

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

**COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIONES
DEL ESTADO PARA ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS
MENORES O IGUALES A 8 UIT EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL GREGORIO ALBARRACÍN
LANCHIPA TACNA-2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. GRIMALDI MOISÉS AMANQUI CHURA

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

TACNA - PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales
Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

TESIS

**"COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE
CONTRATACIONES DEL ESTADO PARA ADQUISICIONES
DE BIENES Y SERVICIOS MENORES O IGUALES
A 8 UIT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA
TACNA - 2024"**

TESIS SUSTENTADA Y APROBADA EL 12 DE NOVIEMBRE DEL 2025,
SIENDO EL JURADO CALIFICADOR:

PRESIDENTE : 
.....
DR. BARTOLOMÉ JORGE ANYOSA GUTIÉRREZ

SECRETARIO : 
.....
DR. OSCAR ALFREDO BEGAZO PORTUGAL

MIEMBRO : 
.....
DR. FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES

ASESOR : 
.....
DR. FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de FACULTAD N° 11715-2023-FCJE/UNJBG de la TESIS, titulado:

“COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO PARA ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS MENORES O IGUALES A 8 UIT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA-2024”

Presentado por el BACHILLER
GRIMALDI MOISÉS AMANQUI CHURA

Para optar el
Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del **software de similitud/textual** TURNITIN cuenta con el **nivel de similitud permitido cuyo porcentaje** es 10% Por lo que, **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la TESIS enunciado líneas arriba, la cual está expedita para continuar con los trámites para la obtención de TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, según corresponda consiguientemente la publicación en el repositorio institucional.

FIRMA ASESOR
FELIPE YONY GÓMEZ CÁCERES, DNI N° 10432935



Huella digital

FIRMA TESISTA
GRIMALDI MIOSÉS AMANQUI CHURA, DNI N° 71507060



Huella digital

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, quienes con su amor, paciencia y apoyo incondicional han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza en cada etapa de mi formación. A mis padres, por inculcarme el valor del esfuerzo y la perseverancia; a mis hermanos, por su aliento constante y su confianza en mí.

También dedico esta tesis a mis amigos y colegas, con quienes compartí momentos de aprendizaje, desafíos y logros. Su compañía ha sido un pilar fundamental en este proceso.

De manera especial, a mi asesor, cuya guía, dedicación y paciencia han sido clave para la concreción de este estudio. Gracias por su orientación y por motivarme a alcanzar mis metas académicas con determinación y compromiso.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales y a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por proporcionarme los conocimientos y herramientas necesarias para mi desarrollo profesional.

A mis profesores, quienes con su enseñanza y vocación han dejado una huella en mi formación académica, impulsándome a superarme constantemente.

A mi asesor, por su apoyo incondicional, su orientación precisa y su paciencia para guiarme en cada etapa de esta investigación. Su experiencia y consejos fueron fundamentales para la culminación de este trabajo.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a que este estudio sea una realidad. Su confianza y palabras de aliento fueron un motor esencial en este camino.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ANEXOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I:	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	5
1.3. Delimitación de la investigación.....	6
1.4. Objetivos	7
1.5. Hipótesis.....	7
1.6. Operacionalización de variables	9
CAPÍTULO II:.....	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Glosario de términos básicos	23
CAPÍTULO III:.....	24
MARCO METODOLÓGICO.....	24

3.1. Enfoque	24
3.2. Diseño	24
3.3. Nivel.....	24
3.4. Tipo	25
3.5. Población y muestra	25
3.6. Métodos y técnicas de recolección de datos	26
3.7. Métodos y técnicas de análisis de datos	26
CAPÍTULO IV:	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1. Resultados	28
4.2. Discusión.....	50
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	9
Tabla 2 Alfa de cronbach para el cuestionario de competencias gerenciales	29
Tabla 3 Alfa de cronbach para el cuestionario de contrataciones con el estado.....	29
Tabla 4 Análisis de la dimensión liderazgo	30
Tabla 5 Análisis de la dimensión comunicación	32
Tabla 6 Análisis de la dimensión trabajo en equipo	33
Tabla 7 Análisis de la dimensión dominio profesional.....	35
Tabla 8 Análisis general de la variable competencias generales	36
Tabla 9 Análisis de la dimensión legal	38
Tabla 10 Análisis de dimensión organizacional	40
Tabla 11 Dimensión potencial humano	41
Tabla 12 Análisis general de la variable contrataciones con el estado	43
Tabla 13 Nivel de normalidad de las variables.....	44
Tabla 14 Prueba de correlación de la hipótesis general.....	45
Tabla 15 Prueba de correlación de la primera hipótesis específica	46
Tabla 16 Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica	47
Tabla 17 Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica.....	48
Tabla 18 Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis de la dimensión liderazgo.....	31
Figura 2	Análisis de la dimensión de la comunicación	32
Figura 3	Análisis de la dimensión trabajo en equipo.....	34
Figura 4	Análisis de la dimensión dominio profesional	35
Figura 5	Análisis general de la variable competencias generales.....	37
Figura 6	Análisis de la dimensión legal.....	39
Figura 7	Análisis de dimensión organizacional	40
Figura 8	Dimensión potencial humano.....	42

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia	59
Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos	63
Anexo 3 Validación de Instrumentos.....	68
Anexo 4 Solicitud: Autorización para aplicación de encuestas	74

RESUMEN

El presente trabajo de investigación busca determinar si existe relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del Estado en adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 UITs. El estudio se centra en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.

El tipo de investigación es básica, diseño no experimental con corte transversal de nivel correlacional. La población total es de 176 colaboradores, la muestra estuvo conformada por 121 trabajadores de labores administrativas. La técnica de recolección de datos utilizada es la encuesta y el diseño del instrumento es un cuestionario medible con la escala de Likert. A través de la prueba de correlación de Rho de Spearman se halló un valor Sig. (0,000) es menor al 0,05 (nivel de significancia), lo que indica que existen evidencias estadísticas para aceptar H1. En referencia a ello, que existe una relación significativa moderada entre las competencias gerenciales las contrataciones para el estado; dado que, se halló un coeficiente de correlación de 0,752.

Palabras clave: Competencias gerenciales, contrataciones para el estado, colaboradores.

ABSTRACT

The present research aims to determine whether there is a relationship between managerial competencies and the State contracting process in the acquisition of goods and services equal to or less than 8 UITs. The study focuses on the District Municipality of Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024. This research is basic, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The total population consists of 176 employees, and the sample includes 121 administrative workers. The data collection technique used was a survey, and the instrument was designed as a questionnaire measurable on the Likert scale.

Using Spearman's Rho correlation test, a Sig. value (0.000) was found to be lower than 0.05 (significance level), indicating statistical evidence to accept H1. In this regard, a moderate significant relationship was identified between managerial competencies and State contracting, as the correlation coefficient obtained was 0.752.

Key words: Managerial competencies, state contracting, employees.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende dar a conocer un marco teórico y metodológico que permita determinar la relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.

El estudio se centra en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024, considerando las habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y dominio profesional de los funcionarios, así como los aspectos legales, organizacionales y del potencial humano en la gestión de contrataciones. Su propósito es identificar brechas y oportunidades de mejora en la eficiencia y transparencia de los procesos administrativos.

Por lo mencionado anteriormente, es que la investigación será beneficiosa para determinar la existencia de una relación entre ambas variables y así poder adoptar medidas adecuadas para el bienestar y el desarrollo de los colaboradores.

El desarrollo de la investigación estará dividido en 5 capítulos, empezando con el Capítulo I, en el cual se desarrolla el planteamiento del problema, donde se describirá el motivo por el cual se inicia el presente estudio, así como su justificación, delimitación y sus objetivos, tanto el general como específicos, con sus respectivas hipótesis y la operacionalización de las variables.

El Capítulo II especificará el marco teórico, se establecerá los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, las bases teóricas de las variables estudiadas y un glosario de términos básicos.

Para el Capítulo III se define el marco metodológico, lo que implica conocer el enfoque, diseño, nivel y tipo de investigación que se está desarrollando, así también se establecerá cual es la población y muestra; se darán a conocer los métodos, técnicas de recolección y análisis de los datos obtenidos.

El Capítulo IV demostrará cuáles fueron los resultados obtenidos del procesamiento de los datos a través de tablas y gráficos que contribuyen al desarrollo de la discusión en contraste con la teoría estudiada.

Finalmente, se obtendrán las conclusiones y recomendaciones para la presente investigación, determinando así si se lograron cumplir con los objetivos e hipótesis planteadas inicialmente.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, la gestión de las contrataciones del Estado enfrenta múltiples desafíos, especialmente en países en vías de desarrollo, donde la falta de competencias gerenciales en los funcionarios públicos genera ineficiencias en los procesos de adquisición de bienes y servicios. Según el Banco Mundial (2022), en muchos gobiernos, la escasez de liderazgo, la deficiente comunicación interna, la falta de trabajo en equipo y el limitado dominio profesional afectan la transparencia y eficacia en la ejecución de contratos estatales. Estas deficiencias incrementan el riesgo de corrupción, retrasos en la ejecución de proyectos y un mal uso de los recursos públicos, impactando negativamente en la provisión de servicios básicos para la población.

En el contexto nacional, Perú enfrenta problemas similares en sus contrataciones estatales, con evidencias de procesos administrativos lentos, falta de cumplimiento normativo y un bajo nivel de profesionalización en la gestión pública. Según la Contraloría General de la República (2023), el 60 % de las observaciones en auditorías a gobiernos locales están relacionadas con irregularidades en las adquisiciones de bienes y servicios, derivadas de la deficiente aplicación del marco legal, la limitada capacidad organizacional y la falta de personal capacitado. A pesar de contar con normativas claras como la Ley de Contrataciones del Estado, en la práctica, las deficiencias en liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y dominio profesional de los funcionarios públicos afectan la transparencia y eficiencia en la gestión de compras menores o iguales a 8 UITs.

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, en Tacna, no es ajena a estas problemáticas. Existen brechas significativas en la gestión de contrataciones, derivadas principalmente de deficiencias en las

competencias gerenciales de los funcionarios responsables. En términos de liderazgo, se observa una falta de directrices claras y una débil capacidad de toma de decisiones, lo que genera retrasos y mala planificación en las adquisiciones. En cuanto a la comunicación, los procesos administrativos presentan fallas en la coordinación interna, lo que ocasiona inconsistencias en la ejecución de contratos. La ausencia de un trabajo en equipo efectivo limita la sinergia entre áreas, generando procesos fragmentados y burocráticos. Además, el dominio profesional de los funcionarios es insuficiente, reflejando una escasa capacitación en normativas de adquisiciones y en la optimización de recursos públicos.

Respecto a la variable contrataciones con el Estado, se identifican problemas en sus dimensiones clave. En el aspecto legal, el incumplimiento parcial de normativas y la falta de supervisión estricta generan irregularidades en la ejecución de contratos. A nivel organizacional, la ineficiencia en la estructuración de procesos administrativos provoca demoras y dificultades en la ejecución de adquisiciones. Finalmente, en términos de potencial humano, la escasez de personal especializado y la falta de capacitación continua limitan la capacidad de respuesta de la municipalidad ante las necesidades de contratación.

Las principales causas de estas brechas incluyen la falta de actualización en competencias gerenciales, la escasa capacitación en normativas de contratación, la deficiente planificación estratégica y la burocracia excesiva en los procesos administrativos. Como efectos, se generan demoras en la adquisición de bienes y servicios, incumplimiento de plazos contractuales, incremento en el riesgo de corrupción y una reducción en la calidad de los servicios públicos destinados a la comunidad.

Ante lo descrito, la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa enfrenta un escenario donde la deficiente aplicación de competencias gerenciales y la falta de optimización en las contrataciones estatales afectan la gestión de adquisiciones menores o iguales a 8 UITs. Ante este panorama, resulta imprescindible fortalecer la formación y capacitación de los funcionarios, mejorar la coordinación

interna y establecer mecanismos más efectivos de control y supervisión de los procesos de contratación pública.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación teórica

El presente estudio se fundamentó en la necesidad de comprender la relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del Estado, con el objetivo de aportar al conocimiento en el ámbito de la administración pública. Se sustentó en teorías de gestión, liderazgo y contratación estatal, proporcionando un marco conceptual que permitió analizar cómo las habilidades gerenciales influyeron en la eficiencia y transparencia de las adquisiciones. Asimismo, los hallazgos contribuyeron a reforzar la literatura existente, permitiendo una mejor comprensión del impacto de las competencias administrativas en la gestión pública.

1.2.2. Justificación social

Desde una perspectiva social, el estudio abordó una problemática de interés colectivo, dado que la correcta ejecución de las contrataciones estatales repercutió directamente en la calidad de los bienes y servicios destinados a la comunidad. Al evidenciar las áreas de mejora en las competencias gerenciales dentro de la municipalidad, se buscó fortalecer la gestión pública, promoviendo procesos más eficientes y alineados con las necesidades ciudadanas. Además, los resultados permitieron identificar oportunidades de optimización en la administración de recursos, beneficiando a la población con una mayor transparencia y eficacia en el uso de fondos públicos.

1.2.3. Justificación metodológica

La investigación se justificó en la necesidad de aplicar un enfoque basado en el análisis de datos cuantitativos para evaluar la relación entre las variables estudiadas. A través de técnicas estadísticas, se logró obtener resultados objetivos y verificables, lo que permitió sustentar la hipótesis con evidencia empírica. La

aplicación de métodos de recolección de datos estructurados y el uso de herramientas analíticas garantizaron la fiabilidad y validez del estudio, proporcionando un modelo replicable que podría ser utilizado en futuras investigaciones sobre la gestión de adquisiciones en el sector público.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación temporal

El desarrollo del proyecto de tesis se llevó a cabo entre los meses de enero y diciembre del 2024.

1.3.2. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa, ubicada en el departamento, provincia y distrito de Tacna.

1.3.3. Delimitación de contenido

Este estudio tomó en cuenta las definiciones de cada variable, así como sus factores y métodos de medición. Es importante señalar que toda la información recopilada provino exclusivamente de fuentes digitales.

1.3.4. Delimitación del universo

La población del estudio estuvo conformada por colaboradores de ambos sexos (femenino y masculino) pertenecientes a la Municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa.

1.3.5. Delimitación académica

El proyecto de investigación fue desarrollado conforme al reglamento de Grados y Títulos aprobado y exigido por la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre el liderazgo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.
2. Determinar la relación entre la comunicación y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.
3. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.
4. Determinar la relación entre el domino profesional y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.

1.5.Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

H₀. No existe relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.

H₁. Existe relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación significativa entre el liderazgo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.
- b) Existe una relación significativa entre la comunicación y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.
- c) Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.
- d) Existe una relación significativa entre el dominio profesional y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.

1.6.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente	Competencias gerenciales (Tovar, 2022).	Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que los gestores públicos lideren de manera efectiva, optimicen recursos y tomen decisiones estratégicas en el ámbito gubernamental	Liderazgo	Conocimiento y aplicación de la visión Conocimiento y aplicación de la misión Nivel de participación en tareas administrativas Uso de herramientas tecnológicas	1,2,3,4
			Comunicación	Coherencia al comunicar ideas Capacidad de escucha Interés en temas prioritarios	5,6,7
			Trabajo en equipo	Relación con el equipo de trabajo Motivación del personal para cumplir objetivos y metas Impulso a la colaboración para el uso de la tecnología	8,9,10
			Dominio profesional	Aplicación de conocimientos para impulsar las actividades de la institución Capacidad para generar soluciones	11,12,13,14

Variable Dependiente			Creatividad e innovación en el personal Uso de tecnologías y propuestas de mejora	
	Es el proceso mediante el cual las entidades públicas realizan la adquisición de bienes, servicios u obras, en cumplimiento de la legislación vigente y principios de transparencia, legalidad, y eficiencia	Legal	Alineación del PAC con la normativa legal. Capacidad para afrontar problemas en la elaboración del PAC. Cumplimiento legal en modificaciones del PAC. Disponibilidad de herramientas legales para la gestión del PAC.	1,2,3,4
Contratacion (López, 2024). es	Organizacional	Estructura organizativa adecuada para las contrataciones. Eficiencia de las herramientas de gestión del PAC. Capacidad para evaluar y controlar las contrataciones. Ausencia de injerencia política en decisiones de contratación. Probidad de los directivos en los procesos de contratación. Integridad de las autoridades en las contrataciones.	5,6,7,8,9,10	

Potencial humano	Calificación del personal en gestión de contrataciones.	11,12,13,14
	Asignación adecuada de funciones y tiempo en el área.	
	Seriedad y responsabilidad del personal en contrataciones.	
	Oportunidad de evaluaciones del cumplimiento del PAC.	

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Jáimez Román y D. Bretones (2011), en su artículo de investigación titulado “El Empowerment Organizacional: El inicio de una Gestión Saludable de Trabajo”, el cual se encuentra en la Revista de Trabajo y Seguridad Social, tuvo como objetivo analizar cómo influyen las prácticas de empowerment llevadas a cabo por la dirección en la reacción de los empleados a esas condiciones en base al modelo de Meyer y Allen a una empresa española. La población estuvo conformada por 56 trabajadores y la herramienta de recolección de datos el cuestionario mediante la escala de Likert.

Debido a los cambios continuos, modernos y globales que se van desarrollando en la vida, los autores ven necesario el estudio del empoderamiento o “empowerment” en el ámbito organizacional, ya que, como bien se conoce, toda empresa o entidad debe mantener a sus colaboradores actualizados y capacitados, con la finalidad de establecer una serie de estrategias y prácticas que conlleven al aumento del rendimiento de ellos mismos.

Así mismo, es importante hacer mención a los resultados que se obtuvieron en dicha investigación, siendo el principal en el que indica que establecer estrategias de empoderamiento estructural u organizacional, es el punto de partida para lograr conseguir beneficios como un mayor compromiso de los colaboradores, un buen clima laboral y un menor índice de rotación. Es por ello que el empowerment organizacional mostró una correlación positiva con las dimensiones del compromiso afectivo.

Nabil Basbous (2020), en su tesis titulado “The influence of emotional intelligence on employee job empowerment: an example of services industry in Estonia”, para la obtención el grado de Master en el Programme International

Business Administration por la Tallinn University of Technology. Con el objetivo de evaluar la influencia de la inteligencia emocional sobre el empoderamiento laboral de los empleados de servicios del sector privado industrial en Estonia. Una muestra de 117 encuestados.

En el estudio que se realizó hace mención a que el empowerment es necesario en todos los colaboradores dentro de una organización, ya que de esta forma considera que están en la capacidad de adecuarse a todos los cambios que se debe en el entorno y podrán tomar decisiones adecuadas.

Los principales hallazgos del estudio mostraron que la inteligencia emocional de los empleados es significativamente correlacionada positivamente con los resultados de empoderamiento laboral. Es decir, los empleados con un alto índice de la inteligencia emocional pueden gestionar y comprender eficazmente sus emociones y las de los demás en la ejecución de sus tareas.

Escaffi Arteché, Soto Pérez, y López Arteché (2021), en su trabajo de investigación titulado “Empowerment como mecanismo para alcanzar el Éxito Organizacional en el Centro Diagnóstico de Especialistas Cedés LTDA”, el tipo de investigación es analítica, explicativa y descriptivo mediante un enfoque cualitativo, diseño no experimental, descriptivo. El instrumento de recopilación de datos fue un cuestionario validado con una confiabilidad de $\alpha=0,95$ la variable A y $\alpha=0,88$ la variable B.

Los resultados revelaron que a medida que el nivel de empoderamiento sea alto, también se incrementa el éxito organizacional en el desarrollo del talento humano. Asimismo, el empoderamiento como estrategia para mejorar el rendimiento de los trabajadores, genera cambios significativos en los entornos laborales, esto contribuye a reducir la rotación constante del personal al satisfacer la necesidad de reconocimiento generando la integración en la cultura organizacional.

Shrestha, y otros (2023), en el artículo “Emotional intelligence training for organizational leadership: Experiences of developing and a facilitating the emotional intelligence module in Nepal”, publicado en la revista Practitioner Research, hace

mención a que nuestros puntos ciegos se refieren a nuestra tendencia humana a evaluarnos a nosotros mismos por nuestros pensamientos e intenciones y no por el impacto de nuestras acciones. Si un tercero nos señala, lo tomamos como una amenaza o resultado, hubo malentendidos, faltas de comunicación y conflictos innecesarios. El objetivo del estudio es hacer una pausa y reflexionar sobre su conocimiento adquirido como practicantes de Inteligencia Emocional (IE) en Nepal.

Los autores del estudio llevan a cabo una serie de sesiones en Nepal, referentes a la Inteligencia Emocional, por ello finalmente en su reflexión o resultado, indican que las organizaciones requieren de sesiones más amplias o durante un mayor periodo de tiempo para lograr ver los impactos de la IE en la cultura y los efectos organizacionales, sin embargo las que lograron llevarse a cabo permitieron que identifiquen cómo funcionan las emociones y así evitar los colaboradores a engañarse a sí mismos.

Para García Pizarro (2023), en su tesis denominado “Las relaciones entre el empoderamiento psicológico y estructural en el puesto de trabajo y el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería”, el objetivo de la investigación es determinar la relación del síndrome burnout y el empoderamiento organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de Santa Cruz de Tenerife. Es un estudio observacional descriptivo con corte transversal de tipo cualitativa. La población estuvo conformada por 335 profesionales activos.

Se evidenció como resultado que el 50 % del personal de enfermería experimentaba niveles significativos de Síndrome de Burnout, manifestando insatisfacción laboral. Respecto al Empoderamiento Estructural, el 48,1 % de los sujetos presentó niveles medios. Por otro lado, se observó que en el 76,4 % tiene un nivel alto de empoderamiento psicológico. Se concluye que los programas orientados a la prevención de riesgos laborales, enfocados en promover tanto la Satisfacción Laboral y el Empoderamiento Organizacional, representan medios efectivos para elevar la calidad de vida en el ámbito laboral, estos enfoques demostraron ser eficaces

en la reducción de los niveles de Síndrome de Burnout mediante la mejora de la eficacia y eficiencia de los sistemas sanitarios.

Suryo, Hamidah, y Saptono (2023), en su artículo denominado “The Effect of Empowerment and Emotional Intelligence on Innovation in Civil Servants”, que significa “El efecto del empoderamiento y la inteligencia emocional en la innovación de los funcionarios públicos”, tiene como objetivo conocer cómo el efecto del empoderamiento y la inteligencia emocional está parcialmente en la innovación de los funcionarios públicos.

Al respecto del empoderamiento, en el estudio se menciona que los colaboradores lo usan para tener un comportamiento innovador. Como toda empresa, en este caso BPJS (Organismos Administradores de la Seguridad Social), tienen consumidores tanto internos como externos y sus trabajadores requieren de inteligencia emocional, deben mantener calma, paciencia y brindar el mejor servicio.

La conclusión del estudio demostró que existe un efecto parcial del empoderamiento y de la inteligencia emocional en la innovación. Por lo que el efecto del empowerment sobre la innovación como tal, fue positivo, si el primero en mención se aumenta tendrá el mismo efecto sobre el otro.

El empoderamiento es un tema que va tomando relevancia en diferentes aspectos laborales, Montaguano Quillupanqui y Toaquiza Toaquiza (2023), en su tesis titulada “Empoderamiento estructural de los docentes en las instituciones públicas de educación superior en la provincia de Cotopaxi”, para obtener el título de Licenciados en Administración de Empresas en la Universidad Técnica de Cotopaxi en Ecuador, tuvo como objetivo determinar el nivel de empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas, para lo cual se consideró una muestra con un total de 262 personas.

Como todo colaborador o persona, los autores plantean que los docentes sufren de carga laboral y las instituciones se encuentran en la mira de todos los ciudadanos a nivel mundial; sin embargo, es importante darles el poder suficiente

para brindar una mejor calidad e influenciar en la formación de cada estudiante que tienen a su cargo.

De acuerdo a la revisión teórica y a la encuesta realizada, Montaguano Quillupanqui y Toaquiza Toaquiza (2023), llegaron a la conclusión de que el “empoderamiento estructural promueve en los entornos de trabajo el acceso a las oportunidades, a la información, al apoyo y a los recursos para aprender y desarrollarse”; y en base a ello es que se considera importante seguir estudiando la variable en mención para lograr conocerla en una mayor proporción y en diferentes sectores.

2.1.2. A nivel nacional

Mamani et al., (2020), plantearon la investigación titulada “Contrataciones del Estado para Adquisiciones de Bienes y Servicios Iguales o Menores a 8 UITs, Municipalidad Distrital de Pisac, 2019”, nos permite determinar que las contrataciones del Estado cumplan con lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado, para así mismo mejorar los procedimientos de adquisiciones de bienes y servicios igual o menores a 8 UITs. El estudio fue elaborado con un enfoque de investigación cualitativa con un método descriptivo, teniendo como sujeto de estudio a la Municipalidad Distrital de Pisac. Para el recojo de datos se realizó mediante la técnica de cotejo, los datos fueron analizados con el programa Bizagi.

Los resultados de las encuestas obtenidas permiten determinar que las Contrataciones del Estado en su mayoría cumplen con el reglamento de la Ley de Contracciones del Estado para de esta manera poder realizar las adquisiciones de bienes y servicios de acuerdo a lo establecidos en las normas.

2.1.3. A nivel Local

Según Bueno Mariaca (2018), en su trabajo de investigación titulado “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017”, tesis presentada para el grado de Maestro en Administración y

Dirección de Empresas otorgado por la Universidad Privada de Tacna. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la variable inteligencia emocional y el desempeño laboral con diseño no experimental, de tipo descriptiva -relacional. Para la recopilación de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, la muestra empleada es de 40 colaboradores.

En la investigación, el autor hace referencia a la necesidad que ve la entidad estudiada, de realizar programas o potenciar el conocimiento y desarrollo de la Inteligencia Emocional. Esto debido a que los colaboradores son la base de toda organización, la base de la pirámide, ya que gracias a sus talentos técnicos y habilidades blandas se puede tener un buen clima y desarrollo organizacional.

Se concluye que la variable Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con la variable dependiente Desempeño Laboral, obteniendo un nivel de correlación de 0.926 reflejando una correlación positiva fuerte, mediante la prueba de Correlación de Spearman.

Para Merino Albino (2021), en su tesis titulada “La Inteligencia Emocional y su relación con el Liderazgo Transformacional de los colaboradores de BBVA de la ciudad de Tacna, 2020”, presentada para obtener el título profesional de Ingeniero Comercial en la Universidad Privada de Tacna, tuvo como objetivo determinar la relación de las dimensiones de la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional. La metodología de la investigación es básica, de tipo descriptiva no experimental y la muestra fue un total de 25 colaboradores.

El autor considera que uno de los factores por el cual una organización es exitosa, es la Inteligencia Emocional, ya que significa el compromiso de sus colaboradores con el objetivo y metas de la misma.

La investigación concluye que existe una relación significativa entre las variables, obteniendo como resultado $r=,418$ mediante la correlación Rho de Spearman, lo que demuestra una correlación positiva débil entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo transformacional de los trabajadores del BBVA.

Según Arias Guillermo (2023), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y la calidad de toma de decisiones de los microempresarios del Sector Comercial en la Ciudad de Tacna, 2021”, para obtener el título profesional de Ingeniero Comercial por la Universidad Privada de Tacna. La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la variable inteligencia emocional y la variable toma de decisiones mediante la identificación de la correlación de las dimensiones en la toma de decisiones de los microempresarios de la ciudad de Tacna. El estudio es de tipo básico, de nivel relacional, con diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 20155 microempresarios información extraída de SUNAT, siendo la muestra de 377 personas.

Arias Guillermo (2023), nos dice que, para todo inicio de negocio o emprendimiento, la toma de decisiones que se llevarán a cabo durante el proceso será relevantes, ya que no se requiere solo el conocimiento técnico o experiencia, sino que el control de las emociones y sentimientos ayudarán a llevar por buen camino a los negocios. Cuando una empresa pasa por un ciclo de riesgo, la toma de decisiones debe realizarse de forma precavida y con una adecuada Inteligencia Emocional.

Se obtuvo como resultado que las dimensiones pertenecientes a la variable independientes, Atención Emocional fue de 60,1 %, la Claridad Emocional de 69 % y Renovación Emocional de 82,3 % se demuestra una correlación positiva entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones.

Para Insúa Pérez (2023), en su tesis titulada “Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en colaboradores de la Asociación Kolob Autismo Perú, Tacna 2022”, investigación para obtener el grado de Licenciada en Psicología por la Universidad Privada de Tacna. El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout. La población conformaba 40 colaboradores, para la recopilación de información se desarrolló mediante instrumentos Tait Meta - Mood Scale 24 y el Inventario de Burnout de Maslach.

En la investigación se plantea que la falta de cierto recursos o reconocimiento a los colaboradores pueden conllevar al estrés o a un nivel bajo de compromiso, en

base a ello es que nace el desgaste profesional, y debido a ello es que las organizaciones deben tomar medidas al respecto. Por ello este estudio identifica que para enfrentar situaciones complicadas en el trabajo la IE es un tema relevante.

El principal resultado es que se demostró la relación entre la IE y el síndrome de burnout ($p=0.029$) y ante ello se ha sugerido a la empresa estudiada que implementen un programa o capacitaciones que promuevan la prevención del desgaste profesional y que a la vez potencien el desarrollo de habilidades blandas.

2.2.Bases teóricas

A. *Competencias Gerenciales*

Las competencias gerenciales se refieren al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a un directivo gestionar eficazmente los recursos y equipos de trabajo en una organización. Según Boyatzis (1982), las competencias gerenciales son aquellas capacidades que influyen en el desempeño laboral y permiten alcanzar objetivos organizacionales. Por su parte, Spencer y Spencer (1993), señalan que estas competencias incluyen aspectos como liderazgo, comunicación, planificación estratégica y toma de decisiones.

B. *Liderazgo*

El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para lograr objetivos comunes dentro de una organización. Bass (1990), define el liderazgo como un proceso en el que un individuo motiva e inspira a otros para alcanzar metas organizacionales. De acuerdo con Northouse (2018), el liderazgo implica la interacción entre el líder y sus seguidores, basada en la comunicación, la motivación y la dirección estratégica.

C. *Comunicación*

La comunicación en el ámbito organizacional se refiere al proceso mediante el cual se transmite información de manera clara y efectiva para lograr la coordinación y el entendimiento dentro de una institución. Según Robbins y Judge (2019), la comunicación es el proceso de transferencia de significados entre individuos a través de un sistema de símbolos compartidos. Por otro lado, Schramm (1997), sostiene que una comunicación efectiva es clave para la toma de decisiones y la cohesión dentro de una organización.

D. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es la colaboración de un grupo de personas con habilidades complementarias para alcanzar un objetivo común. Katzenbach y Smith (1993), lo definen como "un conjunto de individuos con habilidades complementarias que están comprometidos con un propósito común y un enfoque de trabajo colaborativo".

Para Salas, Sims y Burke (2005), el trabajo en equipo implica la integración de conocimientos y habilidades para mejorar la productividad y la eficiencia organizacional.

E. Dominio Profesional

El dominio profesional se refiere a la capacidad de aplicar conocimientos, habilidades y actitudes en un área específica de trabajo con un alto nivel de competencia. Eraut (1994), lo define como la combinación de conocimientos teóricos y prácticos que permiten a un individuo desempeñarse de manera eficaz en su campo. Asimismo, Boyatzis (2008), señala que el dominio profesional se desarrolla a través de la experiencia, la educación y el aprendizaje continuo, siendo fundamental para el crecimiento y éxito en cualquier entorno laboral.

F. Contrataciones con el Estado

Las contrataciones con el Estado se refieren al proceso mediante el cual las entidades públicas adquieren bienes, servicios u obras con el fin de cumplir con sus funciones y objetivos institucionales. Según Arrowsmith, Treumer, Fejzó y Sánchez-Graells (2011), estas contrataciones deben regirse por principios de transparencia, eficiencia y equidad, garantizando la correcta administración de los recursos públicos. Por su parte, Fernández (2015), señala que el marco normativo de las contrataciones

públicas busca optimizar la calidad del gasto y prevenir irregularidades en la gestión estatal.

G. *Legal*

El aspecto legal en las contrataciones del Estado se refiere al conjunto de normas y principios que regulan la adquisición de bienes y servicios por parte de entidades públicas. Según Prado (2018), el marco normativo de las contrataciones estatales busca garantizar el cumplimiento de principios de transparencia, libre competencia y eficiencia. Asimismo, Trepte (2007), destaca que la regulación en este ámbito es fundamental para evitar corrupción y promover la equidad en los procesos de adquisición.

H. *Organizacional*

La dimensión organizacional en las contrataciones estatales abarca la estructura, procesos y estrategias de gestión que facilitan la ejecución eficiente de adquisiciones públicas. Mintzberg (1979), define la dimensión organizacional como la forma en que una entidad distribuye sus recursos y funciones para alcanzar sus objetivos. Por su parte, Scott y Davis (2007), sostienen que una adecuada estructura organizacional influye en la efectividad de los procesos administrativos, incluyendo las contrataciones públicas.

I. *Potencial Humano*

El potencial humano en las contrataciones con el Estado se refiere a las habilidades, conocimientos y actitudes del personal encargado de la gestión de adquisiciones públicas. Según Chiavenato (2011), el capital humano es un factor clave en la eficiencia organizacional, ya que determina la capacidad de los empleados para cumplir con los procesos administrativos y normativos. En la misma línea, Dessler

(2013), afirma que la capacitación y desarrollo del talento humano mejoran la efectividad y transparencia en la gestión pública.

2.3. Glosario de términos básicos

Inteligencia emocional: “Capacidad de la aceptación y gestión consciente de las emociones”.

Adquisición: “Proceso de obtener bienes, servicios u obras mediante compra, arrendamiento o contratación”.

Bienes y Servicios: “Bienes son productos tangibles adquiridos, mientras que servicios son actividades intangibles que satisfacen necesidades específicas”.

Competencias Gerenciales: “Habilidades y conocimientos que un gerente debe tener para dirigir eficazmente los recursos y procesos de una organización”.

Contrataciones del Estado: “Procedimientos legales y administrativos para adquirir bienes y servicios o contratar obras en el sector público, garantizando transparencia y eficiencia”.

Gerencia: “Función y procesos de planificación, organización, dirección y control de recursos en una organización para alcanzar sus objetivos”.

CAPÍTULO III

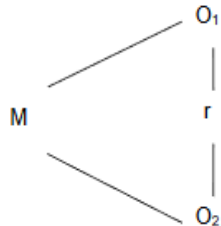
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

El enfoque de la investigación fue cuantitativo; dado que, se midió de manera estadística las variables involucradas con el propósito de identificar el nivel de relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del Estado en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.2. Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. Esto implicó que las variables fueron observadas tal como se presentaron en su contexto natural, sin intervenir o modificar el proceso de contrataciones. Al ser un estudio de corte transversal, se analizó la relación entre las variables en un solo momento temporal durante el 2024, permitiendo obtener una visión de la situación en ese periodo específico.



Donde:

M = Muestra de estudio

O1 = Competencias gerenciales

O2 = Proceso de contrataciones del estado

r = Correlación existente entre las variables

3.3. Nivel

La investigación tuvo un nivel correlacional, dado que se determinó la relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del Estado. En este

nivel, se examinaron las posibles asociaciones entre las habilidades gerenciales de los encargados de las adquisiciones y la eficiencia de los procesos en la Municipalidad de Gregorio Albarracín Lanchipa, centrándose en adquisiciones menores o iguales a 8 UIT.

3.4. Tipo

El tipo de investigación fue básica, ya que se centró en el estudio de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones del Estado, con el objetivo de ampliar el conocimiento teórico sobre cómo estas competencias afectan la eficiencia y transparencia en la adquisición de bienes y servicios menores o iguales a 8 UIT. La investigación se basó en el análisis del marco normativo vigente para el año 2024 en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, sin buscar una aplicación inmediata directa, sino contribuyendo al desarrollo de teorías y conceptos que pudieran ser utilizados en futuros estudios o investigaciones aplicadas.

3.5. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por los 176 trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa. Estos colaboradores fueron seleccionados debido a que compartían características comunes relacionadas con su rol en el proceso de contrataciones del Estado, específicamente aquellos involucrados en la adquisición de bienes y servicios menores o iguales a 8 UIT.

Muestra

Se utilizó el muestreo para poblaciones finitas, dado que la población era limitada y conocida. El procedimiento consistió en seleccionar una muestra representativa de los 121 trabajadores, tomando en cuenta factores como la relevancia de su participación en el proceso de contrataciones y las competencias gerenciales. Así mismo, se utilizó la siguiente fórmula para el cálculo de la muestra:

$$n = ([(N * Z)] ^2 * p * q) / (E^2 (N - 1) + Z^2 * p * q)$$

Se reemplazó los datos:

$$n = ([(176 * 1.96)] ^2 * 0.5 * 0.5) / ([0.05]^2 (176 - 1) + [1.96]^2 * 0.5 * 0.5)$$

$$n = 121$$

Por tanto, la muestra estará representada por 121 trabajadores de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.6. Métodos y técnicas de recolección de datos

En lo que respecta a la técnica para la recolección de datos, se utilizó la encuesta y su instrumento fue específicamente el cuestionario. Esta técnica permitió obtener información directa de los responsables del proceso de contrataciones sobre las competencias gerenciales que consideraban relevantes para la toma de decisiones en las adquisiciones. Las encuestas fueron aplicadas a una muestra representativa de funcionarios involucrados en las contrataciones de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.7. Métodos y técnicas de análisis de datos

Método: Debido a que en el presente tema se busca determinar la relación entre ambas variables respecto a la causa efecto, el método a usar es un análisis inferencial, el cual nos permitirá usar herramientas para evaluar la muestra de la población seleccionada. El análisis de los datos se llevó a cabo mediante métodos estadísticos descriptivos y correlacionales. Se utilizó software estadístico el SPSS 27 y Excel 2023 para procesar los datos obtenidos de las encuestas y realizar análisis bivariados que permitieran identificar la relación entre las competencias gerenciales y el proceso de

contrataciones. Las correlaciones entre las variables se analizaron utilizando coeficientes de correlación adecuados para determinar el tipo y la fuerza de la relación entre las variables de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Consideraciones técnicas

Tras la recolección de los datos, se llevó a cabo un análisis estadístico con el objetivo de verificar la validez y fiabilidad de los instrumentos diseñados para medir las variables en estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

4.1.2. Validez del instrumento

La validez de un instrumento se refiere a su capacidad para medir de forma precisa lo que se pretende medir. Asegura que el instrumento esté alineado con el concepto que se quiere evaluar, sin incluir aspectos irrelevantes. Es importante destacar que los instrumentos empleados en esta investigación fueron validados por especialistas (Hernández y Mendoza, 2018).

A. Validación de la Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad de un instrumento se refiere a la capacidad de obtener resultados consistentes y estables al usarlo en diferentes ocasiones o con diversas muestras del mismo tipo. Un instrumento confiable ofrece resultados similares en situaciones similares, garantizando que mide de forma constante lo que se busca evaluar.

B. Confiabilidad de la encuesta competencias gerenciales

El cuestionario para medir el nivel de competencias gerenciales, está conformado por 14 ítems. Luego de haber procesado los datos mediante el programa estadístico SPSS, se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,913 (Ver *Tabla 3*), el cual puede ser considerado como alto, por lo tanto, se verifica que el instrumento es confiable y apto para ser aplicado a la población de estudio.

Tabla 2

Alfa de cronbach para el cuestionario de competencias gerenciales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	14

Nota. Resultados de prueba de fiabilidad SPSS

C. Confiabilidad de la encuesta contrataciones con el estado

El cuestionario para medir el nivel de contrataciones con el estado, está conformado por 14 ítems. Luego de haber procesado los datos mediante el programa estadístico SPSS, se obtuvo un valor de confiabilidad de 0,922 (Ver *Tabla 4*), el cual puede ser considerado como alto, por lo tanto, se verifica que el instrumento es confiable y apto para ser aplicado a la población de estudio.

Tabla 3

Alfa de cronbach para el cuestionario de contrataciones con el estado

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	14

Nota. Resultados de prueba de fiabilidad SPSS

4.1.3. *Análisis descriptivo de la variable competencias gerenciales*

La variable de competencias gerenciales se compone de cuatro dimensiones: Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y dominio profesional. Estas dimensiones fueron evaluadas de manera individual, tomando en cuenta las puntuaciones obtenidas en las encuestas, con el fin de realizar un análisis global de la variable. De igual manera, en cada una de las dimensiones y en el análisis general, se detallan los niveles empleados.

1. Análisis por dimensiones

A. Dimensión 1: Liderazgo

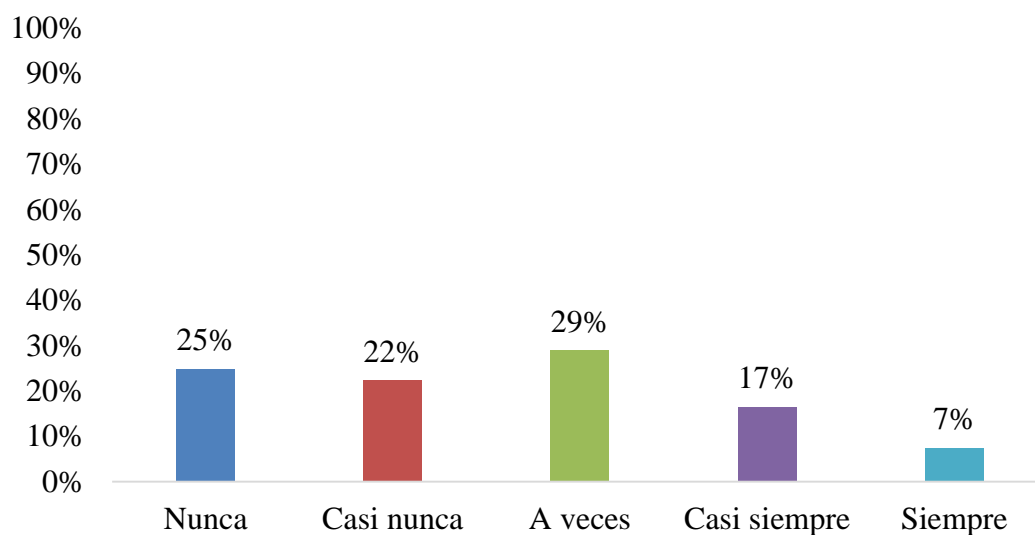
Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 4

Análisis de la dimensión liderazgo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	25 %
Casi nunca	27	22 %
A veces	35	29 %
Casi siempre	20	17 %
Siempre	9	7 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia

Figura 1*Análisis de la dimensión liderazgo**Nota.* Elaboración propia

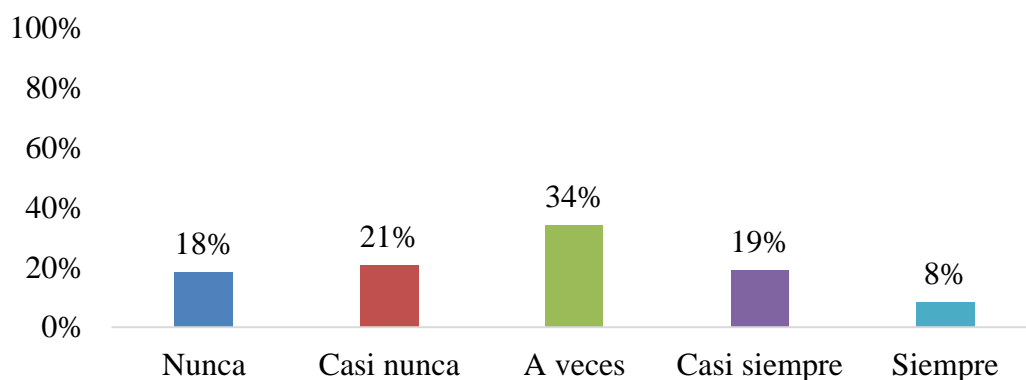
El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" con 29 %, lo que indica que el liderazgo dentro de la municipalidad es ejercido de manera intermitente, sin una aplicación consistente en la gestión de contrataciones. Esto sugiere que, si bien existen intentos de ejercer liderazgo, estos no son sostenidos ni predominantes en el proceso de toma de decisiones y supervisión. Por otro lado, el porcentaje más bajo corresponde a la categoría "Siempre" 7 %, reflejando que solo una minoría percibe un liderazgo constante y efectivo. Esto evidencia una falta de liderazgo consolidado en la gestión municipal, lo que podría afectar la eficiencia en las adquisiciones y contrataciones del Estado.

B. Dimensión 2: Comunicación

Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 5*Análisis de la dimensión comunicación*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	18%
Casi nunca	25	21%
A veces	41	34%
Casi siempre	23	19%
Siempre	10	8%
Total	121	100%

Nota. Elaboración propia**Figura 2***Análisis de la dimensión de la comunicación**Nota.* Elaboración propia

El mayor porcentaje se encuentra en la categoría "A veces" (34 %), lo que indica que la práctica de la comunicación en la municipalidad es irregular y no está completamente consolidada. Esto sugiere que, si bien existen momentos en los que se ejerce una comunicación adecuada en la gestión de contrataciones, estos no son frecuentes ni sistemáticos. Por otro lado, el menor porcentaje corresponde a la categoría "Siempre" (8 %), lo que evidencia que solo una pequeña parte del

personal percibe una comunicación firme y continuo en el manejo de adquisiciones. Esta baja frecuencia de la comunicación constante podría estar afectando la eficiencia y transparencia en los procesos administrativos.

C. Dimensión 3: Trabajo en equipo

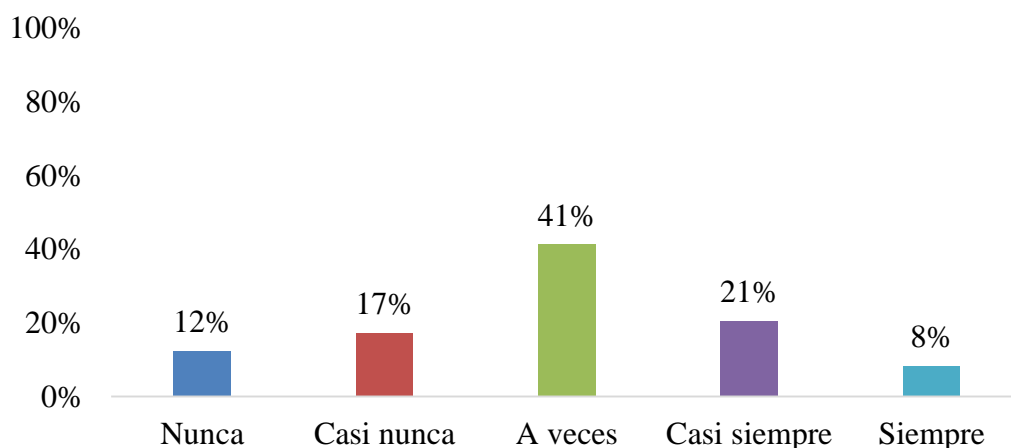
Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 6

Análisis de la dimensión trabajo en equipo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	12 %
Casi nunca	21	17 %
A veces	50	41 %
Casi siempre	25	21 %
Siempre	10	8 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia

Figura 3*Análisis de la dimensión trabajo en equipo**Nota.* Elaboración propia

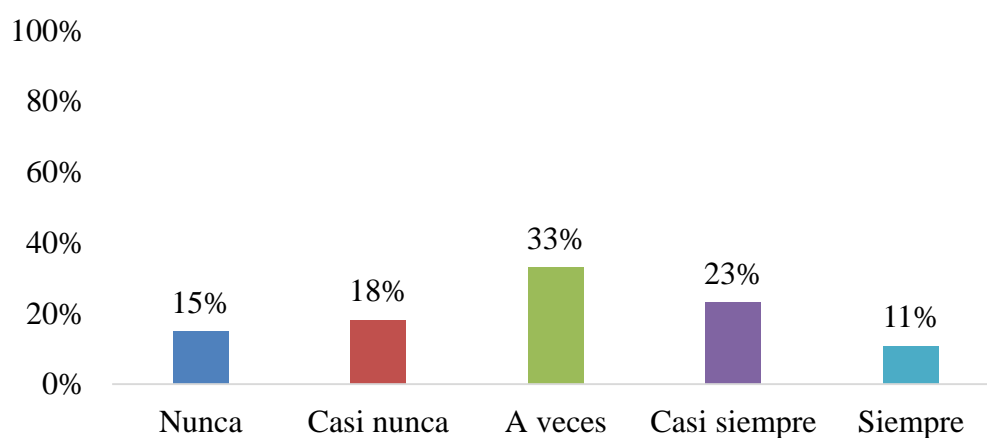
El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" con 41 %, lo que indica que, aunque el trabajo en equipo se presenta de manera intermitente, no es una práctica constante ni institucionalizada dentro de la municipalidad. Esto refleja que en varias ocasiones los equipos trabajan juntos, pero no de forma estructurada ni sistemática, lo que podría afectar la eficiencia y coordinación de las tareas. Por otro lado, el porcentaje más bajo se encuentra en la categoría "Siempre" (8 %), lo que indica que solo una pequeña parte de los encuestados percibe un trabajo en equipo constante y eficaz. Esto señala que hay una oportunidad de mejora significativa en la colaboración y el trabajo en conjunto dentro de los equipos municipales.

D. Dimensión 4: Dominio profesional

Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 7*Análisis de la dimensión dominio profesional*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	15 %
Casi nunca	22	18 %
A veces	40	33 %
Casi siempre	28	23 %
Siempre	13	11 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia**Figura 4***Análisis de la dimensión dominio profesional**Nota.* Elaboración propia

El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" con 33 %, lo que sugiere que el dominio profesional dentro de la municipalidad es parcialmente consistente. Es decir, aunque los funcionarios demuestran competencia en ciertos aspectos de su trabajo, no siempre mantienen un nivel alto de conocimiento o habilidades en el proceso de adquisiciones. Esto podría reflejar que algunos aspectos de la gestión profesional requieren mayor desarrollo y especialización.

El porcentaje más bajo corresponde a la categoría "Siempre" (11 %), lo que indica que solo una pequeña fracción de los encuestados percibe una competencia profesional constante y altamente calificada en la gestión pública. Esto señala que existen oportunidades para mejorar el nivel de formación y capacitación continua del personal en este ámbito.

E. Análisis general de la variable competencias gerenciales

Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 8

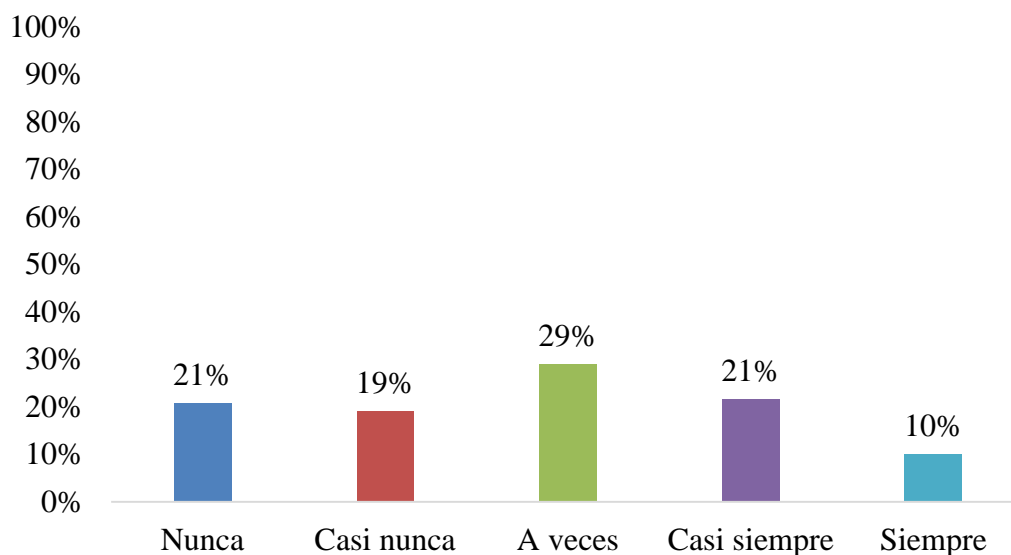
Análisis general de la variable competencias generales

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	21 %
Casi nunca	23	19 %
A veces	35	29 %
Casi siempre	26	21 %
Siempre	12	10 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Análisis general de la variable competencias generales



Nota. Elaboración propia

El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" con 29 %, lo que indica que, en general, las competencias gerenciales dentro de la municipalidad no son percibidas como consistentes o totalmente dominadas. Las competencias son aplicadas de forma intermitente, lo que puede estar relacionado con una falta de regularidad o sistematicidad en la implementación de buenas prácticas gerenciales en la gestión pública. Por otro lado, el porcentaje más bajo corresponde a la categoría "Siempre" (10 %), lo que refleja que solo un pequeño porcentaje de los encuestados observa un desempeño constante y eficaz en las competencias gerenciales. Esto sugiere que existen áreas clave que requieren mayor atención y mejora en cuanto a habilidades gerenciales aplicadas a las contrataciones del Estado.

4.1.4. Análisis descriptivo de la variable contrataciones para el estado

La variable de competencias gerenciales se compone de tres dimensiones: Legal, organizacional y potencial humano. Estas dimensiones fueron evaluadas de manera individual, tomando en cuenta las puntuaciones obtenidas en las

encuestas, con el fin de realizar un análisis global de la variable. De igual manera, en cada una de las dimensiones y en el análisis general, se detallan los niveles empleados.

A. Dimensión 1: Legal

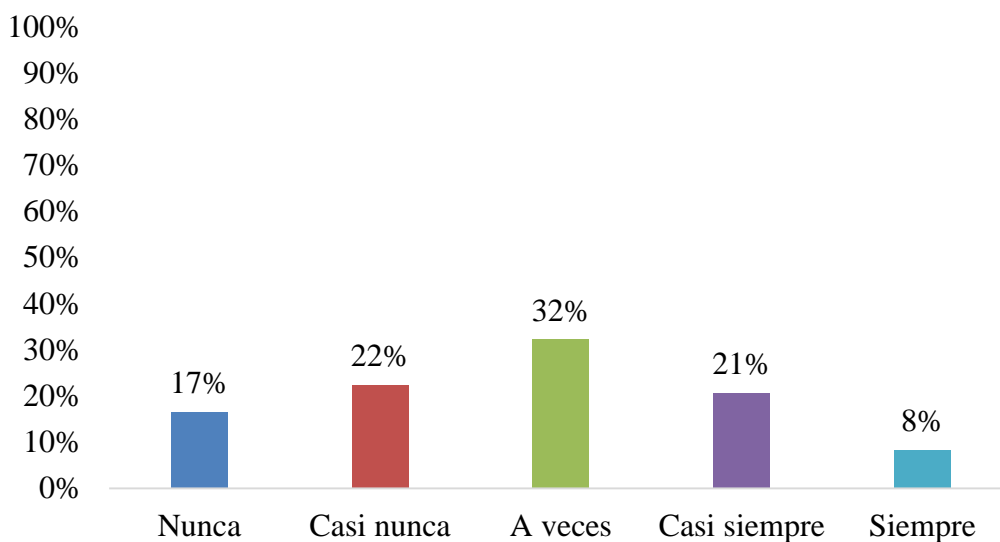
Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 9

Análisis de la dimensión legal

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	17 %
Casi nunca	27	22 %
A veces	39	32 %
Casi siempre	25	21 %
Siempre	10	8 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia

Figura 6*Análisis de la dimensión legal*

Nota. Elaboración propia

El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" (32 %), lo que sugiere que las contrataciones legales dentro de la municipalidad se realizan de forma ocasional, pero no siempre se sigue un marco normativo estricto. Esto podría indicar que, si bien se realiza un esfuerzo por cumplir con los procedimientos legales, la aplicación no es consistente, lo que podría afectar la transparencia y la eficiencia de las adquisiciones. El porcentaje más bajo corresponde a la categoría "Siempre" (8 %), lo que refleja que solo una minoría considera que las contrataciones se ajustan siempre a los requisitos legales. Este bajo porcentaje puede indicar que existen deficiencias en la implementación de los procesos legales, lo cual podría poner en riesgo la transparencia y la legalidad en las contrataciones.

B. Dimensión 2: Organizacional

Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 10

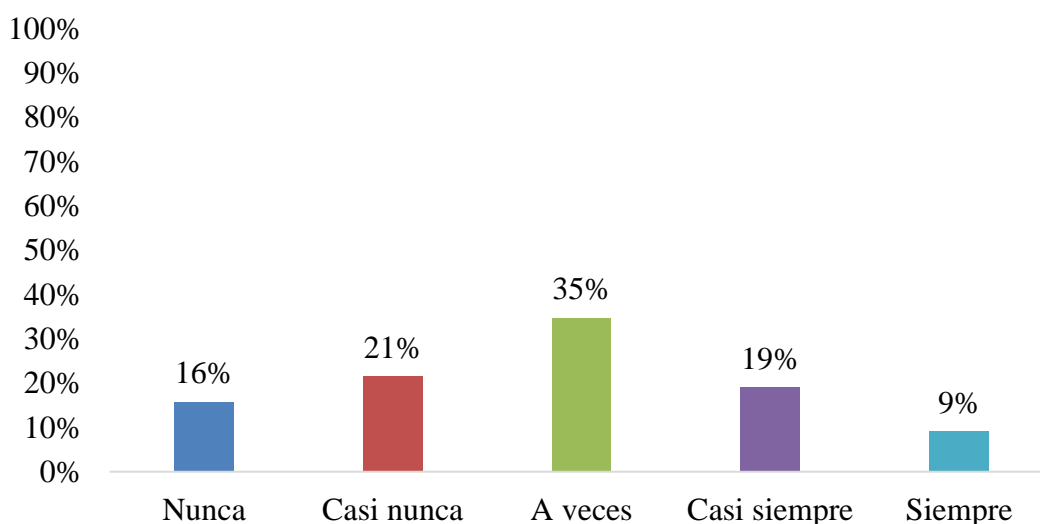
Análisis de dimensión organizacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	16 %
Casi nunca	26	21 %
A veces	42	35 %
Casi siempre	23	19 %
Siempre	11	9 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Análisis de dimensión organizacional



Nota. Elaboración propia

El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" con 35 %, lo que indica que las contrataciones organizacionales dentro de la municipalidad se realizan de manera ocasional. Esto refleja que las prácticas y procedimientos organizacionales no son consistentes, lo que puede resultar en ineficiencias o falta de coordinación en la gestión de adquisiciones. El porcentaje más bajo corresponde a la categoría "Siempre" (9 %), lo que sugiere que solo una pequeña fracción de los encuestados percibe que las contrataciones se gestionan de manera estructurada y organizada de forma constante. Esto podría indicar que hay aspectos del proceso organizacional que necesitan ser fortalecidos para garantizar que las contrataciones se realicen de manera coherente y alineada con los objetivos de la municipalidad.

C. Dimensión 3: Potencial humano

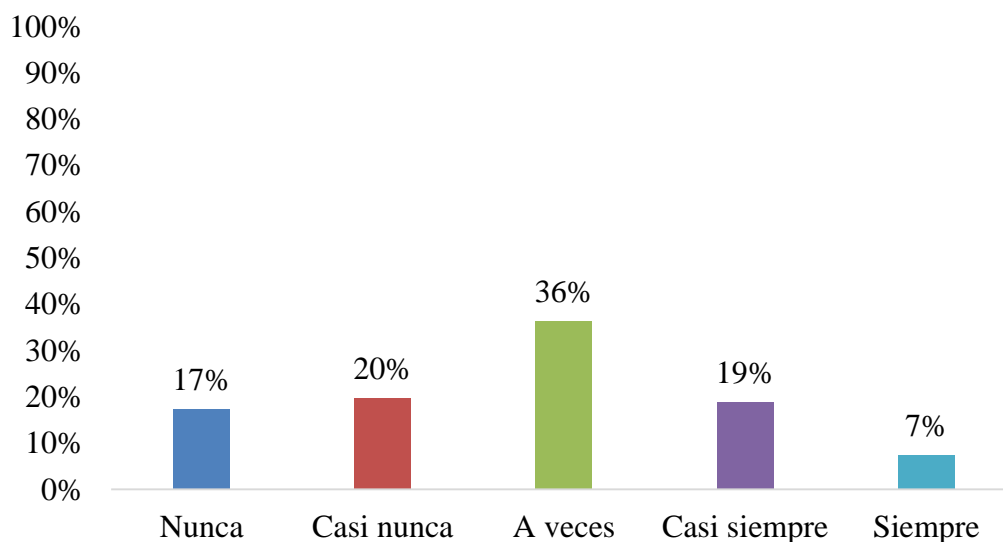
Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la dimensión.

Tabla 11

Dimensión potencial humano

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	17 %
Casi nunca	24	20 %
A veces	44	36 %
Casi siempre	23	19 %
Siempre	9	7 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia

Figura 8*Dimensión potencial humano*

Nota. Elaboración propia

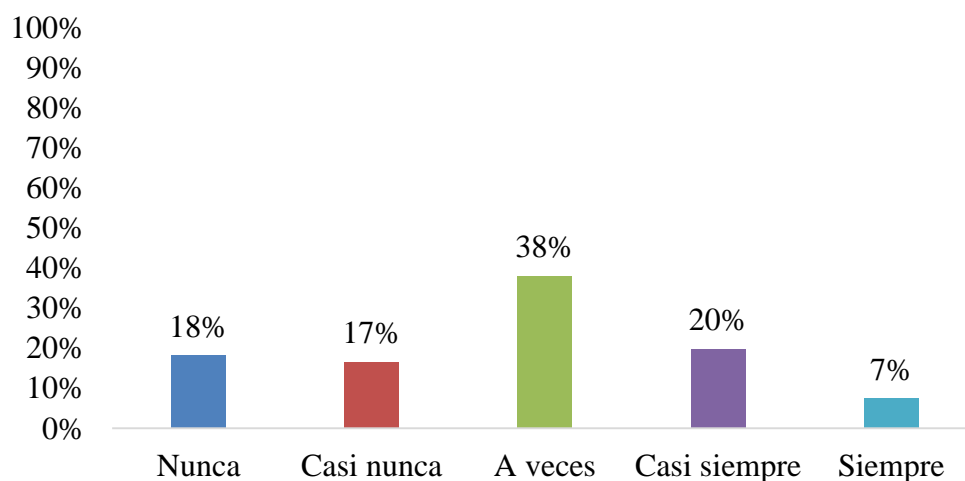
El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" con 36 %, lo que indica que la gestión del potencial humano en las contrataciones se realiza de manera intermitente. Aunque se reconoce un esfuerzo por parte de los equipos humanos, su efectividad y consistencia no son permanentes, lo que podría estar afectando la calidad y eficiencia de las adquisiciones. El porcentaje más bajo corresponde a la categoría "Siempre" (7 %), lo que refleja que solo una minoría percibe un aprovechamiento constante y eficaz del potencial humano en el proceso de contrataciones. Esto sugiere que hay una falta de capacitación continua o de estructura en la gestión de los recursos humanos dentro de la municipalidad, lo cual podría estar limitando el rendimiento en el área de adquisiciones.

D. Análisis general de la variable contrataciones con el estado

Para el análisis, los datos se clasificaron en cinco niveles: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. A partir de esta categorización, se determinó el tamaño de cada intervalo, definiendo inicialmente los valores mínimo y máximo para la variable contrataciones del estado.

Tabla 12*Análisis general de la variable contrataciones con el estado*

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	18 %
Casi nunca	20	17 %
A veces	46	38 %
Casi siempre	24	20 %
Siempre	9	7 %
Total	121	100 %

Nota. Elaboración propia*Nota.* Elaboración propia

El porcentaje más alto se encuentra en la categoría "A veces" con 38%, lo que indica que, en general, las contrataciones con el Estado se realizan de forma ocasional, pero no con la frecuencia o regularidad necesarias. Esto sugiere que los procesos de adquisiciones no son completamente estandarizados ni sistemáticos, lo que podría generar inconsistencias en la ejecución y gestión de las contrataciones. El porcentaje más bajo corresponde a la categoría "Siempre" (7%), lo que señala que solo una pequeña fracción de los encuestados considera que las contrataciones se realizan de manera constante y eficiente. Este bajo porcentaje

podría reflejar la existencia de deficiencias en la regularidad y efectividad de los procesos de contratación, lo cual puede afectar la transparencia y la calidad de las adquisiciones.

4.1.5. Normalidad de las variables

Tabla 13

Nivel de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias gerenciales	,470	14	,000
Contrataciones con el estado	,454	14	,000

Nota. Resultados obtenidos por el programa SPSS

Para la prueba de normalidad realizada se ha considerado el método Kolmogorov, esto debido a que la muestra o base de datos tiene un total de 121 encuestados. Ante lo cual, gracias a esta prueba estadística se puede decir que no existe normalidad, debido a que el Sig. Es menor a 0,05.

4.1.6. *Contrastación de Hipótesis General*

a) **Hipótesis:**

H₀. No existe relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.

H₁. Existe relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.

Tabla 14

Prueba de correlación de la hipótesis general

		Proceso de contrataciones
	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación
Rho de Spearman		,752**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		121

Nota. Extraído de la base de datos de SPSS.

b) **Conclusión:**

Según el cálculo estadístico, el valor Sig. (0,000) es menor al 0,05 (nivel de significancia), lo que indica que existen evidencias estadísticas para aceptar H₁. En referencia a ello, que existe una relación significativa entre las competencias gerenciales las contrataciones para el estado; dado que, se halló un coeficiente de correlación de 0,752.

4.1.7. *Contrastación de la Primera Hipótesis Específica*

a) **Hipótesis:**

H₀. No existe una relación significativa entre el liderazgo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

H₁. Existe una relación significativa entre el liderazgo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

Tabla 15

Prueba de correlación de la primera hipótesis específica

		Proceso de contrataciones
	Liderazgo	,811**
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	121

Nota. Extraído de la base de datos de SPSS.

b) **Conclusión:**

Según el cálculo estadístico, el valor Sig. (0,000) es menor al 0,05 (nivel de significancia), lo que indica que existen evidencias estadísticas para aceptar H₁. En referencia a ello, que existe una relación significativa entre el liderazgo y el proceso de contrataciones para el estado; dado que, se halló un coeficiente de correlación de 0,811.

4.1.8. *Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica*

a) **Hipótesis:**

H₀. No existe una relación significativa entre la comunicación y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

H₁. Existe una relación significativa entre la comunicación y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

Tabla 16

Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica

	Comunicación	Proceso de contrataciones
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,827**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	121

Nota. Extraído de la base de datos de SPSS.

b) **Conclusión:**

Según el cálculo estadístico, el valor Sig. (0,000) es menor al 0,05 (nivel de significancia), lo que indica que existen evidencias estadísticas para aceptar H₁. En referencia a ello, que existe una relación significativa entre la comunicación y el proceso de contrataciones para el estado; dado que, se halló un coeficiente de correlación de 0,827.

4.1.9. *Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica*

a) **Hipótesis:**

H₀. No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

H₁. Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

Tabla 17

Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica

		Proceso de contrataciones	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,813**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	121

Nota. Extraído de la base de datos de SPSS.

b) **Conclusión:**

Según el cálculo estadístico, el valor Sig. (0,000) es menor al 0,05 (nivel de significancia), lo que indica que existen evidencias estadísticas para aceptar H₁. En referencia a ello, que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones para el estado; dado que, se halló un coeficiente de correlación de 0,813.

4.1.10. Contrastación de la Cuarta Hipótesis Específica

a) Hipótesis:

H₀. No existe una relación significativa entre el dominio profesional y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

H₁. Existe una relación significativa entre el dominio profesional y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipatacna, 2024.

Tabla 18

Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica

		Proceso de contrataciones	
	Dominio profesional	Coefficiente de correlación	,789**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	121

Nota. Extraído de la base de datos de SPSS.

b) Conclusión:

Según el cálculo estadístico, el valor Sig. (0,000) es menor al 0,05 (nivel de significancia), lo que indica que existen evidencias estadísticas para aceptar H₁. En referencia a ello, que existe una relación significativa entre el dominio profesional y el proceso de contrataciones para el estado; dado que, se halló un coeficiente de correlación de 0,789.

4.2. Discusión

El presente estudio determinó que existe una relación significativa entre las competencias gerenciales y las contrataciones para el Estado, con un coeficiente de correlación de 0,752 y un valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación (H_1). Estos resultados indican que las habilidades gerenciales tienen un impacto relevante en la eficiencia y transparencia de los procesos de adquisición en la municipalidad.

Al comparar estos hallazgos con el estudio de Mamani et al. (2020), titulado "Contrataciones del Estado para Adquisiciones de Bienes y Servicios Iguales o Menores a 8 UITs, Municipalidad Distrital de Pisac, 2019", se identifica una diferencia metodológica y conceptual. Mientras que en la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo basado en correlación estadística para medir la relación entre competencias gerenciales y contrataciones, el estudio de Mamani et al. se desarrolló con un enfoque cualitativo y un método descriptivo, utilizando la técnica de cotejo y análisis con el software Bizagi.

Asimismo, los resultados de Mamani et al. (2020), concluyeron que las contrataciones del Estado en la Municipalidad de Pisac cumplen mayoritariamente con la normativa vigente, sin evaluar la influencia de factores internos como las competencias gerenciales. En cambio, este estudio evidenció que, aunque las adquisiciones pueden cumplir formalmente con el reglamento, la capacidad gerencial influye significativamente en la efectividad y calidad del proceso.

Este estudio complementa los hallazgos previos al demostrar que las competencias gerenciales no solo influyen en la gestión de contrataciones, sino que pueden ser un factor determinante en su optimización. Se recomienda que las municipalidades, además de garantizar el cumplimiento normativo, refuercen el desarrollo de habilidades gerenciales para mejorar la planificación, ejecución y control de adquisiciones.

CONCLUSIONES

- Primera:** Siendo el objetivo principal determinar si existe relación entre las variables estudiadas, su hipótesis fue confirmada, existe una relación significativa entre las competencias gerenciales las contrataciones para el estado por que el p-valor es menor al sig. bilateral; así mismo, se halló un coeficiente de correlación de 0,752.
- Segunda:** Siendo el primer objetivo específica determinar si existe relación entre las variables estudiadas, su hipótesis fue confirmada, existe una relación significativa entre el liderazgo y el proceso de las contrataciones para el estado por que el p-valor es menor al sig. bilateral; así mismo, se halló un coeficiente de correlación de 0,811.
- Tercera:** Siendo el segundo objetivo específico determinar si existe relación entre las variables estudiadas, su hipótesis fue confirmada, existe una relación significativa entre la comunicación y el proceso de las contrataciones para el estado porque el p-valor es menor al sig. bilateral; así mismo, se halló un coeficiente de correlación de 0,827.
- Cuarta:** El tercer objetivo específico confirmó la hipótesis de una relación significativa entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones para el estado, debido a que el p-valor es menor al nivel de significancia bilateral. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,813.
- Quinta:** Siendo el cuarto objetivo específico determinar si existe relación entre las variables estudiadas, su hipótesis fue confirmada, existe una relación significativa entre el dominio profesional y el proceso de las contrataciones para el estado por que el p-valor es menor al sig. bilateral; así mismo, se halló un coeficiente de correlación de 0,789.

RECOMENDACIONES

- Primera:** Dado que, se comprobó la relación entre las competencias gerenciales y las contrataciones del estado, se sugiere implementar programas de capacitación continua en gestión pública, liderazgo y normativas de contrataciones estatales, asegurando que los responsables cuenten con las herramientas de control interno necesarias para optimizar los procedimientos y competencias gerenciales.
- Segunda:** Es fundamental fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los responsables del proceso de contratación, a través de programas de formación en gestión de equipos, liderazgo efectivo y toma de decisiones, para asegurar un proceso más eficiente y transparente.
- Tercera:** Se recomienda implementar políticas que promuevan una comunicación asertiva, clara, eficiente y fluida entre todos los actores involucrados en las contrataciones, con el fin de reducir posibles malentendidos y mejorar la coordinación, lo cual optimizará la calidad y la agilidad de los procesos de selección.
- Cuarta:** Se sugiere mejorar la colaboración interdepartamental mediante actividades de integración y fortalecimiento del trabajo en equipo, promoviendo un ambiente de confianza y cooperación que favorezca la ejecución eficaz de las contrataciones en la MDGAL.
- Quinta:** Se recomienda fomentar y garantizar que los responsables de las contrataciones cuenten con formación profesional y técnica en sistema de abastecimiento con dominio de las normativas y procedimientos legales y administrativos, en contrataciones del Estado, para mejorar la calidad y la eficiencia del proceso de adquisiciones y contrataciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonazi, W. B. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychology Research and Behavior Management*. Obtenido de <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=61618>
- Alterio Ariola, G., y Pérez Loyo, H. (2001). Inteligencia emocional: Teoría y praxis en educación. *Revista Iberoamericana de Educación*. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/527Ariola.pdf>
- Antezana Huillca, S. E., y Chero Pacheco, D. R. (2023). Inteligencia emocional en la educación a distancia. *Horizontes. Revista de Investigación Ciencias de la Educación*, 1446-1451. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.604>
- Aprendo en casa. (s.f.). *¿Qué son las emociones y sentimientos?* Obtenido de *¿Qué son las emociones y sentimientos?*: <https://resources.aprendoencasa.pe/perueduca/basica-alternativa/avanzado/semana-13/pdf/s13-deba-1-4-recurso-dpcc-texto.pdf>
- Arias Guillermo, G. (2023). *Inteligencia emocional y la calidad de toma de decisiones de los microempresarios del Sector Comercial en la Ciudad de Tacna, 2021*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2826>
- Arrabal Martín, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Elearning S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=esylr=yid=bp18DwAAQBAJyoi=fndypg=PA5ydq=inteligencia+emocionalyots=RsB_knfYGoysig=uynd-dJf_vVUXGzEFMrGPC5fg1g#v=onepageyq=inteligencia%20emocionalyf=false
- Batuk, S. (2011). *The Relationships Between Structural Empowerment, Work Engagement, Self-Rated*. Marmara Universitesi (Turkey). Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/0c88b59d0539ee2e8448b4036c5a68a1/1?q-origsite=gscholarycbl=2026366ydiss=y>

- Bueno Mariaca, W. A. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Cahuaya Quispe, E. (2021). *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en el personal del Gobierno Regional de Tacna, 2021*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1947>
- Carrión López, S. (2005). *Inteligencia emocional con PNL Guía práctica de PNL para conseguir: salud, inteligencia y bienestar emocional*. Ibérica Grafic S.L.
- Farfán Espejo, N. M. (2023). *Empoderamiento organizacional y compromiso organizacional en docentes mujeres de un consorcio educativo de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Científica. Obtenido de [https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2958/TL-Farf%
c3%a1n%20N-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y](https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2958/TL-Farf%c3%a1n%20N-Ext.pdf?sequence=11&isAllowed=y)
- García Pizarro, A. (2023). *Las relaciones entre el empoderamiento psicológico y estructural en el puesto de trabajo y el síndrome Burnout en los profesionales de enfermería*. Tenerife: Universidad de la Laguna. Obtenido de [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/32785/TESIS%20DOCTORAL_
M%20ARA%20C%20BFNZAZU%20GARCIA%20PIZARRO%20%283%29.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/32785/TESIS%20DOCTORAL_M%20ARA%20C%20BFNZAZU%20GARCIA%20PIZARRO%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García Pizarro, M. A., Novo Muñoz, M. M., Rodríguez Novo, Y. M., Cuellar-Pompa, L., Pérez Raya, F., y Rodríguez Gómez, J. A. (2023). Relaciones entre el empoderamiento estructural y psicológico y el síndrome de Burnout: Revisión Bibliográfica (2010-2020). *Revista Ene de Enfermería*. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v17n1/1988-348X-ene-17-01-1432.pdf>
- Generación Anáhuac. (12 de Febrero de 2020). *Inteligencia emocional en la empresa*. Obtenido de *Inteligencia emocional en la empresa*: [https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/inteligencia-emocional-en-la-
empresa](https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/inteligencia-emocional-en-la-empresa)
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2007). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. B. México Ediciones. Obtenido de

<https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

Huaranga Cardenas, M. S. (2022). *El empoderamiento estructural y su relación con el bienestar laboral de la empresa Bafing S.A.C. durante la pandemia del COVID-19, año 2021*. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16343/Huaranga_Empoderamiento-estructural-relacion-bienestar-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huayta Gómez, C. L., y Luque Bedregal, J. N. (2019). *Influencia del empowerment en el compromiso organizacional de los analistas de crédito de las Cooperativas de Ahorro y Crédito (COOPAC) supervisadas por la FENACREP, de la provincia de Arequipa, año 2019*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.

Obtenido de

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8f97b143-12a8-47e1-aa3c-f823d33c5ab1/content>

Instituto Diversitas S.C.C.L. (25 de Marzo de 2019). *Guia Herramienta para el empoderamiento personal y profesional*. Obtenido de Guia Herramienta para el empoderamiento personal y profesional:

https://www.pimec.org/sites/default/files/documents_pagines/guia_empoderamiento_personal_y_profesional.pdf

Insúa Pérez, M. G. (2023). *Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en colaboradores de la Asociación Kolob Autismo Perú, Tacna 2022*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

Jáimez Román, M. J. (2012). *Organizaciones saludables: El papel del empoderamiento organizacional*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/23761/21224079.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jáimez Román, M. J., y D. Bretones, F. (2011). El empowerment organizacional: El inicio de una gestión saludable del trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 209-232. Obtenido de

<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5099/4549>

- Jimenez-Munive, J. M., Luna-Nemecio, J., y Jiménez-Munive, C. (2022). Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 138-150. doi:<https://doi.org/10.33975/riuw.vol34n1.558>
- Jiménez-Munive, J. M., Luna-Nemecio, J., y Jiménez-Munive, C. (2022). Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 138-150. doi:<https://doi.org/10.33975/riuw.vol34n1.558>
- Merino Albino, B. (2021). *La Inteligencia Emocional y su relación con el Liderazgo Transformacional de los colaboradores de BBVA de la ciudad de Tacna, 2020*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Montaguano Quillupanqui, E. C., y Toaquiza Toaquiza, J. A. (2023). *Empoderamiento estructural de los docentes en las instituciones públicas de educación superior en la provincia de Cotopaxi*. Cotopaxi: Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11057/1/PI-002519.pdf>
- Moreno-Fernandez, J., Ochoa, J. J., Lopez-Aliaga, I., M. Alferez, M. J., Gomez-Guzman, M., Lopez-Ortega, S., y Diaz-Castro, J. (2020). Lockdown, Emotional Intelligence, Academic Engagement and Burnout in Pharmacy Students during the Quarantine. *Pharmacy (Basel)*. doi:10.3390/pharmacy8040194
- Morín, A. (s.f.). *¿Qué es el autoconocimiento?* Obtenido de *¿Qué es el autoconocimiento?*: <https://www.understood.org/es-mx/articles/the-importance-of-self-awareness>
- Nabil Basbous, S. (2020). *The influence of emotional intelligence on employee job empowerment: an example of services industry in Estonia*. Tallin: Tallin University of Technology. Obtenido de <https://digikogu.taltech.ee/en/Download/5084eba2-b4db-49bc-8d4f-98be76599218>
- Naghi Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwCypg=PA227ydq=validez+de+instrumentos+de+investigaci%C3%B3n>

yhl#v=onepageyq=validez%20de%20instrumentos%20de%20investigaci%C3%
B3nyf=false

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General	General	General				
¿De qué manera se relaciona las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024?	Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.	<p>H0. No existe relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.</p> <p>H1. Existe relación entre las competencias gerenciales y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, 2024.</p>	1. Variable independiente			<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental y transversal.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Tipo: Pura o básica.</p> <p>Métodos: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario (Escala de Likert)</p> <p>De muestreo: Probabilístico.</p> <p>De recolección de datos: Fuente primaria: observación y encuesta. Fuente secundaria: Libros, Internet, Google Scholar.</p> <p>De análisis y procesamiento de datos: Software estadístico SPSS, Excel.</p>
			Competencias gerenciales	Liderazgo	<p>Conocimiento y aplicación de la visión</p> <p>Conocimiento y aplicación de la Misión</p> <p>Nivel de participación en tareas Administrativas</p> <p>Uso de Herramientas tecnológicas</p>	
				Comunicación	<p>Coherencia al comunicar ideas</p> <p>Capacidad de escucha</p> <p>Interés en temas prioritarios</p>	
				Trabajo en Equipo	<p>Relación con el equipo de trabajo</p> <p>Motivación del personal para cumplir objetivos y metas</p> <p>Impulso a la colaboración para el uso de la tecnología</p>	
			Dominio Profesional	Aplicación de conocimientos para		

					<p>impulsar las actividades de la institución</p> <p>Capacidad para generar soluciones</p> <p>Creatividad e innovación en el personal</p> <p>Uso de la tecnologías y propuestas de mejora</p>	<p>Población: 176</p> <p>Muestra: 121</p>
Específicos	Específicos	Específicas	2. Variable dependiente			
¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.	Existe una relación significativa entre el liderazgo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.		Legal	<p>Alineación del PAC con la normativa legal</p> <p>Capacidad para afrontar problemas en la elaboración del PAC</p> <p>Cumplimiento legal en modificaciones del PAC</p> <p>Disponibilidad de herramientas legales para la gestión del PAC</p>	
¿De qué manera se relaciona la comunicación en el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024?	Determinar la relación entre la comunicación y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.	Existe una relación significativa entre la comunicación y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.	Contrataciones del Estado	Organizacional	<p>Estructura organizativa adecuada para las contrataciones.</p> <p>Eficiencia de las herramientas de gestión del PAC.</p> <p>Capacidad para evaluar y controlar las contrataciones.</p> <p>Ausencia de injerencia política en decisiones de contratación.</p>	

					<p>Probidad de los directivos en los procesos de contratación.</p> <p>Integridad de las autoridades en las contrataciones</p>
¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024?	Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.	Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.			<p>Calificación del personal en gestión de contrataciones.</p> <p>Asignación adecuada de funciones y tiempo en el área.</p> <p>Seriedad y responsabilidad del personal en contrataciones.</p> <p>Oportunidad de evaluaciones del cumplimiento del PAC.</p>
¿De qué manera se relaciona el dominio profesional y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024?	Determinar la relación entre el dominio profesional y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.	Existe una relación significativa entre el dominio profesional y el proceso de contrataciones del estado para adquisiciones de bienes y servicios menores o iguales a 8 uits, en la Municipalidad Distrital de Gregorio Albarracín Lanchipa- Tacna, 2024.		Potencial Humano	
			Justificación e importancia		<p>Justificación teórica: El estudio analizó la relación entre competencias gerenciales y contrataciones estatales, basándose en teorías de gestión y contratación pública. Sus hallazgos aportaron al conocimiento sobre la influencia de las habilidades gerenciales en la eficiencia de adquisiciones.</p>

				<p>Justificación social: El correcto manejo de contrataciones impacta en la calidad de bienes y servicios para la comunidad. Identificar áreas de mejora fortaleció la gestión pública, promoviendo mayor eficiencia y transparencia en el uso de recursos.</p> <p>Justificación metodológica: Se aplicó un enfoque cuantitativo con técnicas estadísticas para evaluar la relación entre variables. La metodología garantizó datos objetivos y replicables, validando la hipótesis con evidencia empírica.</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2*Instrumentos de recolección de datos***INSTRUMENTO PARA COMPETENCIAS GERENCIALES**

Estimado Servidor de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, a continuación, se detallan algunas aseveraciones sobre su percepción respecto al nivel de competencias gerenciales de los directivos de la entidad para su labor administrativa, se le solicita que marque con “X” su respuesta, en base a:

A = Nunca / Muy en desacuerdo

B = Casi nunca / En desacuerdo

C = A veces / Indiferente

D = Casi siempre / De acuerdo

E = Siempre / Muy de acuerdo

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Nivel: a) Primaria b) Secundaria

Años en la entidad: a) Menos de 5 años b) Entre 5 y 10 años c) Más de 10 años

Sexo: a) Masculino b) Femenino

N o	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
	LIDERAZGO					
1	Se caracteriza por conocer y aplicar la visión del CGAL.					
2	Se caracteriza por conocer y aplicar la misión del CGAL.					
3	Muestra nivel de participación en las tareas administrativas.					

4	Se preocupa sobre cómo usar diversas herramientas tecnológicas en su labor.					
COMUNICACIÓN						
5	Comunica sus ideas de forma coherente.					
6	Respecto a la comunicación con el personal a cargo, tiene capacidad de escucha.					
7	Muestra interés en temas prioritarios para beneficio del CGAL.					
TRABAJO EN EQUIPO						
0 8	Muestra buena relación con el equipo de trabajo.					
0 9	Motiva al personal a cargo para el cumplimiento de los objetivos y metas de trabajo.					
1 0	Impulsa la colaboración con los demás compañeros para tener un mayor conocimiento en el uso de la tecnología en el trabajo.					
DOMINIO PROFESIONAL						
1 1	Se caracteriza por mostrar sus conocimientos para impulsar las actividades de la institución.					
1 2	Se caracteriza por generar soluciones a los problemas.					
1 3	Fomenta la creatividad en la innovación en el personal.					
1 4	Se preocupa por el uso de tecnologías y el desarrollo de propuestas de mejora.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUMENTO PARA CONTRATACIONES DEL ESTADO

Señor colaborador a continuación se le presenta un cuestionario, para cual se le sugiere contestar según la siguiente escala:

A = Nunca / Muy en desacuerdo

B = Casi nunca / En desacuerdo

C = A veces / Indiferente

D = Casi siempre / De acuerdo

E = Siempre / Muy de acuerdo

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Nivel: a) Primaria b) Secundaria

Años en la entidad: a) Menos de 5 años b) Entre 5 y 10 años

c) Más de 10 años

Sexo: a) Masculino b) Femenino

N o	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
	LEGAL					
1	El Plan Anual de Contrataciones-PAC se elabora básicamente en base a la normativa legal en la materia.					
2	El Área de Contrataciones/Logística afronta adecuadamente los problemas afines a la elaboración del PAC.					
3	Las modificaciones del PAC se efectúan de acuerdo a la normativa legal en la materia.					

4	Los trabajadores al formular y/o ejecutar el PAC cuentan con las herramientas legales y/o institucionales necesarias para una buena gestión de las contrataciones del estado.					
ORGANIZACIONAL						
5	Organizativamente la Institución está estructurada para una buena gestión de las contrataciones públicas.					
6	Las herramientas de gestión institucional ayudan a una gestión adecuada de las contrataciones del estado.					
7	La organización de la entidad permite desarrollar la evaluación y control de las contrataciones del estado.					
8	Las autoridades regionales evitan tener injerencia política en la toma de decisiones de las contrataciones del estado.					
9	Los directivos de la función administrativa y de gestión de las contrataciones actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones del estado.					
10	Las autoridades actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones del estado.					
DEL POTENCIAL HUMANO						
11	La entidad cuenta con personal calificado para la gestión de las contrataciones del estado.					
12	El Área de Contrataciones/Logística cuenta con la asignación de funciones y de tiempo necesario para la gestión del PAC.					
13	Consideras que el personal encargado de las contrataciones públicas desarrolla sus acciones con la seriedad y responsabilidad que el caso amerita.					
14	Se realizan evaluaciones oportunas al nivel de cumplimiento del PAC					

Fuente: Tesis de Alan Elvis Saavedra Becerra, “Gestión de las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal en la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia de San Martín, 2017

Anexo 3

Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del juez: Lic. Adm. Diego Fernando Alzamora Apriza
 1.2. Cargo o Institución donde labora: FAC. Sub Gerente Abastecimientos- MDE
 1.3. Nombre del instrumento evaluado: Competencias Gerenciales
 1.4. Autor del instrumento: Alan, Elvis Saavedra Becerra Adaptado por G. Amargós
 1.5. Título: "Competencias Gerenciales en el proceso de Contrataciones del Estado para Contrataciones de Bienes y Servicios Menores o iguales a SUII en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna-2024"

II. ASPECTOS DE EVALUACION

INDICADORES	CRITERIOS	1.	2.	3.	4.	5.
		Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80 %	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					✓
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados.				✓	
7. CONCISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.					✓
8. COHERENCIA	entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. APLICACIÓN	los datos permiten un tratamiento estadístico permanente.					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: AplicableIV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 90%Lugar y Fecha: 18 - 11 - 2024
 Celular: 983069854

 Firma del experto
 DNI: 71.500.856



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del juez: MSc. LIDIA COAQUERA DNOFRE
- 1.2. Cargo o Institución donde labora: ESP. ADM. ININ- UNIBG
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: COMPETENCIAS GERENCIALES
- 1.4. Autor del instrumento: ALAN LUIS SARVEDRA BOCERRA ADEPTADO POR G. AMANQUI
- 1.5. Título: COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO PARA ADQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS MENORES O IGUALES A \$UIT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO DIBORRACIN LOBEHIDA TACNA-2024

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	1.	2.	3.	4.	5.
		Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avances de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados.				X	
7. CONCISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	los datos permiten un tratamiento estadístico permanente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 80%

Lugar y Fecha: 29 - 11 - 2024
 Celular: 99 8844 584


 Firma del experto
 DNI: 00469452



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres del juez:** *Dr. Anyosa Gutierrez Bontalome Jorge*
 1.2. **Cargo o Institución donde labora:** *Director de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas*
 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** *Competencias Generales*
 1.4. **Autor del instrumento:** *Alon Elvio Acosta Becerra, adoptado por G. Amargos*
 1.5. **Título:** *Competencias Generales en el Proceso de Construcción del Estado para Administradores de Empresas y servicios menores e iguales a S.V.U. en la Municipalidad Distrital Guaya Mercedes Arechiga Tacna 2024"*

II. ASPECTOS DE EVALUACION

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 0 – 20%	2. Regular 21 – 40%	3. Buena 41 – 60%	4. Muy buena 61 – 80 %	5. Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados.					X
7. CONCISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	los datos permiten un tratamiento estadístico permanente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable*

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 80%

Lugar y Fecha: *05-12-2024*
 Celular: *996 949 239*

[Firma]
Firma del experto
 DNI: *00490398*



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres del juez:** Lic. Adm. Diego Fernando Alzamora Apaza
 1.2. **Cargo o Institución donde labora:** Fac. Sub Gerente Abastecimientos - MIDZ
 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** Contrataciones del Estado
 1.4. **Autor del instrumento:** Alon Elvis Saavedra Becerra Adoptado por G. Arangui
 1.5. **Título:** Competencias Gerenciales en el proceso de Contrataciones del Estado para Adquisiciones de Bienes y Servicios menores o iguales a S UIT en la Municipalidad distrital Gregorio Albarracón Larcoyán Tarma 2024

II. ASPECTOS DE EVALUACION

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 0 – 20%	2. Regular 21 – 40%	3. Buena 41 – 60%	4. Muy buena 61 – 80 %	5. Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					✓
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados.				✓	
7. CONCISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.					✓
8. COHERENCIA	entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. APLICACIÓN	los datos permiten un tratamiento estadístico permanente.					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 90%

Lugar y Fecha: 18-11-2024
 Celular: 983069854

Firma del experto
DNI: 71.500.956



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres del juez:** MSc. LIDIA COAGUERA ENDRE
 1.2. **Cargo o Institución donde labora:** EXP. ADM. I NIN - UNISBG.
 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** CONTRATACIONES DEL ESTADO
 1.4. **Autor del instrumento:** ALAN LUIS SAAVEDRA BECERRA ADAPTADO POR G. AMANQUI
 1.5. **Título:** "COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIONES DEL

II. ASPECTOS DE EVALUACION

INDICADORES	CRITERIOS	1.	2.	3.	4.	5.
		Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80 %	Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados.				X	
7. CONCISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	los datos permiten un tratamiento estadístico permanente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 80%

Lugar y Fecha: 29 - 11 - 2024
 Celular: 99 88 44 588


 Firma del experto
 DNI: 00.069452



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres del juez:** *Dr. Amijosa Gudierrez Bartolome Jorge.*
 1.2. **Cargo o Institución donde labora:** *Director de la Escuela Profesional de Co. Administrativas*
 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** *Contrataciones del Estado*
 1.4. **Autor del instrumento:** *Alan Elvis Acavedra Becerra Adaptado por G. Amengui*
 1.5. **Título:** *Competencias Generadas en el Proceso de Licitaciones del Estado para Adquisiciones de Bienes y servicios menores o iguales a 8 UIT en 6 Municipalidades Distrital Gonzales Pizarra en Arequipa Tacna 2024.*

II. ASPECTOS DE EVALUACION

INDICADORES	CRITERIOS	1. Deficiente 0 – 20%	2. Regular 21 – 40%	3. Buena 41 – 60%	4. Muy buena 61 – 80 %	5. Excelente 81 – 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planeados.					X
7. CONCISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	la estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	los datos permiten un tratamiento estadístico permanente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable*

IV. PROMEDIO DE VALORIZACIÓN: 80%

Lugar y Fecha: *05-12-2024*
 Celular: *976949239*


Firma del experto
DNI: .00490399

Anexo 4*Solicitud: Autorización para aplicación de encuestas*

**SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA
APLICACIÓN DE ENCUESTAS**

Tacna, 09 de agosto del 2024

SEÑOR:

NIEL BRHAM ZAVALA MEZA

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD CORONEL GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA.

Yo, **Grimaldi Moisés Amanqui Chura**, identificado con DNI. N° **71507060**, con correo gamanquic@unlbg.edu.pe, teléfono móvil 921190394, con domicilio en Urb. San Francisco Mz. 22 Lt.01 – CGAL. A Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Deseo informar que estoy realizando una investigando, para poder optar el grado de Lic. Adm. De la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, bajo supervisión de mi asesor Dr. Felipe Y. Gómez Caceres.

Mi tema de investigación es "COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO PARA AQUISICIONES DE BIENES Y SERVICIOS MENORES O IGUALES A 8 UIT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO ALBARRACIN LANCHIPA TACNA-2023". Por tal motivo estoy realizando encuestas para la recopilación de datos, el objetivo principal es la investigación.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar la encuesta entre el personal de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, - las Sub Gerencias de Logística, contabilidad, tesorería y la Gerencia de planeamiento y presupuesto -. La información proporcionada por los trabajadores de la Municipalidad, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Agradeciéndole

Atentamente:



Grimaldi Moisés Amanqui Chura
DNI. N° 71507060.

