



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones
públicas del gobierno regional de Tacna – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gutierrez Acarapi, Rolando Ruiz (orcid.org/0000-0002-1903-8813)

ASESORA:

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0000-1629-1776)

CO-ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Para mi familia, por su atención, esfuerzo, dedicación, amor, por aconsejarme dirigirme, a mis padres Julia y Julian, por su motivación y sus buenos consejos, los que me ayudaron a lograr este importante reto, convirtiéndose así en un objetivo realizado.

Agradecimiento

Primeramente, dar Gracias a Dios, por brindarme de su sabiduría e inteligencia el que me ayudo a vencer las dificultades presentadas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, por darme el coraje y fortaleza, por iluminar mi camino. A mi madre y a mi padre, los que me educaron e hicieron de mí una persona con principios y valores, gracias por su amor y apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO:	7
III. METODOLOGÍA:	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de analisis	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS:	27
V. DISCUSIÓN:.....	51
VI. CONCLUSIONES:	57
VII. RECOMENDACIONES:	58
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 1	27
Tabla 2. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 2	28
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 3.	29
Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 4	30
Tabla 5. Validación de expertos. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 5	31
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 6	32
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 7	33
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 8	34
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 9	35
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 10	36
Tabla 11. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Programación y actuaciones preparatorias, pregunta 1	37
Tabla 12. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Programación y actuaciones preparatorias, pregunta 2	38
Tabla 13. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas,	

dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 3	39
Tabla 14. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 4	40
Tabla 15. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 5	41
Tabla 16. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 6	42
Tabla 17. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 7	43
Tabla 18. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 8	44
Tabla 19. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 9	45
Tabla 20. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 10	46

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de la entidad, pregunta 1.	27
Figura 2. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de la entidad, pregunta 2.	28
Figura 3. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las actividades, pregunta 3.	29
Figura 4. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las actividades, pregunta 4.	30
Figura 5. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las personas, pregunta 5.	31
Figura 6. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las personas, pregunta 6	32
Figura 7. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Objetivos, pregunta 7	33
Figura 8. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Capacitación, pregunta 8	34
Figura 9. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Capacitación, pregunta 9	35
Figura 10. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Principios de aprendizaje, pregunta 10	36
Figura 11. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Programación, pregunta 1	37
Figura 12. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Actuaciones preparatorias, pregunta 2	38

Figura 13. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Convocatoria, pregunta 3	39
Figura 14. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Registro de participantes, pregunta 4.	40
Figura 15. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Consultas y observaciones, pregunta 5.	41
Figura 16. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Absolución de consultas y observaciones, pregunta 6.	42
Figura 17. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Elevación de observaciones a las bases, al OSCE, pregunta 7.	43
Figura 18. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Integración de las bases, pregunta 8	44
Figura 19. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Presentación de ofertas, pregunta 9	45
Figura 20. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Evaluación y calificación de ofertas, pregunta 10	46

RESUMEN

La presente investigación titulada “procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022”, fue aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. La teoría que fundamenta el estudio procede de Snell y Bohlander (2016) y la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. El objetivo fue determinar la relación que existe entre los procesos de capacitación y las contrataciones públicas en dicha entidad. La investigación fue realizada con una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, tomando como población el total de trabajadores que intervienen en el desarrollo del proceso de contratación de las compras, servicios y obras, tanto de la Oficina de Abastecimiento y Control Patrimonial. El total de muestra fue conformada por 30 trabajadores. Los datos se recolectaron a través de dos encuestas bajo la escala de Likert. La información fue tabulada Excel e ingresada al programa estadístico SPSS para su respectivo procesamiento de análisis e interpretación. Se concluyó que existe una relación significativa entre el proceso capacitación y las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna. La prueba estadística dio como resultado un rho de Pearson de 0,869, con un $p=0,000 \leq 0,05$.

Palabras clave: Procesos de Capacitación, contrataciones públicas, Gestión.

ABSTRACT

The present investigation entitled "training processes in the management of public procurement of the regional government of Tacna - 2022", was applied to the workers of the Regional Government of Tacna. The theory underlying the study comes from Snell and Bohlander (2016) and Law No. 30225, State Contracting Law. The objective was to determine the relationship that exists between the training processes and public procurement in said entity. The research was carried out with a quantitative approach methodology, correlational level and non-experimental design, taking as a population the total number of workers involved in the development of the contracting process for purchases, services and works, both from the Supply Office and Property Control. The total sample was made up of 30 workers. The data was collected through two surveys under the Likert scale. The information was tabulated in Excel and entered into the SPSS statistical program for its respective analysis and interpretation processing. It was concluded that there is a significant relationship between the training process and the public procurement of the regional government of Tacna. The statistical test resulted in a Pearson's rho of 0.869, with a $p= 0.000 \leq 0.05$.

Keywords: Training processes, public procurement, Management.

I. INTRODUCCIÓN:

En el mundo, cuando nos referimos a contratación pública tenemos que entender que este tema es de vital importancia económica a un nivel nacional como internacional, así mismo se puede indicar que este representa una parte significativa del PIB nacional. En los organismos gubernamentales las contrataciones públicas generan que estos tengan recursos que ayudan a los gobiernos a brindar servicios públicos además que otras áreas puedan desenvolver sus actividades. Los sistemas de contratación pública inciden en el uso eficiente de los recursos gubernamentales y también en la confianza en los gobiernos. La relación entre calidad y precio, el libre acceso a la información que se relaciona con los contratos públicos, así también las mismas oportunidades para que los proveedores puedan competir para que puedan lograr contratos públicos, estos son requisitos para llevar a cabo un sistema eficiente de contratación pública. (OMC, 2016)

Las contrataciones y compras públicas son instrumentos útiles las cuales buscan enmendar las necesidades de la sociedad, fin esencial del estado, en las contrataciones se utilizan recursos económicos de un estado, el cual se usa para el bien de la población. El valor de de las compras y contrataciones, aproximadamente en los Estados latinoamericanos y del Caribe en contrataciones ascienden aproximadamente al 15% del PIB, más o menos, unos 250 mil millones de dólares al año. Así mismo se puede estimar que las entidades públicas pagan en sobreprecios un 40% del valor real, todo debido por las consecuencias de la realización de pagos retrasados. Lo que se contrata normalmente se paga en su mayoría con plata que pagan los participantes de distintas formas de recaudación y gran parte son resueltas por medio de las contrataciones públicas. (Collado, 2014)

En Sudamérica ya desde varios años atrás se vienen presentando constantes preocupaciones sobre cómo se puede mejorar la contratación pública. Así mismo se viene considerando que este debe de ser la más transparente posible, ya que -según la OECD – constituye este el escenario

en donde se cruzan el parte del sector privado y público, esto genera la corrupción. Además de que por el canal de la transparencia contribuye para el manejo de malas prácticas de corrupción, también conllevan a otros objetivos: también se busca generar la equidad y mucho menos discriminar proveedores, también con esto se genera que se tenga más participación de proveedores que no tienen costumbres con el funcionamiento del sistema y sus procedimientos, se masifica la cantidad de empresas que proveen al Estado, también se perfecciona la forma de admitir decisiones de la administración contratante, además se presenta al público y al conteo social la gestión de la administración, también se busca promover, y se realiza lo que indican las normas y se hacen mucho más previsible el efecto de los procedimientos de contrataciones. (CEPAL, 2015)¹

Para el funcionamiento de toda entidad del sector público, las compras y contrataciones públicas se presentan como factores determinantes debido a la incidencia que tienen sobre su gasto total, por lo tanto, este desempeño es fundamental para la economía y su desarrollo. Así mismo es esencial entonces, promover la transparencia para ganar eficiencia en la gestión de las adquisiciones estatales, así entonces, el gasto público será mucho más eficiente con el uso de los recursos. Por lo tanto, el diseño del sistema de compras públicas el cual representa un desafío para la intervención del estado, aunque a veces este tema es dejado de lado en la administración pública, además se ha iniciado con la incorporación de conceptos e ideas relativos al aumento de la eficiencia en la gestión de contrataciones públicas, acogiendo la adopción de mecanismos que faciliten el acceso. (Fontana, 2017)

A nivel nacional en el Perú, las falencias de las áreas administrativas y áreas técnicas con la presentación de expedientes en las áreas de contrataciones de las entidades públicas genera que se apliquen una ineficiente aplicación de los instrumentos de gestión el mismo que obstruye la eficacia en los procesos de contrataciones de las entidades públicas. Así mismo se pueden apreciar que la principal deficiencia es la sobrevaloración de las obras entre el 8 al 15% del 78% de todas las obras que se ejecutaron

en los últimos años, esto hace evidente la corrupción que se da durante el proceso de contratación, así también se puede ver la deficiente calidad de las obras generadas por causa de la corrupción, entre otros. (Guamán, 2018). Así mismo, se puede ver que en los distintos niveles de gobierno, se hacen inversiones que estas necesariamente no satisfacen las necesidades de la población o no realizan los gastos de los recursos que son presupuestados por el estado, lo que hace que se presente una deficiente utilización, administración de los recursos públicos los que se reflejan en obras no ejecutadas, obras que no se pueden hacer mantenimiento debido a proyectos no liquidados, situaciones que evidencian las falencias de la gestión de las contrataciones (Pacheco, 2019).

En la región de Tacna se viene observando diferentes deficiencias en los distintos procesos de contrataciones públicas, en las distintas etapas de los procesos sea en la etapa de acciones preparatorias, procedimiento de selección o etapa contractual dentro de la región de Tacna. Algunas deficiencias observadas que se han presentado han sido el favorecimiento a proveedores que no cumplen con los requisitos establecido en la ley de contrataciones, incumplimiento de plazos de las licitaciones y contrataciones, sobrevaloración de obras, estos actos perjudican a las entidades públicas locales, en lo repercuten con la recepción de bienes, obras de mala calidad y quienes finalmente vendrían a ser más perjudicados serían los ciudadanos de a pie que esperan contar con productos finales sea en infraestructura o bienes de buena calidad con el único propósito de lograr brindar una mejorar calidad de vida a los pobladores locales. (OSCE,2022)

Ante lo expuesto se realizó la formulación del siguiente problema de investigación ¿De qué manera los procesos de capacitación se relacionan con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022? Y como problemas específicos: ¿De qué manera la elaboración del plan de procesos de capacitación se relaciona con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022? ¿De qué manera la implementación de los procesos de capacitación se relaciona con

la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022? ¿De qué manera la evaluación de los Procesos de capacitación se relaciona con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022?

Lo que indica Bernal (2010): “En el desarrollo de su investigación tiene una justificación teórica, cuyo objetivo de su investigación es promover el debate y la reflexión a nivel académico en función al conocimiento existente, la confrontación de una teoría, además de contrastar los resultados”.

El autor tomo como consideración principal cuatro fases debido a que son todos los procedimientos que se hacen para hacer efectiva un proceso de contratación, esto aporta en establecer responsabilidad y desenvolvimiento de las consecuencias la cual se generan, ya sea del área encargada de las contrataciones o en las áreas usuarias, debido a que se da desde el inicio de la necesidad, las acciones preparatorias, procedimiento de selección, hasta la etapa contractual.

Bernal (2010): “Este indica que en su estudio realizado el cual hace mención que tiene justificación práctica debido a que cuando esté en su desarrollo contribuye en la solución de un problema o al menos, este contenga estrategias, técnicas que cuando se apliquen ayuden a solucionarlo. Los estudios que se realizan de este nivel de investigación, normalmente son de carácter práctico o pueden describir, analizar un problema o también pueden plantear estrategias, técnicas las cuales aporten para solucionar problemas verdaderos”.

Con la presente investigación en una entidad pública gubernamental se buscó lograr una mejor eficiencia en el desenvolvimiento en la gestión de los procedimientos de contrataciones públicas debido a que se llevó a cabo la identificación de oportunidades para el personal técnico, administrativo calificado, así mismo la actualización en las continuas modificaciones. Las actualizaciones que se dan generan que las personas que trabajan alteren su criterio durante la ejecución de la gestión de los procedimientos de contrataciones públicas. La presente investigación tiene como propuesta

brindar información útil para distintas entidades públicas, porque este contribuirá con incentivar al personal técnico y administrativo a llevar a cabo de mejor manera sus funciones, con un mejor desenvolvimiento debido a que se contribuye con el conocimiento.

Según Méndez (2012), este en su estudio de investigación hace mención que se justifica metodológicamente “todo en función a que la investigación que se pretende hacer, genere la proposición de un nuevo método además podría también brindar una propuesta que genere conocimiento valido y confiable”.

Entonces, se pudo realizo un cuestionario, el que ayudo con la identificación de las necesidades por las fases de un proceso de contratación, con la que el personal de la entidad gubernamental tiene la necesidad de consolidar conocimientos, con un solo propósito el de agilizar los procesos que necesariamente repercuten en las contrataciones públicas.

La presente investigación la cual se justifica económicamente “se encentra sujeta a la propuesta de medidas o al planeamiento para dar soluciones, la que normalmente es usual en materia de economía y materias administrativas” (Arbaiza, 2014, p. 74).

El adiestramiento periódico a los servidores públicos que se encargan de evaluar, revisar procesos de contrataciones públicas, este genera que se pueda llevar a cabo el ahorro de recursos, ya que disminuye las deficiencias que se presentan en las fases de los procedimientos de contrataciones, así mismo esto repercute en la ejecución de los proyectos, debido a que estos se llevan a cabo durante un periodo estimado en un expediente técnico que a su vez son ejecutados para el beneficio de la población.

Sostiene Arbaiza (2014) “cuando se estima el impacto social, es necesario determinar las consecuencias esperadas, después de la participación, para los beneficiarios, este debe ser sustentado en un determinado periodo y a su vez debe estar vinculado a la finalidad del estudio desarrollado” (p. 74).

El presente estudio realizado llevándolo al ámbito social el cual comprende básicamente los procedimientos de contrataciones públicas, el cual ayuda principalmente en el comportamiento, hábito y prácticas de los servidores públicos, debido a que, con llevar a cabo las contrataciones públicas en los tiempos establecidos, ayudara en mejorar el confort y las perspectivas de avance en las poblaciones favorecidas con las contrataciones públicas que llevan a cabo las entidades gubernamentales.

De la investigación realizada se determinó como objetivo general reconocer los procesos de capacitación se relacionan con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022. Como objetivos específicos se consideraron: reconocer de qué manera la elaboración del plan de procesos de capacitación se relaciona con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022, reconocer de qué manera la implementación de los procesos de capacitación se relaciona con la gestión de las contrataciones públicas; y, reconocer de qué manera la evaluación de los Procesos de capacitación se relaciona con la gestión de las contrataciones públicas.

Se planteó como hipótesis general: H: existe relación entre los procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022 Como hipótesis específicas se plantearon: H1 existe relación entre la elaboración del plan de procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022, H2: existe relación entre la implementación de los procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022 y H3: existe relación entre de la evaluación de los Procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

Los antecedentes internacionales que se relacionan con las variables consideradas fueron las siguientes:

Pimenta (2002) indica que el área encargada de llevar a cabo las compras y las contrataciones de las entidades gubernamentales necesariamente tiene que ser uno de los elementos principales en lo que a los procesos de reajuste del Estado refiere. Así mismo conforme pasa el tiempo el Estado viene modificando la forma de adquirir bienes y servicios, se da la tendencia de realizar más contrataciones pasando a ser cada vez más un ente que Contrata, Regula y Evalúa. El Estado puede planificar de distintas maneras ya sea: administración directa, contratación privada, mediante la contratación de personal que no necesariamente trabajan con el estado, concesiones, privatización con reglamentación y otras. Con la finalidad de descentralizar, el Estado considera ciertos principios para las contrataciones públicas estos son: por terceros, transparencia, calificación en función de resultados, la realización de un modelo de administración que sea descentralizado pero que sea adherido y además de realizar una búsqueda del precio más bajo y de mayor calidad. El despacho encargado de la información correspondiente a sistemas tiene incidencia con integrar las compras con los gastos financieros, y también con la integración de las licitaciones electrónicas.

Alcívar (2021) hace mención que en el país de Ecuador la contratación pública ya está establecida por la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCPP) y su Reglamento. El objetivo principal del estudio es revisar, la forma de cómo se fue dando las contrataciones del área de salud en el Ecuador y también lo referente con los problemas que se presentan en Las Direcciones Distritales de Salud por causa de una gestión por proceso inadecuada que se da en las contrataciones, por tanto, con la definición de objetivos se estableció el desarrollo del estudio. Así mismo se revisó lo referente a la teoría los que sirvieron en la sustentación del análisis de la eficiencia y eficacia de los procedimientos de contrataciones públicas,

además en el presente artículo se identificaron las posibles amenazas y las oportunidades que normalmente se dan en la gestión de una organización, los que permiten realizar mejores prácticas con los que se establece inferencias sólidas y dar solución con la finalidad de llevar a cabo un mejor proceso de contratación pública el que es ejecutado por los ministerios de salud. El presente estudio de investigación se realizó mediante un enfoque cualitativo. Se usó la técnica de la triangulación de información, por medio de la observación a los procesos de contrataciones públicas, con encuestas a los involucrados directos y revisión y a la verificación de la información brindada por las Direcciones Distritales de Salud de Manabí.

Collado (2014) hace mención que las adquisiciones y las contrataciones gubernamentales son básicamente un instrumento que busca cubrir las necesidades generales de la población. En las contrataciones que realiza el estado se pone en riesgo los recursos económicos además esto repercute en el crecimiento y el bien de la población. Es tan importante las contrataciones públicas, que se estima que aproximadamente los gastos de los Estados latinoamericanos y del Caribe en lo que concierne a contratación por adquisición de bienes y contratación de terceros el cual asciende al 15% del PIB, más o menos, un aproximado de 250 mil millones de dólares durante el año. Además, se estima que las entidades gubernamentales costean hasta un 40% demás por sobreprecios del costo real, haciendo mención que este se da por consecuencia de pagos tardíos. Los contratos realizados se pagan en su mayoría con el pago que hacen los contribuyentes por medio de distintos mecanismos de recaudación, Así mismo indica que la transparencia contribuye en mermar la codicia de enriquecimiento y dominio de lo que significa los procedimientos de contrataciones públicas, Cuando se habla de transparencia en las contrataciones públicas, prácticamente se hace que el funcionario público a haga públicas sus acciones en las distintas fases y también genera que este fundamente sus decisiones; además de permitir a la población para poder tener conocimiento y verificar con control sobre los procesos de compras y contrataciones públicas, la que también genera sea más eficiente, si los ciudadanos, estimulados por la Transparencia, conocen el manejo de los

procedimientos de contrataciones. En el Estado dominicano se ha implementado la Transparencia, contribuyendo con mermar la corrupción, además se busca evitar, engrandecer y burocratizar los procedimientos de contrataciones.

Canónico (2020) indica que, para llevar a cabo compras y contrataciones públicas con estrategia, este consiste en introducir variables ambientales, sociales, éticas, claro está manteniendo los principios básicos de las contrataciones. Esta noción, en el escenario que practican en Europa fue maximizada, debido al tiempo de vigencia de las directivas europeas, sobre contrataciones públicas del 2014 y también reforzada en España. Donde entró en vigencia la ley 09/2017, la cual regula el tema de contrataciones del sector público, donde precisa que las contrataciones públicas se introducirá de forma transversal criterios medioambientales, sociales cuyo vinculo se guarde con el objeto del contrato y también se indica que este proporciona el criterio social y medioambiental el mismo que se amarre a los términos del contrato, además que este brinda acceso para que las pymes tengan acceso a la contratación pública por medio de la eficiencia cuando se realiza la inversión de los recursos del estado.

Guamán (2018) La presente investigación la cual tiene como objeto principal realizar una evaluación de los procedimientos de contrataciones públicas de las entidades gubernamentales, así mismo verificar su repercusión en la ejecución presupuestaria, también se pudo determinar cuán importante son los procedimientos de contratación así mismo se analizó la forma en que repercute la ejecución física del presupuesto fiscal, con el propósito de generar alternativas de resultado, además de solucionar los problemas detectados la que se da por consecuencia de la improductiva forma de aplicar de los procedimientos de contrataciones, cuya causal es la inapropiada preparación del plan anual de contrataciones, así mismo los gestores públicos no tiene capacitación o es poco capacitado, la que conlleva a la toma de malas decisiones, además se presenta el desconocimiento de las normas y procedimientos teniendo la consecuencia

del incumplimiento de funciones y finalmente se tiene contrataciones inconclusas cuya consecuencia se manifiesta a fin de año cuando no se termina de ejecución fiscal, en el transcurso del presente estudio de investigación en el desarrollo se realizó un cuestionario a los directivos de las entidades públicas en estudio, con respecto a los procedimientos de contrataciones y su repercusión con la ejecución del presupuesto, con lo que se concluyó con la determinación que los gestores públicos de las entidades públicas en estudio, que estos no tienen discernimiento sobre procesos de contrataciones, por ende las organismos públicos no logran cumplir con la ejecución del presupuesto. Debido a ello se buscan sugerencias con la finalidad de lograr la mejora en los procedimientos de contrataciones y compras de las entidades gubernamentales y como consecuencia del mismo se busca una ejecución del presupuesto optimo, por medio del estudio y la revisión correspondiente se elabora un manual en el cual establezca políticas y procedimientos de contratación pública el que se puede aplicar en las entidades públicas Descentralizadas, documentación la cual ayudara en la realización de las metas que son establecidos por la entidad gubernamental. Este trabajo tuvo la participación de gestores públicos de la entidad pública en estudio.

Dentro del ámbito nacional Huamán (2017) en su investigación el que como objetivo principal fue realizar el diseño de un programa de capacitación cuya finalidad dar una mejora en la realización del PAC plan anual de contrataciones en la empresa denominada Electro Sur Este S.A.A. de Cusco; así mismo los objetivos específicos: el cual busca identificar la necesidad de la capacitación en contrataciones para las personas que trabajan en la empresa denominada electro sur y también busca dar una descripción de la estado situacional de la ejecución del Plan Anual de Contrataciones. Además, se realizó preguntas a las personas que laboran en la entidad con la finalidad de conocer cuál es la necesidad de capacitación en contrataciones; además de realizarse mediante un modelo de observación para 83 procedimientos de selección el cual ayudo a describir cual era el estado de ejecución del (PAC) Plan Anual de Contrataciones en la empresa Electro Sur Este S.A.A. de Cusco. Con el que

se Llegó a la conclusión que para llevar a cabo un diseño de un programa de capacitación el cual busca mejorar la ejecución del Plan Anual de Contrataciones es necesario conocer cuál es la finalidad de la capacitación, esto ayuda con la planeación de la capacitación, así mismo se define las técnicas para la capacitación y posteriormente se diseña el modelo de ejecución de la capacitación y también la guía de la manera de cómo se evaluara la capacitación. También se identificó en su momento que la ejecución del Plan Anual de Contrataciones era deficiente.

Ñuñuero (2019) La investigación realizada en donde se estableció como objetivo la determinación de la relación que se tiene entre el Nivel de Capacitación y el Desempeño Laboral de los gestores públicos del órgano encargado de las contrataciones en la entidad gubernamental regional de la libertad, la tesis tuvo un diseño el cual fue transversal, es decir correccional causal. Con un tipo de muestreo que es el no probabilístico, y se utilizó un formulario de preguntas del área de contrataciones, con los resultados que se obtuvieron hace mención que confirma los objetivos específicos y objetivo general de la investigación, por el cual se llegó a la conclusión que tener un nivel de capacitación, es indispensable para lograr un efectivo desempeño laboral, así mismo esto ayuda en mejorar la productividad, competitividad laboral y la calidad de trabajo.

Apolo (2017) En su investigación la cual se aplicó al personal que labora en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. El objetivo de este estudio el cual fue la determinación de la relación que se tiene entre la capacitación y el proceso de contratación de las obras. Así mismo el presente estudio el cual se realizó con una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, el cual se consideró como población a todos los gestores públicos que actúan en los procedimientos de contrataciones de las obras, ya sea en el área de Abastecimiento, como parte del área encargada de las contrataciones, así también las áreas usuarias las que necesariamente hacen pedidos de bienes y servicios. La muestra fue hecha a 40 trabajadores. Así mismo se

obtuvo información por medio de dos encuestas para cada variable. Se concluyó satisfactoriamente en que hay coherencia entre la capacitación y el proceso de contratación en las obras públicas.

Sánchez (2021) En el estudio realizado indica que las contrataciones públicas en el país, que esta representa un fragmento esencial a lo que procedimientos de contrataciones públicas se refiere. El presente estudio el que como finalidad tiene plantear un modelo de gestión administrativa con el propósito de dar mejora en los procedimientos de contrataciones públicas de la municipalidad provincial de Lambayeque. La metodología que se utilizó el cual se da a través de un diseño de enfoque cualitativo, no experimental y transversal, la población y muestra se dio a 11 gestores públicos del área de logística. Según el resultado se detalla que el 36.4% de los gestores públicos de la entidad gubernamental de Lambayeque, indican que las etapas de los procedimientos de contrataciones las que se llevan a cabo de una forma regular; por otro lado, un 36.4% indica que las etapas de los procedimientos de contrataciones cumplen en nivel muy bueno. En conclusión, existe ineficiencia en las tres fases de los procedimientos de contrataciones, todo esto porque se elaboran de forma inadecuada la documentación que da inicio al procedimiento de selección hasta su culminación.

Navarro (2018) Indica en su investigación que el Perú fue gravemente afectado por el cambio climático, debido a ello se promulgó la Ley 30566 logrando la aprobación del Plan de la Reconstrucción con Cambios, así mismo hace mención que la entidad gubernamental de La Libertad fue una de las regiones integradas. Así mismo indica que los proyectos que se contemplaron tuvieron percances para su ejecución a nivel nacional y regional. Así mismo, se indica que la sede del Gobierno Regional La Libertad también presento demoras durante la ejecución y culminación de las obras que fueron planificadas, los que como consecuencia generaron la disconformidad en la población. algunas causas que se identificaron son básicamente la inadecuada competencia por parte de los servidores públicos

en los procedimientos de contrataciones públicas, así también la inadecuada coordinación con los proveedores. Es por eso en la presente investigación se llevó a cabo un Plan de Capacitación, también un Mapa de Procesos, así mismo un Plan de Gestión de riesgos en las Contrataciones públicas, un instrumento para dar seguimiento y monitoreo a las contrataciones y un plan de Sensibilización para abastecedores. Como conclusión final se pretende obtener llevar a cabo un mejor desenvolvimiento en los procedimientos de las contrataciones públicas en el Plan de la Reconstrucción con Cambios en la entidad gubernamental del Gobierno Regional La Libertad.

Suarez (2016) en el estudio realizado en el que se determinó como objetivo plantear un Programa de capacitación, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado, con el cual se buscó dar la mejora los procedimientos de contrataciones públicas en la Agencia Zonal Agro Rural – Chachapoyas, así mismo indica con los resultados que se obtuvieron se han llegado a lo esperado, el presente estudio fue descriptivo y su diseño no experimental, con la proposición de dar una mejora, además se realizó un cuestionario con el cual se almacenó información, esta encuesta fue aplicada en una población de 20 trabajadores de la Agencia Zonal Agro Rural – Chachapoyas, la información almacenada, procesada y analizada, con que se llevaron a cabo tablas y gráficos, al finalizar la investigación se identificó que de manera general, para el 50% su experiencia regularmente apropiada, por otro lado el 35% es inadecuado, así mismo el procesos de contrataciones no se ajusta Ley de Contrataciones, debido a ello se indica que esto amerita aplicar como una alternativa, una propuesta de un Programa de capacitación.

La capacitación es muy importante en toda empresa, podemos referirnos a este como la obtención de conocimientos fundamentales e indispensables esto ayuda a ser más competente a los trabajadores. Los objetivos específicos serian una mejor capacidad, su productividad y su rendimiento además es necesario, mantener y tener actualizado el

conocimiento para un mejor desenvolvimiento en el trabajo. revista: seguridad minera (2020)

Así mismo se puede definir la capacitación como un proceso en el cual se transmiten conocimientos que necesariamente requiere una persona con la finalidad de lograr desarrollar sus capacidades, ayudando en sus habilidades, técnicas llevadas a cabo de una manera planificada y en concordancia con objetivos y un mejor desenvolvimiento laboral. Quiñones (2010)

En la capacitación se realiza una clasificación de técnicas para realizarse e impartirse, en la que se señala las etapas del procedimiento de contratación y que actividades se necesitan llevar a cabo en las distintas etapas del proceso, así mismo se señala cuál debería ser la más efectiva para la enseñanza. además, se indican las leyes de referencia que se toman en consideración, con la finalidad de facilitar la enseñanza, y así se pueda valer con la mayor eficacia la capacitación de las personas, así el capacitador realiza una capacitación más fácil y ayudara en la retención de la enseñanza en los participantes, llevándose así un procedimiento de “enseñanza aprendizaje” a fin del aprovechamiento de las dos partes, que serían la estructuración y el recurso humano. García (2015)

Detección o diagnóstico de las necesidades de capacitación: este vendría hacer el paso número uno para llevar a cabo el proceso de capacitación, porque en esta fase en la que contribuye para verificar que la entidad prestadora de servicios no tenga peligro de errar en presentar una capacitación ineficiente, debido a que este generaría costos innecesarios. Con la finalidad de diagnosticar cual es la necesidad de la capacitación es necesario llevar a cabo un análisis en todos los niveles de estructuración (Chiavenato, 2007, p. 390):

1. Análisis en toda la organización: este es el que lleva a cabo una examinación de toda la empresa, con la finalidad de determinar qué área, sección o departamento, es necesario realizar la capacitación. Es necesario revisar cuáles son los objetivos y cuál es el planeamiento estratégico de la entidad, así también como el efecto esperado por el área de recursos humanos. García (2015)
2. Análisis de tareas y procesos: en este paso se lleva a cabo el análisis de la importancia y rendimiento de las actividades de las personas que serán parte de la capacitación, los procedimientos de trabajo, de cómo se lleva a cabo la operación. García (2015)
3. Análisis de la persona: se aplica necesariamente a los trabajadores, realizando un cuestionamiento, ¿quién necesita capacitación? y ¿Cuál sería la clase de capacitación es necesaria? Es necesario realizar una comparación del trabajo realizado contra el modelo de calidad establecido. García (2015)

Desarrollo de planes y programas de capacitación: En esta fase, este compuesto por los siguientes subprocesos, que son: 1) se establecen objetivos 2) se estructura los temas, 3) el diseño de tareas de formación, 4) la selección de materiales educativo y 5) la realización del diseño de un programa o curso de capacitación. García (2015)

Establecimiento de objetivos de la capacitación: La formulación del plan y la elaboración del plan de capacitación necesariamente tiene que estar enfocado en: 1) objetivo de la capacitación: refiere a lo que necesariamente se busca con la capacitación de los trabajadores; 2) a quién se busca brindar capacitación: de cualquier manera, con tal de aumentar la efectividad de los servidores o ayude en generar ciertas habilidades útiles, y 3) la causa de la enseñanza: con finalización del aprendizaje se busca lograr que el personal tenga la capacidad de saber las diferentes fases del proceso, además con la culminación de la capacitación. Los objetivos de la capacitación debe estar enfocada en: 1) la preparación de trabajadores que tengan la capacidad de realizar distintas tareas; 2) además de contribuir con la preparación del personal de manera continua, para que puedan desenvolverse en otras actividades de mayor dificultad, y 3) modificar la actitud de los participantes,

necesariamente se busca agregar motivación, n clima de mayor satisfacción, además de que puedan ser más receptivas con nuevas líneas de la administración (Chiavenato, 2007, p. 387).

Diseño de un programa o curso de capacitación: Las personas encargadas de la dirección, estos también pueden tener participación en el plan del programa de capacitación, debido a que también comprenden temas educativos, administrativos, económicos, técnicos y también con el apoyo de las áreas a la que se les diseña el programa, debido a que estos con información pertinente. se desarrollan en: 1) la definición y establecer el objetivo general, 2) el desarrollo de un plan general, 3) la delimitación objetivos específicos, 4) la determinación de la metodología o técnicas didácticas, y 5) la determinación de los recursos. La definición y el establecer el objetivo principal como punto número uno, este se apoya en la elaboración de los objetivos principales de la capacitación, el cual consiste en establecer el resultado de sus necesidades. Es necesario que los objetivos mencionen los logros del personal al finalizar el programa. Esto es determinante debido a que ayuda con la elección del temario de la capacitación; así también cual es la finalidad de la capacitación, de la forma en que se llevarán a cabo los temas, podrían ser por medio de una exposición y finalmente, la forma de evaluación. Para estructurar el plan general del curso es necesario llevar a cabo una revisión, verificación del objetivo general de la planificación en el que se identifique el temario y zonas a tratar, debido a que la orientación en distintos temas, es necesario diferentes enfoques.

Impartición o ejecución de la capacitación: Hace referencia a la fase tres del procedimiento de capacitación, se da a conocer la capacitación de la manera que fue planificada. Esto conlleva llevar a cabo distintas actividades los que representarían una parte de los trabajos por parte del capacitador, una vez realizada la detección de la falta de capacitación, así mismo después de realizarse el curso y programa, es necesario llevar a cabo los cursos que son diseñados esto implica:

1. la designación de un instructor de la empresa
2. realizar la preparación de los manuales del curso
3. la preparación de material formativo
4. llevar a cabo el acondicionamiento o la contratación donde se llevará el curso
5. realizar una reunión con los jefes de los participantes con la finalidad de que estén informados
6. llevar a cabo la contratación de refrigerio
7. llevar a cabo la supervisión del curso
8. realizar la designación del personal que llevara a cabo el examen
9. llevar a cabo la preparación de constancias de participación
10. llevar a cabo registros estadísticos
11. elaborar el reporte de resultados finales

Determinación del proceso de evaluación: Cuando se lleva a cabo el diseño de la capacitación, también se debe establecer como se llevará a cabo la verificación para evaluar si los planes se han cumplido de acuerdo a diseño, el proceso, así también los resultados finales. Entonces es necesario realizar una forma de evaluación de la capacitación, con la finalidad de corroborar si los objetivos propuestos se lograron, si cumplieron con lo esperado, así mismo evaluar si las técnicas aplicadas fueron las correctas. Así mismo es necesario determinar el éxito del programa de capacitación, en tal sentido los gestores directivos deben ser incisivos en la evaluación de la actividad. (Siliceo Aguilar, 2007, p. 150). En concordancia con Alfonso Siliceo, los exámenes realizados al término de cualquier curso, necesariamente tienen que informar sobre cuatro aspectos básicamente.

Con referencia a lo que concierne contratación pública, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015). De acuerdo al artículo 1351° del código civil en donde establece “se puede definir al contrato como un acuerdo de distintas partes, el que necesariamente establece, ajusta, cambia o quita un enlace patrimonial jurídica” (p.480)

Se entiende que, si se tiene presencia de una Entidad pública en una contratación, podríamos indicar que uno está dentro de una Contratación Pública. El contrato es aquel que determina un acuerdo, podría ser entre las Entidades Públicas o entidades privadas, con la finalidad de lograr las contrataciones públicas planificadas, con la cual se pretende cumplir sus funciones. CONSUCODE (2005)

Se puede conceptualizar que para los gobiernos la contratación pública un hito principal en cuanto a prestación de servicios y la gobernanza estratégica. Se puede entender que las contrataciones públicas representan grandes gastos, entonces si es que estos se encuentran administradas de manera correcta, esto implicaría promover la eficiencia y eficacia en el sector público, generando así, seguridad de las personas. OCDE, (2016)

También se puede conceptualizar que la contratación pública es un proceso con el cual se busca lograr con la adquisición de bienes, servicios y obras, por el cual una entidad gubernamental realiza procesos de contratación de forma adecuada, con los principios de precio y calidad, los que necesariamente buscan satisfacer la finalidad pública, así mismo este busca el mejorar la calidad de vida.

R&C CONSULTING (2020) con respecto a la contratación pública, son la etapa de actos preparatorios, procedimiento de selección y la etapa contractual, se puede identificar y podemos diferenciar en concordancia con los objetivos que se tiene que cumplir. Así mismo se debe superar etapa tras etapa con la finalidad de lograr el objetivo con el que se dio inició la contratación pública.

Un procedimiento de contrataciones necesariamente se desenvuelve en: actos preparatorios, procedimiento de selección y ejecución contractual. OSCE (2021)

Actuaciones preparatorias: este es el inicio de un proceso de selección, con precedencia a la convocatoria, este tiene inicio con llevar a cabo una

contratación, en esta etapa el área usuaria realiza el fundamento porque se da el propósito del requerimiento, aquí se tiene en consideración las características básicas, volviéndose este el inicio del procedimiento de contratación, además de ser una etapa determinante para el logro de la contratación. (Zambrano, 2009, p.156).

El requerimiento: este es generado por el área usuaria y a su vez está compuesto por especificaciones técnicas o términos de referencia. El encargado de realizar la correcta elaboración del requerimiento viene a ser el área usuaria. Así mismo El despacho que se encarga de las contrataciones podría asistir en la formulación del requerimiento, si es que este último no tenga los profesionales idóneos para formular el requerimiento. (OSCE, 2017, p. 1).

Etapa de estudio de mercado: este se lleva a cabo por el despacho que se encarga de las contrataciones, en este paso se realiza el análisis de diferentes proveedores, además en este paso es en donde se establece el valor estimado de la contratación, debido a que este es indispensable para poder realizar la convocatoria. OSCE (2020)

Expediente de contratación: es el que abarca el total de la información del proceso de contratación este es custodiado por organismo encargado de llevar de las contrataciones y este es responsable del expediente de contratación, además este es encargado de enviarlo al comité de selección para que pueda ser aprobado. OSCE (2020)

Comité de selección: Leonardo Torres (2020) hace mención que este es el encargado desde la designación con resolución y durante todo el periodo que se realiza el procedimiento de selección, así mismo este es encargado de comunicar en el portal del SEACE. El comité de selección necesariamente es conformado por tres miembros: uno de ellos tendrá que ser parte del área que se encarga de realizar las contrataciones por tener mayor conocimiento en contrataciones públicas se refiere, así también por lo menos uno deberá tener

discernimiento técnico en contrataciones públicas. Según OSCE, (2015) en el Art. 21 del RLCE

Con respecto a la formulación, preparación de las bases administrativas, Leonardo Torres, (2020) su elaboración será realizada por el comité de selección, tomando en consideración las que se encuentran estandarizadas por el OSCE, estas bases administrativas necesariamente son enviadas al órgano encargado que tiene la función de aprobar y consecuentemente realizara su publicación a través del portal del SEACE.

Fase de selección: este es en función a un procedimiento de selección según sea el caso de la contratación, se da inicio con la convocatoria y este es finalizado cuando es consentida la buena pro y consecuentemente la firma del contrato. OSCE (2021)

Así mismo durante la realización de esta etapa es en donde se lleva a cabo: La convocatoria: Es en donde se difunde a través de la plataforma del SEACE, este se lleva a cabo por medio del área encargado de realizar las contrataciones.

Registro de participantes: en este paso el proveedor tiene la facultad para registrarse como participante, siempre y cuando cumpla con lo solicitado por la entidad gubernamental encargada de la supervisión de las Contrataciones del Estado, que es el de no estar inhabilitado.

Formulación y absolución de consultas: los participantes tienen la facultad de realizar la formulación de observaciones y consultas, siempre y cuando este registrado, las cuales el comité de selección las absuelve en un plazo programado.

Integración de bases: en este paso es en donde las consultas y observaciones son integradas en las bases del procedimiento de selección.

Presentación de propuestas: Es en la que el participante realiza la presentación de su oferta el mismo que deberá mantener hasta la finalización del contrato.

Calificación y evaluación de las propuestas: este paso es ejecutado por el comité de selección llevando a cabo un estudio de ofertas, el objetivo es que la información presentada guarde relación con lo establecido en las bases administrativas, una vez realizado este paso se realiza el otorgamiento de puntajes, consecuentemente se selecciona la mejor propuesta.

Otorgamiento de la Buena Pro: vendría hacer el periodo final de la fase de selección, en esta etapa se suscribe un acta que posteriormente es publicada en portal del SEACE.

Fase de ejecución: en esta circunstancia final se consolida con la ejecución del servicio realizado por lo que se llevó a cabo la contratación. Reynoso (2016)

Perfeccionamiento del contrato: este es el que se da con el consentimiento de la documentación que lo comprende.

Ejecución del bien o servicio: en esta etapa el postor ganador realiza la entrega del bien, la ejecución del servicio o la ejecución de la obra según sea el caso.

Efectúa el pago: después de la culminación de la prestación de la ejecución o el cumplimiento del procedimiento ganado, con la presentación de la documentación que corresponde a la conformidad, es que la entidad gubernamental es que realiza el pago correspondiente a la prestación hecha.

III. METODOLOGÍA

La consecuencia final de cálculos estadísticos y aplicaciones de fórmulas matemáticas, se determinó que el enfoque de la investigación fue la cuantitativa (Hernández y Mendoza, 2018).

Para lograr la determinación del tipo de investigación como primer paso hizo la revisión, la indagación con respecto al estado actual de la entidad, se recopiló toda la información necesaria en función a las variables de estudio, se tuvo como diseño utilizado el no experimental, así mismo se pudo demostrar que las variables tienen relación estadística, es por ello que el diseño fue correccional (gamarra, 2016), además se logró obtener datos en función a un determinado periodo entonces este fue de corte transversal transeccional (Hernández et al., 2018)

la metodología es la que se precisa a continuación:

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La materia de investigación realizada, la que se dio mediante un enfoque cuantitativo, además de ser tipo básica, así mismo del estudio realizado se pretende hacer un estudio más exhaustivo, un trabajo más meticuloso y que este sea usado para tipo aplicada, debido a que la presente investigación podría aportar como una metodología de aplicación en entidades gubernamentales del estado, la finalidad del presente estudio es con los resultados se busca fijar, brindar mayor fortaleza de eficiencia y eficacia en las entidades públicas (Ñaupas et al., 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

El estudio realizado es descriptivo, de corte transversal transeccional, no experimental, de diseño correlacional

el diseño es no experimental, porque en la presente investigación las variables no sufrieron cambio alguno, las variables solo fueron observadas y de corte transversal, debido a que se reunió datos de la muestra una sola vez; y, correlacional debido a que se realizó la

comprobación que se tiene entre las variables estudiadas (Sánchez et al., 2018).

3.2 Variables y operacionalización

- **Definición conceptual Variable:**

procesos de capacitación

Así mismo se puede definir la capacitación como un proceso en el cual se transmiten conocimientos que necesariamente requiere una persona con la finalidad de lograr desarrollar sus capacidades, ayudando en sus habilidades, técnicas llevadas a cabo de una manera planificada y en concordancia con objetivos y un mejor desenvolvimiento laboral. Quiñones (2010)

Variable: Contrataciones publicas

También se puede conceptualizar como un proceso para la adquisición de bienes, servicios y obras, por el que una entidad gubernamental lleva a cabo procesos de contratación de forma adecuada, con los principios de precio y calidad, los que necesariamente buscan satisfacer la finalidad pública, así mismo este busca el mejorar la calidad de vida OCDE, (2016)

- **Definición operacional**

Variable: procesos de capacitación

Este se mantuvo dentro de los parámetros para la medición del logro de objetivos, se llevó a cabo la medición con la recopilación de información de servidores públicos de la entidad, teniendo así las siguientes dimensiones, Evaluación de las necesidades, Diseño, Implementación y Evaluación.

Variable: Contrataciones publicas

Se refiere al procedimiento de las contrataciones públicas que se realiza mediante una gestión de las entidades públicas con entidades privadas cuya función es proveer o prestar un servicio a las entidades públicas. Su medición la cual se realizó mediante la recopilación de información, la planificación y actuaciones preparatorias, el desenvolvimiento de procesos de selección, ejecución contractual y la culminación de la ejecución contractual.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

La población es la que está conformada por un grupo de componentes, los mismos que une una cosa en general, para la presente investigación se consideró una población de estudio de 30 personas vinculadas con las contrataciones públicas del gobierno local del Tacna.

- **Criterios de inclusión:** Refiere a las características para que la persona sea considerada como un componente de la población.
- **Criterios de exclusión:** Índole que carece la población, la cual ocasiona la exclusión del estudio de investigación, este no conforma la negatividad de criterios de inclusión.

Ramírez (p. 55), hace mención que la población conforma un grupo de componentes que necesariamente son parte de un estudio, entonces, hace referencia a que estos componentes, de manera personal pueden ser parte de la investigación. La población es la que determina cual es la finalidad de la investigación, así mismo la ubicación, límites geográficos o otras características, central del estudio, no son determinantes.

La población considerada para esta investigación, fue establecida en función a las personas que tienen participación en los procedimientos de contrataciones, las cuales se desenvuelven en distintos despachos sean del área encargada de las contrataciones, Área usuaria (residencia de obras). La cantidad de trabajadores son 30, estos son quienes intervienen en los procedimientos de contrataciones, sea desde la elaboración del requerimiento donde inicia el proceso, pasando por el procedimiento de selección hasta la firma del contrato.

3.3.2 Muestra

Hernández et al. (2014, p. 173), este refiere a una parte de la población del que se recoge información que necesariamente sea la que represente de esta.

De la presente investigación, la muestra representada se realizó por la totalidad de la población, el mismo que establece.

3.3.3 Muestreo

El muestreo realizado fue el muestreo no probabilístico por adecuación:

- a) Magnitud de muestra de personal: Este se compone por la totalidad (30 personas).
- b) Magnitud de muestra de procedimientos de selección programados en el PAC: Este se compone por la totalidad de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2014, p. 274) indica que se almacena información, con el que se pretende llevar a cabo un plan de acción o a la agrupación de información con motivo científico.

Entonces, la técnica utilizada en la investigación y la medición de las variables capacitación y proceso de contratación se realizó el cuestionario, la información recogida mediante el cuestionario, son las herramientas de estudio aplicados.

Técnica de recolección de datos

Bernal (2010, p. 194) Este hace mención que el cuestionario es una técnica, el que faculta el acceso a la información a través de la recopilación de información, así mismo este es el medio más fehaciente y que se realiza en el medio científico.

Instrumento de recolección de datos

La herramienta utilizada para la investigación fue mediante la utilización de un cuestionario, el cual contiene preguntas necesarias con la finalidad de medir las variables, así mismo el cuestionario es la recopilación de información, que brindan los sujetos de la población o de una muestra.

3.5. Procedimientos

Para el planteamiento del problema se utilizaron métodos científicos. Así mismo se llevó a cabo una coordinación adecuada y formal con la institución en donde se desarrolló la investigación, así mismo con los participantes se llevó un trato cordial y amable en las preguntas de los cuestionarios.

Con respecto a la presentación de los instrumentos a las unidades muestrales se llevó a cabo el uso del instrumento Google, así mismo se envió un link con el cuestionario a todos los participantes los mismos que realizaron el llenado correspondiente. Además, se llevó a cabo la aplicación de métodos estadísticos en la etapa de resultados y en su presentación.

3.6 Método de análisis de datos

Para la revisión de toda la información recopilada, fue necesario utilizar la estadística descriptiva y la inferencial. Con respecto a la estadística descriptiva se logró utilizar tablas de frecuencia y también figuras de barra de las variables y sus dimensiones. Además, la estadística inferencial se pudo utilizar tablas de correlación resultado de la prueba de hipótesis.

Como llevo a cabo un estudio correlacional, fue imprescindible emplear un coeficiente de correlación con la finalidad de establecer cuál era la relación que existía entre las variables de estudio, primero se realizó el examen de normalidad, este ayudo en la comprobación la estructuración de la información, en función a ello se realizó un examen no paramétrico, definido como la correlación de Pearson (Hernández et al., 2014).

3.7 Aspectos éticos

Con respecto a la presencia ética la Universidad César Vallejo tiene principios éticos para realizar la investigación tales como:

En concordancia con la posición científica del investigador: la severidad en el desarrollo del método científico en las distintas etapas, la transparencia durante la recopilación de información realizando sus respectivas citas y referencias, así también la fidelidad de los datos estadísticos obtenidos.

La actitud del investigador hacia a los participantes de la investigación: siempre con el respeto durante la recolección de información brindando un trato cordial, justo y con la confidencialidad necesaria.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Una vez realizado el procesamiento, además de haber analizado la data, se muestra los resultados obtenidos en base a los objetivos que tuvo la presente investigación: El primer objetivo específico ha sido comparar la relación de los procesos de capacitación, en evaluación por indicadores en el gobierno regional de Tacna.

4.1.1 procesos de capacitación:

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 1

1= totalmente de acuerdo; 2= desacuerdo; 3= indiferente; 4= de acuerdo; 5 total de acuerdo

Análisis de la entidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	2	6,7	6,7	6,7
3	12	40,0	40,0	46,7
4	10	33,3	33,3	80,0
5	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

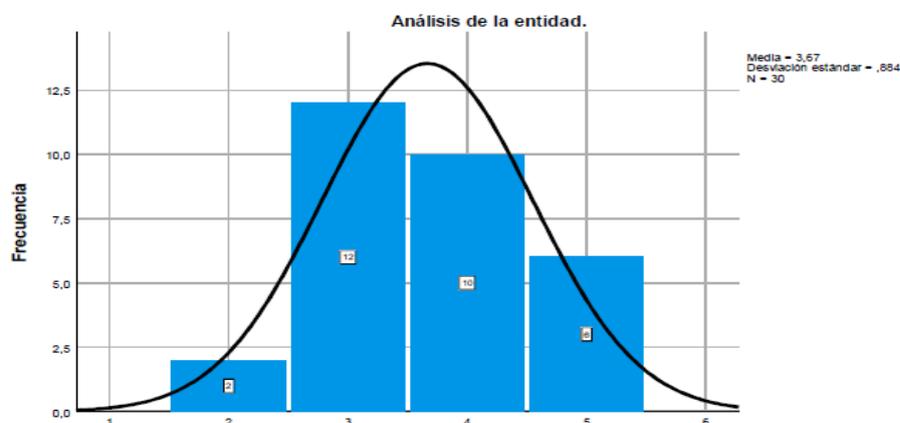


Figura 1. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de la entidad, pregunta 1.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar a 12 trabajadores (40%) como indiferente; 10 trabajadores (33%) se encuentran de acuerdo; 6 trabajadores (20%) se encuentran total de acuerdo; y 2 trabajadores (7%) se encuentran en desacuerdo, con respecto al análisis del ambiente organizacional en la evaluación por indicadores.

Tabla 2. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 2

Análisis de la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	12	40,0	40,0	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

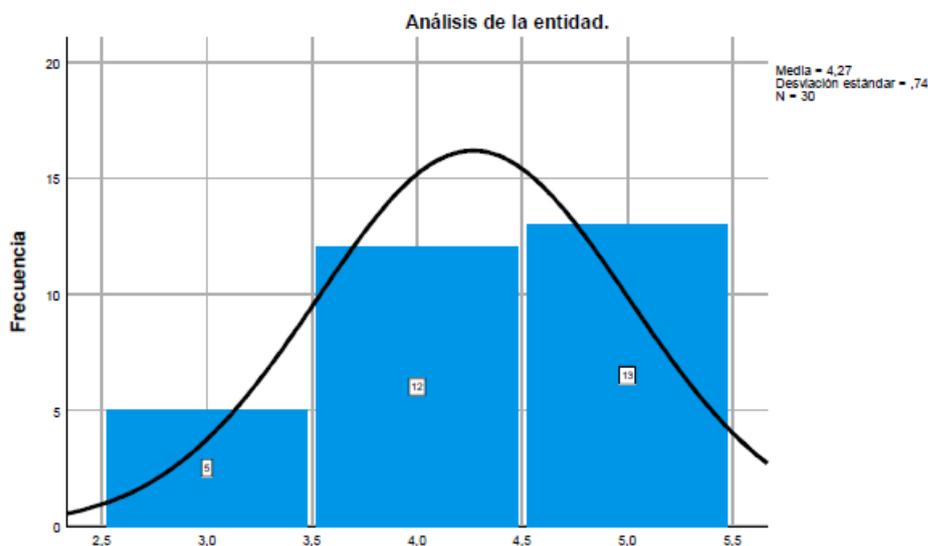


Figura 2. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de la entidad, pregunta 2.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar a 13 trabajadores (43%) en un nivel total de acuerdo; 12 trabajadores (40%) se encuentran de acuerdo; y 5 trabajadores (17%) se encuentran indiferente, con respecto a la evaluación de necesidades del área que requiere capacitación, en la evaluación por indicadores.

Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 3

Análisis de las actividades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	3,3	3,3	3,3
3	4	13,3	13,3	16,7
4	17	56,7	56,7	73,3
5	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

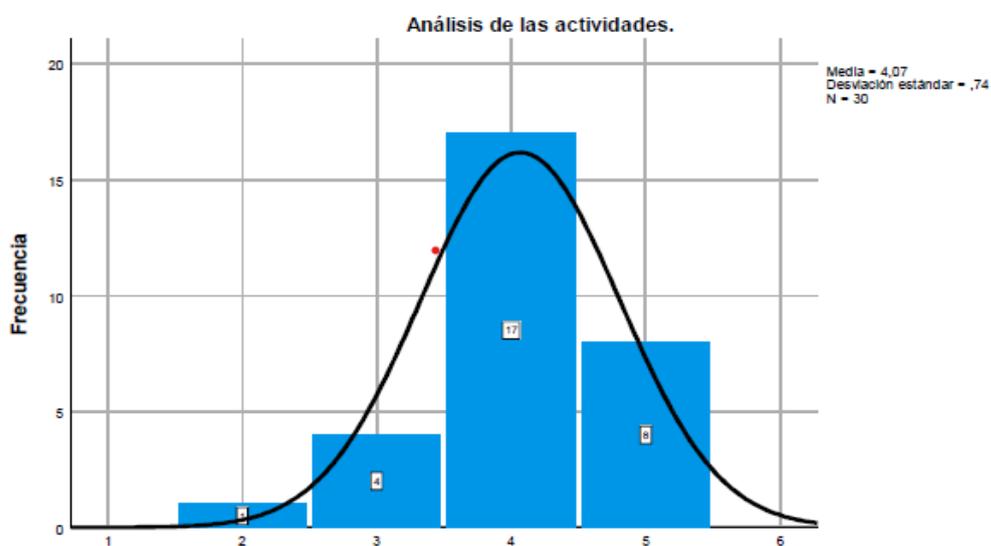


Figura 3. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las actividades, pregunta 3.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar a 17 trabajadores (57%) se encuentran de acuerdo; 8 trabajadores (27%) se hallan en un nivel de total de acuerdo; 4 trabajadores (13%) se encuentran indiferente y 1 trabajador (3%) se encuentran en desacuerdo, con respecto al análisis de actividades en la evaluación por indicadores.

Tabla 4. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 4

Análisis de las actividades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	6	20,0	20,0	20,0
4	15	50,0	50,0	70,0
5	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

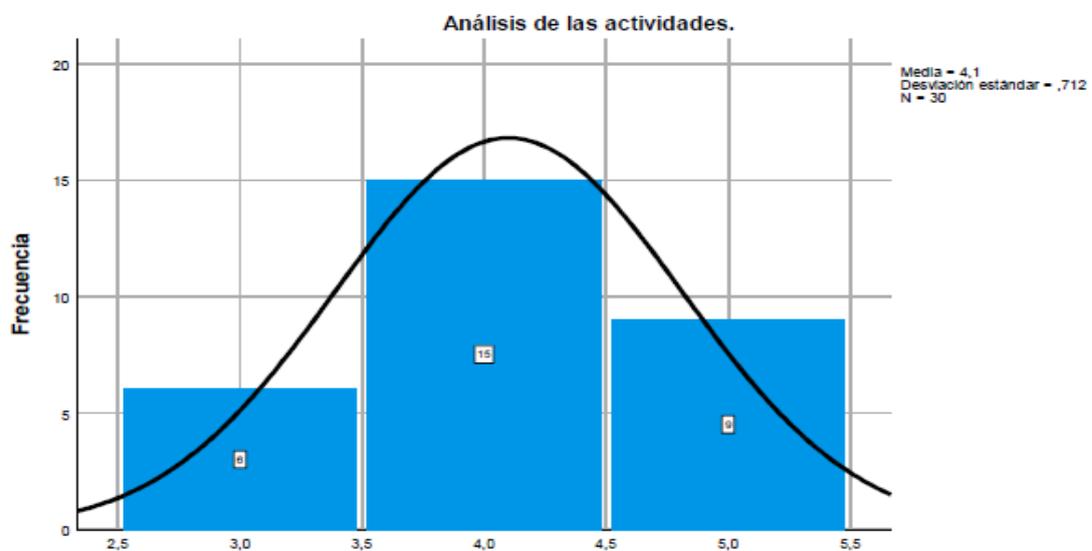


Figura 4. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las actividades, pregunta 4.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar a 15 trabajadores (50%) en un nivel de acuerdo; 9 trabajadores (30%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a si las tareas se encuentran fundamentadas en la necesidad del área, en la evaluación por indicadores.

Tabla 5. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 5

Análisis de las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	10,0	10,0	10,0
	3	11	36,7	36,7	46,7
	4	12	40,0	40,0	86,7
	5	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

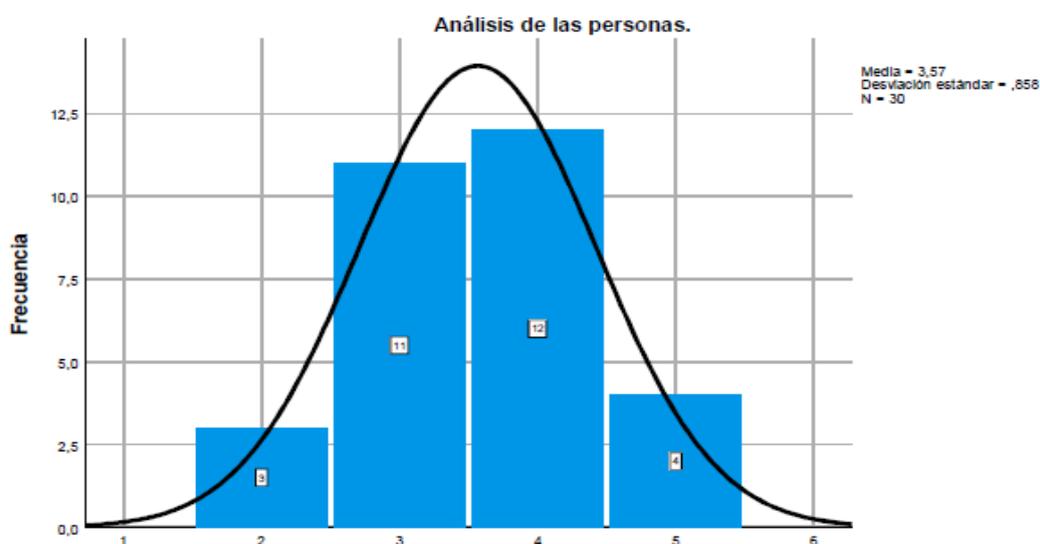


Figura 5. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las personas, pregunta 5.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 12 trabajadores (40%) en un nivel de acuerdo; 11 trabajadores (37%) se encuentran en un nivel de indiferente; 4 trabajadores (13%) se encuentran total de acuerdo y 3 trabajadores (10%) se hallan en un nivel de desacuerdo, con respecto a la identificación de personas que recibirán la capacitación, en la evaluación por indicadores.

Tabla 6. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión evaluación de necesidades, pregunta 6

Análisis de las personas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	5	16,7	16,7	16,7
3	15	50,0	50,0	66,7
4	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

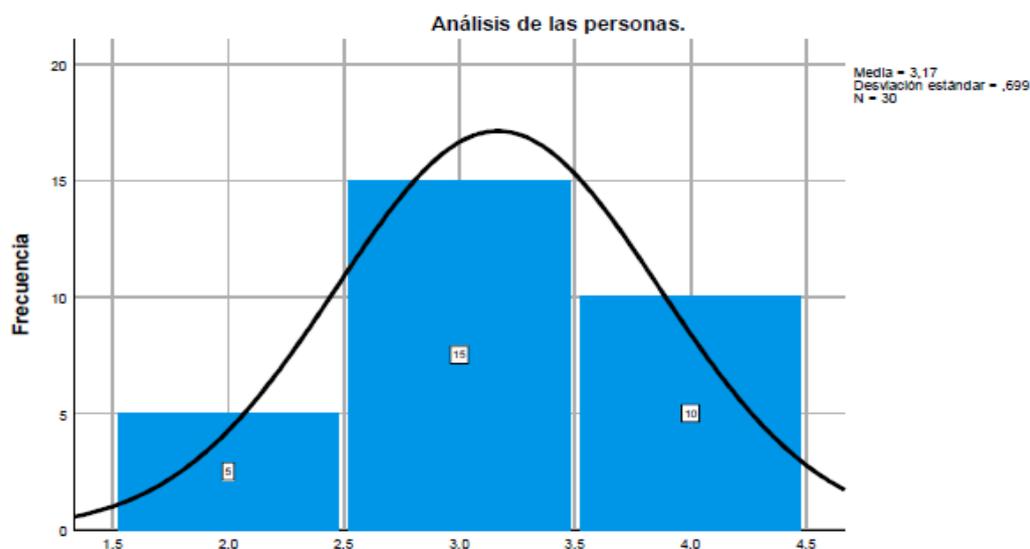


Figura 6. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Análisis de las personas, pregunta 6

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) en un nivel de indiferente; 10 trabajadores (33%) se encuentran de acuerdo; y 5 trabajadores (17%) se hallan en un nivel de desacuerdo, con respecto a la fundamentación del porque las personas requieren capacitación en la evaluación por indicadores.

Tabla 7. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 7

Objetivos.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	13	43,3	43,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

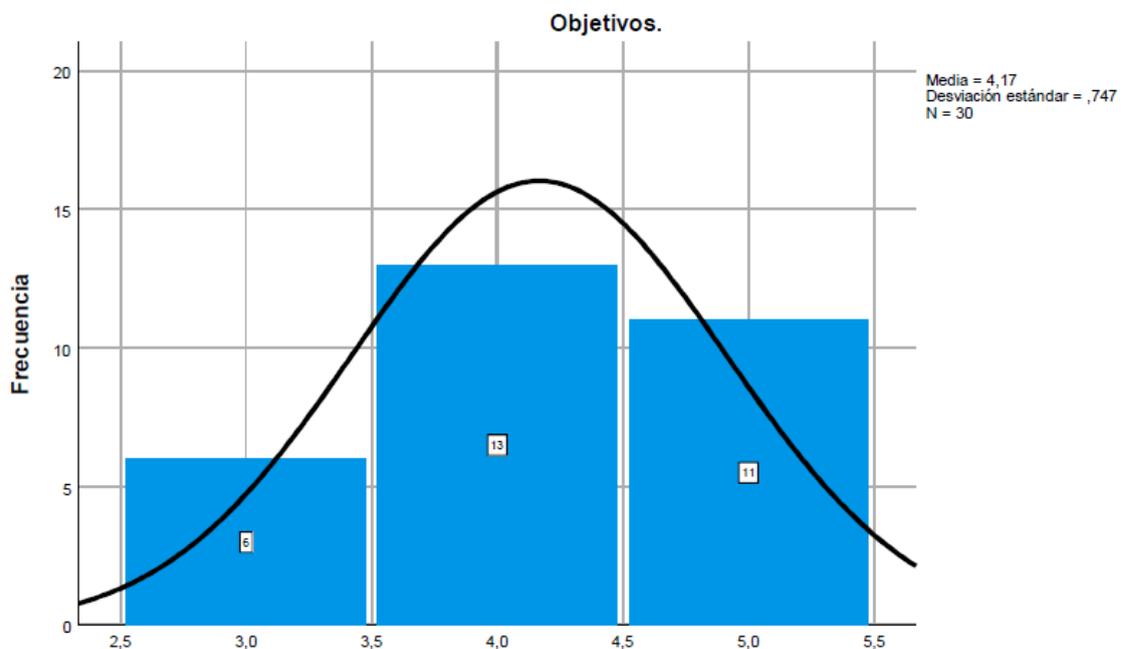


Figura 7. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Objetivos, pregunta 7

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 13 trabajadores (43%) se encuentran de acuerdo; y 11 trabajadores (37%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a los objetivos medibles en la evaluación por indicadores.

Tabla 8. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 8

Capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	1	3,3	3,3	3,3
	4	15	50,0	50,0	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

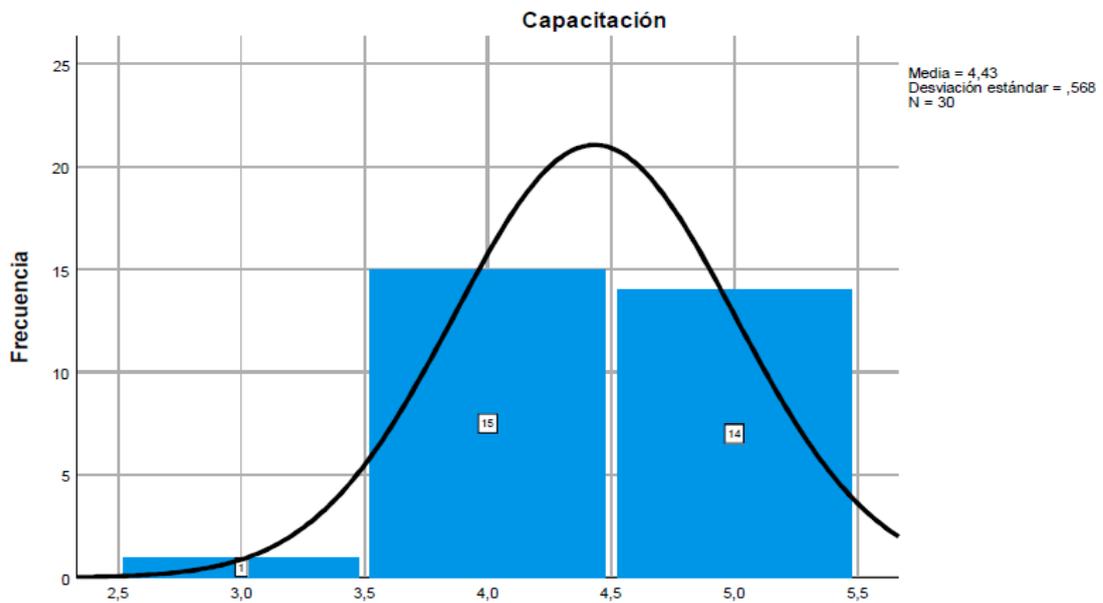


Figura 8. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Capacitación, pregunta 8

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) se encuentran de acuerdo; y 14 trabajadores (47%) se encuentran total de acuerdo; y 1 trabajadores (3%) se hallan en un nivel de indiferente, con respecto a los objetivos de la capacitación, en la evaluación por indicadores.

Tabla 9. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 9

Capacitación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	5	16,7	16,7	16,7
	4	13	43,3	43,3	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

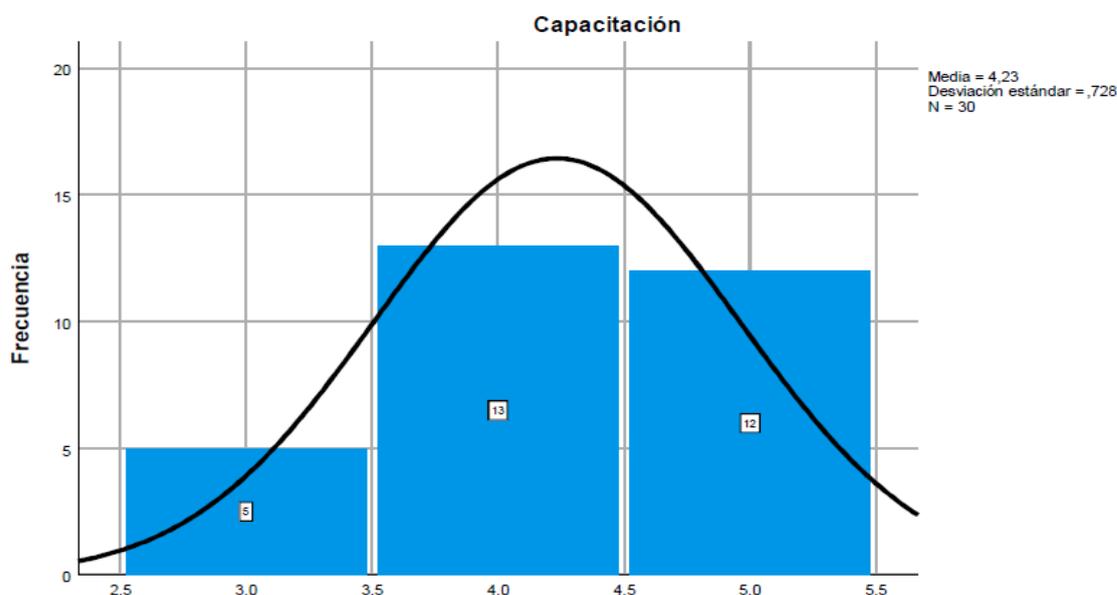


Figura 9. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Capacitación, pregunta 9

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar a 13 trabajadores (43%) se encuentran de acuerdo; y 12 trabajadores (40%) se encuentran total de acuerdo; y 5 trabajadores (17%) se encuentran como indiferente, con respecto a la fomentación de la capacitación en el área para adquirir competencia específica, en la evaluación por indicadores.

Tabla 10. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, dimensión Diseño, pregunta 10

Principios de aprendizaje					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	13	43,3	43,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

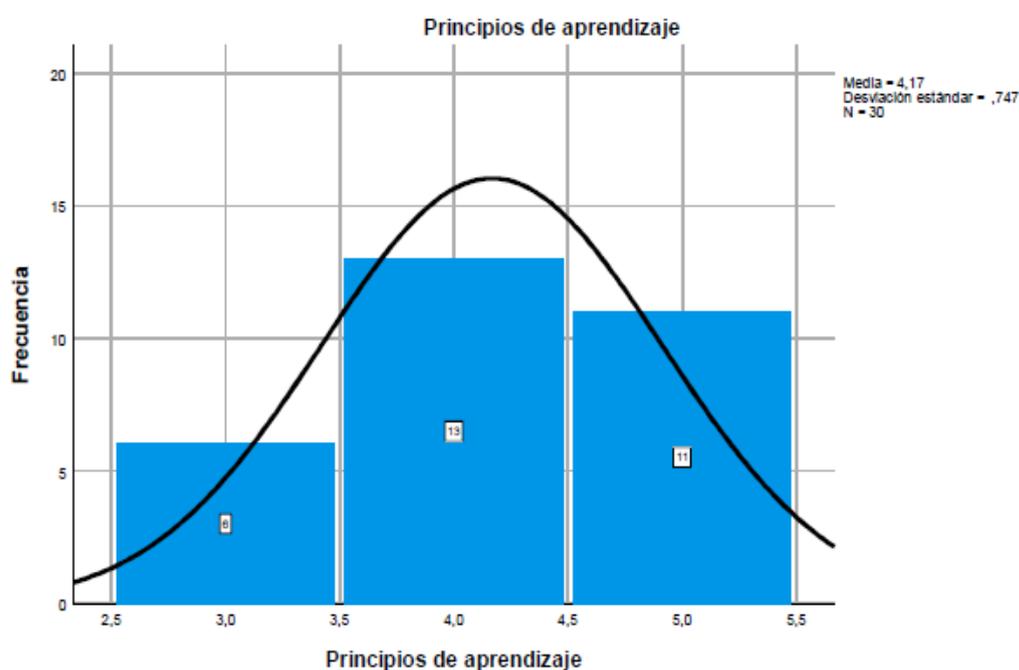


Figura 10. Distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del indicador Principios de aprendizaje, pregunta 10

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar a 13 trabajadores (43%) se encuentran de acuerdo; y 11 trabajadores (37%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a la orientación del logro de principios de aprendizaje, en la evaluación por indicadores.

4.1.2 Contrataciones públicas:

Tabla 11. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Programación y actuaciones preparatorias, pregunta 1

Programación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	15	50,0	50,0	70,0
	5	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

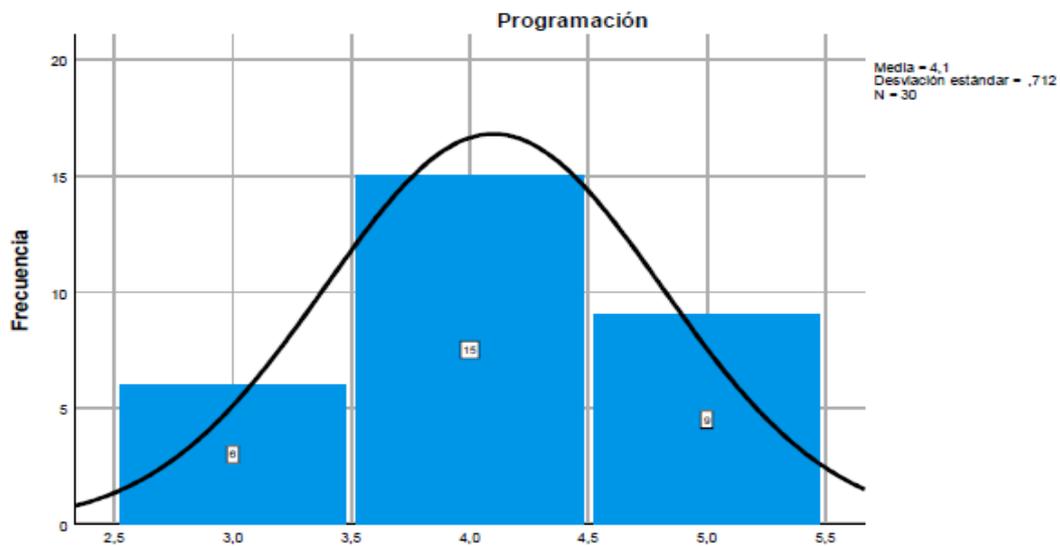


Figura 11. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Programación, pregunta 1.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) en un nivel de acuerdo; 9 trabajadores (30%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a la programación oportuna de compras y bienes, en la evaluación por indicadores.

Tabla 12. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Programación y actuaciones preparatorias, pregunta 2

Actuaciones preparatorias.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	5	16,7	16,7	16,7
4	13	43,3	43,3	60,0
5	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

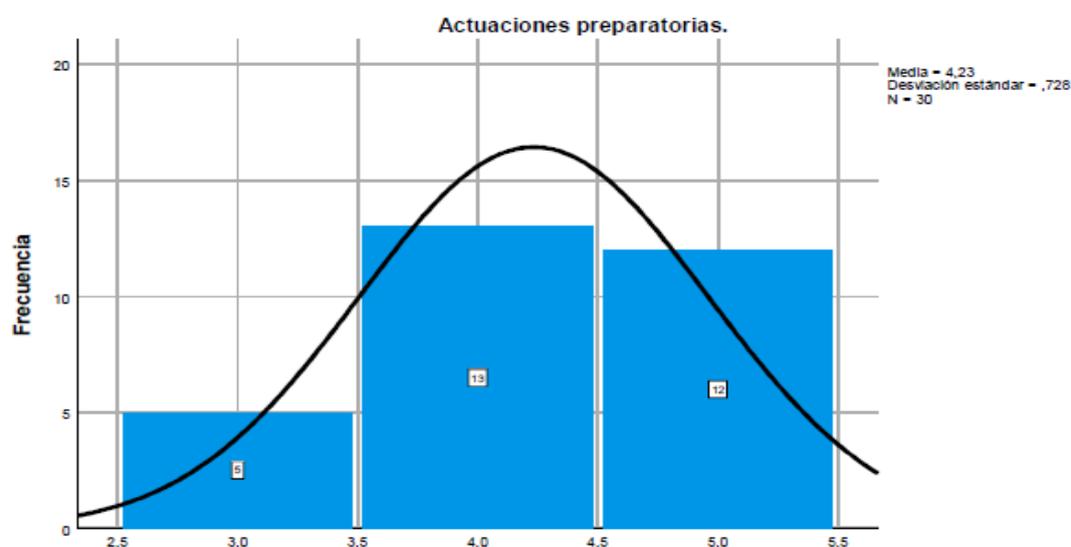


Figura 12. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Actuaciones preparatorias, pregunta 2.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 13 trabajadores (43%) se encuentran de acuerdo; 12 trabajadores (40%) se encuentran total de acuerdo; y 5 trabajadores (17%) se encuentran como indiferente, con respecto a la realización de actuaciones preparatorias del proceso de contrataciones en la etapa de acciones preparatorias, en la evaluación por indicadores.

Tabla 13. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 3

Convocatoria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	15	50,0	50,0	70,0
	5	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

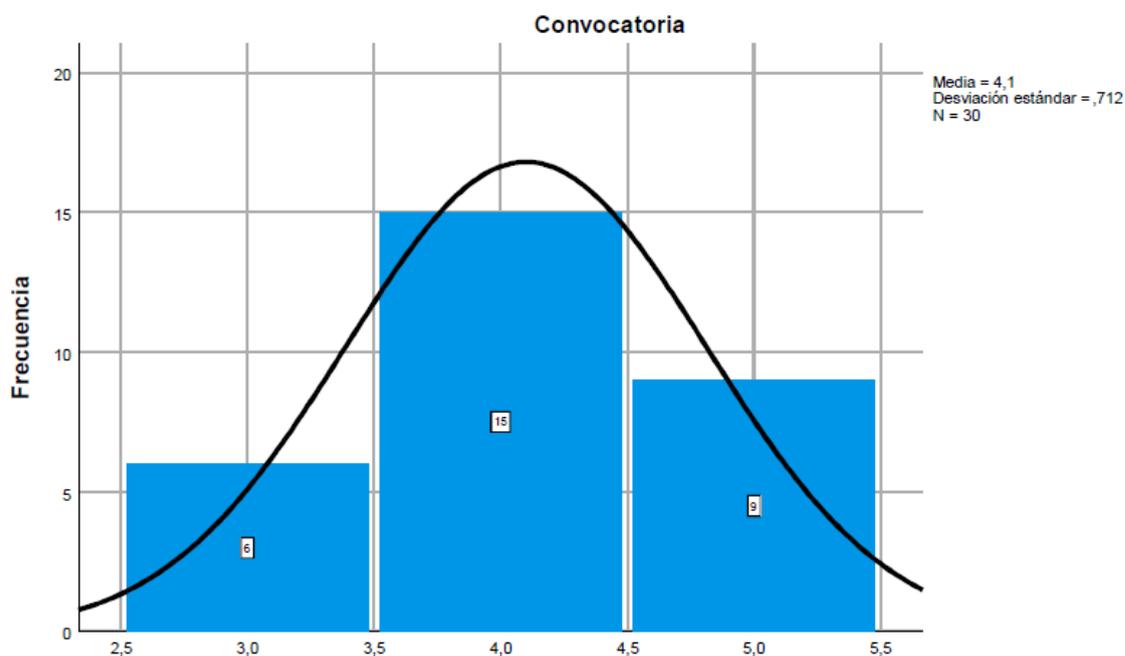


Figura 13. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Convocatoria, pregunta 3.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) en un nivel de acuerdo; 9 trabajadores (30%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a los procedimientos de selección para la contratación se dan con el inicio de la convocatoria, en la evaluación por indicadores.

Tabla 14. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 4

Registro de participantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	15	50,0	50,0	70,0
	5	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

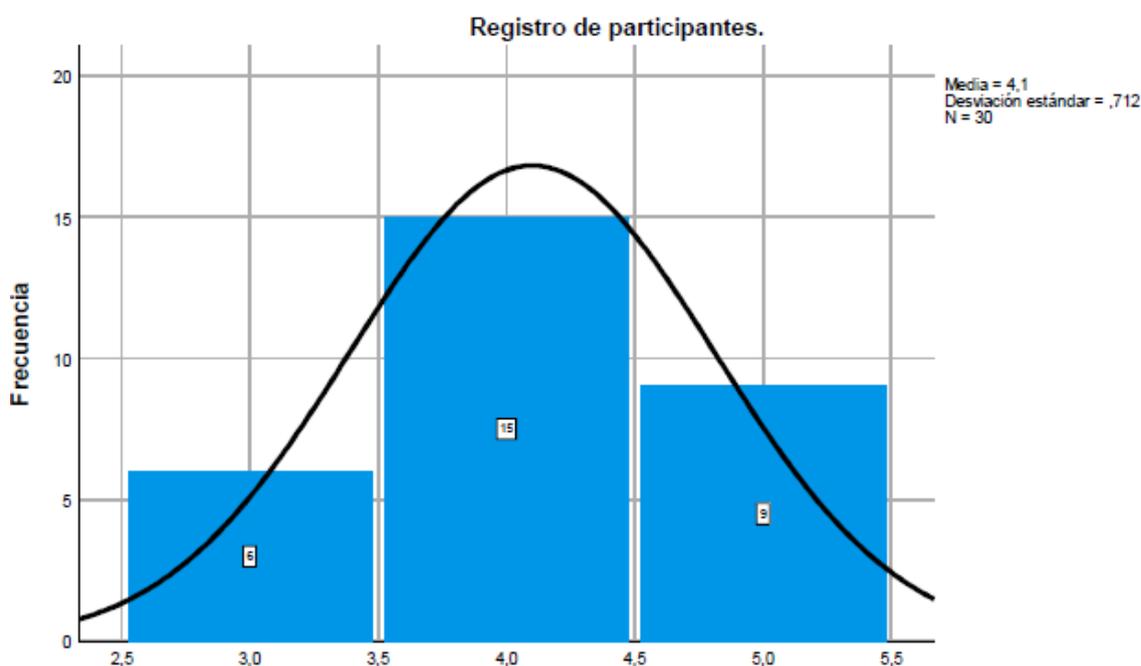


Figura 14. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Registro de participantes, pregunta 4.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) en un nivel de acuerdo; 9 trabajadores (30%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a si se realiza el registro de participantes para continuar con el procedimiento de selección, en la evaluación por indicadores.

Tabla 15. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 5

Consultas y observaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	13	43,3	43,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

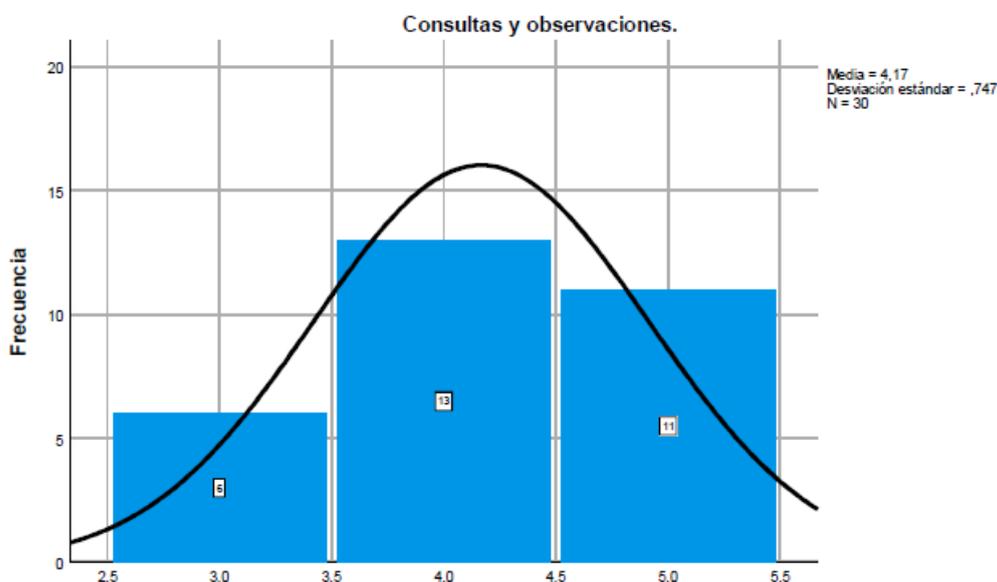


Figura 15. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Consultas y observaciones, pregunta 5.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 13 trabajadores (43%) en un nivel de acuerdo; 11 trabajadores (37%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a si se formulan las consultas y observaciones conforme al cronograma establecido en las bases, en la evaluación por indicadores.

Tabla 16. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 6

Absolución de Consultas y observaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	15	50,0	50,0	70,0
	5	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

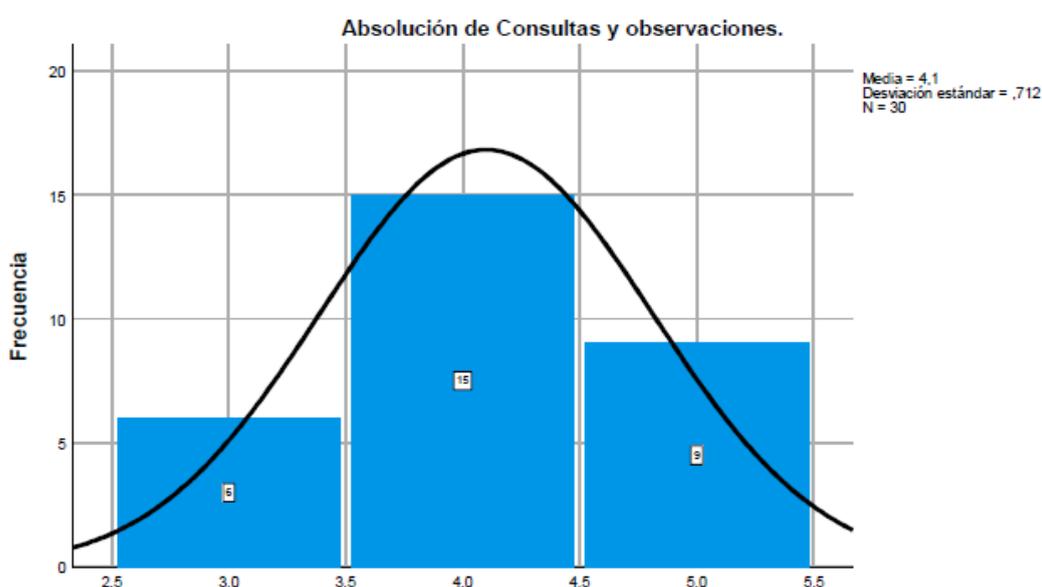


Figura 16. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Absolución de consultas y observaciones, pregunta 6.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) en un nivel de acuerdo; 9 trabajadores (30%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a si las consultas y observaciones son absueltas oportunamente por el comité de selección, en la evaluación por indicadores.

Tabla 17. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 7

Elevación de observaciones a las bases, al OSCE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 2	1	3,3	3,3	3,3
3	4	13,3	13,3	16,7
4	17	56,7	56,7	73,3
5	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

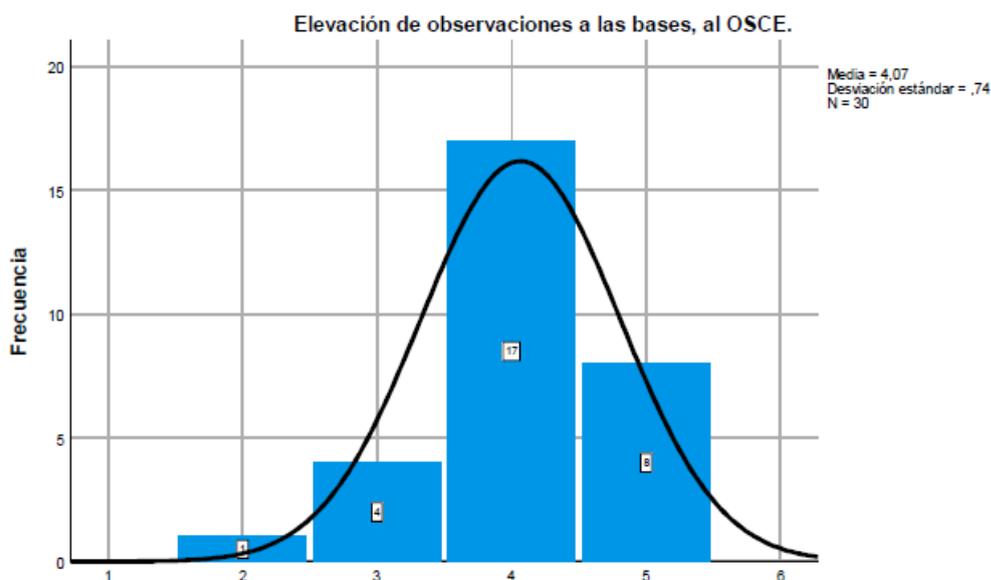


Figura 17. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Elevación de observaciones a las bases, al OSCE, pregunta 7.

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 17 trabajadores (57%) se encuentran de acuerdo; 8 trabajadores (27%) se encuentran total de acuerdo; 4 trabajadores (13%) se encuentran como indiferente y 1 trabajador (3%) se hallan en un nivel de desacuerdo, con respecto a la elevación de observaciones a las bases de acuerdo a lo establecido, en la evaluación por indicadores.

Tabla 18. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 8

Integración de las bases.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	15	50,0	50,0	70,0
	5	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

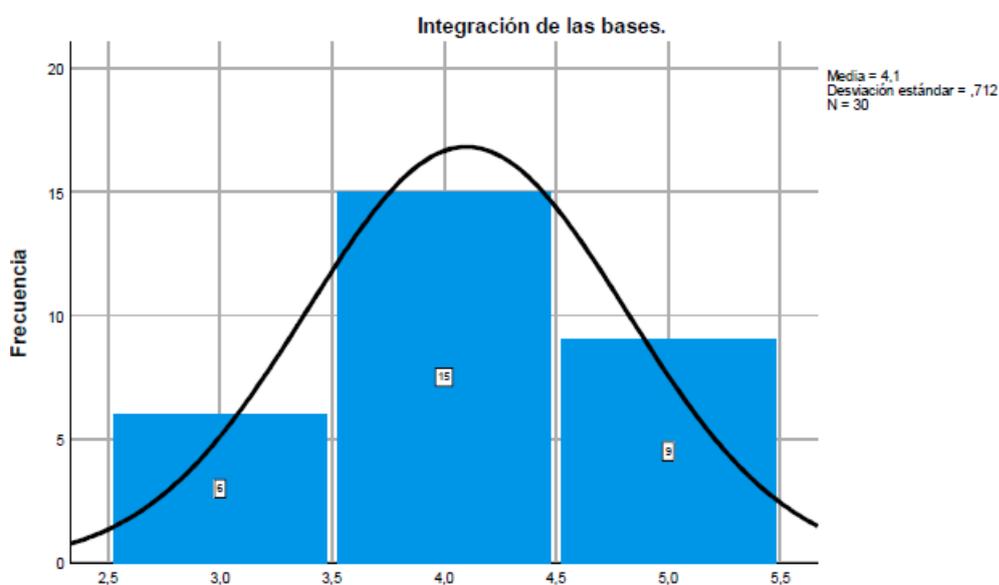


Figura 18. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Integración de las bases, pregunta 8

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) en un nivel de acuerdo; 9 trabajadores (30%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a la integración de las bases del procedimiento de selección se realiza correctamente, en la evaluación por indicadores.

Tabla 19. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 9

Presentación de las ofertas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	13	43,3	43,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

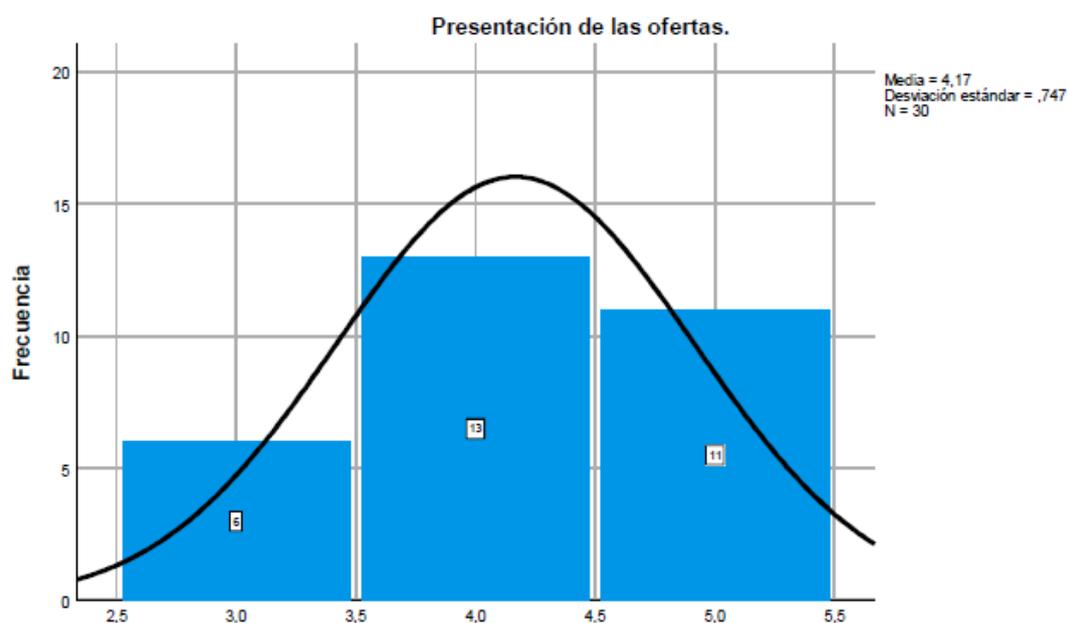


Figura 19. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Presentación de ofertas, pregunta 9

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del universo de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 13 trabajadores (43%) en un nivel de acuerdo; 11 trabajadores (37%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a la presentación de ofertas con la debida capacidad de atención, en la evaluación por indicadores.

Tabla 20. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, dimensión Desarrollo de procedimientos de selección, pregunta 10

Evaluación y calificación de ofertas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 3	6	20,0	20,0	20,0
4	15	50,0	50,0	70,0
5	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

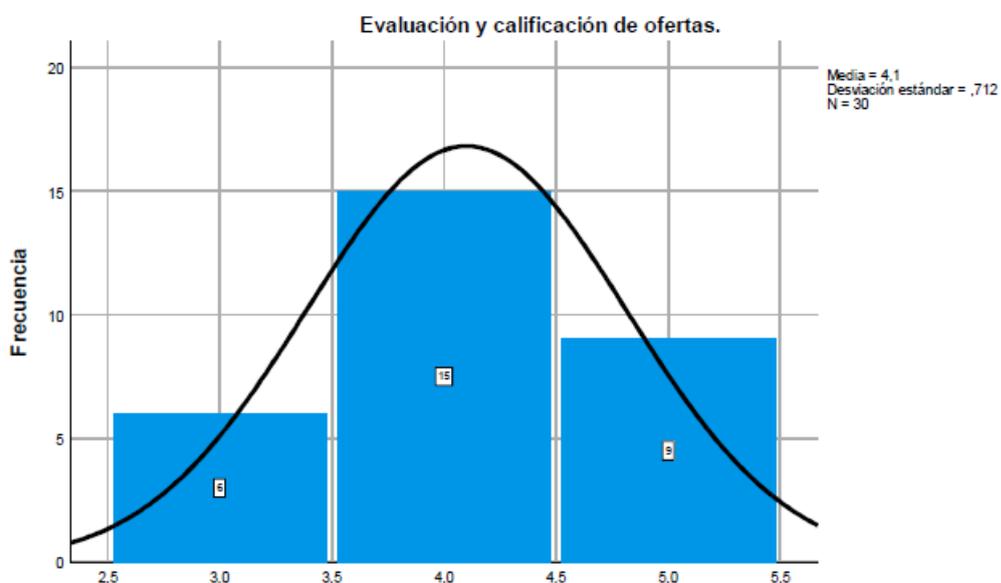


Figura 20. Distribución de frecuencia de la variable contrataciones públicas, del indicador Evaluación y calificación de ofertas, pregunta 10

En base a la distribución de frecuencia de la variable procesos de capacitación, del total de 30 personas del gobierno regional, Tacna, 2022 se puede visualizar 15 trabajadores (50%) en un nivel de acuerdo; 9 trabajadores (30%) se encuentran total de acuerdo; y 6 trabajadores (20%) se encuentran como indiferente, con respecto a la evaluación y calificación de las ofertas con plena verificación de la información, en la evaluación por indicadores.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Hipótesis General

Hipótesis nula (H0)

Ho: No Existe relación entre los procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

Hipótesis alternativa (H1)

Ha: Existe relación entre los procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

		ProcesosdeCap acitacion	Contrataciones Publicas
ProcesosdeCapacitacion	Correlación de Pearson	1	,869**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
ContratacionesPublicas	Correlación de Pearson	,869**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Tabla 25. Correlación de los procesos de capacitación y las contrataciones públicas.

En base al producto alcanzado en la tabla 25 los procesos de capacitación se verifican que este se relaciona con las contrataciones públicas, además en base al coeficiente de correlación ($\rho = 0,869$), se llegó a determinar que se tiene una alta relación entre las variables; el mismo que alcanza una importancia real menor que el nivel de importancia teórico ($p = 0,000 \leq 0,05$); en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

Hipótesis nula (HO)

Ho: No Existe relación entre la elaboración del plan de procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

Hipótesis alternativa (H1)

Ha: Existe relación entre la elaboración del plan de procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

Tabla 26. Correlación de las contrataciones públicas y la evaluación de necesidades.

		Contrataciones Publicas	V1D1
ContratacionesPublicas	Correlación de Pearson	1	,372*
	Sig. (bilateral)		,043
	N	30	30
V1D1	Correlación de Pearson	,372*	1
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	30	30

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

En base al producto alcanzado en la tabla 26 las contrataciones públicas se verifican que este se relaciona con la evaluación de necesidades, además en base al coeficiente de correlación ($\rho = 0,372$), se llegó a determinar que se tiene una baja relación entre las variables; el mismo que alcanza una importancia real menor que el nivel de importancia teórico ($p = 0,043 \leq 0,05$); en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

Hipótesis nula (HO)

Ho: No Existe relación entre la implementación de los procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

Hipótesis alternativa (H1)

Ha: Existe relación entre la implementación de los procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

Tabla 27. Correlación de las contrataciones públicas y el diseño.

		Contrataciones Publicas	V1D2
ContratacionesPublicas	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V1D2	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

En base al producto alcanzado en la tabla 27 las contrataciones públicas se verifican que este se relaciona con el diseño según el coeficiente de correlación ($\rho = 0,672$), se llegó a determinar que se tiene una moderada relación entre las variables; el mismo que alcanza una importancia real menor que el nivel de importancia teórico ($p = 0,000 \leq 0,05$); en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.4. Hipótesis Especifica 3

Hipótesis nula (HO)

Ho: No Existe relación entre la evaluación de los Procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

Hipótesis alternativa (H1)

Ha: Existe relación entre la evaluación de los Procesos de capacitación con la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022.

Tabla 28. Correlación de las contrataciones públicas y la Evaluación.

		Contrataciones Publicas	V1D3
ContratacionesPublicas	Correlación de Pearson	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
V1D3	Correlación de Pearson	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

En base al producto alcanzado en la tabla 28 las contrataciones públicas se verifican que este se relaciona con la implementación, además en base al coeficiente de correlación ($\rho = 0,778$), se llegó a determinar que se tiene una alta relación entre las variables; el mismo que alcanza una importancia real menor que el nivel de importancia teórico ($p = 0,000 \leq 0,05$); en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada, de la que se puede establecer que los procesos de capacitación en el tiempo han ido presentando mejoras continuas, antiguamente en donde se podía ver como se llevaba cabo la transmisión de conocimientos tanto en agricultura y ganadería este se daba en sus descendencias, de las culturas antiguas en referencia a los mayas, chinos, aztecas y egipcios con sus obras de gran envergadura de larga duración en el tiempo, hacen referencia a distintas personas, cada uno con conocimientos particulares, sin embargo siendo estos conocimientos complementarios, es por ello que en el siglo XVI no todos podían acceder a las capacitaciones, debido a ello la manera de transmitir conocimientos eran de la forma verbal, de esta manera se especializaba en los distintos oficios que se desenvolvían, así mismo la correcta administración del personal puede llevar a cabo el éxito o el fracaso de los procesos de contrataciones, gran parte de las entidades públicas como privadas no le dan mucha importancia a la administración efectiva del personal es por ello que actualizar los conocimientos es de vital importancia para contar con elementos con conocimientos actualizados que puedan contar con eficiencia y eficacia en el desenvolvimiento de sus actividades, con el fin de proveer un mejor servicio de calidad, ñuñuvero (2019) el que concluye que tener un nivel de capacitación, es indispensable para lograr un efectivo desempeño laboral, así mismo este ayuda a mejorar la productividad, competitividad laboral y la calidad de trabajo, además Guamán (2018) hace referencia que los gestores públicos no tienen capacitación o es poco capacitado, generando a la toma de malas decisiones, además de presentar desconocimiento en las normas y procedimientos teniendo la consecuencia del incumplimiento de las funciones y finalmente se tiene contrataciones inconclusas cuya consecuencia se manifiesta a fin de año cuando no se termina la ejecución fiscal, de la presente investigación la cual busca básicamente establecer una relación entre los procesos de capacitación y las contrataciones públicas en el gobierno regional de Tacna, con tal de comprender cual es el grado de sociedad entre los procesos de capacitación y el proceso que se da durante una contratación pública necesariamente en

las etapa de acciones preparatorias, procedimiento de selección y etapa contractual de la contratación de bienes, servicios y ejecución de obras las que son solicitadas por las distintas áreas, el cual busca brindar la satisfacción de la exigencia de la población, debido a ello es necesario que los procesos de contrataciones lleven a cabo su proceso en los periodos establecidos, para que los proyectos culminen su ejecución en los plazos de programación.

Con relación a la hipótesis general, habiéndose llevado a cabo un análisis correspondiente se logró determinar que los procesos de capacitación se relacionan directamente con las contrataciones públicas, debido a que los procesos de capacitación son un proceso en el que se transmite conocimientos que busca una persona para desarrollar sus capacidades, ayudando es sus habilidades, técnicas llevadas a cabo de una manera planificada y en concordancia con objetivos, por otro lado para lograr estos objetivos, los que son la contratación pública, para la adquisición de bienes o servicios que se dan mediante procesos de contratación de forma adecuada, con principios de precio y calidad, con los que se busca satisfacer la finalidad publica y así mejorar la calidad de vida, es por ello que estas variables guardan relación en común, además que según el coeficiente de correlación ($\rho = 0,869$), esto hace referencia que se tiene una alta relación entre las variables con una significancia muy por debajo del nivel de significancia teórico ($p = 0,000 \leq 0,05$); en tal sentido, se indica que se desestima la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Esta información coincidió con los autores Pretell y Marcelo (2014), estos indicaron que se tiene una relación importante entre los procesos de capacitación en lo que concierne con inteligencia emocional y en lo que refiere a calidad de servicio, sin antes considerado como incompleta por los miembros, además de no haber tenido un trato no adecuado y cuando se solicitaba un producto se recibía información ambigua, así mismo el personal con los procesos de capacitación genera incremento de calidad en los trabajos realizados. Además, se tiene coincidencia con Alvites (2014) el que en su investigación

concluye en que se tiene relación importante entre los procesos de capacitación y lo que hace referencia a la gestión administrativa en la Sub Gerencia de Logística de la RENIEC 2014. Por lo tanto, se corrobora que los procesos de capacitación es una constante en lo que refiere a gestión administrativa de las entidades públicas y privadas, debido a que los procesos y la normativa, son actualizadas periódicamente y/o sufren cambios con la finalidad de ampliar su alcance de aplicación, además de este también puede hacer aclaraciones en su interpretación que se le da.

Con referencia a la primera hipótesis, se identificó que las contrataciones públicas se relacionan con la evaluación de necesidades, el cual vendría hacer el paso número uno para llevar a cabo el procesos de capacitación, porque en esta fase es la que contribuye para verificar que no se tenga peligro de errar en presentar una capacitación ineficiente, debido a que este generaría costos innecesarios, además para diagnosticar cual es la necesidad de la capacitación es necesario realizar un análisis en los niveles de estructuración, en concordancia con el coeficiente de correlación ($\rho=0,372$), esto hace referencia que se tiene una alta relación entre las variables con una significancia muy por debajo del nivel de significancia teórico ($p=0,043 \leq 0,05$); en tal sentido, se desestima la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo Oyola (2013), este concluye que se tiene una relación importante entre los trabajadores y la gestión documentaria en el área de Logística. Entonces, los trabajadores que se desenvuelven en la gestión documentaria del área de Logística, necesariamente tienen que tener los conocimientos actualizados para cumplir satisfactoriamente con su trabajo, además, los retrasos que se presentan en la entrega de documentos recaen en los gestores, por consecuencia de los plazos establecidos en función a la normativa de contrataciones para el desarrollo de los procesos de selección. entonces la capacitación es fundamental en los trabajadores que reciben los documentos que son derivados al área de Logística no solo en referencia a trámite documentario sino también en la Ley N° 27444 – Ley General del Procedimiento Administrativo y la Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del

Estado y su Reglamento, en donde se dispone el tiempo que tiene la entidad a fin de atender a la distinta documentación que es presentada por terceros a la entidad.

Con respecto a la segunda hipótesis, se identificó que las contrataciones públicas se relacionan con el diseño, para esto las personas encargadas de la dirección, estos deben tener participación en el plan del programa de capacitación, debido a que también comprenden temas educativos, administrativos, económicos, técnicos y también con el apoyo de las áreas a la que se les diseña el programa, así mismo cuando se lleva a cabo el diseño de capacitación, también se debe establecer como se llevara a cabo la verificación para evaluar si los planes se han cumplido de acuerdo al diseño, el proceso, así también los resultado finales. Entonces es necesario realizar una forma de evaluación, con la finalidad de corroborar si los objetivos propuestos se lograron, si cumplieron con lo esperado, así mismo evaluar si las técnicas aplicadas fueron las correctas. Así mismo es necesario determinar el éxito del programa de capacitación, en tal sentido los gestores públicos tienen la necesidad de ser incisivos en la evaluación de la actividad, debido a que estos con información pertinente. se desarrollan en: 1) la definición y establecer el objetivo general, 2) el desarrollo de un plan general, 3) la delimitación objetivos específicos, 4) la determinación de la metodología o técnicas didácticas, y 5) la determinación de los recursos. La definición y el establecer el objetivo principal como punto número uno, este se apoya en la elaboración de los objetivos principales de la capacitación, el cual consiste en establecer el resultado de sus necesidades. Es necesario que los objetivos mencionen los logros del personal al finalizar el programa, en concordancia con el coeficiente de correlación ($\rho = 0,672$), esto hace referencia que se tiene una alta relación entre las variables con una significancia muy por debajo del nivel de significancia teórico ($p = 0,000 \leq 0,05$); en tal sentido, se desestima la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. De Pinho (2014) demostró que la gestión administrativa se encuentra en todas las fases de los procesos de selección, debido que, al no tener una gestión la cual se encuentre enmarcada en la capacitación en la

etapa de acciones preparatorias, la coyuntura en la que se dan las contrataciones no generaría la complacencia de la población a quien principalmente se dirige la contratación. Por lo opuesto, las operaciones que se dan de manera incorrecta generarían en las declaratorias de desierto, apelaciones o también declaratorias de nulidad de los procesos de selección, el mismo que perjudica principalmente a la ciudadanía rural debido a que es la beneficiaria directa de las obras convocadas por Agro Rural. Así mismo en la etapa de ejecución contractual es importante tener una correcta gestión administrativa, con la finalidad de evitar a lo que refiere como arbitrajes y pagos excedentes por encima del precio contratado, los mismos que se generan por adicionales, los mismos que no se tienen previstos durante la etapa de elaboración del expediente técnico.

En relación a la tercera hipótesis, que indica existe una relación significativa entre las contrataciones públicas y la implementación en el Gobierno Regional, Tacna 2022, se interpretó que las contrataciones públicas se relacionan directamente con la implementación, hace referencia a la fase tres del procedimiento de capacitación, se da a conocer la capacitación de la manera que fue planificada. Esto conlleva llevar a cabo distintas actividades los que representarían una parte de los trabajos por parte del capacitador, una vez realizada la detección de la falta de capacitación, así mismo después de realizarse el curso y programa, es necesario llevar a cabo los cursos que son diseñados esto implica la designación de un instructor de la empresa, realizar la preparación de los manuales del curso, la preparación de material formativo, llevar a cabo el acondicionamiento o la contratación donde se llevará el curso, realizar una reunión con los jefes de los participantes con la finalidad de que estén informados, llevar a cabo la contratación de refrigerio, llevar a cabo la supervisión del curso, realizar la designación del personal que llevara a cabo el examen, llevar a cabo la preparación de constancias de participación, llevar a cabo registros estadísticos, elaborar el reporte de resultados finales, en concordancia con el coeficiente de correlación ($\rho = 0,778$), esto hace referencia que se tiene una alta relación entre las variables con una significancia muy por debajo del

nivel de significancia teórico ($p= 0,000 \leq 0,05$); en tal sentido, se desestima la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis. El resultado se opone con lo establecido por Arones (2014) este concluye que se tiene una relación importante entre el análisis de las bases administrativas y la obtención de la buena pro. Las herramientas que fueron diseñadas estuvieron relacionadas para sostener importancia en la elaboración de las bases administrativas y la obtención de la buena pro para los postores que logren cumplir con las mismas. Con fundamento en la norma, se estableció la documentación que son obligatorios y facultativos para su presentación, además de recaer la responsabilidad del comité de selección o del órgano encargado de las contrataciones, añadir cierta información importante, con finalidad de dar cumplimiento con las especificaciones mínimas. Todo lo mencionado es importante en la contratación pública. Entonces, se puede evidenciar cual es la relación entre los documentos obligatorios y facultativos, las funciones administrativas y la obtención de la buena pro. Así mismo según Acosta y Bedoya (2013), estos indicaron que la capacitación es necesario llevarlo a cabo de manera regular con la finalidad de aportar en mejora de la experiencia laboral, brindando nuevos conocimientos, dando así mayor competencia y confianza en los trabajadores. Además, se pudo apreciar que la necesidad de capacitación genera en el personal errores comunes en el área de trabajo, y un rendimiento laboral muy por debajo de lo normal, es por ello que es necesario llevar a cabo procesos de capacitación, con la finalidad de conseguir mejores habilidades, destrezas y la actualización de conocimientos, para que el personal pueda desenvolverse con eficacia y eficiencia, producto de la actualización de conocimientos, además la importancia de llevar a cabo procesos de capacitación, además indica que en el presente es inaudito que una entidad no de valor o que tenga definido que es necesario la capacitación al personal por temas básicos como, brindar atención de calidad, la mejora de la productividad y la rentabilidad, esto tiene mucho que ver con las capacidad, la actitud y aptitud del personal, es por ello que para la efectividad del mismo inicia desde la detección de necesidades, un diseño acorde, la implementación adecuada y una evaluación del sistema en general.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se logró determinar la relación que existe entre los procesos de capacitación y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional, Tacna 2022. Existe una relación importante entre los procesos de capacitación y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional, Tacna 2022. El coeficiente Rho fue de 0,869 así mismo el nivel de significación fue $p= 0,000 \leq 0,05$.

Segunda

Se logró determinar la relación que existe entre las contrataciones públicas y la evaluación de necesidades en el Gobierno Regional, Tacna 2022. Existe una relación significativa entre las contrataciones públicas y las la evaluación de necesidades en el Gobierno Regional, Tacna 2022. El coeficiente Rho fue de 0,372 y el nivel de significación fue $p= 0,043 \leq 0,05$.

Tercera

Se logró determinar la relación que existe entre las contrataciones públicas y el diseño en el Gobierno Regional, Tacna 2022. Existe una relación significativa entre las contrataciones públicas y el diseño en el Gobierno Regional, Tacna 2022. El coeficiente Rho fue de 0,672 y el nivel de significación fue $p= 0,000 \leq 0,05$.

Cuarta

Se logró determinar la relación que existe entre las contrataciones públicas y la Implementación en el Gobierno Regional, Tacna 2022. Existe una relación significativa entre las contrataciones públicas y la Implementación en el Gobierno Regional, Tacna 2022. El coeficiente Rho fue de 0,778 y el nivel de significación fue $p= 0,000 \geq 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

En base a la investigación realizada, al Gobierno Regional de Tacna, se puede evidenciar la relación entre los procesos de capacitación y las contrataciones públicas, por ende, se recomienda mejor manejo por parte de los gestores públicos en el área gerencial con el control, la evaluación de los riesgos, además de las garantías necesarias para dar cumplimiento a la ley. Esto conlleva realizar diseños de programas de capacitación conforme a la normativa que se encuentra en vigencia con referencia al proceso de contrataciones precisamente antes de dar inicio el proceso de contratación. Esto contribuiría con menos demora y además con el mejor desarrollo del proceso de contratación y en cumplimiento de la ley.

Segunda

En base a la investigación realizada, al Gobierno Regional de Tacna, se encontró una relación importante entre las contrataciones públicas y la evaluación de necesidades, en tal sentido se recomienda llevar a cabo el Desarrollo políticas y procesos, debido a ello es necesario llevar a cabo un análisis con respecto al bien o servicios a contratar, la evaluación de necesidades contribuye en la realización de un trabajo ineficiente, así mismo esto conlleva a realizar costos innecesarios.

Tercera

En base a la investigación realizada, al Gobierno Regional de Tacna, al respecto de la relación entre las contrataciones públicas y el diseño, es necesario considerar llevar a cabo un buen diseño basado en el logro de objetivos institucionales, el desarrollar un plan general, así también la delimitación de objetivos específicos, además de la determinación de los recursos y así llevar a cabo la revisión y verificación del objetivo general, debido a que la orientación en distintos temas, es necesario diferentes enfoques.

Cuarta

En base a la investigación realizada, al Gobierno Regional de Tacna, al encontrarse relación entre las contrataciones públicas y la implementación, es necesario la implementación de metodologías dentro y fuera del puesto para un mejor desempeño en el proceso de contratación. Es por ello que es necesario, implementar la capacitación, si es que es posible para cada fase prevista en el proceso de contratación, así mismo debido al cambio constante y actualización de las normativas con respecto a las Contrataciones con el Estado, es que se recomienda hacer un esfuerzo en llevar a cabo la capacitación y la actualización de conocimientos del personal técnico que necesariamente conformaran parte de un comité de selección, de los siguientes procesos de contrataciones, básicamente en el manejo y operación del SEACE, capacitando así a los gestores públicos encargados de las contrataciones con el Estado, con la finalidad de que la entidad pueda contar con personal capacitado, el cual pueda garantizar eficacia y un eficiente cumplimiento en las metas y los objetivos propuestos.

REFERENCIAS

- Acosta, C. y Bedoya, L. (2013). *Propuesta de un plan de capacitación dirigido al personal de ventas de proveduría de servicios y suministros industriales, (Provesica Oriente C.A) Maturin 2013*. (Tesis de Licenciatura). Maturín, Venezuela: Universidad de Oriente Núcleo Monagas.
- Alcívar, C - OEL (2021). *Gestión por procesos e indicadores de cumplimiento en la contratación Pública*. Recuperado de <https://www.eumed.net/es/revistas/economia-latinoamericana/oel-marzo21/contratacion-publica>
- Álvarez, T. (2015). *Actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en las contrataciones de bienes de la UNA-PUNO periodo 2012-2013, Puno, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Alvarez, A. (2014). *Comentarios a la nueva ley y reglamento de contratación del estado*. Lima: Editorial Instituto Pacífico.
- Apolo, E. (2017). *Capacitación y Proceso de Contratación de Obras en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Alvites, L. (2014). *Capacitación y gestión administrativa en la Sub Gerencia de Logística del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Lima: Universidad ESAN.
- Arnoletto, E. J. (2005). *La gestión organizacional en la administración pública*. Córdoba, Argentina: Educc.
- Arones, D. (2014). *Análisis de las bases de un proceso de selección público de bienes y la buena pro en el rubro de insumos y quipos de laboratorio en el Perú*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Perason Educación.
- Biglieri, A. (2018). *Del derecho Global de las contrataciones Públicas y su recepción Local, con una investigación descriptiva, en una muestra de las*

contrataciones del 2010. *Castilla la Mancha*, 13, pp. 263-317. Universidad Nacional de Lomas de Zamora, Buenos Aires, Argentina.

Camero, G. (2015). Evoluciones recientes de la contratación pública en México. *Revista IUSTA*, 1(42), pp. 45-71 Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. Recuperado

de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560358703006>

Carullo, G. (2016). Contratos de la administración Pública para la autoproducción de bienes y servicios: el caso europeo de las operaciones “internas” mediante in house providing. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 15, pp. 61-81. Universidad Externado de Colombia. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5038/503859180005/503859180005.pdf>

Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Díaz de Santos.

Collado (6 de febrero del 2014). Transparencia de las contrataciones públicas. *diario libre*.

http://www.diariolibre.com/opinion/2014/02/06/i469871_transparencia-las-contrataciones-pblicas.html

Canónico Sarabia, A - (2020). Compra pública. Fuente RDAI *Revista de Direito Administrativo e Infraestrutura - ISSN 2526-8120 -*

<https://doi.org/10.48143/rdai>.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: Interamericana Editores

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGrawHill.

Delgado, L. (2017). *Gestión de las contrataciones públicas y calidad de las obras en la Gerencia Territorial Bajo Mayo, Región San Martín, 2017*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12752/delgado_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- De Pinho, J. (2014). *Gestión administrativa y licitaciones públicas para la contratación de obras en la unidad ejecutora agro rural del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2014*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Ferreira, E., Erasmus, A. & Groenewald, D. (2016). *An Administrative Management Theory Management Essay. Administrative management*. (2th ed.). USA. Recovered from <https://www.ukessays.com/essays/management/an-administrative-management-theory-management-essay.php?vref=1>
- Guamán, O. (2018). *procesos de contrataciones públicas y su incidencia en la ejecución presupuestaria fiscal en los gad parroquiales de picaihua y pilahuin*. (Tesis de Maestría). Ambato, Ecuador: universidad técnica de Ambato
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF. InteramericanaEditores.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Huamán, O. (2014). *diseño de un programa de capacitación en contrataciones del estado para mejorar la ejecución del plan anual de contrataciones en la empresa electro sur este s.a.a. sede cusco-2016*. (Tesis de Licenciatura). Cusco, Perú: universidad nacional de san Antonio abad del cusco.
- Gamarra, G. (2016). *Estadística e investigación con aplicaciones SPSS*. (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Jones, G. y George, J. (2014). *Administración contemporánea*. (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Linares, M. (2012). El contrato administrativo en el Perú. *Revista de Derecho Administrativo*, pp. 285-308.
- Méndez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México D.F.: Limusa.
- Morante, L. E. (2013). Área contrataciones del Estado, Abastecimiento y Control

Patrimonial. *Actualidad Gubernamental*, 59, Setiembre, VII-1-VII-8. Recuperado

de

http://aempresarial.com/servicios/revista/59_50_GWTYAPOXERBALSHYSNKFBCZSKEKVHIWOEPMFFBCJTEKEWRDPEN.pdf

Navarro, C. (2018). *Implementación de procesos de mejora en las contrataciones públicas en la reconstrucción con cambios en la región La Libertad periodo 2017-2018*. (Tesis de Maestría). Lima, Perú: universidad Continental.

Ñuñuvero, C. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de contrataciones del gobierno regional de la libertad Año 2017*. (Tesis de Maestría). Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

Oyola, V. (2013). *Capacitación del personal y la gestión documentaria en el área de Logística del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Organización Mundial del Comercio - OMC (2016). *Contratación pública. Acuerdo plurilateral - Partes y observadores en el ACP*. Recuperado de https://www.wto.org/search/search_s.aspx?search=basic&searchText=CONTRATACION+PUBLICA&method=pagination&pag=0&roles=%2Cpublic%2C

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE (2014). *Ley N° 30225. Ley de contrataciones del Estado*. Recuperado de <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley%2030225%20Ley%20de%20contrataciones-julio2014.pdf>

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE (2019). *Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento – Ley N° 30225*. Huancayo: Imprenta Ríos. Recuperado

de

http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_1_dec_leg_1017.pdf

Oyola, V. (2013). *Capacitación del personal y la gestión documentaria en el área de Logística del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. (Tesis de Licenciatura). Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

- Pimenta, C (2012). RAE electrónica. *Gestión de compras y contrataciones gubernamentales*. Recuperado de <http://www.rae.com.br/eletronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=361&Secao=PUBLIC/GOV&Volume=1&Numero=1&Ano=2002>
- Placek, M. (2017). The effects of decentralization on efficiency in Public Procurement: Empirical Evidence for the Czech Republic. *Lex Localis - Journal of local Self-Government*. Vol. 15, núm. 1, 2017, pp. 67-92. Charles University in Prague. Prague, Czech Republic. Recovered from <http://journal.lex-localis.press>.
- Pretell, E. B. y Marcelo, E. A. (2014). *Taller de capacitación en inteligencia emocional en el área de atención al cliente para mejorar la calidad de servicio brindada a los socios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario en la provincia de Cajabamba – Departamento de Cajamarca 2014*. (Tesis de Licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/704/1/PRETELL_ERISON_INTELIGENCIA_EMOCIONAL_CALIDAD.pdf
- Quijada, V. (2014). La problemática real de las compras públicas. Recuperado de <http://www.acpuju.com>.
- Ramírez, A. (1996). *Metodología de la Investigación Científica*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Salazar, R. (2013). *Curso de Gestión Estratégica de las Compras Públicas (Modalidad Autodidacta) 2010: Capítulo I Módulo I*. Lima: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. Recuperado de <https://goo.gl/5r2gpr>
- Sánchez, S. (2021). *Guía de gestión administrativa para regular las fases de las contrataciones públicas en la municipalidad provincial de Lambayeque*. (Tesis de Maestría). Chiclayo, Perú: universidad Cesar Vallejo.
- Siliceo A. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Mexico DF: Editorial Limusa.
- Silva, L. y Gómez, H. (2012). *Análisis del proceso de contrataciones públicas del departamento de auditoría administrativa, de la Región Uno de la*

- Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC) en Cumaná - Estado Sucre.* (Tesis de Licenciatura). Cumaná: Universidad de Oriente.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: Cengage Learning Editores.
- Tapia, J. (2017). *Evaluación del control interno y su influencia en los procesos de contrataciones de servicios en el área de adquisiciones del seguro social de Salud en el periodo 2016, Chimbote*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12454/tapia_lj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, V. (2019). *Gestión de las contrataciones públicas y calidad de las obras en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36638/Vera_RVG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vizcarra, S. (2017). *La gestión administrativa de Provías Descentralizado en las Contrataciones Públicas y la calidad de obras ejecutadas en el periodo 2012-2016*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
Recuperado
de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7473/Vizcarra_VSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wigodski, J. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de
<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.pe/2010/07/variables.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Procesos de capacitación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Evaluación de necesidades	-Análisis de la entidad.	1 - 6	Ordinal
	-Análisis de las actividades.		Nunca (1)
	-Análisis de las personas.		
Diseño	- Objetivos.	7 - 11	Casi nunca (2)
	- Capacitación		A veces (3)
	- Principios de aprendizaje		
Implementación	-Metodología en el puesto.	12 - 15	Casi siempre (4)
	-Metodología fuera del puesto		Siempre (5)
	-Desarrollo Gerencial		
Evaluación	-Reacciones.	16 - 20	
	-Aprendizaje.		
	-Comportamiento.		
	-Resultados.		

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Contrataciones publicas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Programación y actuaciones preparatoria	-Programación	1 - 4	Ordinal
	-Actuaciones preparatorias.		Nunca (1)
Desarrollo de los procedimientos de selección	-Convocatoria	5 - 14	Casi nunca (2)
	-Registro de participantes.		A veces (3)
	-Consultas y observaciones.		Casi siempre (4)
	-Absolución de Consultas y observaciones.		Siempre (5)
	-Elevación de observaciones a las bases, al OSCE.		
	-Integración de las bases.		
	-Presentación de las ofertas.		
	-Evaluación y calificación de ofertas.		
	-Otorgamiento de buena pro		
	-Consentimiento de buena pro		
Ejecución contractual	-Perfeccionamiento y suscripción del contrato.	15 - 22	
	- Ejecución contractual y plazos		
	- Adelantos, garantías y pagos		
	- Modificación al contrato		
	- Responsabilidades frente a las modificaciones del contrato		
	- Nulidad del contrato		
	- Resolución del contrato		
	- Penalidades		
	- Recepción y conformidad de bienes y servicios.		
	- Recepción y conformidad de bienes y servicios.		23

Fuente: Elaboración propia.

instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO I

Estimado ciudadano a continuación se le entrega un cuestionario cuyas preguntas servirán para medir los procesos de capacitación y las contrataciones públicas, la información proporcionada será de mucha utilidad para mejorar el servicio del Gobierno Regional, información que será tratada de forma confidencial y anónima. Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES: marque con una x en el casillero que elija.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4	5

ENCUESTA SOBRE PROCESOS DE CAPACITACIÓN

Nº	PROCESOS DE CAPACITACION	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	PV	AV	M V	S
EVALUACION DE NECESIDADES						
1	Para la capacitación, se analiza el ambiente organizacional para determinar el tema.	1	2	3	4	5
2	Se evalúan las necesidades del área que requiere la capacitación.	1	2	3	4	5
3	Se realiza un análisis de las actividades que sea ejecutarán en la capacitación.	1	2	3	4	5
4	Las tareas a desarrollar se encuentran fundamentadas en la necesidad del área, este comparte con el análisis de actividades.	1	2	3	4	5
5	Se tienen identificados mediante un previo análisis de personas quiénes recibirán la capacitación.	1	2	3	4	5
6	Dentro del análisis de personas se fundamenta por qué recibirán la capacitación los individuos incluidos en ella.	1	2	3	4	5
DISEÑO						
7	Se tienen claros objetivos medibles en la capacitación.	1	2	3	4	5
8	Los objetivos son expuestos a los beneficiarios de la capacitación.	1	2	3	4	5
9	Se fomenta la capacitación en el área para la adquisición de una competencia específica en beneficio del área.	1	2	3	4	5
ENCUESTA SOBRE PROCESOS DE CAPACITACIÓN						
10	Todo esfuerzo se orienta al logro con principios de aprendizaje en los colaboradores.	1	2	3	4	5

11	Se tienen en claro los principios de aprendizaje que rigen la capacitación que se realiza en la entidad pública.	1	2	3	4	5
IMPLEMENTACION						
12	Junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados el cual comparte con la metodología en el puesto	1	2	3	4	5
13	Utilizando la metodología en el puesto se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación	1	2	3	4	5
14	Para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos mediante una metodología fuera del puesto	1	2	3	4	5
15	Se capacita a los puestos medio y alto sobre temas de desarrollo gerencial	1	2	3	4	5
EVALUACION						
16	La evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores	1	2	3	4	5
17	La evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra el aprendizaje	1	2	3	4	5
18	Para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función	1	2	3	4	5
19	En base al comportamiento, acciones por la capacitación sirve para la obtención de mayores beneficios económicos a la entidad pública	1	2	3	4	5
20	Los resultados de la capacitación realizada redujeron tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO II

ENCUESTA SOBRE CONTRATACIONES PUBLICAS

INSTRUCCIONES: marque con una x en el casillero que elija.

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces		Siempre
1	2	3	4		5

Nº	CONTRATACIONES PUBLICAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		N	PV	AV	M V	S
	PROGRAMACIÓN Y ACTUACIONES PREPARATORIAS					
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente	1	2	3	4	5
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a una programación y a la decisión que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público	1	2	3	4	5
3	Se realizan actividades para preparar el proceso de contrataciones, durante la etapa de actuaciones preparatorias	1	2	3	4	5
4	Las actuaciones preparatorias para la contratación incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias del bien y servicios a adquirir	1	2	3	4	5
	DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN					
5	Los procedimientos de selección para la contratación del Estado se dan con el inicio de la convocatoria pública	1	2	3	4	5
6	Se realiza el registro de participantes para continuar con el procedimiento de selección	1	2	3	4	5
7	Se formulan consultas y observaciones conforme a un cronograma establecido en las bases	1	2	3	4	5
8	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas rápidamente por el Comité de Selección	1	2	3	4	5
9	Se eleva las observaciones a las bases, la OSCE de acuerdo a lo establecido en las bases	1	2	3	4	5
10	La integración de las bases del procedimiento de selección se realiza adecuadamente	1	2	3	4	5
11	Diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien	1	2	3	4	5
12	Se evalúa y califican las ofertas con plena verificación de la información	1	2	3	4	5
13	Se publica en el SEACE el otorgamiento de la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento	1	2	3	4	5
14	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro	1	2	3	4	5
	EJECUCIÓN CONTRACTUAL					

15	Se lleva a cabo el perfeccionamiento y suscripción del contrato evaluando debidamente las garantías legales del proceso.	1	2	3	4	5
16	La ejecución contractual y los plazos son debidamente supervisados por la Entidad.	1	2	3	4	5
17	Los adelantos, garantías y pagos se llevan a cabo previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los proveedores y la entidad	1	2	3	4	5
18	La modificación del contrato se realiza en el mínimo de ocasiones	1	2	3	4	5
19	Las responsabilidades frente a las modificaciones del contrato presentadas por el contratista son asumidas por la Entidad	1	2	3	4	5
20	Cuando la Entidad ve perjuicios cursa carta notarial para dar nulidad al contrato	1	2	3	4	5
21	La Entidad frecuentemente lleva a cabo la resolución del contrato	1	2	3	4	5
22	Quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado	1	2	3	4	5
	CULMINACIÓN DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL					
23	La recepción y conformidad de bienes y servicios implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación	1	2	3	4	5

Anexo 3: matriz de validación por el juicio de experto

TITULO DE LA TESIS: “procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022”

-CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LOS PROCESOS DE CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE NECESIDADES								
1	Para la capacitación, se analiza el ambiente organizacional para determinar el tema. (análisis de la entidad)	x		x		x		
2	Se evalúan las necesidades del área que requiere la capacitación. (análisis de la entidad)	x		x		x		
3	Se realiza un análisis de las actividades que se ejecutarán en la capacitación.	x		x		x		
4	Las tareas a desarrollar se encuentran fundamentadas en la necesidad del área, este comparte con el análisis de actividades	x		x		x		
5	Se tienen identificados mediante un previo análisis de personas quiénes recibirán la capacitación.	x		x		x		
6	Dentro del análisis de personas se fundamenta por qué recibirán la capacitación los individuos incluidos en ella.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO								
7	Se tienen claros objetivos medibles en la capacitación.	x		x		x		
8	Los objetivos son expuestos a los beneficiarios de la capacitación.	x		x		x		
9	Se fomenta la capacitación en el área para la adquisición de una competencia específica en beneficio del área.	x		x		x		
10	Todo esfuerzo se orienta al logro con principios de aprendizaje en los colaboradores.	x		x		x		
11	Se tienen en claro los principios de aprendizaje que rigen la capacitación que se realiza en la entidad pública.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACION								
12	Junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados el cual comparte con la metodología en el puesto	x		x		x		
13	Utilizando la metodología en el puesto se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación	x		x		x		
14	Para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos mediante una metodología fuera del puesto	x		x		x		
15	Se capacita a los puestos medio y alto sobre temas de desarrollo gerencial	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: EVALUACION								
16	La evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores	x		x		x		
17	La evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra el aprendizaje	x		x		x		
18	Para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función	x		x		x		
19	En base al comportamiento, acciones por la capacitación sirve para la obtención de mayores beneficios económicos a la entidad pública	x		x		x		
20	Los resultados de la capacitación realizada redujeron tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública	x		x		x		

- RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador: **PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ** DNI: 09586832

Especialidad del validador: **Dra. En gestión pública y gobernabilidad, docente metodóloga.**

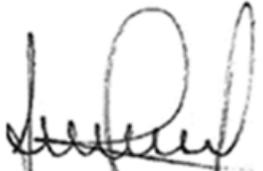
7 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

- CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONTRATACIONES PUBLICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente	x		x		x		
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a una programación y a la decisión que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público	x		x		x		
3	Se realizan actividades para preparar el proceso de contrataciones, durante la etapa de actuaciones preparatorias	x		x		x		
4	Las actuaciones preparatorias para la contratación incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias del bien y servicios a adquirir	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN								
5	Los procedimientos de selección para la contratación del Estado se dan con el inicio de la convocatoria pública	x		x		x		
6	Se realiza el registro de participantes para continuar con el procedimiento de selección	x		x		x		
7	Se formulan consultas y observaciones conforme a un cronograma establecido en las bases	x		x		x		
8	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas rápidamente por el Comité de Selección	x		x		x		
9	Se eleva las observaciones a las bases, la OSCE de acuerdo a lo establecido en las bases	x		x		x		
10	La integración de las bases del procedimiento de selección se realiza adecuadamente	x		x		x		
11	Diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien	x		x		x		
12	Se evalúa y califican las ofertas con plena verificación de la información	x		x		x		
13	Se publica en el SEACE el otorgamiento de la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento	x		x		x		
14	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro	x		x		x		
DIMENSIÓN 3. EJECUCIÓN CONTRACTUAL								
15	Se lleva a cabo el perfeccionamiento y suscripción del contrato evaluando debidamente las garantías legales del proceso.	x		x		x		
16	La ejecución contractual y los plazos son debidamente supervisados por la Entidad.	x		x		x		
17	Los adelantos, garantías y pagos se llevan a cabo previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los proveedores y la entidad	x		x		x		
18	La modificación del contrato se realiza en el mínimo de ocasiones	x		x		x		
19	Las responsabilidades frente a las modificaciones del contrato presentadas por el contratista son asumidas por la Entidad	x		x		x		
20	Cuando la Entidad ve perjuicios cursa carta notarial para dar nulidad al contrato	x		x		x		
21	La Entidad frecuentemente lleva a cabo la resolución del contrato	x		x		x		
22	Quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado	x		x		x		
DIMENSIÓN 4. CULMINACIÓN DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL								
23	La recepción y conformidad de bienes y servicios implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación	x		x		x		

- RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ** DNI: 09586832

Especialidad del validador: **Dra. En gestión pública y gobernabilidad, docente metodóloga.**

7 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

-CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LOS PROCESOS DE CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE NECESIDADES								
1	Para la capacitación, se analiza el ambiente organizacional para determinar el tema. (análisis de la entidad)	x		x		x		
2	Se evalúan las necesidades del área que requiere la capacitación. (análisis de la entidad)	x		x		x		
3	Se realiza un análisis de las actividades que se ejecutarán en la capacitación.	x		x		x		
4	Las tareas a desarrollar se encuentran fundamentadas en la necesidad del área, este comparte con el análisis de actividades	x		x		x		
5	Se tienen identificados mediante un previo análisis de personas quiénes recibirán la capacitación.	x		x		x		
6	Dentro del análisis de personas se fundamenta por qué recibirán la capacitación los individuos incluidos en ella.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO								
7	Se tienen claros objetivos medibles en la capacitación.	x		x		x		
8	Los objetivos son expuestos a los beneficiarios de la capacitación.	x		x		x		
9	Se fomenta la capacitación en el área para la adquisición de una competencia específica en beneficio del área.	x		x		x		
10	Todo esfuerzo se orienta al logro con principios de aprendizaje en los colaboradores.	x		x		x		
11	Se tienen en claro los principios de aprendizaje que rigen la capacitación que se realiza en la entidad pública.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACION								
12	Junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados el cual comparte con la metodología en el puesto	x		x		x		
13	Utilizando la metodología en el puesto se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación	x		x		x		
14	Para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos mediante una metodología fuera del puesto	x		x		x		
15	Se capacita a los puestos medio y alto sobre temas de desarrollo gerencial	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: EVALUACION								
16	La evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores	x		x		x		
17	La evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra el aprendizaje	x		x		x		
18	Para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función	x		x		x		
19	En base al comportamiento, acciones por la capacitación sirve para la obtención de mayores beneficios económicos a la entidad pública	x		x		x		
20	Los resultados de la capacitación realizada redujeron tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública	x		x		x		

- **RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

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

Apellidos y nombres del juez validador: GRAUS CORTEZ LUPE DNI: 07539368

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación, docente metodóloga.

7 de noviembre del 2022

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

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

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

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



- CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONTRATACIONES PUBLICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN Y ACTUACIONES PREPARATORIAS								
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente	x		x		x		
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a una programación y a la decisión que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público	x		x		x		
3	Se realizan actividades para preparar el proceso de contrataciones, durante la etapa de actuaciones preparatorias	x		x		x		
4	Las actuaciones preparatorias para la contratación incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias del bien y servicios a adquirir	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN								
5	Los procedimientos de selección para la contratación del Estado se dan con el inicio de la convocatoria pública	x		x		x		
6	Se realiza el registro de participantes para continuar con el procedimiento de selección	x		x		x		
7	Se formulan consultas y observaciones conforme a un cronograma establecido en las bases	x		x		x		
8	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas rápidamente por el Comité de Selección	x		x		x		
9	Se eleva las observaciones a las bases, la OSCE de acuerdo a lo establecido en las bases	x		x		x		
10	La integración de las bases del procedimiento de selección se realiza adecuadamente	x		x		x		
11	Diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien	x		x		x		
12	Se evalúa y califican las ofertas con plena verificación de la información	x		x		x		
13	Se publica en el SEACE el otorgamiento de la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento	x		x		x		
14	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro	x		x		x		
DIMENSIÓN 3. EJECUCIÓN CONTRACTUAL								
15	Se lleva a cabo el perfeccionamiento y suscripción del contrato evaluando debidamente las garantías legales del proceso.	x		x		x		
16	La ejecución contractual y los plazos son debidamente supervisados por la Entidad.	x		x		x		
17	Los adelantos, garantías y pagos se llevan a cabo previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los proveedores y la entidad	x		x		x		
18	La modificación del contrato se realiza en el mínimo de ocasiones	x		x		x		
19	Las responsabilidades frente a las modificaciones del contrato presentadas por el contratista son asumidas por la Entidad	x		x		x		
20	Cuando la Entidad ve perjuicios cursa carta notarial para dar nulidad al contrato	x		x		x		
21	La Entidad frecuentemente lleva a cabo la resolución del contrato	x		x		x		
22	Quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado	x		x		x		
DIMENSIÓN 4. CULMINACIÓN DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL								
23	La recepción y conformidad de bienes y servicios implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación	x		x		x		

- **RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: GRAUS CORTEZ LUPE DNI: 07539368

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación, docente metodóloga.

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

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

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

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

7 de noviembre del 2022



-CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LOS PROCESOS DE CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE NECESIDADES								
1	Para la capacitación, se analiza el ambiente organizacional para determinar el tema. (análisis de la entidad)	x		x		x		
2	Se evalúan las necesidades del área que requiere la capacitación. (análisis de la entidad)	x		x		x		
3	Se realiza un análisis de las actividades que se ejecutarán en la capacitación.	x		x		x		
4	Las tareas a desarrollar se encuentran fundamentadas en la necesidad del área, este comparte con el análisis de actividades	x		x		x		
5	Se tienen identificados mediante un previo análisis de personas quiénes recibirán la capacitación.	x		x		x		
6	Dentro del análisis de personas se fundamenta por qué recibirán la capacitación los individuos incluidos en ella.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO								
7	Se tienen claros objetivos medibles en la capacitación.	x		x		x		
8	Los objetivos son expuestos a los beneficiarios de la capacitación.	x		x		x		
9	Se fomenta la capacitación en el área para la adquisición de una competencia específica en beneficio del área.	x		x		x		
10	Todo esfuerzo se orienta al logro con principios de aprendizaje en los colaboradores.	x		x		x		
11	Se tienen en claro los principios de aprendizaje que rigen la capacitación que se realiza en la entidad pública.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACION								
12	Junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados el cual comparte con la metodología en el puesto	x		x		x		
13	Utilizando la metodología en el puesto se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación	x		x		x		
14	Para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos mediante una metodología fuera del puesto	x		x		x		
15	Se capacita a los puestos medio y alto sobre temas de desarrollo gerencial	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: EVALUACION								
16	La evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores	x		x		x		
17	La evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra el aprendizaje	x		x		x		
18	Para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función	x		x		x		
19	En base al comportamiento, acciones por la capacitación sirve para la obtención de mayores beneficios económicos a la entidad pública	x		x		x		
20	Los resultados de la capacitación realizada redujeron tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública	x		x		x		

- **RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **MANUEL ALBERTO MORI PAREDES** DNI: 07539368

Especialidad del validador: **Doctor en Educación; Docente metodólogo; Ingeniero estadístico.**

Callao, 8 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

- CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONTRATACIONES PUBLICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN Y ACTUACIONES PREPARATORIAS								
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente	x		x		x		
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a una programación y a la decisión que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público	x		x		x		
3	Se realizan actividades para preparar el proceso de contrataciones, durante la etapa de actuaciones preparatorias	x		x		x		
4	Las actuaciones preparatorias para la contratación incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias del bien y servicios a adquirir	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN								
5	Los procedimientos de selección para la contratación del Estado se dan con el inicio de la convocatoria pública	x		x		x		
6	Se realiza el registro de participantes para continuar con el procedimiento de selección	x		x		x		
7	Se formulan consultas y observaciones conforme a un cronograma establecido en las bases	x		x		x		
8	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas rápidamente por el Comité de Selección	x		x		x		
9	Se eleva las observaciones a las bases, la OSCE de acuerdo a lo establecido en las bases	x		x		x		
10	La integración de las bases del procedimiento de selección se realiza adecuadamente	x		x		x		
11	Diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien	x		x		x		
12	Se evalúa y califican las ofertas con plena verificación de la información	x		x		x		
13	Se publica en el SEACE el otorgamiento de la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento	x		x		x		
14	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro	x		x		x		
DIMENSIÓN 3. EJECUCIÓN CONTRACTUAL								
15	Se lleva a cabo el perfeccionamiento y suscripción del contrato evaluando debidamente las garantías legales del proceso.	x		x		x		
16	La ejecución contractual y los plazos son debidamente supervisados por la Entidad.	x		x		x		
17	Los adelantos, garantías y pagos se llevan a cabo previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los proveedores y la entidad	x		x		x		
18	La modificación del contrato se realiza en el mínimo de ocasiones	x		x		x		
19	Las responsabilidades frente a las modificaciones del contrato presentadas por el contratista son asumidas por la Entidad	x		x		x		
20	Cuando la Entidad ve perjuicios cursa carta notarial para dar nulidad al contrato	x		x		x		
21	La Entidad frecuentemente lleva a cabo la resolución del contrato	x		x		x		
22	Quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado	x		x		x		
DIMENSIÓN 4. CULMINACIÓN DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL								
23	La recepción y conformidad de bienes y servicios implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación	x		x		x		

- **RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **MANUEL ALBERTO MORI PAREDES** DNI: 07539368

Especialidad del validador: **Doctor en Educación; Docente metodólogo; Ingeniero estadístico.**

Callao, 8 de noviembre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

-CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LOS PROCESOS DE CAPACITACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE NECESIDADES								
1	Para la capacitación, se analiza el ambiente organizacional para determinar el tema. (análisis de la entidad)	x		x		x		
2	Se evalúan las necesidades del área que requiere la capacitación. (análisis de la entidad)	x		x		x		
3	Se realiza un análisis de las actividades que se ejecutarán en la capacitación.	x		x		x		
4	Las tareas a desarrollar se encuentran fundamentadas en la necesidad del área, este comparte con el análisis de actividades	x		x		x		
5	Se tienen identificados mediante un previo análisis de personas quiénes recibirán la capacitación.	x		x		x		
6	Dentro del análisis de personas se fundamenta por qué recibirán la capacitación los individuos incluidos en ella.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: DISEÑO								
7	Se tienen claros objetivos medibles en la capacitación.	x		x		x		
8	Los objetivos son expuestos a los beneficiarios de la capacitación.	x		x		x		
9	Se fomenta la capacitación en el área para la adquisición de una competencia específica en beneficio del área.	x		x		x		
10	Todo esfuerzo se orienta al logro con principios de aprendizaje en los colaboradores.	x		x		x		
11	Se tienen en claro los principios de aprendizaje que rigen la capacitación que se realiza en la entidad pública.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: IMPLEMENTACION								
12	Junto a la capacitación se promueve la experiencia práctica de los alcances teóricos brindados el cual comparte con la metodología en el puesto	x		x		x		
13	Utilizando la metodología en el puesto se supervisan las acciones prácticas que involucran la capacitación	x		x		x		
14	Para cada nueva función se recibe capacitación específica en conocimiento y procedimientos mediante una metodología fuera del puesto	x		x		x		
15	Se capacita a los puestos medio y alto sobre temas de desarrollo gerencial	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: EVALUACION								
16	La evaluación de la capacitación se realiza por las reacciones favorables de los colaboradores	x		x		x		
17	La evaluación de la capacitación se ejecuta mediante pruebas en las que se demuestra el aprendizaje	x		x		x		
18	Para la evaluación se utilizan casos de aplicación efectiva de los principios adquiridos durante el proceso de aprendizaje para el desempeño en el puesto o función	x		x		x		
19	En base al comportamiento, acciones por la capacitación sirve para la obtención de mayores beneficios económicos a la entidad pública	x		x		x		
20	Los resultados de la capacitación realizada redujeron tiempos favoreciendo los procesos administrativos en la entidad pública	x		x		x		

- **RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____De acuerdo__

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr~~/ Mg: PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS. DNI: 25691179

Especialidad del validador:DOCENTE DE POSGRADO, GESTIÓN PÚBLICA.....

...7.... de...NOVIEMBRE.. del 2022

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

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

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

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



PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS DNI: 25691179

- CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CONTRATACIONES PUBLICAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PROGRAMACIÓN Y ACTUACIONES PREPARATORIAS							
1	Las compras de bienes y servicios son programadas oportunamente	x		x		x		
2	Las compras de bienes y servicios son realizadas conforme a una programación y a la decisión que involucran prioridades de las necesidades de los usuarios del servicio público	x		x		x		
3	Se realizan actividades para preparar el proceso de contrataciones, durante la etapa de actuaciones preparatorias	x		x		x		
4	Las actuaciones preparatorias para la contratación incluyen tiempos y procedimientos que son difundidos en las áreas usuarias del bien y servicios a adquirir	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN							
5	Los procedimientos de selección para la contratación del Estado se dan con el inicio de la convocatoria pública	x		x		x		
6	Se realiza el registro de participantes para continuar con el procedimiento de selección	x		x		x		
7	Se formulan consultas y observaciones conforme a un cronograma establecido en las bases	x		x		x		
8	Las consultas y observaciones de las bases son absueltas rápidamente por el Comité de Selección	x		x		x		
9	Se eleva las observaciones a las bases, la OSCE de acuerdo a lo establecido en las bases	x		x		x		
10	La integración de las bases del procedimiento de selección se realiza adecuadamente	x		x		x		
11	Diversos postores presentan ofertas con la debida capacidad de atención a la demanda del área que solicita el bien	x		x		x		
12	Se evalúa y califican las ofertas con plena verificación de la información	x		x		x		
13	Se publica en el SEACE el otorgamiento de la Buena Pro según disponibilidad de recursos y fuente de financiamiento	x		x		x		
14	Se publica en el SEACE el consentimiento de otorgamiento de Buena Pro	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3. EJECUCIÓN CONTRACTUAL							
15	Se lleva a cabo el perfeccionamiento y suscripción del contrato evaluando debidamente las garantías legales del proceso.	x		x		x		
16	La ejecución contractual y los plazos son debidamente supervisados por la Entidad.	x		x		x		
17	Los adelantos, garantías y pagos se llevan a cabo previo conocimiento público de los compromisos asumidos por los proveedores y la entidad	x		x		x		
18	La modificación del contrato se realiza en el mínimo de ocasiones	x		x		x		
19	Las responsabilidades frente a las modificaciones del contrato presentadas por el contratista son asumidas por la Entidad	x		x		x		
20	Cuando la Entidad ve perjuicios cursa carta notarial para dar nulidad al contrato	x		x		x		
21	La Entidad frecuentemente lleva a cabo la resolución del contrato	x		x		x		
22	Quedan establecidas y publicadas las penalidades para los proveedores que incumplan con lo ofertado	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4. CULMINACIÓN DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL							
23	La recepción y conformidad de bienes y servicios implica la verificación de las especificaciones técnicas y términos de referencia indicados en el inicio del proceso de contratación	x		x		x		

- RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ De acuerdo _

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr~~/ Mg: PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS. DNI: ... 25691179

Especialidad del validador:DOCENTE DE POSGRADO, GESTIÓN PÚBLICA.....

...7.... de...NOVIEMBRE.. del 2022

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

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

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

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



PAUL GREGORIO PAUCAR LLANOS DNI: 25691179

- PRUEBA DE FIABILIDAD:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	43

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Análisis de la confiabilidad:

La fiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la relación entre los procesos de capacitación y las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna, 2022, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 30 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.922$ y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de $r = 0,869$, con un $p = 0,000 \leq 0,05$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Pruebas de normalidad para la Variable Procesos de capacitación y contrataciones públicas de la presente investigación

H0: La Variable Procesos de capacitación y contrataciones públicas no se distribuye normalmente

H1: La Variable Procesos de capacitación y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Análisis inferencial: Los Procesos de capacitación y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Procesos de capacitación	Contrataciones públicas
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	67,90	64,33
	Desv. Desviación	17,267	41,090
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,181	,291
	Positivo	,139	,245
	Negativo	-,181	-,291
Estadístico de prueba		,181	,291
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Pruebas de normalidad para la dimensión Evaluación de necesidades y contrataciones públicas de la presente investigación

H0: La dimensión evaluación de necesidades y contrataciones públicas no se distribuye normalmente

H1: La dimensión evaluación de necesidades y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Análisis inferencial: La evaluación de necesidades y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Evaluación de necesidades	Contrataciones publicas
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	17,31	64,33
	Desv. Desviación	7,343	41,090
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,259	,291
	Positivo	,225	,245
	Negativo	-,259	-,291
Estadístico de prueba		,259	,291
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Pruebas de normalidad para la dimensión diseño y contrataciones públicas de la presente investigación

H0: La dimensión diseño y contrataciones públicas no se distribuye normalmente

H1: La dimensión diseño y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Análisis inferencial: El diseño y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Diseño	Contrataciones publicas
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	16,67	64,33
	Dev. Desviación	6,244	41,090
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,229	,291
	Positivo	,148	,245
	Negativo	-,229	-,291
Estadístico de prueba		,229	,291
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Pruebas de normalidad para la dimensión implementación y contrataciones públicas de la presente investigación

H0: La dimensión implementación y contrataciones públicas no se distribuye normalmente

H1: La dimensión implementación y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Análisis inferencial: La implementación y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Implementación	Contrataciones publicas
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	12,29	64,33
	Desv. Desviación	4,645	41,090
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,199	,291
	Positivo	,144	,245
	Negativo	-,199	-,291
Estadístico de prueba		,199	,291
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Pruebas de normalidad para la dimensión Evaluación y contrataciones públicas de la presente investigación

H0: La dimensión evaluación y contrataciones públicas no se distribuye normalmente

H1: La dimensión evaluación y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Análisis inferencial: La evaluación s y contrataciones públicas se distribuye normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Evaluación	Contrataciones publicas
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	15,73	64,33
	Desv. Desviación	6,778	41,090
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,256	,291
	Positivo	,215	,245
	Negativo	-,256	-,291
Estadístico de prueba		,256	,291
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.



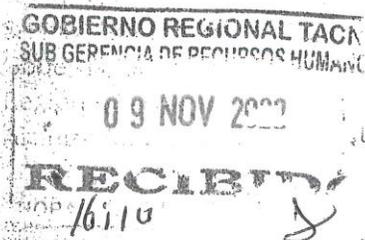
Sr: Ing. Juan Tonconi Quispe
Gobernador Regional
Región – Tacna

Asunto: Autorización para realizar Proyecto de Investigación de Maestría en gestión pública.

Yo, ROLANDO RUIZ GUTIERREZ ACARAPI, identificado con DNI: No 47022692, Código de alumno No 7002667635, con domicilio en comité 44 mz 155 lote 07, distrito de ciudad nueva-Tacna. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que estando cursando la maestría en GESTIÓN PÚBLICA, en la Universidad César Vallejo, Filial Callao, solicito a Ud. permiso para realizar mi trabajo de Investigación en el gobierno regional de Tacna, mi tema es “procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022”, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, así mismo solicito permiso para coordinar con el área de Infraestructura, supervisión, logística, almacén y patrimonio debido al tema de investigación planteado, además se estima una población de 25 a 30 personas para realizar una encuesta en base a las variables del proyecto de investigación, agradeceré se me brinde las facilidades correspondientes.

Por lo expuesto: Ruego a usted acceder a mi solicitud.



Callao, 07 de noviembre del 2022.



Ing. Rolando Ruiz Gutierrez Acarapi
Código alumno: 7002667635



Tacna, 10 de noviembre del 2022

CARTA N° 343 -2022- GRA-SGRH/GOB.REG.TACNA.

SEÑOR:

ING. ROLANDO RUIZ GUTIERREZ ACARAPI
COMITÉ 44 MZ.155 LT.07, CIUDAD NUEVA-TACNA
Presente.-

ASUNTO : PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA :SOLICITUD S/N (CUD. 1228006)

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez, en atención al documento de la referencia, mediante el cual manifiesta estar cursando la maestría en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo, Filial Callao. Asimismo solicita permiso para realizar trabajo de investigación en el Gobierno Regional de Tacna, el cual consiste en la aplicación de encuestas sobre el tema: "Procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del Gobierno Regional de Tacna-2022", en las siguientes áreas: infraestructura, supervisión, logística, almacén y patrimonio.

En tal sentido, a efectos de contribuir en la obtención del grado de Maestro en Gestión Pública, es que se otorga permiso para realizar encuesta en el Gobierno Regional de Tacna, del 14 al 18 de noviembre del 2022, dentro del horario laboral; así también deberá presentar documento que acredite estar cursando dicha maestría.

Sin otro en particular, quedo de Ud.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA



ING. JOSE GILMER ANCHAPURI CALDERON
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL DOCUMENTO PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO(A) EN GESTIÓN PÚBLICA

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: “procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022” Investigador (es): Rolando Ruiz Gutierrez Acarapi

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022” cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre los procesos de capacitación y las contrataciones públicas en el Gobierno Regional de Tacna esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Gobierno Regional de Tacna.

Describir el impacto del problema de la investigación.

ya desde varios años atrás se vienen presentando constantes preocupaciones sobre cómo se puede mejorar la contratación pública. Así mismo se viene considerando que este debe de ser la más transparente posible, ya que en este escenario es donde se cruzan el parte del sector privado y público, esto genera la corrupción.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones públicas del gobierno regional de Tacna – 2022”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se Realizará de manera virtual según la coyuntura, mediante una plataforma virtual, las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (es) Rolando Ruiz Gutierrez Acarapi email: rolandogutis@gmail.com y Docente asesora Odoña Beatriz Panche Rodríguez

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

(Los datos son para el investigador)

Nombre y apellidos: Rolando Ruiz Gutierrez Acarapi

Fecha y hora: 9 de noviembre del 2022

PD.

La data evidenciada, se verifica con cada docente de aula, no se anexa en el producto de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Procesos de capacitación en la gestión de las contrataciones publicas del gobierno regional de Tacna - 2022", cuyo autor es GUTIERREZ ACARAPI ROLANDO RUIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 23 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ DNI: 09586832 ORCID: 0000-0002-1629-1776	Firmado electrónicamente por: PANCHEROB el 23- 01-2023 17:55:27

Código documento Trilce: TRI - 0526873