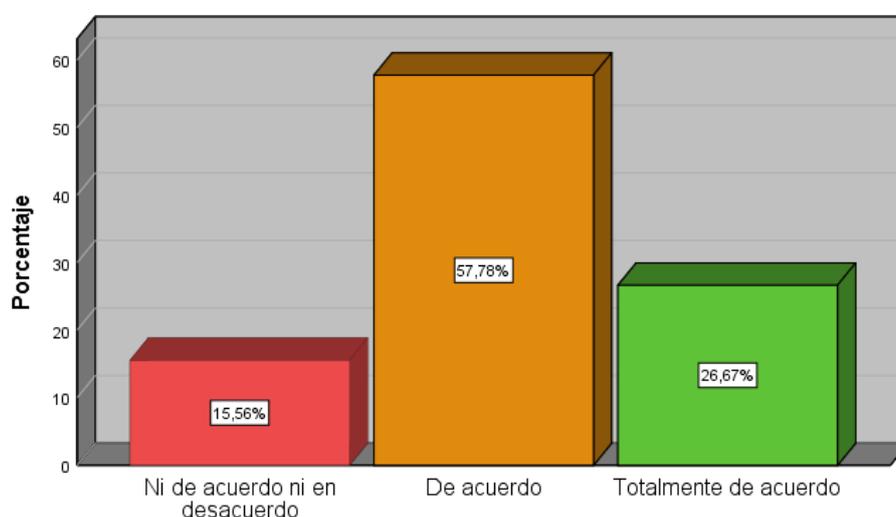
**Figura 23: Grafico de barra del Ítem 13: Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.**

Se demuestra en la tabla del ítem 13, de 45 encuestados, 25 de ellos señalaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.

**Tabla 29:**

*Ítem 14: Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15,6	15,6	15,6
	De acuerdo	26	57,8	57,8	73,3
	Totalmente de acuerdo	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



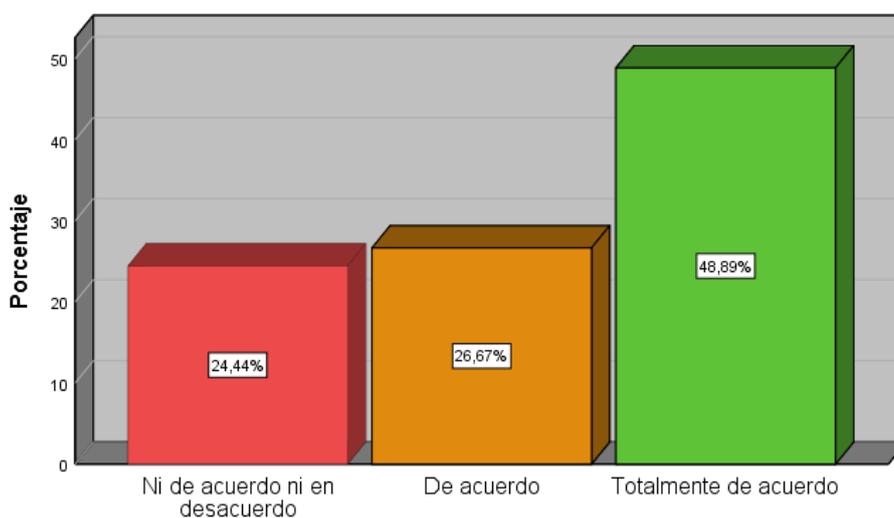
**Figura 24: Gráfico de barra del Ítem 14: Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.**

Como se aprecia en la tabla del ítem 14, del 100% de colaboradores, un 57% indicó estar de acuerdo que se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.

**Tabla 30:**

*Ítem 15: Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	24,4	24,4	24,4
	De acuerdo	12	26,7	26,7	51,1
	Totalmente de acuerdo	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



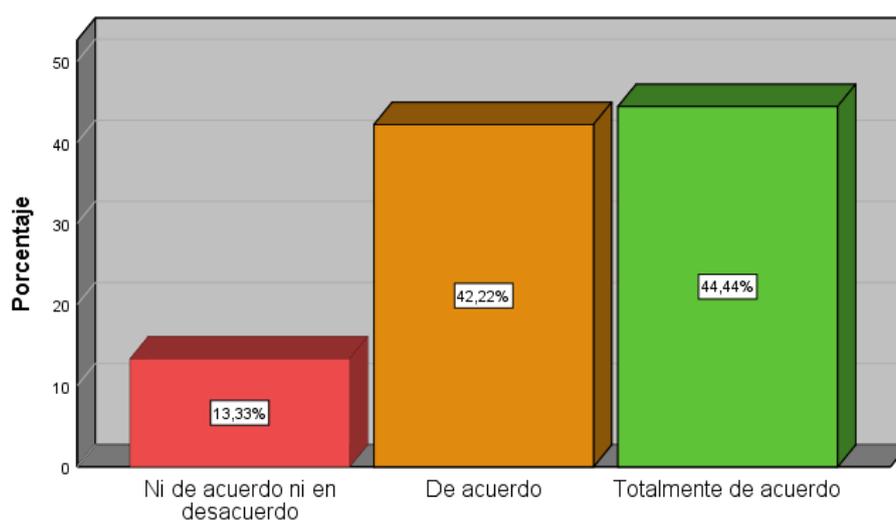
**Figura 25: Gráfico de barra del Ítem 15: Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.**

Se logra observar en la tabla de ítem 15, de 45 encuestados, 22 de ellos señalaron estar totalmente de acuerdo que es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.

**Tabla 31:**

*Ítem 16: Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	19	42,2	42,2	55,6
	Totalmente de acuerdo	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



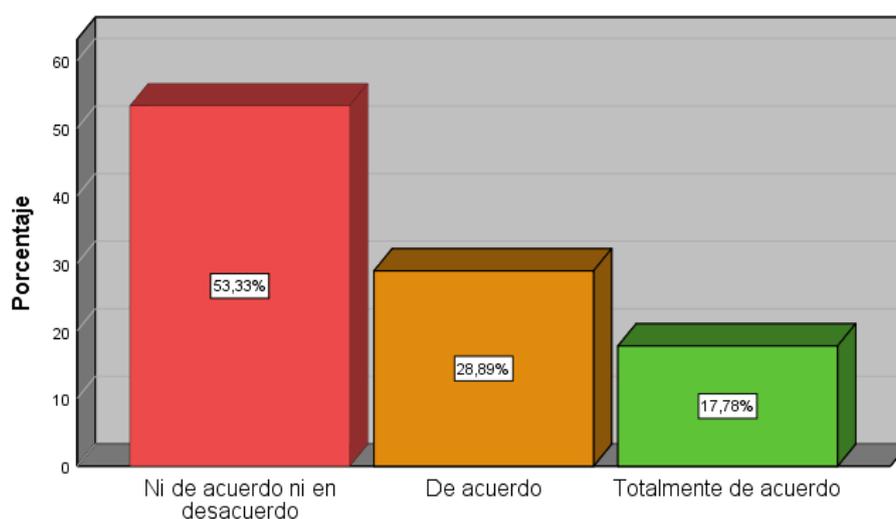
**Figura 26: Gráfico de barra del Ítem 16: Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral.**

Se demuestra en la tabla del ítem 16, del 100% de los encuestadores, un 44% indicó estar totalmente de acuerdo que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral.

**Tabla 32:**

*Ítem 17: Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	53,3	53,3	53,3
	De acuerdo	13	28,9	28,9	82,2
	Totalmente de acuerdo	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



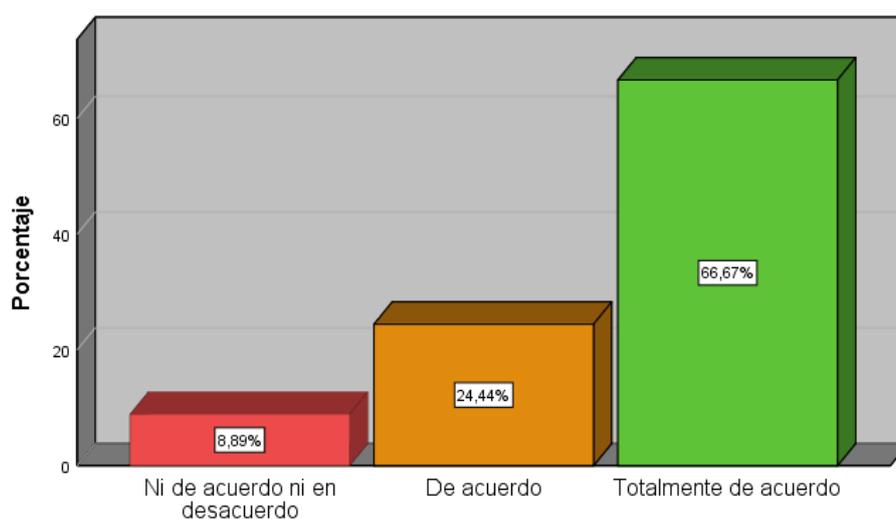
**Figura 27: Gráfico de barra del Ítem 17: Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.**

Como se observa en la tabla del ítem 17, de 45 personas encuestadas, 24 de ellas mencionaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus colaboradores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.

**Tabla 33:**

*Ítem 18: La plantilla productiva e incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,9	8,9	8,9
	De acuerdo	11	24,4	24,4	33,3
	Totalmente de acuerdo	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



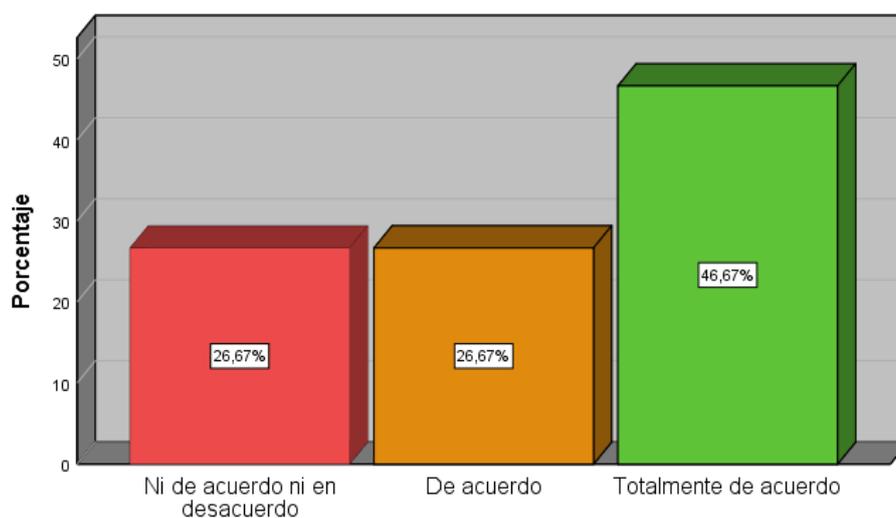
**Figura 28: Grafico de barra del Ítem 18: La plantilla productiva e incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores.**

Se demuestra en la tabla del ítem 18, del 100% de colaboradores, un 66% indico estar totalmente de acuerdo que la plantilla productiva e incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores.

**Tabla 34:**

*Ítem 19: Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	12	26,7	26,7	53,3
	Totalmente de acuerdo	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



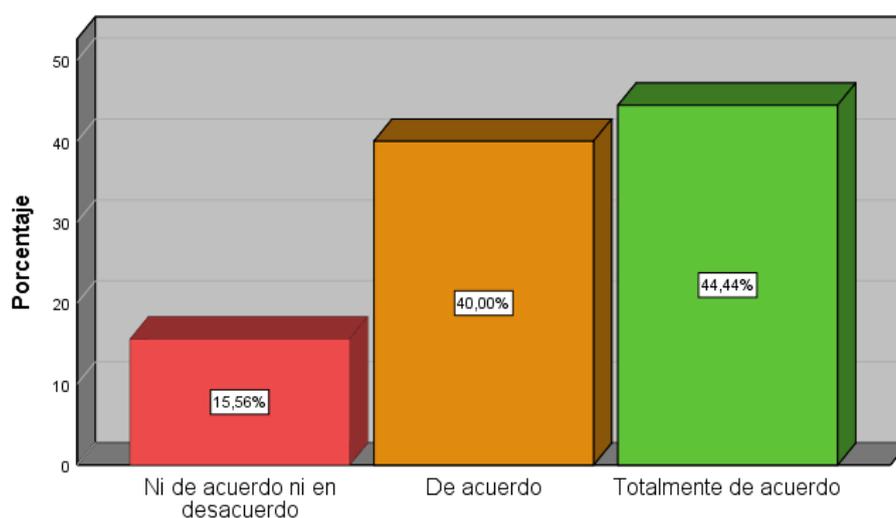
**Figura 29: Gráfico de barra del Ítem 19: Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.**

Se logra observar en la tabla del ítem 19, de 45 encuestados, 21 de ellas indicaron estar totalmente de acuerdo que es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.

**Tabla 35**

*Ítem 20: Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15,6	15,6	15,6
	De acuerdo	18	40,0	40,0	55,6
	Totalmente de acuerdo	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



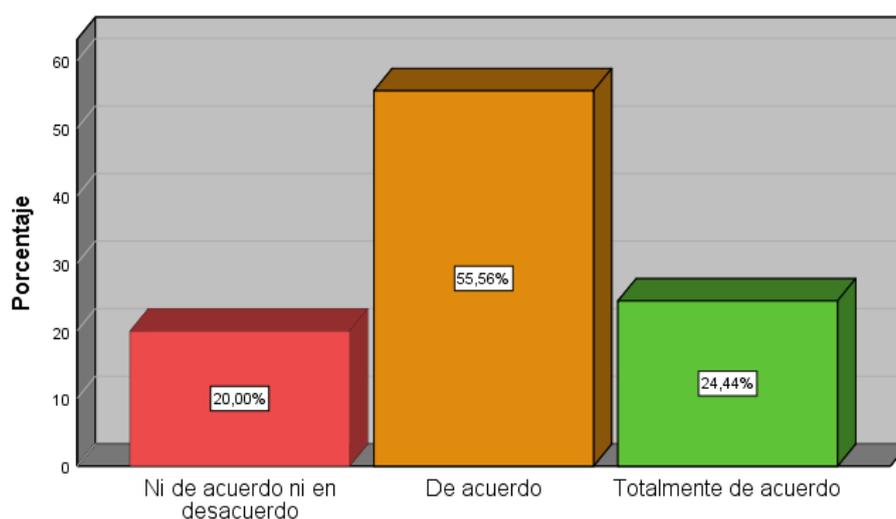
**Figura 30: Gráfico de barra del Ítem 20: Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral.**

Se demuestra en la tabla del ítem 20, del 100% de los encuestados, un 44% señalaron estar totalmente de acuerdo que es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral.

**Tabla 36:**

*Ítem 21: Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	25	55,6	55,6	75,6
	Totalmente de acuerdo	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



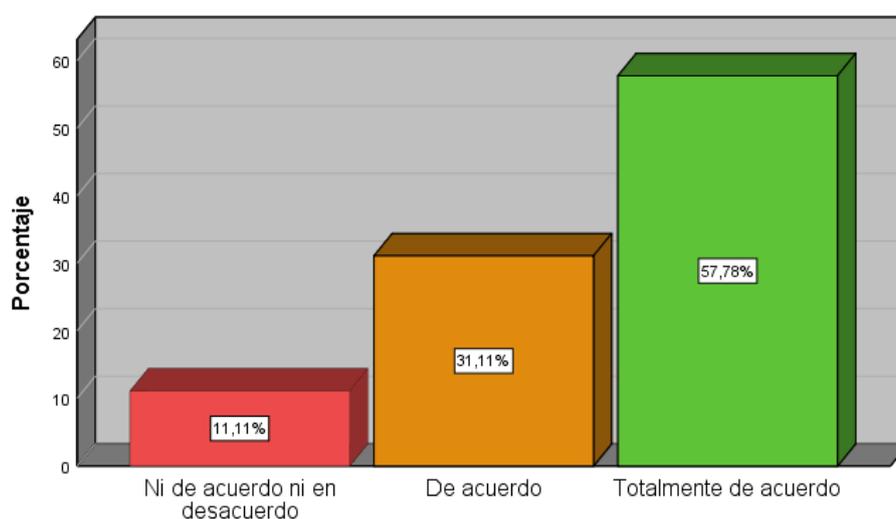
**Figura 31: Gráfico de barra del Ítem 21: Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores.**

Se observa mediante la tabla del ítem 21, de 45 personas encuestadas en el estudio, 25 de ellas indicaron estar de acuerdo que es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores.

**Tabla 37:**

*Ítem 22: Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	14	31,1	31,1	42,2
	Totalmente de acuerdo	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



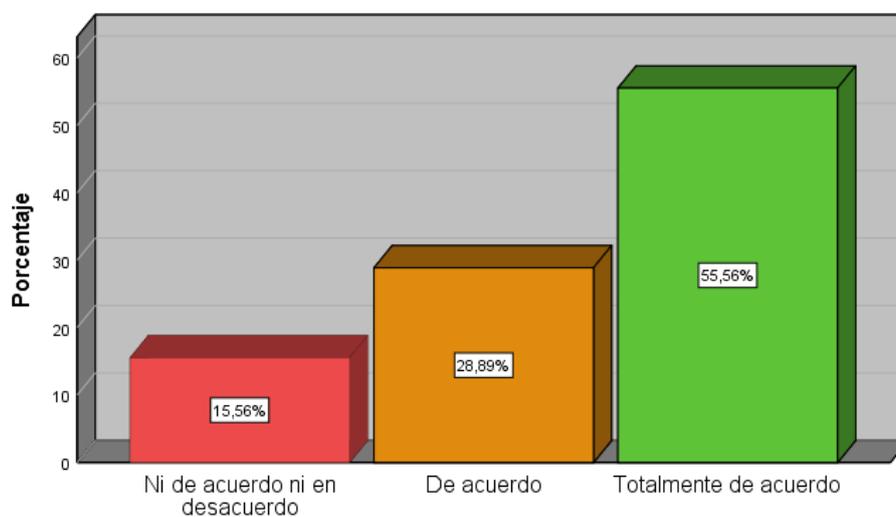
**Figura 32: Gráfico de barra del Ítem 22: Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.**

Se aprecia en la tabla del ítem 22, del 100% de encuestados, un 57% señaló estar totalmente de acuerdo que es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.

**Tabla 38:**

*Ítem 23: Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15,6	15,6	15,6
	De acuerdo	13	28,9	28,9	44,4
	Totalmente de acuerdo	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



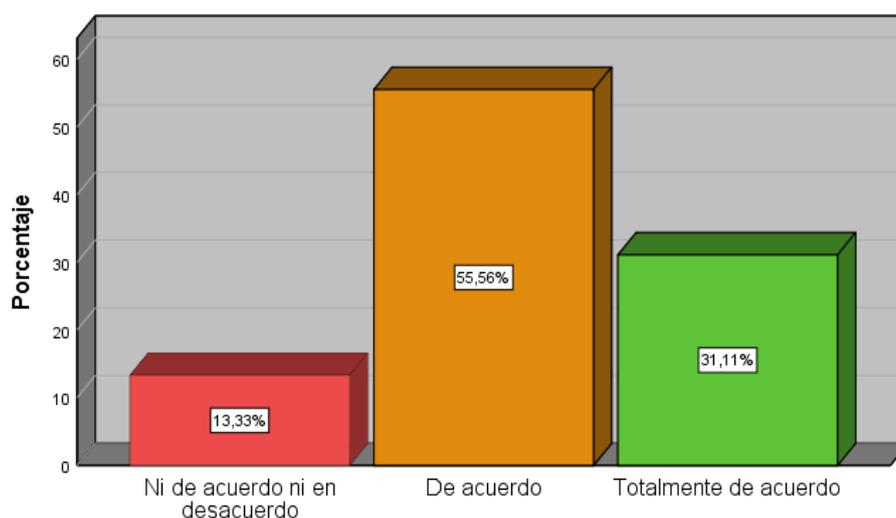
**Figura 33: Gráfico de barra del Ítem 23: Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.**

Como se demuestra en la tabla del ítem 23, de 45 encuestados, 25 de ellas mencionaron estar totalmente de acuerdo que es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.

**Tabla 39**

*Ítem 24: Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	13,3	13,3	13,3
	De acuerdo	25	55,6	55,6	68,9
	Totalmente de acuerdo	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



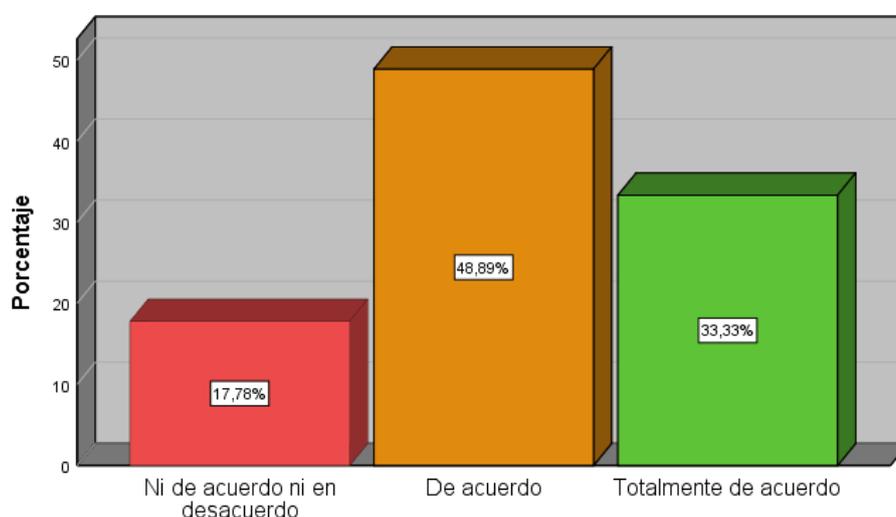
**Figura 34: Gráfico de barra del Ítem 24: Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.**

Se aprecia en la tabla del ítem 24, del 100% de personas encuestadas en el estudio, un 55% señaló estar de acuerdo que dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.

**Tabla 40:**

*Ítem 25: Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17,8	17,8	17,8
	De acuerdo	22	48,9	48,9	66,7
	Totalmente de acuerdo	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



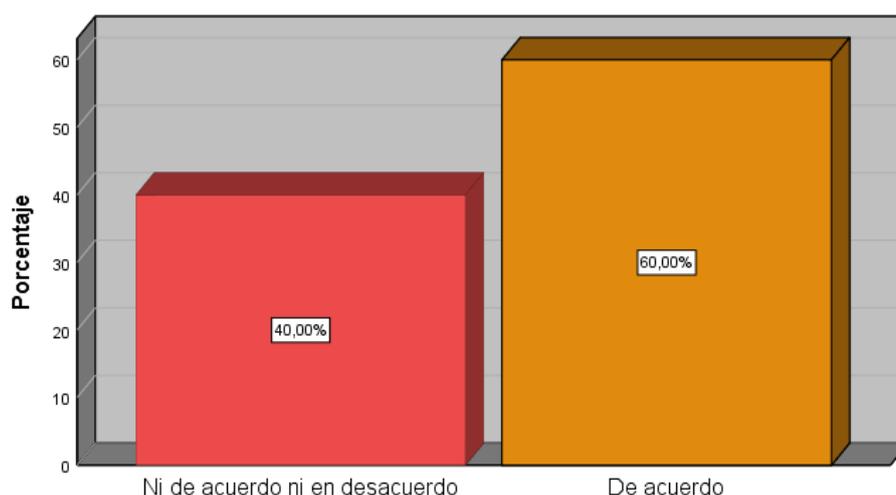
**Figura 35: Gráfico de barra del ítem 25: Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades.**

Como se determina en la tabla del ítem 25, de 45 encuestados, 22 de ellos indicaron estar de acuerdo que Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades.

**Tabla 41**

*Ítem 26: Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	De acuerdo	18	40,0	40,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



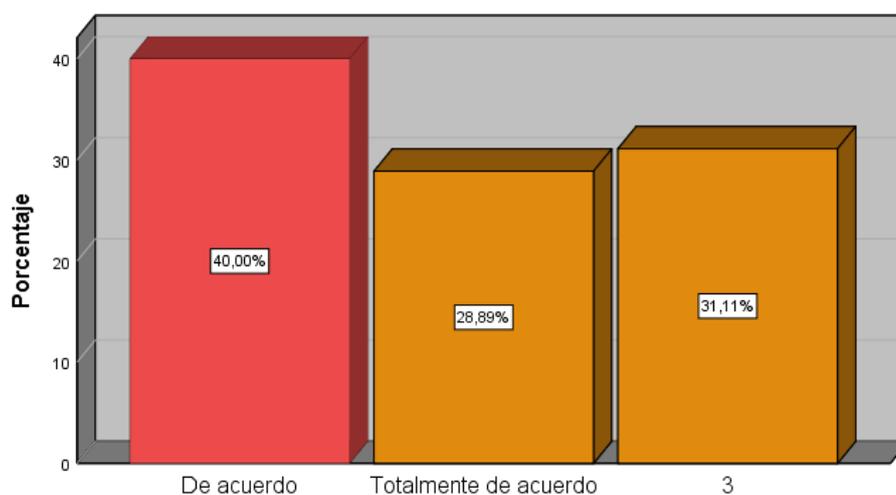
**Figura 36: Gráfico de barra del Ítem 26: Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral.**

Se apreció en la tabla del ítem 26, del 100% de encuestadores, un 60% señaló estar totalmente de acuerdo que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral.

**Tabla 42:**

*Ítem 27: Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	13	28,9	28,9	68,9
	Totalmente de acuerdo	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



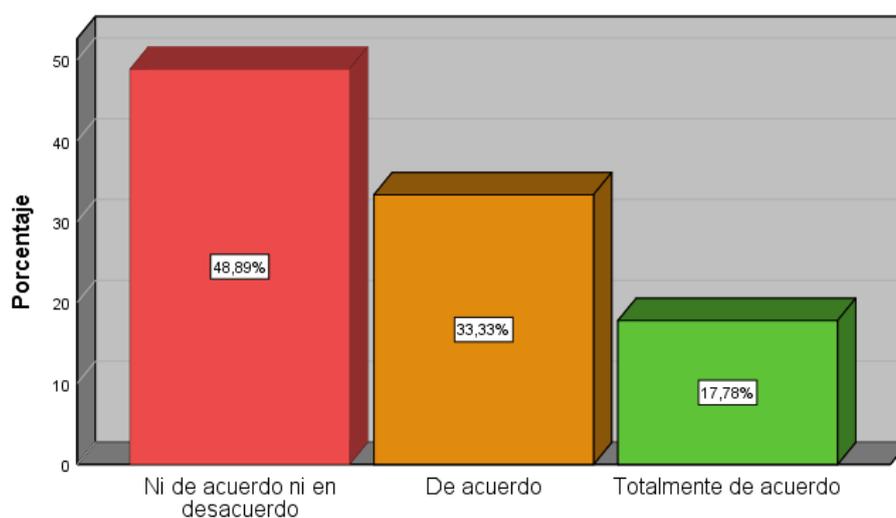
**Figura 37: Gráfico de barra del Ítem 27: Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.**

Se observa en la tabla del ítem 27, de 45 personas encuestadas, 18 marcaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.

**Tabla 43:**

*Ítem 28: Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	48,9	48,9	48,9
	De acuerdo	15	33,3	33,3	82,2
	Totalmente de acuerdo	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



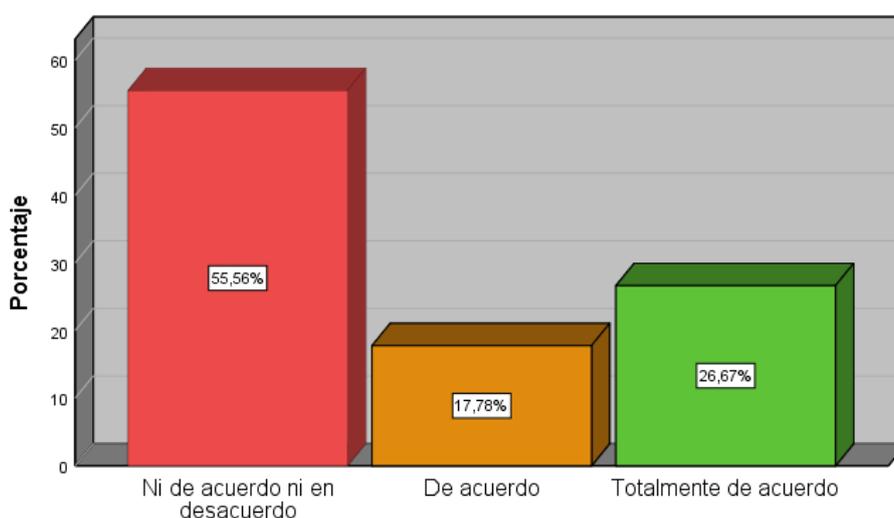
**Figura 38: Gráfico de barra del Ítem 28: Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.**

Mediante la tabla del ítem 28, del 100% de colaboradores, un 48% señaló estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.

**Tabla 44:**

*Ítem 29: Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	55,6	55,6	55,6
	De acuerdo	8	17,8	17,8	73,3
	Totalmente de acuerdo	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



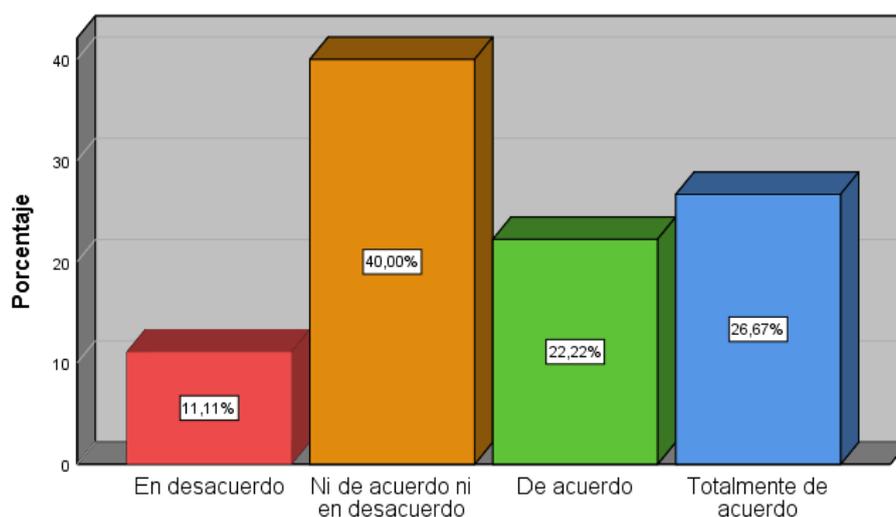
**Figura 39: Gráfico de barra del Ítem 29: Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.**

Como se observa en la tabla del ítem 29, de 45 personas, 25 de ellas señalaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.

**Tabla 45:**

*Ítem 30: Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.*

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulativos
Escala	En desacuerdo	5	11,1	11,1	11,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	40,0	40,0	51,1
	De acuerdo	10	22,2	22,2	73,3
	Totalmente de acuerdo	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



**Figura 40: Gráfico de barra del Ítem 30: Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.**

Se logra apreciar en la tabla del ítem 30, del 100% de colaboradores, un 40 indicio estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.

## 4.1.2 Correlación

### 4.1.2.1 Prueba de hipótesis general

**Tabla 46:**

*Correlación entre las variables contrataciones públicas y desempeño laboral.*

			Contrataciones publicas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Contrataciones publicas	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

H<sub>0</sub>: NO existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Se logra observar en la tabla que mediante la correlación de Spearman se tuvo el resultado de 0,812 considerándose una cifra alta, asimismo se rechaza la H<sub>0</sub> ya que el nivel de significancia bilateral se considera menor a  $(\alpha) = 0,05$  de tal manera se confirma la hipótesis ya que existe relación entre las variables: H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 47:**

*Coefficiente de determinación entre las variables contrataciones públicas y desempeño laboral.*

<i>Resumen del modelo</i>			
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,734	,538	,528	,289
La variable independiente es Contrataciones públicas.			

Se obtuvo una correlación entre las contrataciones públicas y desempeño laboral de 0,734, obteniendo con ello un coeficiente de determinación de 0,538. Lo cual da a entender que las contrataciones públicas representan un 53,3% del desempeño laboral.

#### 4.1.2.2 Prueba de hipótesis específicas

**Tabla 48:**

*Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y calidad del trabajo.*

		Contrataciones publicas	Productividad y calidad del trabajo
Rho de Spearman	Contrataciones publicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Productividad y calidad del trabajo	Coefficiente de correlación	,720**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Se logra observar en la tabla, mediante la correlación de Spearman se pudo observar el resultado de 0,720 considerándose una cifra alta, de tal modo, asimismo se rechaza la  $H_0$  ya que el nivel de significancia bilateral se considera menor a  $(\alpha) = 0,05$  de tal manera se confirma la hipótesis ya que existe relación entre las variables:  $H_1$ : Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 49:**

*Coefficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión productividad y calidad de trabajo.*

<i>Resumen del modelo</i>			
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,690	,476	,463	,318
La variable independiente es Contrataciones públicas.			

Se obtuvo una correlación entre las contrataciones públicas y la productividad y calidad de trabajo de 0,690, obteniendo con ello un coeficiente de determinación de 0,476. Lo cual da a entender que las contrataciones públicas representan un 47,6% de la productividad y calidad de trabajo.

**Tabla 50:**

*Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y eficiencia.*

		Contrataciones publicas	Eficiencia
Rho de Spearman	Contrataciones publicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

$H_1$ : Hipótesis planteada por el investigador.

$H_0$ : Hipótesis Nula.

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Se logra observar en la tabla, mediante la correlación de Spearman se pudo observar el resultado de 0,850 considerándose una cifra alta, asimismo se rechaza la H<sub>0</sub> ya que el nivel de significancia bilateral se considera menor a  $(\alpha) = 0,05$  de tal manera se confirma la hipótesis ya que existe relación entre las variables: H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 51:**

*Coefficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión eficiencia.*

<i>Resumen del modelo</i>			
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,914	,835	,831	,151
La variable independiente es Contrataciones públicas.			

Se obtuvo una correlación entre las contrataciones públicas y la eficiencia de 0,914, obteniendo con ello un coeficiente de determinación de 0,835. Lo cual da a entender que las contrataciones públicas representan un 83,5% de la eficiencia.

**Tabla 52:**

*Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y formación adquirida.*

		Contrataciones publicas	Formación adquirida
Rho de Spearman	Contrataciones publicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	N	45	
	Formación adquirida	Coefficiente de correlación	,760**
Sig. (bilateral)		,000	

	N	45	45
--	---	----	----

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Se logra observar en la tabla, mediante la correlación de Spearman se pudo observar el resultado de 0,760 considerándose una cifra alta, asimismo se rechaza la H<sub>0</sub> ya que el nivel de significancia bilateral se considera menor a  $(\alpha) = 0,05$  de tal manera se confirma la hipótesis ya que existe relación entre las variables: H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

### **Tabla 53:**

*Coefficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión formación adquirida.*

<i>Resumen del modelo</i>			
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,528	,279	,262	,416
La variable independiente es Contrataciones públicas.			

Se obtuvo una correlación entre las contrataciones públicas y la formación adquirida de 0,528, obteniendo con ello un coeficiente de determinación de 0,279. Lo cual da a entender que las contrataciones públicas representan un 27,9% de la formación adquirida

**Tabla 54:**

*Correlación entre las variables contrataciones públicas y la productividad y objetivos conseguidos.*

		Contrataciones publicas	Objetivos conseguidos
Rho de Spearman	Contrataciones publicas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Objetivos conseguidos	Coefficiente de correlación	,789**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

Se logra observar en la tabla, mediante la correlación de Spearman se pudo observar el resultado de 0,789 considerándose una cifra alta, asimismo se rechaza la H<sub>0</sub> ya que el nivel de significancia bilateral se considera menor a  $(\alpha) = 0,05$  de tal manera se confirma la hipótesis ya que existe relación entre las variables: H<sub>1</sub>: Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tabla 55:**

*Coefficiente de determinación entre la variable contrataciones públicas y la dimensión objetivos conseguidos.*

<i>Resumen del modelo</i>			
R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,291	,085	,064	,468
La variable independiente es Contrataciones públicas.			

Se obtuvo una correlación entre las contrataciones públicas y los objetivos conseguidos de 0,219, obteniendo con ello un coeficiente de determinación de 0,085. Lo cual da a entender que las contrataciones públicas representan un 08,5% de los objetivos conseguidos.

#### **4.2 Discusión**

En su estudio, Púm (2018) al querer establecer el vínculo entre las competencias labores y cómo influye en el desempeño laboral, en la que se pudo encontrar una serie de resultados que permitieron enriquecer de información, siendo así que se pudo hallar en los trabajadores de la empresa, demostrando que el 70% de los encuestados expresan que hay una mejoría entre las variables en donde es necesario que todos los jefes que lideran los diversos grupos de trabajo se preocupen en su totalidad por todos ellos, otorgando beneficios laborales, capacitaciones para que cada uno de ellos estén conformes con la empresa en donde laboran. Adicionalmente, logró mostrar que existen algunos factores negativos para el correcto desempeño laboral de los colaboradores, el 52% manifestaron que el primordial factor es la ausencia de capacitaciones y apoyo por parte de los jefes de la empresa. Lográndose observar con notoriedad que es importante trabajar en conjunto tanto por parte de los trabajadores con los empleadores, esto otorgara beneficios entre ambas partes ya que los trabajadores podrán desarrollarse con mayor empeño y dedicación y esto promoverá que la empresa crezca y se desarrolle con éxito. Logrando identificar que existe relación en nuestra

indagación, un 55,6% de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo en que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores. En ello, muchas de las acciones de los empleadores son los encargados de brindar todo lo necesario para que se pueda implementar recursos fundamentales en el aprendizaje de los trabajadores promoviendo su desarrollo de sus habilidades y ser más proactivos en el área de labores.

Mora (2019) llevó a cabo una investigación sobre los elementos importantes que se deben considerar en relación al desempeño laboral, evidenciando una serie de resultados que permitieron profundizar con información, en donde se pudo demostrar que el 85% de los encuestados expresan que los elementos fundamentales en donde es necesario abarcarlo ya que la ética es necesario dentro de un buen ambiente laboral en donde permite que cada trabajador pueda desarrollar sus competencias y exista una relación entre ellas, además es necesario que para que se dé un óptimo desempeño laboral debe existir una comunicación entre los trabajadores con los empleadores esto permitirá que se pueda cumplir con los objetivos necesarios dentro de la institución. Por otro lado, logró mostrar que existen algunos factores negativos para el correcto desempeño laboral de los colaboradores, donde el 50 % de los encuestados estuvieron de acuerdo en la falta de calidad de trabajo. Mediante la evidencia de los diversos casos del desempeño laboral, se logró visualizar con notoriedad que es importante trabajar en conjunto tanto por parte de los trabajadores con los empleadores, esto es fundamental para que cada una de las partes puedan obtener beneficios laborales como económicos. Pudiendo identificar que existe relación con nuestra investigación ya que un 55,6% de los encuestados estuvieron de acuerdo en que dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente. En ello, es necesario que los empleadores se preocupen por el desarrollo y eficiencia de los trabajadores para que de esa manera se pueda desarrollar un mejor desempeño laboral en la institución.

En su investigación, Huaripata (2018) pudo demostrar que el 71,43% de la población encuestada estuvieron de acuerdo en considera que los trabajadores suelen proponer los requerimientos técnicos mínimos en las solicitudes. Logrando demostrar que existen algunos elementos en relación a las contrataciones para el correcto desempeño laboral de los colaboradores, el 52% mencionaron que el elemento principal es la carencia de estrategias en los jefes de la empresa. Mediante la evidencia de los diversos casos del desempeño laboral, se logró visualizar con notoriedad que es importante trabajar en conjunto tanto por parte de los trabajadores con los empleadores, esto otorgara beneficios entre ambas partes ya que los trabajadores podrán desarrollarse con mayor empeño y dedicación y esto promoverá que la empresa crezca y se desarrolle con éxito. Corroborando con los resultados del autor, se determina que existe relación con nuestra investigación ya que, en los resultados se logró demostrar que el 42,2% indicaron estar de acuerdo en que se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente. En ello, muchas de las acciones de los empleadores son los encargados de brindar todo lo necesario para que se pueda implementar recursos fundamentales las contrataciones de los trabajadores promoviendo su desarrollo de sus habilidades y ser más proactivos en el área de labores.

## Conclusiones

**Primera.** – Como primera conclusión, el coeficiente de determinación  $R^2$  fue de 0.538; permitiendo ver que las contrataciones públicas representan en un 53,8% al desempeño labora por lo que se confirma que existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Segunda.** –Se demostró que, el coeficiente de determinación  $R^2$  fue de 0.476; permitiendo ver que las contrataciones públicas representan en un 47,6% a la productividad y calidad de trabajo por lo que se confirma que existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Tercera.** – Se demostró que, el coeficiente de determinación  $R^2$  fue de 0,835; permitiendo ver que las contrataciones públicas representan en un 83,5% a la eficiencia por lo que se confirma que existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Cuarta.** – Por otro lado, se observa que, el coeficiente de determinación  $R^2$  fue de 0,279; permitiendo ver que las contrataciones públicas representan en un 27,9% a la formación adquirida por lo que se confirma que existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

**Quinta.** – Finalmente se determinó que, el coeficiente de determinación  $R^2$  fue de 0,085; permitiendo ver que las contrataciones públicas representan en un 08,5% a los objetivos conseguidos por lo que se confirma que existe una influencia significativa de las

contrataciones públicas en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.

## **Recomendaciones**

**Primera.** – Es fundamental que se pueda desarrollar de manera eficiente el aumento de capacitaciones referente a las contrataciones públicas, a través de programas para que se cumpla con todos los objetivos necesarios en dicha Unidad Ejecutora.

**Segunda.** – Además, es importante que se deba informar la importancia de que exista transparencia dentro de las contrataciones con el fin de terminar con la corrupción en los diversos procesos de contratación, ya que debe existir transparencia a través de convocatorias para con el tiempo generar menos controversias

**Tercero.** – Es importante que se implemente capacitaciones o actividades para motivar a todos los trabajadores y se pueda realizar evaluaciones para detectar futuros problemas que se desarrollen dentro del equipo de trabajo.

**Cuarta.** – Por otro lado, desarrollar una calificación de las competencias laborales que puedan generar un mejor rendimiento. Además, que se pueda dar una correcta gestión de contrataciones respecto a la importancia de los procesos laborales dentro de ellas.

**Quinta.** - Finalmente, se recomienda que las autoridades de la empresa puedan estudiar de manera realista el panorama que poseen en la empresa, la cual puedan señalar si las contrataciones públicas que se piensa adquirir cumplirán con el objetivo que se espera, siendo así que se requiere de especialista para la determinación del desarrollo adecuado de la obra.

## Referencias

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24). Obtenido de <https://www.ripublication.com/ijaer17/ij>
- Bal, M., & De Lange, M. (2018). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1). Obtenido de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joop.12082>
- Bilbao Ramirez, J., & Escobar Callegas, P. (2020). *Investigación educación superior*. (LULU.COM, Ed.) Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=transeccional+correlacional&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=transeccional+correlacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Bohórquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides Rodrigez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es)
- Callata Gallegos, Z. (2018). Motivacion laboral y desempeño docente en la facultad de educacion de la UNA-PUNO. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>

Campos Avellaneda, P., Gutiérrez Crespo, A., & Matzumura Kasano, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte, 10*(2). doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>.

Canales Gil, Á., & Huerta Barajas, J. (2018). *Comentarios a la Ley 9/2017, de Contrataos del Sector Público*. España: Boletín Oficial. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=Y0HRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Reglamento+para+la+adjudicaci%C3%B3n+de+menor+cuant%C3%ADa&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwibve\\_Tl6r2AhW-RjABHYYUCFcQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Y0HRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Reglamento+para+la+adjudicaci%C3%B3n+de+menor+cuant%C3%ADa&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwibve_Tl6r2AhW-RjABHYYUCFcQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false)

Carvajal Gavilanes, E. (2017). *Las competencias del contador y su desempeño laboral en las empresas del sector público del cantón Ambato*. [Tesis de título, Universidad de Ambato]. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25016/1/T3936i.pdf>

Castro, F., Soares Figueiredo, P., Pereira Guizzo, C., & Uchoa Passos, F. (2019). Effect of the motivational factor on lean manufacturing performance: the case of a multinational consumer goods company. *Gestão & Produção, 26*(3). doi:<https://doi.org/10.1590/0104-530X4850-19>

Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=HeiwzQEACAAJ&dq=libro+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSp\\_zn-qf2AhXMJrkGHXxOCRcQ6AF6BAgKEAE](https://books.google.com.pe/books?id=HeiwzQEACAAJ&dq=libro+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSp_zn-qf2AhXMJrkGHXxOCRcQ6AF6BAgKEAE)

Congreso de la República. (2008). *Ley de Contrataciones del Estado*. Lima, Perú: Congreso de la República. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3\\_per\\_dl1017.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_per_dl1017.pdf)

Escobar Gomez, J. (2018). Corrupción e igualdad en el marco de una consulta anticorrupción en Colombia. *Universidad de Limoges*. doi:<https://doi.org/10.25965/trahs.2604>

Gabini, S. (2018). Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica. Teseo. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=zNmfvwEACAAJ&dq=libro+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSp\\_zn-qf2AhXMJrkGHXxOCRcQ6AF6BAgCEAI](https://books.google.com.pe/books?id=zNmfvwEACAAJ&dq=libro+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSp_zn-qf2AhXMJrkGHXxOCRcQ6AF6BAgCEAI)

González Rey, S., González Rodríguez, S., Contreras Pantoja, D., Expósito Vélez, J., Benavides, J., & Safar Díaz, M. (2019). Las transformaciones de la administración pública y del derecho administrativo. Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-las-transformaciones-de-la-administracion-publica-y-del-derecho-administrativo-tomo-ii-9789587901856.html>

Gonzalez Bartolome, M. (2018). Orientacion laboral y promocion de calidad en la formación para el empleo. Tutor Formacion. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=F1FnDwAAQBAJ&pg=PA16&dq=desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi-moWalKj2AhVmFbkGHZ6GC6Q4ChDoAXoECAsQA#v=onepage&q&f=false>

Guerrero Manso, C., & Gimeno Feliu, J. (2021). *Observatorio de los contratos públicos 2020*. Aranzadi / Civitas. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=-EBCEAAAQBAJ&pg=PT639&dq=Aprobaci%C3%B3n+de+obra&hl=es->

419&sa=X&ved=2ahUKEwigoYzyjKr2AhWsmGoFHbA8B-

wQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Aprobaci%C3%B3n%20de%20obra&f=false

Henao, J., & Tellez, S. (2021). *Políticas públicas y regulación en las tecnologías disruptivas: Disrupción tecnológica, transformación y sociedad*. Colombia: Universidad Externado. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=W8k1EAAAQBAJ&pg=PT439&dq=condiciones+que+ofrece+el+mercado&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi2vJCOk6r2AhUukWoFHRG4CE8Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=condiciones%20que%20ofrece%20el%20mercado&f=false>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGRAW-HILL Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huaripata Mestanza, E. (2018). *Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la Municipalidad distrital de Chugur*. [Tesis de título, Universidad César Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29938/Huaripata\\_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29938/Huaripata_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Management and Economics*, 5(6), 36-43. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/310498763\\_Job\\_Performance\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Motivation\\_A\\_Critical\\_Review\\_of\\_Their\\_Relationship](https://www.researchgate.net/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship)

Landa, C., & Grández, P. (2021). *La construcción de la democracia y la garantía de los derechos: 25 años del Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: Palestra Editores.

Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=PZZUEAAAQBAJ&pg=PT299&dq=Pedido+de+aclara%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjHiNr7toD3AhV7TTABHT9AB1IQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Pedido%20de%20aclara%C3%B3n&f=false>

López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*. Obtenido de <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ersnt, C. (2019). Economía de plataformas y empleo. CIPPEC. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=682aDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajador+y+empleador&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwib8qXAlaj2AhVXI7kGHeQ0AhcQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false>

Manayay Huamán, H. (2021). *Programa de fortalecimiento de capacidades en contrataciones públicas para mejorar el procedimiento de selección en la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz*. [Tesis de título, Universidad Señor de Sipan]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8138/Manayay%20Huam%C3%A1n%20Hip%C3%B3lito.pdf?sequence=1>

Marx, J., & Mouselli, S. (2018). *Modernizing the academic teaching and research environment: Methodologies and cases in business research*. Springer. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es>

Mathews, C., & Khann, I. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review . *International Journal of Science and Research*, 5(4), 852-855. Obtenido de <https://d1wqtxs1xzle7.cloudfront.net/492249>

Montenegro Solarte, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de consturccion en Colombia*. [Tesis de titulo,Universidad del Rosario]. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/MontenegroSolarte-FranciscoJavier-2016.pdf;jsessionid=9A86354A6C45601C0C4FE6B7782CF342?sequence=7>

Mora Salazar, J. (2019). *La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral*. [Tesis de doctorado,Universidad Metropolitano de Educacion,Ciencia y Tecnologia]. Obtenido de <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2340>

Morón, J. C., & Aguilera, Z. (2017). *Aspectos jurídicos de la contratación*. Perú: Fondo Editorial de la PUCP. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=y6DNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Contratacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj\\_pOrhsoD3AhUrSzABHdW5CNIQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=y6DNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Contratacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj_pOrhsoD3AhUrSzABHdW5CNIQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false)

Nieves Mujica, J. (2019). *Introduccion al Derecho laboral*. Pontifica Universidad Catolica del Perú. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=\\_ULZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=](https://books.google.com.pe/books?id=_ULZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=)

trabajador+y+empleador&hl=es-

419&sa=X&ved=2ahUKEwib8qXAlaj2AhVXI7kGHeQ0AhcQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q&f=false

Ñaupas Paitán, H., Valdiva Dueñas, R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E.

(2019). *Metología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis.*

Ediciones de la U. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_cuanti.html?id=KzSjDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_cuanti.html?id=KzSjDwAAQBAJ&redir_esc=y)

OECD. (2017). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública la contratación Publica en*

*el Perú Reforzando Capacidad y Coordinación.* Lima: OECD Publishing. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=MkE5DwAAQBAJ&pg=PA59&dq=Valor+referencial+de+contrataci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGka\\_Gaf2AhWmnGoFHRCKAPgQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Valor%20referencial%20de%20contrataci%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=MkE5DwAAQBAJ&pg=PA59&dq=Valor+referencial+de+contrataci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGka_Gaf2AhWmnGoFHRCKAPgQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Valor%20referencial%20de%20contrataci%C3%B3n&f=false)

Oliveira, L., & Couto Monteir, E. (2019). Comparing attitudes of public servants and

outsourced employees. *Scielo.* Obtenido de

<https://www.scielo.br/j/rmj/a/cDkcXfFbpRgp3PLgPSKSksM/?lang=en>

Oviedo, A. (2021). *SGC-24 Procedimiento Gestión de Reclutamiento y Selección de*

*Personal.* Educa Digital. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=zdk6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Proceso+de+selecci%C3%B3n&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=zdk6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Proceso+de+selecci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Proceso%20de%20selecci%C3%B3n&f=false)

[419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Proceso%20de%20selecci%C3%B3n&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=zdk6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Proceso+de+selecci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Proceso%20de%20selecci%C3%B3n&f=false)

se

- Parodi, C. (2018). Perú: Sin instituciones no hay desarrollo. *Gestion*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/08/peru-sin-instituciones-no-hay-desarrollo.html/>
- Pino Núñez, C. (2020). *Competencias laborales y gestión de contrataciones en el Gobierno Regional de Ayacucho - 2019*. [Tesis de título, Universidad Peruana de los Andes]. Obtenido de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2957/TT037\\_45595660.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2957/TT037_45595660.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Platis, C., Rektlis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 480-487. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Pum Miranda, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. [Tesis de título, Universidad Rafael Landívar]. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Quispe Ancco, A. (2018). *Gestión de contrataciones del Estado y proyectos de inversión pública obras - Municipalidad de Pichari, Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14854>
- Ramos Villagrasa, P., Barrada, J., Fernandez del Rio, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3). Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Ramos Villagrasa, P., Barrada, J., Fernandez del Rio, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self report scales: The case of the individual work

performance questionnaire. *Scielo*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>

Rando Burgos, E. (2019). *Perspectiva jurídica de la planificación territorial en la provincia de Huelva*. España: Servicio de Publicacion de la Universidad de Huelva. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=j\\_ebDwAAQBAJ&pg=PA54&dq=Elaboracion+de+bases&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjE6J30uID3AhWtQTABHS\\_6AwMQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Elaboracion%20de%20bases&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=j_ebDwAAQBAJ&pg=PA54&dq=Elaboracion+de+bases&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjE6J30uID3AhWtQTABHS_6AwMQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Elaboracion%20de%20bases&f=false)

Schopf Olea, A. (2018). La buena fe contractual como norma jurídica. *Revista Chilena de Derecho Privado*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n31/0718-8072-rchdp-31-0109.pdf>

Silva Rodriguez, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano. Area de innovacion y Desarrollo. doi:[https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSp\\_zn-qf2AhXMJrkGHXxOCRCQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=libro%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libro+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiSp_zn-qf2AhXMJrkGHXxOCRCQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=libro%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false)

Suharto, A., Suyanto, A., & Nedi, H. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206. Obtenido de [https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The\\_impact\\_of\\_organizational\\_commitment\\_on\\_job\\_performance.pdf](https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf)

- Tomalá Liriano, O. (2019). *Estrategias de motivacion para mejorar el desempeño laboral en la gobernacion, provincia de Santa Elena,2018*. [Tesis de titulo,Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena]. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5178/1/UPSE-TAE-2019-0128.pdf>
- Ventura León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Vílchez Asalde, M., Collazos Alarcón, M., Heredia Llatas, F., & Sotomayor Nunura, G. (2020). Evaluación de la eficiencia y eficacia en la contratación de obras mediante licitación pública en el gobierno regional Lambayeque, 2017 - 2019. *Universidad y Sociedad. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-253.pdf>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de psicología*, 33(3), 708-713. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia\\_social2.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social2.pdf)

**Apéndice A: Matriz de consistencia**

**TÍTULO:** LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIO DE AGUA POTABLE, BARRANCA, 2021

**UNIVERSIDAD:** UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS

**AUTOR:** ROBINZON BLAS ESPINOZA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?	Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	Variable 1: CONTRATACIONES PÚBLICAS			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
			Artículo 26	Aprobación del titular de la entidad	1-2	Bajo 16-37 Regular 38-59 Alto 60-80
				Reglamento para la adjudicación de menor cuantía	3-4	
			Artículo 27	Valor referencial de contratación	5-6	
				Posibilidades de precios y condiciones que ofrece el mercado	7-8	
			Artículo 28	Consultas y observaciones al contenido de las Bases	9-10	
Pedidos de aclaración	11-12					

			Artículo 29	Elaboración de las bases	13-14	
				Proceso de selección	15-16	
<b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>			
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>NIVELES</b>
¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?	Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la productividad y calidad del trabajo en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	Productividad y calidad del trabajo	Plantilla productiva e incentivación	1-2	Bajo 14-32 Regular 33-51 Alto 52-70
				Tareas específicas asignadas	3-4	
¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?	<i>Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.</i>	Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la eficiencia en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	Eficiencia	Maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto	5-6	
				Facilitar procesos y herramientas	7-8	
¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en la formación	Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en la formación	Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en la	Formación adquirida	Invertir en la formación del empleado	9-10	

adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?	adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	formación adquirida en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.		Seleccionar áreas formativas	11-12	
¿De qué manera las contrataciones públicas influyen en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021?	Determinar cómo las contrataciones públicas influyen en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	Existe una influencia significativa de las contrataciones públicas en los objetivos conseguidos en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021.	Objetivos conseguidos	Pactar objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto	13-14	
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>
<b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel:</b> Explicativo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> No experimental		<b>Población:</b> 45 personas <b>Muestra:</b> 45 personas		<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario		SPSS

## Apéndice B: Instrumento de la Investigación

### CUESTIONARIO

**Título:** “: Las contrataciones públicas y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, barranca, 2021. la presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar cómo las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021

**Indicaciones:**

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

<b>VARIABLE 1: CONTRATACIONES PUBLICAS</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SOBRE LA DIMENSIÓN ARTICULO 26</b>					
1. Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.					
2. Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.					
3. Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.					
4. Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección					
<b>SOBRE LA DIMENSIÓN ARTICULO 27</b>					
5. Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.					
6. Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.					
7. Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral.					
8. En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado.					
<b>SOBRE LA DIMENSIÓN ARTICULO 28</b>					

9. Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.					
10. Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.					
11. Es importante que se brinden las bases de acuerdo a los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.					
12. Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.					
<b>SOBRE LA DIMENSIÓN ARTICULO 29</b>					
13. Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral					
14. Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.					
15. Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.					
16. Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral.					

## Cuestionario

**Título:** “: Las contrataciones públicas y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, barranca, 2021. la presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar cómo las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral en una empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021

### Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>RESPUESTAS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SOBRE LA DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
1. Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.					
2. La plantilla productiva y incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores.					
3. Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.					
4. Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral.					
<b>SOBRE LA DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>					
5. Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores.					
6. Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.					
7. Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.					
8. Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.					

<b>SOBRE LA DIMENSIÓN FORMACION ADQUIRIDA</b>					
9. Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades.					
10. Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral.					
11. Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.					
12. Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.					
<b>SOBRE LA DIMENSIÓN OBJETIVOS CONSEGUIDOS</b>					
13. Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.					
14. Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.					

### Apéndice C: Instrumento de Validación

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE BUSCA DETERMINAR CÓMO LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIO DE AGUA POTABLE, BARRANCA, 2021.

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ARTICULO 26</b>								
1.	Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.	X		X		X		
2.	Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.	X		X		X		
3.	Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.	X		X		X		
4.	Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección.	X		X		X		
<b>ARTICULO 27</b>								
5.	Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.	X		X		X		
6.	Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.	X		X		X		
7.	Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral.	X		X		X		
8.	En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las	X		X		X		

	vacantes laborales que existen en el mercado.						
<b>ARTICULO 28</b>							
9.	Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.	X		X		X	
10.	Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.	X		X		X	
11.	Es importante que se brinden las bases de acuerdo a los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.	X		X		X	
12.	Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.	X		X		X	
<b>ARTICULO 29</b>							
13.	Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.	X		X		X	
14.	Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.	X		X		X	
15.	Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.	X		X		X	
16.	Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral.	X		X		X	
<b>PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO</b>							

17.	Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
18.	La plantilla productiva y incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores.	X		X		X		
19.	Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
20.	Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral.	X		X		X		
<b>EFICIENCIA</b>								
21.	Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores.	X		X		X		
22.	Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
23.	Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.	X		X		X		
24.	Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.	X		X		X		
<b>FORMACION ADQUIRIDA</b>								

25.	Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades.	X		X		X	
26.	Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral.	X		X		X	
27.	Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X	
28.	Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.	X		X		X	
<b>OBJETIVOS CONSEGUIDOS</b>							
29.	Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.	X		X		X	
30.	Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:**                   **Mg. Santamaria Portocarrero, Walter**                   **DNI: 41028327**

**Especialidad del validador: Magister**

**31 de agosto de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a dashed line.

-----  
**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE BUSCA DETERMINAR CÓMO LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIO DE AGUA POTABLE, BARRANCA, 2021.**

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>ARTICULO 26</b>								
5.	Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.	X		X		X		
6.	Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.	X		X		X		
7.	Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.	X		X		X		
8.	Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección.	X		X		X		
<b>ARTICULO 27</b>								
25.	Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.	X		X		X		
26.	Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.	X		X		X		
27.	Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral.	X		X		X		
28.	En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado.	X		X		X		

<b>ARTICULO 28</b>							
29.	Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.	X		X		X	
30.	Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.	X		X		X	
31.	Es importante que se brinden las bases de acuerdo a los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.	X		X		X	
32.	Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.	X		X		X	
<b>ARTICULO 29</b>							
33.	Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.	X		X		X	
34.	Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.	X		X		X	
35.	Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.	X		X		X	
36.	Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral.	X		X		X	

<b>PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO</b>							
37.	Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.	X		X		X	
38.	La plantilla productiva y incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores.	X		X		X	
39.	Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.	X		X		X	
40.	Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral.	X		X		X	
<b>EFICIENCIA</b>							
21.	Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores.	X		X		X	
22.	Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.	X		X		X	
23.	Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.	X		X		X	
24.	Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.	X		X		X	

<b>FORMACION ADQUIRIDA</b>							
25.	Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades.	X		X		X	
26.	Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral.	X		X		X	
27.	Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X	
28.	Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.	X		X		X	
<b>OBJETIVOS CONSEGUIDOS</b>							
29.	Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.	X		X		X	
30.	Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

**Mg. Guerrero Muñoz, Rody Anibal**

**DNI: 06773041**

**Especialidad del validador: Abogado**

**31 de agosto de 2021**



**Firma**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE BUSCA DETERMINAR CÓMO LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIO DE AGUA POTABLE, BARRANCA, 2021.**

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
ARTICULO 26							

9.	Es necesario que se cuenten con la aprobación del titular de la entidad a fin de tener conocimiento sobre los trabajadores que desempeñaran sus funciones en dicha entidad.	X		X		X		
10.	Es importante que los titulares de la entidad se informen sobre los diversos vacantes de trabajo que existen en la entidad.	X		X		X		
11.	Es necesario que se prevalezca un monto referido al proceso de selección.	X		X		X		
12.	Es importante que se pueda asignar un monto acorde a las necesidades de los procesos de selección.	X		X		X		
<b>ARTICULO 27</b>								
45.	Es importante que se brinde un monto necesario de acuerdo al órgano encargado de las contrataciones.	X		X		X		
46.	Es necesario que en los diversos tipos de procesos de selección se daba gestionar los recursos de presupuestos necesarios.	X		X		X		
47.	Es importante que cada trabajador pueda informarse sobre los distintos puestos de trabajo que existen en el mercado laboral.	X		X		X		
48.	En el área laboral es importante que los trabajadores se orienten de las vacantes laborales que existen en el mercado.	X		X		X		
<b>ARTICULO 28</b>								
49.	Es necesario que se pueda desarrollar potenciales proveedores existentes en el mercado, y de esta manera, incentivar su participación en el procedimiento de contratación pública.	X		X		X		
50.	Se debe precisar que en el mercado laboral se pueda llevar a cabo las contrataciones públicas de manera más eficiente.	X		X		X		

51.	Es importante que se brinden las bases de acuerdo a los lineamientos necesarios para el desarrollo profesional de cada trabajador.	X		X		X		
52.	Es importante que las bases cumplan con el requerimiento mínimo en las contrataciones públicas.	X		X		X		
<b>ARTICULO 29</b>								
53.	Es necesario que se pueda desarrollar un correcto proceso de selección a través de requisitos necesarios con la finalidad de obtener un buen desempeño laboral.	X		X		X		
54.	Se debe brindar todo lo necesario a fin de conseguir una persona capacitada para el puesto laboral en que quiere desarrollar.	X		X		X		
55.	Es necesario que se pueda brindar un óptimo proceso de selección a fin de que todos los interesados en el puesto de trabajo puedan desarrollar sus capacidades de acuerdo a la vacante laboral.	X		X		X		
56.	Se menciona que es importante que las personas que postulan a la vacante de trabajo cumplan con los requisitos necesarios para obtener una vacante laboral.	X		X		X		
<b>PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO</b>								
57.	Es necesario que las empresas se preocupen por brindar incentivos hacia sus trabajadores con la finalidad de mejorar sus habilidades en el desarrollo del trabajo.	X		X		X		
58.	La plantilla productiva y incentivación son factores importantes para que se dé un mejor desarrollo de los trabajadores.	X		X		X		

59.	Es necesario que los trabajadores desarrollen sus capacidades de una forma sencilla en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
60.	Es importante que las tareas asignadas se puedan desarrollar en un tiempo determinado a fin de ser más productivos en el área laboral.	X		X		X		
<b>EFICIENCIA</b>								
21.	Es importante brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de cada trabajador y que el empleador se preocupe por el desarrollo de los trabajadores.	X		X		X		
22.	Es necesario que los empleadores brinden los recursos necesarios para de esa manera lograr mejorar la productividad de los trabajadores.	X		X		X		
23.	Es importante que se desarrolle las herramientas necesarias para implementar el conocimiento de los trabajadores.	X		X		X		
24.	Dentro del área de labores es necesario que se faciliten los procesos para que el trabajador sea más eficiente.	X		X		X		
<b>FORMACION ADQUIRIDA</b>								
25.	Es necesario que los empleadores puedan invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores y de esa manera puedan desarrollar mejor sus habilidades.	X		X		X		
26.	Se debe precisar que el desarrollo profesional de los trabajadores debe ser con la ayuda de sus empleadores a fin de poder brindar las herramientas necesarias para su mejor desempeño laboral.	X		X		X		

27.	Es importante que en la empresa se puedan habilitar áreas donde se pueda dar el desarrollo profesional de los trabajadores.	X		X		X	
28.	Las empresas deben habilitar áreas donde se pueda dar un apoyo a los trabajadores a fin de brindar seguridad y estrategias laborales.	X		X		X	
<b>OBJETIVOS CONSEGUIDOS</b>							
29.	Es necesario que los jefes de las diversas áreas de labores se encarguen del cumplimiento de objetivos en un tiempo específico a fin de que todos sean más productivos.	X		X		X	
30.	Se menciona que es importante que los trabajadores sean organizados y cumplan con los objetivos en un tiempo señalado a fin de alcanzar logros en la empresa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**                      Aplicable                       Aplicable después de corregir                       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:**                      **Dra. Salazar Llerena, Silvia Liliana**                      **DNI: 10139161**

**Especialidad del validador: Metodóloga**

**31 de agosto de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Silvia Patricia A.', written in a cursive style.

-----  
**Firma**

### Apéndice D: Base de datos

Contrataciones publicas																Desempeño Laboral																
																Productividad y calidad del trabajo				Eficiencia				Formación adquirida				Objetivos conseguidos				
Articulo 26				Articulo 27				Articulo 28				Articulo 29				P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5
5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5

5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3		
5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3		
5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3		
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	3	3		
5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3		
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3		
4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3		
4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3		
4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	
5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	
5	5	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	
4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	
4	3	3	4	3	3	5	5	3	4	4	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	2	2	
3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	3	3	3	
3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	2	2	
3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2
3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2
3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2