

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

**Escuela de Posgrado**

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE  
CONTRATACIONES PÚBLICAS EN LA SEDE DEL  
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

FANNY SALOMÉ LLANOS RAMOS

**Para optar el Grado Académico de:**

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON  
MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

**TACNA – PERÚ**

**2023**

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE  
CONTRATACIONES PÚBLICAS EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL  
DE TACNA, 2022

Tesis sustentada y aprobada el 02 de noviembre del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :



.....  
Dr. Felipe Yoni Gómez Cáceres

SECRETARIO :



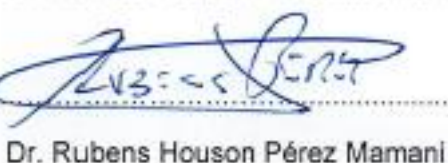
.....  
M.Sc Moisés Ismael Escobedo Dueñas

MIEMBRO :



.....  
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

ASESOR :



.....  
Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

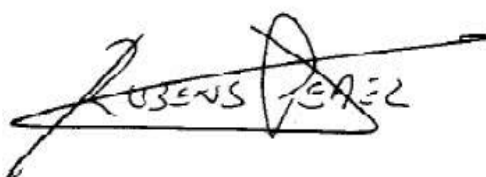
Yo, RUBENS HOUSON PÉREZ MAMANI, en mi condición de asesor de tesis acreditado mediante la Resolución de la Escuela de Posgrado 12083-2022-ESPG/UNJBG de la Tesis titulada: "COMPETENCIAS GERENCIALES EN EL PROCESO DE CONTRATACIONES PÚBLICAS EN LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2022", presentada por la Bach. FANNY SALOMÉ LLANOS RAMOS, para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en Gestión Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el Reglamento de la originalidad y similitud de los trabajos de investigación y producción intelectual, y considerando que, según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual, la tesis cuenta con el nivel de similitud del 7%.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis que está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio Institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.

Tacna, 06 de Octubre del 2023.

A handwritten signature in black ink, reading "RUBENS PEREZ MAMANI". The signature is stylized and written over a horizontal line.

Dr. RUBENS HOUSON PEREZ MAMANI

DNI 00791893

Asesor de Tesis

ORCID 0000-0001-9279-2057

**DEDICATORIA**

*Esta investigación se la dedico a mis hijos Carlos y Romina, que han sido mi apoyo y motivación en el logro de mi crecimiento personal y profesional.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A la universidad que priorizó el que se dicte esta maestría, cuyos contenidos han sido claves para la mejora de mi desenvolvimiento laboral.*

*A todos los profesores que mediante el dictado de los cursos asignados, priorizaron contenidos que han logrado el mejor entendimiento de los sistemas administrativos de la administración pública.*

*En especial a mi asesor de la investigación, cuyo acompañamiento ha sido permanente en el atender mis dudas y revisar los borradores de mis avances.*

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	3
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1. Problema General .....	5
1.2.2. Problemas Específicos .....	5
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4. OBJETIVOS .....	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos .....	6
1.5. HIPÓTESIS .....	7
1.5.1. Hipótesis General.....	7
1.6. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	7
1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. ANTECEDENTES.....	9
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	9
2.1.1. Antecedentes Locales .....	10

2.2.	BASES TEÓRICAS.....	11
2.2.1.	Bases Teóricas “Competencias Gerenciales” .....	11
2.1.2.1.	Definición de Competencia .....	11
2.2.2.	Tipos de Competencias.....	11
2.1.2.2.	Componentes de las Competencias según SERVIR .....	12
2.1.2.3.	Modelos de Competencias Transversales según SERVIR. ....	12
2.1.2.4.	Nivel de Competencias Transversales según SERVIR. ....	13
2.1.2.5.	Definición de Competencias Gerenciales .....	14
2.1.2.6.	Dimensiones para Analizar las Competencias Gerenciales .....	15
2.2.3.	Bases Teóricas “Proceso de Contrataciones Públicas” .....	16
2.2.3.1.	Definición de Contrataciones Públicas .....	16
2.2.4.	Actores de la Contratación Pública.....	17
2.2.4.1.	Proceso de Contratación Pública. ....	17
2.2.4.2.	Etapas del Proceso de Contratación Pública.....	19
2.2.4.3.	Dimensiones de las Contrataciones Públicas.....	19
2.3.	CONCEPTOS CLAVES .....	20
CAPÍTULO II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		22
3.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	22
3.1.1.	Tipo de investigación.....	22
3.1.2.	Nivel de Investigación .....	22
3.1.3.	Diseño de Investigación.....	23
3.2.	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	23
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	25
3.3.1.	Unidad de Análisis.....	25
3.3.2.	Población .....	25
3.3.3.	Muestra .....	25
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	26
3.5.	ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	28

3.6.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	28
3.7.	INSTRUMENTOS, EQUIPOS MATERIALES E INSUMOS .....	28
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		29
4.4.	RESULTADOS .....	29
4.4.1.	Resultados de la Variable “Competencias gerenciales” .....	29
4.4.2.	Resultados de la Variable “Proceso de Contrataciones Públicas” .....	40
4.5.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	51
4.5.1.	Comprobación de las Hipótesis Específicas .....	51
4.5.2.	Comprobación de la Hipótesis General .....	55
DISCUSIONES .....		57
CONCLUSIONES .....		59
RECOMENDACIONES.....		60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		62
ANEXOS .....		65

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	<i>Tipos de competencias</i> .....	12
<b>Tabla 2.</b>	<i>Componentes de las competencias</i> .....	12
<b>Tabla 3.</b>	<i>Modelos de Competencias transversales</i> .....	13
<b>Tabla 4.</b>	<i>Nivel de competencias trasversales</i> .....	14
<b>Tabla 5.</b>	<i>Proceso de Contratación pública</i> .....	18
<b>Tabla 6.</b>	<i>Ítems para la variable “Competencias gerenciales”</i> .....	26
<b>Tabla 7.</b>	<i>Baremo para el análisis de la variable “Competencias gerenciales”</i> .....	27
<b>Tabla 8.</b>	<i>Ítems para la variable “Proceso de contrataciones públicas”</i> .....	27
<b>Tabla 9.</b>	<i>Baremo para el análisis de la variable “Proceso de contrataciones públicas”</i> .....	27
<b>Tabla 10.</b>	<i>Dimensión n° 1 – Liderazgo</i> .....	29
<b>Tabla 11.</b>	<i>Dimensión N° 1 – Liderazgo (por pregunta)</i> .....	31
<b>Tabla 12.</b>	<i>Dimensión N° 2 Comunicación</i> .....	32
<b>Tabla 13.</b>	<i>Dimensión N° 2 Comunicación (por pregunta)</i> .....	33
<b>Tabla 14.</b>	<i>Dimensión N° 3 Trabajo en equipo</i> .....	34
<b>Tabla 15.</b>	<i>Dimensión N° 3 Trabajo en equipo (por pregunta)</i> .....	35
<b>Tabla 16.</b>	<i>Dimensión N° 4 Dominio profesional</i> .....	36
<b>Tabla 17.</b>	<i>Dimensión N° 4 Dominio profesional (por pregunta)</i> .....	37
<b>Tabla 18.</b>	<i>Variable independiente – Competencias gerenciales</i> .....	38
<b>Tabla 19.</b>	<i>Variable independiente – Competencias gerenciales (por dimensión)</i> ....	39
<b>Tabla 20.</b>	<i>Dimensión N° 1 Legal</i> .....	40
<b>Tabla 21.</b>	<i>Dimensión N° 1 Legal (por pregunta)</i> .....	42
<b>Tabla 22.</b>	<i>Dimensión N° 2 Organizacional</i> .....	43
<b>Tabla 23.</b>	<i>Dimensión N° 2 Organizacional (por pregunta)</i> .....	45

<b>Tabla 24.</b>	<i>Dimensión N° 3 Potencial humano.....</i>	<i>46</i>
<b>Tabla 25.</b>	<i>Dimensión N° 3 Potencial humano (por pregunta).....</i>	<i>48</i>
<b>Tabla 26.</b>	<i>Variable dependiente Proceso de contrataciones públicas.....</i>	<i>49</i>
<b>Tabla 27.</b>	<i>Variable dependiente Proceso de contrataciones públicas (por dimensión).....</i>	<i>51</i>
<b>Tabla 28.</b>	<i>Contraste de hipótesis específica 1.....</i>	<i>52</i>
<b>Tabla29.</b>	<i>Contraste de hipótesis específica 2.....</i>	<i>53</i>
<b>Tabla 30.</b>	<i>Contraste de hipótesis específica 3.....</i>	<i>54</i>
<b>Tabla 31.</b>	<i>Contraste de hipótesis específica 4.....</i>	<i>55</i>
<b>Tabla 32.</b>	<i>Contraste de hipótesis general .....</i>	<i>56</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	<i>Actores involucrados en la contratación pública.....</i>	<i>17</i>
<b>Figura 2</b>	<i>Etapas del proceso de contratación pública .....</i>	<i>19</i>
<b>Figura 3</b>	<i>Dimensión N° 1 Liderazgo .....</i>	<i>30</i>
<b>Figura 4</b>	<i>Dimensión N° 2 Comunicación .....</i>	<i>32</i>
<b>Figura 5</b>	<i>Dimensión N° 3 Trabajo en equipo .....</i>	<i>34</i>
<b>Figura 6</b>	<i>Dimensión N° 4 Dominio profesional .....</i>	<i>36</i>
<b>Figura 7</b>	<i>Variable independiente – Competencias gerenciales.....</i>	<i>38</i>
<b>Figura 8</b>	<i>Dimensión N° 1 Legal .....</i>	<i>41</i>
<b>Figura 9</b>	<i>Dimensión N° 2 Organizacional .....</i>	<i>44</i>
<b>Figura 10</b>	<i>Dimensión N° 3 Potencial humano.....</i>	<i>47</i>
<b>Figura 11</b>	<i>Variable dependiente – Proceso de contrataciones públicas.....</i>	<i>50</i>

## RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo el determinar la influencia de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022; siendo el tipo básico, los datos se recogieron por corte transversal, el diseño es no experimental, el alcance es explicativo, la muestra es de 185 trabajadores, los instrumentos fueron validados por tres expertos y la confiabilidad supera a 0,80, y el enfoque usado es el cuantitativo.

Se obtuvo que el 87,0 % del personal percibe de nivel regular las competencias para gerenciar de los funcionarios, donde la dimensión que más resalta es el “Liderazgo” y la de menor puntaje es el “Trabajo en equipo”; y el 74,6 % considera de nivel regular la implementación del proceso de contrataciones públicas, siendo la dimensión más resaltada la “Legal” y la de menor puntaje el “Organizacional”.

Se concluye que existe influencia de las competencias gerenciales sobre el proceso de contrataciones públicas; dado el valor chi-cuadrado de 18,532 ( $p = 0,000$ ) de la regresión logística ordinal; de forma similar existe influencia de cada una de las dimensiones de la variable “Competencias gerenciales” sobre la variable “Proceso de contrataciones públicas”.

Palabras clave: Competencias gerenciales, proceso de contrataciones públicas, liderazgo.

## ABSTRACT

The objective of the work is to determine the influence of managerial competencies in the public procurement process at the Tacna Regional Government Headquarters, 2022; being the basic type, the data was collected by cross section, the design is non-experimental, the scope is explanatory, the sample is 185 workers, the instruments were validated by three experts and the reliability exceeds 0,80, and the approach used is the quantitative one.

It was obtained that 87,0 % of the personnel perceive the competencies to manage officials at a regular level, where the dimension that stands out the most is "Leadership" and the lowest score is "Teamwork"; and 74,6 % consider the implementation of the public procurement process to be regular, with "Legal" being the most highlighted dimension and "Organizational" the one with the lowest score.

It is concluded that there is an influence of managerial powers on the public procurement process; given the chi-square value of 18,532 ( $p = 0,000$ ) from ordinal logistic regression; Similarly, there is an influence of each of the dimensions of the variable "Management skills" on the variable "Public contracting process".

**Key words:** Management skills, public procurement process, leadership.

## INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como finalidad determinar la influencia de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022; puesto que una problemática recurrente en las entidades públicas, es la débil aplicación de la normatividad de contrataciones, que genera que los requerimientos de las áreas usuarias sean atendidos en plazos demasiado largos, y no solamente es por lo que precisa dicha legalidad, sino que existen deficiencias administrativas en el llenado de los formatos solicitados, poca capacitación de los administrativos involucrados en los pedidos, otros, afectando con ello la atención al ciudadano.

Por tanto, el trabajo analizó si un factor clave que está generando dicho panorama, en este caso en la Sede del GRT son las competencias de los funcionarios responsables de gerenciar los sistemas administrativos, que permita proponer diversas alternativas de mejora, que contribuyan a que el sistema de contrataciones sea más eficiente y cumpla oportunamente con los requerimientos de las oficinas y demás direcciones.

Se tiene que en el capítulo I se desarrolló la descripción del problema, también se detallaron los objetivos a investigar, se realizó la justificación del trabajo y se identificaron las limitaciones.

En el capítulo II se detallan las investigaciones consideradas en los antecedentes, además se presenta al detalle las bases teóricas que respaldan el análisis de las variables, y se identifican los principales términos básicos.

En el capítulo III se presentan los aspectos metodológicos, detallando el tipo, el nivel, el diseño, la muestra, el instrumento, otros, que dan las precisiones de cómo se hizo la investigación.

En el capítulo IV se presentan los resultados obtenidos, los cuales se agrupan en cada una de las dimensiones de las variables, además se hace un análisis descriptivo resumen, se continúa con el contraste de las hipótesis.

Finalmente se efectúa la discusión, se plantean las conclusiones y se efectúan las recomendaciones del investigado.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Según Scheller y Silva (2017), precisan que las contrataciones siguen un marco normativo en nuestro país, regulado por la Ley de Contrataciones del Estado – Ley N° 30225, la cual tiene como finalidad impulsar una gestión por resultados desde la perspectiva de las contrataciones estatales, ello implica que se efectúan de forma oportuna, además que las características de precio y calidad sean acordes con las condiciones de mercado en favor de la ciudadanía, en lo que refiere a las condiciones de vida.

Las contrataciones públicas dentro del marco de operatividad del Gobierno Regional de Tacna, resultan ser los pilares fundamentales para el correcto cumplimiento de las funciones asignadas; dentro de los mencionados se reconocen gastos vinculados a bienes, servicios y obras, los cuales son utilizados por todo el capital humano de la organización bajo la supervisión correcta de los gerentes, quienes desarrollan y aplican sus competencias y habilidades para poder cumplir con su misión fundamental, el bienestar de la población.

Es importante señalar que el bienestar de la población resulta subjetivo, no obstante, este se encuentra en un cambio constante afectado por la globalización, el cual no solamente implica tener nuevas tecnologías utilizadas para distracción u ocio, sino que debe facilitar la mejora oportuna de los procesos administrativos para que, paralelamente, las habilidades de los gerentes del GRT se vean repotenciadas y puedan ser capaces de resolver todos los problemas que implica tener la responsabilidad de ejercer un cargo público.

Es importante considerar que dentro de este marco normativo se resalta el valor de los principios relacionados a la eficacia y eficiencia, que implica que el contratar contribuya al logro de las metas y objetivos institucionales; por consiguiente, si la institución no posee un gerente con las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones óptimamente, la ejecución de los procesos y las normas que lo acompañan solo podrán ser desarrolladas en un proceso utópico.

En el caso del Gobierno Regional de Tacna, se han detectado algunos inconvenientes relacionados con el proceso de contratación, siendo sus causas por ejemplo, la existencias de procesos ineficientes y burocráticos, un control manual de los vencimientos de servicios, la falta de automatización en el control de vencimiento de servicios, la falta de normativa interna en la institución, la falta de competencias gerenciales de los funcionarios, entre otros, generando el problema de la ineficiencia en las contrataciones de servicios públicos, lo cual está generando la existencia de usuarios insatisfechas, inoperabilidad del área usuaria por falta de oportuna del servicio, uso ineficiente de los insumos del Estado, otros.

Después de realizar un juicio crítico de los causantes que desarrollan nuestro problema principal, se puede inferir que dentro de varias causas se debe delimitar la siguiente tesis a la falta de competencias gerenciales de los funcionarios, pues se debe comprender que un gerente con capacidades idóneas y apto para desempeñar su función de manera óptima, deberá poseer indispensablemente el liderazgo que necesita su institución.

Es por ello, que se efectuó esta investigación, que busca analizar la influencia de las competencias de los gerentes en el proceso de contrataciones públicas; puesto que, de continuar con esta situación, la imagen del GRT frente a la ciudadanía se verá afectada progresivamente.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la influencia de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es la influencia del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022?
- b) ¿Cuál es la influencia de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022?
- c) ¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022?
- d) ¿Cuál es la influencia del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

En la actualidad, la contratación pública debería ser de mayor relevancia, puesto que se desarrolla con los recursos públicos, siendo una de las principales actividades económicas del Estado. Es por ello, que resulta de mucho interés, pues a través de estos se busca brindar satisfacción a la población y muchas veces se ven truncados por intereses políticos y falta de capacidades; por consiguiente, la presente investigación se desarrolló con el fin de sugerir diversas alternativas que podrían ser implementadas para poder mejorar estos procesos.

Además que resulta necesario analizar la percepción del personal respecto a las competencias que caracterizan a los funcionarios para gerenciar la entidad, que permita proponer opciones para mejorar sus habilidades y destrezas para el uso de los recursos públicos.

Finalmente se resaltan las siguientes relevancias:

- Teórica; dado que para las variables se desarrolló sólidas bases teóricas, donde se destaca el sustento de los constructos aplicados.
- Académica; dado que los resultados y la metodología usada, servirán de pauta para investigadores preocupados por temáticas similares.
- Práctica; dado que los aportes permitirán al equipo directivo de GRT, mejorar la implementación del proceso de contrataciones públicas, en base al fortalecimiento de las competencias gerenciales.

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la influencia de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a) Analizar la influencia del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.
- b) Analizar la influencia de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.
- c) Analizar la influencia del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

- d) Analizar la influencia del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

## **1.5. HIPÓTESIS**

### **1.5.1. Hipótesis General**

Existe influencia significativa de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022.

## **1.6. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) Existe influencia significativa del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.
- b) Existe influencia significativa de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.
- c) Existe influencia significativa del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.
- d) Existe influencia significativa del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

## **1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación se detallan las limitaciones siguientes:

- Limitación en la población: El acceso al personal considerado para la muestra, ello afectó en que el tiempo de trabajo de campo fue superior al estimado; pero finalmente se pudo concluir el capítulo de los resultados y la versión final de la tesis, precisando que dicha limitación se podría repetir en investigaciones futuras, por ello se deben asumir las medidas pertinentes.
- Limitación en la información: No se encontraron investigaciones donde estén las dos variables juntas que se investigaron.
- Limitación en la metodología: El recabar la data por corte transversal implicó aplicar los instrumentos en un tiempo determinado, para lo cual se fortaleció la estrategia para llegar al trabajador de forma presencial y virtual.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

Los antecedentes destacados son:

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Sánchez-Valbuena et al. (2020), investigaron las “Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos”; artículo de la revista Saber, Ciencia y Libertad; siendo el objetivo el efectuar un análisis sobre las diversas competencias que se requieren para ser exitoso gerencialmente en entidades públicas; donde el alcance es descriptivo, el diseño fue no experimental, el tipo de campo, la muestra usada es de 100 personas; siendo la principal conclusión el que las entidades exitosas se caracterizan porque sus gerentes cuentan con las competencias respectivas, destacando el saber motivar al personal para una convivencia adecuada.

Mendoza et al. (2019), investigaron “La economía social y la contratación pública, la herramienta de los contratos reservados”; artículo de la revista de Economía Pública, Social y Cooperativa (España); siendo el objetivo analizar cómo las contrataciones estatales se asocian con la economía social; siendo de nivel explicativo; el diseño fue no experimental, la muestra usada es de 250 procesos de licitación reservada; siendo la conclusión que mediante el uso de contratos reservados se logra diversificar las actividades de las entidades sociales y consolidar a los sectores tradicionales.

##### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Ramírez (2019), investigó las “Competencias gerenciales en la gestión efectiva de la dirección de salud Apurímac II, Provincia de Andahuaylas, 2018”; tesis de maestría de la UCV; donde el objetivo fue analizar las competencias gerenciales en la gestión efectiva; donde el enfoque es cuantitativo, de alcance explicativo, el diseño no

experimental, la muestra es de 48 personas; siendo la conclusión que existe influencia de las competencias de los gerentes sobre la gestión que caracteriza a la entidad.

Paucar (2018), investigó los “Determinantes de la ineficiencia en las contrataciones de bienes y servicios en la red de salud Valle del Mantaro 2016”; tesis de maestría de la Universidad Nacional del Centro del Perú; siendo el objetivo el analizar la incidencia de los factores en las contrataciones de bienes y/o servicios; donde el alcance es correlacional; el diseño fue no experimental; el tipo fue aplicada, la muestra es de 200 personas, siendo la conclusión que existe un deficiente nivel de contratación (66,7 % de personas).

### **2.1.1. Antecedentes Locales**

Vizcarra (2021), investigó las “Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos Covid-19. Tacna”; tesis de maestría de la UCV; donde el objetivo es el analizar cómo las competencias del gerente se relacionan con el nivel de compromiso del personal; siendo el alcance descriptivo-correlacional, donde el diseño es de corte transversal, la muestra fue de 84 personas; se concluye que existe relación directa y baja ( $r = 0,287$ ) entre las variables consultadas.

Quiñonez (2021), investigó “El sistema de control interno y su influencia en la gestión de contrataciones públicas en la Municipalidad Distrital de Pachía, 2019” tesis de maestría de la UPT; siendo el objetivo principal el analizar cómo el sistema de control interno influye en el gestionar las contrataciones públicas; siendo de alcance explicativo, el enfoque fue el cuantitativo, donde el diseño es no experimental, la muestra es de 21 funcionarios; se concluyó que existe influencia de la implementación del control interno en la gestión de las contrataciones del estado.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Bases Teóricas “Competencias Gerenciales”**

#### **2.1.2.1. Definición de Competencia**

Se ha efectuado una revisión de diversos autores referentes sobre competencias, al respecto se resaltan las siguientes:

Bellodas (2020), señala respecto a la competencia, que los aspectos relevantes de saber sobre las empresas competidoras es la cuota del mercado, su tamaño, sus precios, los productos ofertados, otros.

Sánchez et al. (2017), citado en Sánchez-Valbuena et al. (2020), nos dicen que la competencia se refleja en la integración de recursos, y que comprende los conocimientos, habilidades y actitudes, que se ponen en marcha para cumplir las exigencias laborales.

Por otra parte, Sánchez-Valbuena et al. (2020), indican que las competencias conceptuales, técnicas y humanas ayudan a los gerentes a lograr la eficacia en sus procesos y mayor competitividad empresarial.

SERVIR (2016), describe que: En el Reglamento General de la LSC (artículo 35), se definen las competencias como los factores de evaluación "referidos al comportamiento del servidor, sobre los cuales se califican aspectos conductuales del servidor civil en relación tanto a la ejecución de la misión y a las funciones de su puesto, como al cumplimiento de las metas establecidas".

#### **2.2.2. Tipos de Competencias.**

Según la gestión de rendimiento las competencias se agrupan en:

**Tabla 1***Tipos de competencias*

Transversales	Específicas
Son aquellas competencias aplicables a todos los servidores civiles. No están vinculadas al puesto o la función, sino a la condición de servidor civil.	Son aquellas competencias que están directamente relacionadas con el puesto y la función del servidor civil del segmento Directivo.

*Nota:* Tomado del SERVIR (2016)

### 2.1.2.2. *Componentes de las Competencias según SERVIR*

Se tiene:

**Tabla 2***Componentes de las competencias*

Competencia	Descripción	Nivel de Desarrollo exigido	Indicadores conductuales
Nombre de la competencia esperada del servidor del segmento directivo	Definición de la competencia esperada del directivo. Dicha descripción estará plasmada en el diccionario de competencias de la entidad.	Nivel de la competencia que está exigida al perfil del puesto del servidor de acuerdo a lo indicado en los documentos de gestión definidos por SERVIR	Conductas observables asociadas al nivel requerido para el directivo.

*Nota:* Tomado del SERVIR (2016)

### 2.1.2.3. *Modelos de Competencias Transversales según SERVIR.*

Según SERVIR (2016), las competencias básicas son aquellas que abarcan las conductas que el servidor público debe poseer, de forma independiente a sus funciones y cargo; de manera puntal detallan las competencias transversales del servidor público, que son: Orientarse al logro de los resultados, tener vocación para servir y trabajo en base a equipos (RPE N° 93-2016-SERVIR).

**Tabla 3***Modelos de Competencias transversales*

Eje	Descripción	Competencias
Eje de resultados	Este eje está vinculado con el impacto en eficiencia,eficacia, calidad y mejora continua el nuevo modelo de gestión pública exige un enfoque en resultados que impacten finalmente en el bienestar ciudadano. Por lo tanto, los servidores deben tener la capacidad de orientar su accionar en función del logro de objetivos.	Orientación de resultados
Eje de servicio	Los resultados también son consecuencia de tener en cuenta la satisfacción de las necesidades del usuario alineando el accionar personal en Funcion de ello. Elservidor por lo tanto debera tener vocación de servicio que se exprese en una orientación a valorar al usuario conociendo sus necesidades y enfocandose en su satisfacción.	Vocación de Servicio
Eje de relaciones	Los resultados son consecuencia de una integración de esfuerzos al interior de cada entidad y entre entidades. Esta integración produce sinergias que permitan potenciar las capacidades de respuesta y el logro de objetivos institucionales. Tanto el servidor público deberá tener la capacidad de trabajar en equipo, generando relaciones que promuevan la colaboración, confianza y cooperación, factores claves para el logro de resultados.	Trabajo en Equipo

*Nota:* Tomado de SERVIR (2016)

#### **2.1.2.4. Nivel de Competencias Transversales según SERVIR**

Se destaca:

**Tabla 4***Nivel de competencias trasversales*

Competencia	Nivel	Descripción	Indicadores Conductuales
Orientación a resultados	4	Planes de acción para el logro de objetivos, asegurando estándares de calidad.	Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los 3 de calidad establecidos. Implementa medidas correctivas o propone acciones de mejora durante el desarrollo del plan de acción para asegurar estándares de calidad. Administra los recursos necesarios para cumplir sus metas y objetivos, controlando y racionalizando el uso de los mismos.
Vocación de servicio	4	Se compromete activamente con el usuario.	Muestra compromiso y responsabilidad, adaptando su accionar a las necesidades del usuario. Las diferentes alternativas existentes para facilitar una respuesta integral y sustentada. Está atento y escucha activamente el usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto, aun cuando no sea su competencia directa o no lo soliciten.
Trabajo en equipo	5	Genera relaciones de confianza integrando sus propios esfuerzos con los del equipo para el logro de objetivos.	Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de objetivos. El intercambio de información, solicitando ideas y opiniones, mostrando dispuesto a enseñar y aprender de los demás miembros del equipo. Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros, promoviendo el máximo grado de consenso.

*Nota:* Tomado de SERVIR (2016)

### 2.1.2.5. Definición de Competencias Gerenciales

Se destacan las siguientes definiciones:

Bellodas (2020), señala que se trata de la combinación de conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos que requiere un gerente para buscar ser eficaz en sus labores gerenciales y en el entorno organizacional.

Por otra parte, Drucker (2002), citado en Sánchez-Valbuena et al. (2020), indica que es el conjunto de capacidades que caracteriza a un gerente, que les permite efectuar actividades de liderazgo y efectuar coordinaciones afines a su cargo.

Finalmente, Díaz et al. (2018), señalan que son aspectos claves que permiten lograr el adecuado funcionamiento de la entidad, haciendo referencia al gran valor y aporte que este tipo de habilidades influyen en las instituciones públicas.

#### **2.1.2.6. Dimensiones para Analizar las Competencias Gerenciales**

De acuerdo a Gonzales, citado en Díaz et al. (2018), indica que las dimensiones de esta variable son:

- a) Liderazgo: según menciona Paz et al. (2017), citados en Sánchez-Valbuena et al. (2020), se trata de la capacidad del líder para construir la integración y compromiso del personal, inspirando el trabajo en equipo, la confianza, otros, para lograr las metas comunes.
- b) Comunicación: Sánchez-Valbuena et al. (2020), señala que es la interacción entre los integrantes de la entidad, además de la capacidad de informar los sucesos de la organización de parte del gerente.
- c) Trabajo en equipo: El Gobierno de México (2022), detalla que se trata de la capacidad de participar en el logro de metas y objetivos que se plantea el equipo.
- d) Dominio Profesional: Sánchez-Valbuena et al. (2020), señalan que se trata del buen actuar de un profesional en su campo de ejecución laboral. Se encarga de describir cada una de las competencias que se involucran en un campo profesional, brindando así una guía para poder alcanzar las metas establecidas.

### **2.2.3. Bases Teóricas “Proceso de Contrataciones Públicas”**

#### **2.2.3.1. Definición de Contrataciones Públicas**

Se destacan las definiciones siguientes:

Se destaca lo expuesto por Aliaga citado en Saavedra (2017), quien precisa que el contrato público es el compromiso que asume la entidad estatal con algún proveedor de productos y/o servicios, de adquirir lo ofertado y pagar si se cumple con los requisitos previamente acordados.

Mendoza et al. (2019), nos hablan de la importancia de la contratación pública, para que la entidad sea responsable y pueda cumplir con la implementación de las políticas sociales centradas en atender las expectativas ciudadanas.

Peña (2018), destaca que se trata de un pacto de características civiles administrativas, donde interviene alguna entidad pública y un proveedor (entidad).

El OSCE (2022), explica que el contrato público, es el acuerdo entre un proveedor y una entidad estatal, donde existe la obligación de dar un bien y/o servicio, ejecutar una obra, otros, que debe darse en condiciones de precio y calidad óptimas, luego la entidad debe cumplir con pagar, siendo el informe previo del área usuaria el requisito.

Quiñonez (2021), plantea que se trata de un proceso conformado por un conjunto de acciones iniciadas desde que se autoriza el comprar o contratar un bien, servicio u obra hasta acabar con lo solicitado en la venta, prestación de servicios, otros; lo cual está regulado por la normatividad respectiva del sistema de abastecimientos. Además destaca que es un proceso eminentemente técnico, cuya finalidad es precisar los pasos normados para contratar bienes, servicios, otros, que contribuye al logro de metas; el D.L. 1017 aprueba la Ley de Contrataciones y su reglamento con el D.S. 184-2008-EF.

Elambiz (2020), citado en Quiñonez (2021), enfatiza que el OSCE tiene el rol de promover que se cumplan las normas para contratar, tiene autonomía, existe un Tribunal que resuelve las controversias afines a los contratos públicos.

#### 2.2.4. Actores de la Contratación Pública

En la figura siguiente se presentan los diversos actores en el proceso de contrataciones públicas, se tiene:

**Figura 1**

*Actores involucrados en la contratación pública*



*Nota:* Tomado de El Sistema de Control Interno y su Influencia en la Gestión de Contrataciones Públicas en la Municipalidad Distrital de Pachia, 2019 (p.44), por A. Quiñonez, 2021, Universidad Privada de Tacna.

##### 2.2.4.1. *Proceso de Contratación Pública.*

Con el objetivo de poder profundizar sobre el proceso de contratación, se detalla en la tabla siguiente cada uno de los pasos junto con sus actividades que se han de desarrollar para su correcta ejecución, que es considerado en el PAC - Plan Anual de Contrataciones, normado en la ley de contrataciones y su reglamento.

**Tabla 5***Proceso de Contratación pública*

<b>Proceso de contratación pública</b>	<b>Actividades</b>
<b>Planificación</b>	Elaborar el PAC - Plan Anual de Contrataciones: Abarca el formular y programar el presupuesto anual, donde cada institución hace su Cuadro de Necesidades, donde detalla lo que requiere de servicios, bienes y obras, básicos para cumplir con los objetivos y diversas actividades, que deben plasmarse en el POI - Plan Operativo Institucional; además lo que se va a contratar debe estar coberturada de presupuesto (PIA); se precisa que el PAC se publica en el SEACE y portal de la entidad.
<b>Actuaciones preparatorias</b>	Donde el área usuaria detalla lo que requiere de bienes, servicios u otros, para cumplir sus labores funcionales, que implica que la entidad debería contratar; ello implica que se va a requerir la existencia de términos de referencia, especificaciones técnicas, otros, dados prioritariamente por el área que requiere el mismo; se tiene que lo que se va a requerir debe tener el detalle de que modalidades se usan para adquirir. También se podría homologar lo que se va requerir, usando la Central de Compras Públicas – Perú Compras. En base a dicha información, se debe estimar el valor global de lo que se va a contratar y lo que se va a gestionar; se detalla que está prohibido el fraccionamiento de las contrataciones.
<b>Métodos de contratación</b>	Son: Subasta inversa, concurso público, licitación pública, contratación directa, otros detallados en el reglamento.
<b>El contrato y su ejecución</b>	Es por escrito, de acuerdo a la proforma respectiva, se deben identificar los riesgos, como ser las garantías, anticorrupción, la solución de controversias y la resolución de contrato por incumplimiento, además de los adelantos y condiciones de contrato.

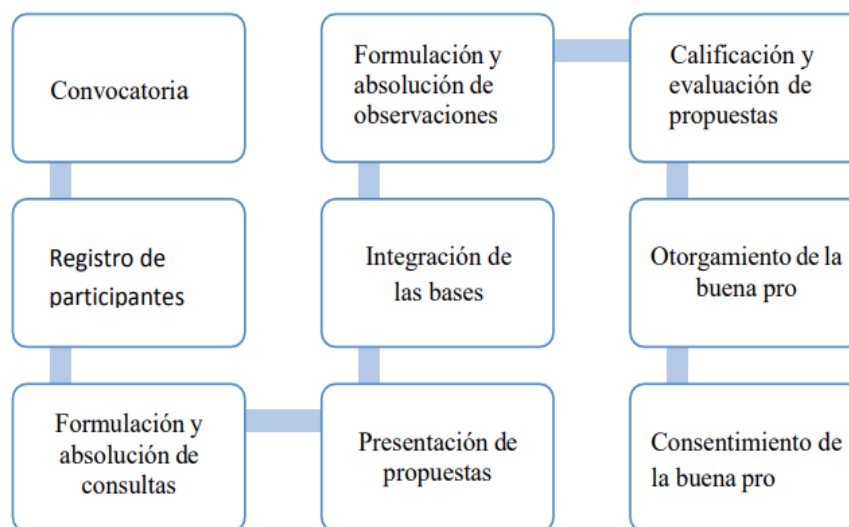
*Nota: Ley OSCE*

#### 2.2.4.2. *Etapas del Proceso de Contratación Pública.*

Para poder realizar una contratación adecuada, se deberá seguir los pasos indicados en la Figura siguiente:

**Figura 2**

*Etapas del proceso de contratación pública*



**Nota:** Tomado de *El Sistema de Control Interno y su Influencia en la Gestión de Contrataciones Públicas en la Municipalidad Distrital de Pachia, 2019* (p.44), por A. Quiñonez, 2021, Universidad Privada de Tacna.

#### 2.2.4.3. *Dimensiones de las Contrataciones Públicas.*

Se ha considerado lo expuesto por Salazar citado en Saavedra (2017), quien señala que para analizar las contrataciones públicas se deben considerar las dimensiones siguientes:

- a) Legal: Implica el cumplir las normas, tiempos, procedimientos, otros.

- b) Organizacional: Implica cómo la entidad se encuentra organizada para cumplir adecuadamente con el contratar, con la implementación del Plan Anual de Contrataciones, otros.
- c) Potencial humano: Implica que se trata de la cantidad de personas y su perfil para cumplir con los procesos para seleccionar proveedores, el seguir y evaluar los contratos, otros.

### 2.3. CONCEPTOS CLAVES

Se tiene:

#### **Administración pública**

Son los organismos que conforman el Poder Ejecutivo y demás poderes del Estado (Paucar, 2018).

#### **Bienes públicos**

Un bien público pertenece normalmente al Gobierno o autoridad correspondiente y en general es accesible para cualquier persona sin mayor restricción (Saavedra, 2017).

#### **Competencia**

Son las características que permiten distinguir a las personas que poseen un mayor desempeño (Bellodas, 2020).

#### **Contratación pública**

Un contrato público se caracteriza por ser un acuerdo entre al menos dos partes que intervienen, siendo una de estas, una entidad pública, la cual se rige a distintas normas y leyes que lo regulan (Saavedra, 2017).

**Ejecución**

Parte del proceso que implica la realización de un conjunto de tareas y operaciones (Paucar, 2018).

**Gerencia**

Hace referencia a la acción de dirigir o gestionar una institución, a través de una persona o un conjunto de personas (Peña, 2018).

**OSCE**

Se trata del organismo estatal que supervisa las contrataciones (San Miguel, 2017).

Patrimonio público: Conjunto de bienes y servicios con los que cuenta el Estado para lograr sus cometidos (Peña, 2018).

**Proceso**

Es un conjunto de actividades que se realizan para poder elaborar o conseguir un producto final (Saavedra, 2017).

**Servicios públicos**

Es aquel brindado por el Estado, ya sea directamente o bajo su control y regulación (Bellodas, 2020).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

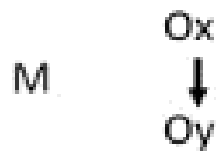
#### 3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación efectuada es de tipo básica, ello debido a que se logró aportar al conocimiento (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.2. Nivel de Investigación

Lo que refiere al nivel investigativo, se precisa que fue explicativo, puesto que se analizó la causa – efecto entre las variables (Ríos, 2017); donde el esquema usado es:



- M: Muestra de trabajadores del GRT.
- Ox: Var. Indep. = Competencias gerenciales.
- ↓: Influencia.
- Oy: Var. Dep. = Proceso de contrataciones públicas.

### 3.1.3. Diseño de Investigación

Se tiene que el diseño implementado es el no experimental, ello dado que las variables no fueron alteradas por el investigador; los datos se recogieron en un tiempo determinado, ello implica que fue de corte transversal (Hernández et al., 2014).

## 3.2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las dimensiones consideradas para el análisis de las variables son:

**Variable independiente:** Competencias gerenciales.

**Dimensiones:**

- Liderazgo.
- Comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Dominio profesional.

**Variable dependiente:** Proceso de contrataciones públicas.

**Dimensiones:**

- Legal.
- Organizacional.
- Potencial humano.

En la presente tabla se describe como se operacionalizaron las variables:

## Operalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
<b>Variable independiente:</b> Competencias gerenciales	Conjunto de habilidades, actitudes, destrezas que caracterizan a un directivo que le permiten tomar decisiones adecuadas (Bellodas, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo.</li> <li>- Comunicación.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Dominio profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplica la visión, aplica la misión, participación, uso de la tecnología.</li> <li>- Coherencia, capacidad de escucha, interesado.</li> <li>- Buenas relaciones, motiva, colabora.</li> <li>- Conocimientos, genera soluciones, creatividad, propone alternativas.</li> </ul>	Ordinal
<b>Variable dependiente:</b> Proceso de contrataciones públicas	Conjunto de normas a seguir para poder efectuar transacciones públicas de compras (Peña, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Legal.</li> <li>- Organizacional.</li> <li>- Potencial humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de normativa para PAC, labor eficiente del área de contrataciones, modificaciones legales, herramientas institucionales.</li> <li>- Estructura, herramientas de gestión institucional, evaluación de contrataciones, injerencia política, probidad del funcionario, probidad de la autoridad.</li> <li>- Personal calificado, asignación de funciones, responsabilidad, evalúa cumplimiento de lo planificado.</li> </ul>	Ordinal

*Nota:* Propia

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1. Unidad de Análisis

La unidad es el personal administrativo que labora en la sede del Gobierno Regional de Tacna.

#### 3.3.2. Población

La población total que representa el personal que labora en la sede del Gobierno Regional de Tacna es de 357 trabajadores.

#### 3.3.3. Muestra

Para determinar la muestra, se aplicó la fórmula de poblaciones finitas con los supuestos siguientes: Población es 357 (N), error es del 5 % (e), nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96) y probabilidad del 50 % (P).

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$357 * 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)$$

$$n = \frac{\quad}{(357 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)} = 185$$

$$(357 - 1) * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,50 * (1 - 0,50)$$

La cantidad obtenida es de 185 trabajadores, los cuales fueron seleccionados al azar, considerando el criterio de inclusión que tengan vínculo laboral en una plaza del CAP de por lo menos 6 meses.

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se detalla que la técnica utilizada fue la encuesta, siendo el cuestionario, el instrumento de campo, siendo: Cuestionario de competencias gerenciales y cuestionario del proceso de contrataciones públicas.

Se utilizó el criterio del Juicio de Expertos con la finalidad de lograr la validación de los cuestionarios, cuyos formatos de aprobación se anexan; en lo que respecta a la confiabilidad, se detalla que se usó una prueba piloto de 25 personas de la entidad, donde se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,836 en el caso de la variable “Competencias gerenciales” y de 0,835 en el caso de la variable “Proceso de contrataciones públicas”, por tanto se precisa que los instrumentos son muy adecuados para usarse en campo.

Además se detalla que se utilizó la Escala de Likert de 5 opciones, para el análisis de las respuestas, de donde: “Nunca” implica 1, “Casi nunca” implica 2, “A veces” implica 3, “Casi siempre” implica 4 y “Siempre” implica 5; siendo los números de ítems respecto a la dimensión y los Baremos, los que a continuación se detallan:

**Tabla 6**

*Ítems para la variable “Competencias gerenciales”*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>N° Ítem</b>
<b>Competencias gerenciales</b>	D1 = Liderazgo	01, 02, 03, 04
	D2 = Comunicación	05, 06, 07
	D3 = Trabajo en equipo	08, 09, 10
	D4 = Dominio profesional	11, 12, 13, 14

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

**Tabla 7***Baremo para el análisis de la variable “Competencias gerenciales”*

	Nivel		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Variable	14 - 32	33 - 51	52 - 70
Dimensión 1	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Dimensión 2	3 - 7	8 - 11	12 - 15
Dimensión 3	3 - 7	8 - 11	12 - 15
Dimensión 4	4 - 9	10 - 15	16 - 20

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”**Tabla 8***Ítems para la variable “Proceso de contrataciones públicas”*

Variable	Dimensión	N° Pregunta
<b>Proceso de contrataciones públicas</b>	Legal	01, 02, 03, 04
	Organizacional	05, 06, 07, 08, 09, 10
	Potencial humano	11, 12, 13, 14

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”**Tabla 9***Baremo para el análisis de la variable “Proceso de contrataciones públicas”*

	Nivel		
	Inadecuado	Regular	Adecuado
Variable	14 - 32	33 - 51	52 - 70
Dimensión 1	4 - 9	10 - 15	16 - 20
Dimensión 2	6 - 14	15 - 22	23 - 30
Dimensión 3	4 - 9	10 - 15	16 - 20

*Fuente:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

### **3.5. ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para el desarrollo de las actividades se campo, se coordinó con la Gerencia de Administración de la entidad, teniendo el acceso respectivo en los meses de noviembre y diciembre 2022, tiempo que demoró conseguir las respuestas de los trabajadores a los cuestionarios, donde previamente se les explicada la relevancia del trabajo, de que trataba el apoyo y solicitando el consentimiento informado respectivo.

### **3.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Los datos se procesaron a través del software SPSS v. 26, y en base a ello se obtuvieron las tablas de frecuencias, los diagramas, el Rho de Spearman y la regresión logística ordinal.

### **3.7. INSTRUMENTOS, EQUIPOS MATERIALES E INSUMOS**

Se utilizó una laptop, papeles A4 y y fotocopias de los instrumentos.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

**RESULTADOS**

**4.4.1. Resultados de la Variable “Competencias gerenciales”**

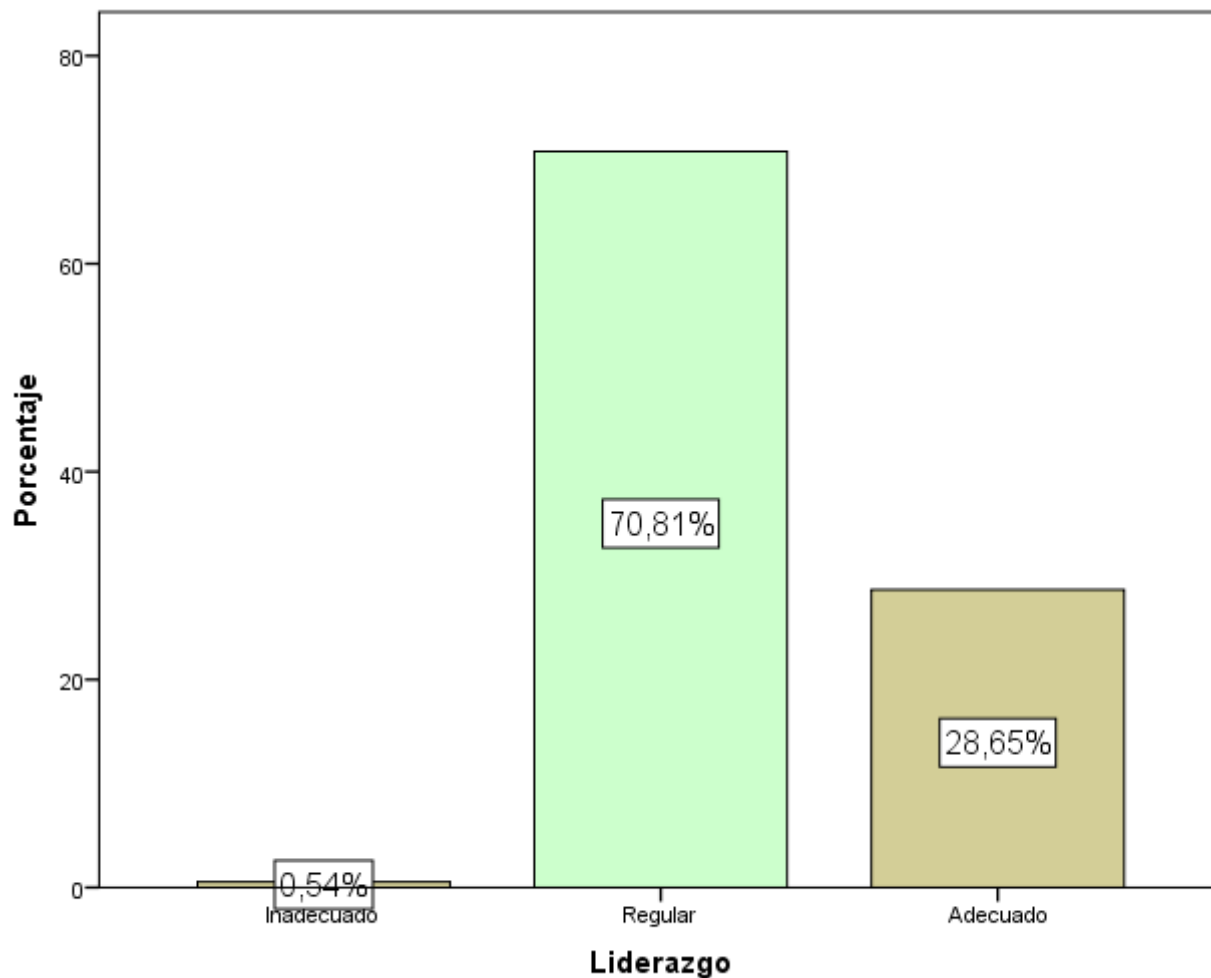
Los resultados de la Tabla 11 son de la dimensión “Liderazgo”, de donde se aprecia que el 70,8 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular el liderazgo que caracteriza al personal directivo de la entidad, el 28,7 % de nivel adecuado y el 0,5 % de nivel inadecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores resaltan las características de líder de los funcionarios de la institución.

**Tabla 10**

*Dimensión N° 1 Liderazgo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	0,5
Regular	131	70,8
Adecuado	53	28,7
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

**Figura 3***Dimensión N° 1 Liderazgo*

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

En la Tabla 12 se presenta el análisis descriptivo por pregunta de la dimensión “Liderazgo”, de donde se tiene que lo más resaltado por los trabajadores es que consideran que los funcionarios se preocupan porque ellos apliquen diversas herramientas tecnológicas en su labor administrativa; siendo lo de más baja valoración el que conozcan y apliquen la visión institucional.

**Tabla 11***Dimensión N° 1 Liderazgo (por pregunta)*

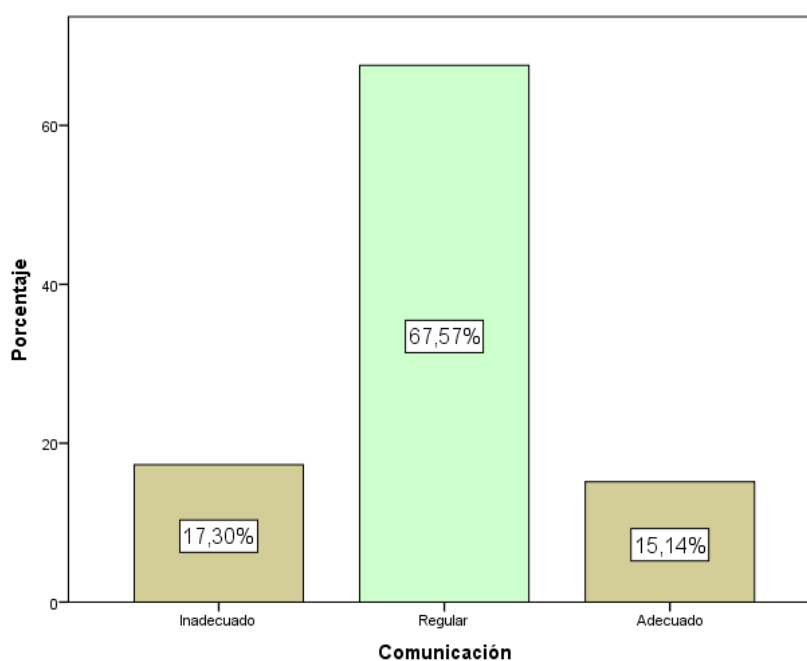
Pregunta		Trabajador	Porcentaje
Se caracteriza por conocer y aplicar la visión del GRT.	Nunca	1	0,5
	Casi nunca	25	13,5
	A veces	89	48,1
	Casi siempre	70	37,8
	Siempre	0	0,0
Se caracteriza por conocer y aplicar la misión del GRT.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	30	16,2
	A veces	78	42,2
	Casi siempre	69	37,3
	Siempre	8	4,3
Muestra nivel de participación en las tareas administrativas.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	12	6,5
	A veces	99	53,5
	Casi siempre	69	37,3
	Siempre	5	2,7
Se preocupa sobre cómo usar diversas herramientas tecnológicas en su labor.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	37	20,0
	Casi siempre	71	38,4
	Siempre	77	41,6

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

Los resultados de la Tabla 13 son de la dimensión “Comunicación”, de donde se aprecia que el 67,6 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular el proceso de comunicación que impulsan los directivos de la entidad con los trabajadores, el 17,3 % de nivel inadecuado y el 15,1 % de nivel adecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores afirma que los canales de comunicación aplicados por los funcionarios no son óptimos para cumplir con las exigencias laborales.

**Tabla 12***Dimensión N° 2 Comunicación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	32	17,3
Regular	125	67,6
Adecuado	28	15,1
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”**Figura 4***Dimensión N° 2 Comunicación**Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

En la Tabla 14 se presenta el análisis descriptivo por pregunta de la dimensión “Comunicación”, de donde se tiene que lo más resaltado por los trabajadores es que los funcionarios buscan ser coherentes al comunicarse con el personal; siendo lo de más baja valoración el que tenga capacidad de escucha frente a los aportes y críticas constructivas a la gestión

**Tabla 13***Dimensión N° 2 Comunicación (por pregunta)*

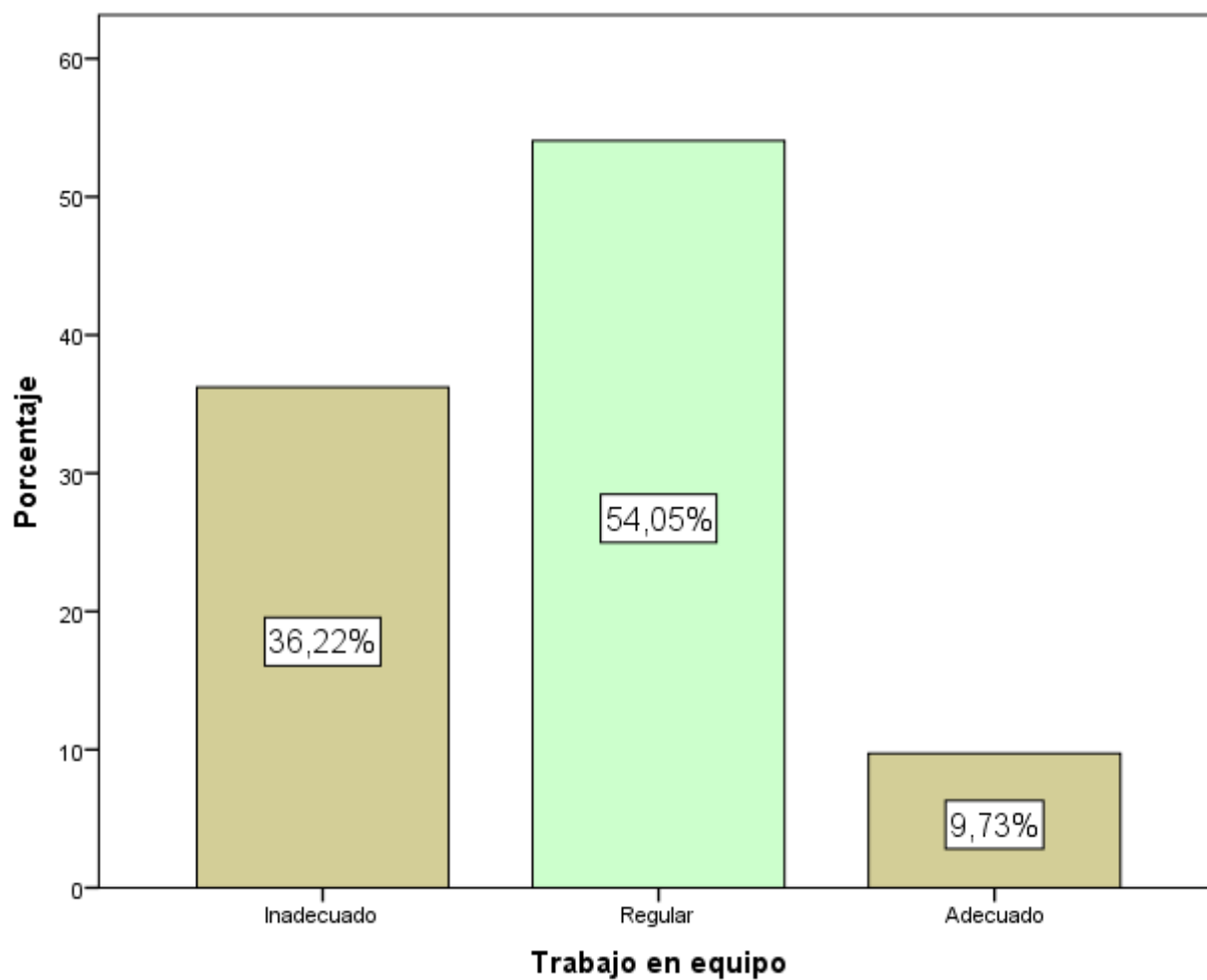
Pregunta	Trabajador	Porcentaje	
Comunica sus ideas de forma coherente.	Nunca	3	1,6
	Casi nunca	14	7,6
	A veces	90	48,6
	Casi siempre	74	40,0
	Siempre	4	2,2
Respecto a la comunicación con el personal a cargo, tiene capacidad de escucha.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	32	17,3
	A veces	84	45,4
	Casi siempre	63	34,1
	Siempre	6	3,2
Muestra interés en temas prioritarios para beneficio del GRT.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	37	20,0
	A veces	66	35,7
	Casi siempre	82	44,3
	Siempre	0	0,0

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

Los resultados de la Tabla 15 son de la dimensión “Trabajo en equipo”, de donde se aprecia que el 54,1 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular el impulso a trabajar en equipo que caracteriza a los funcionarios, el 36,2 % de nivel inadecuado y el 9,7 % de nivel adecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores precisan que en la entidad muy poco se propicia el formar equipos de trabajo.

**Tabla 14***Dimensión N° 3 Trabajo en equipo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	67	36,2
Regular	100	54,1
Adecuado	18	9,7
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”**Figura 5***Dimensión N° 3 Trabajo en equipo**Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

En la Tabla 16 se presenta el análisis descriptivo por pregunta de la dimensión “Trabajo en equipo”, de donde se tiene que lo más resaltado por los trabajadores es que los funcionarios se caracterizan por motivar al personal a cargo para el cumplimiento de los objetivos y metas de trabajo; siendo lo de más baja valoración el que tenga buenas relaciones con el equipo de trabajo.

**Tabla 15**

*Dimensión N° 3 Trabajo en equipo (por pregunta)*

Pregunta	Trabajador	Porcentaje	
Muestra buena relación con el equipo de trabajo.	Nunca	37	20,0
	Casi nunca	64	34,6
	A veces	70	37,8
	Casi siempre	14	7,6
	Siempre	0	0,0
Motiva al personal a cargo para el cumplimiento de los objetivos y metas de trabajo.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	11	5,9
	A veces	90	48,6
	Casi siempre	61	33,0
Impulsa la colaboración con los demás compañeros para tener un mayor conocimiento en el uso de la tecnología en el trabajo.	Siempre	23	12,4
	Nunca	19	10,3
	Casi nunca	58	31,4
	A veces	89	48,1
	Casi siempre	19	10,3
	Siempre	0	0,0

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

Los resultados de la Tabla 17 son de la dimensión “Dominio profesional”, de donde se aprecia que el 94,6 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular el dominio profesional que caracteriza a los funcionarios, el 5,4 % de nivel adecuado y el 0,0 % de nivel inadecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores resalta que los profesionales en los cargos de confianza tienden a cumplir los requisitos mínimos del puesto laboral.

**Tabla 16**

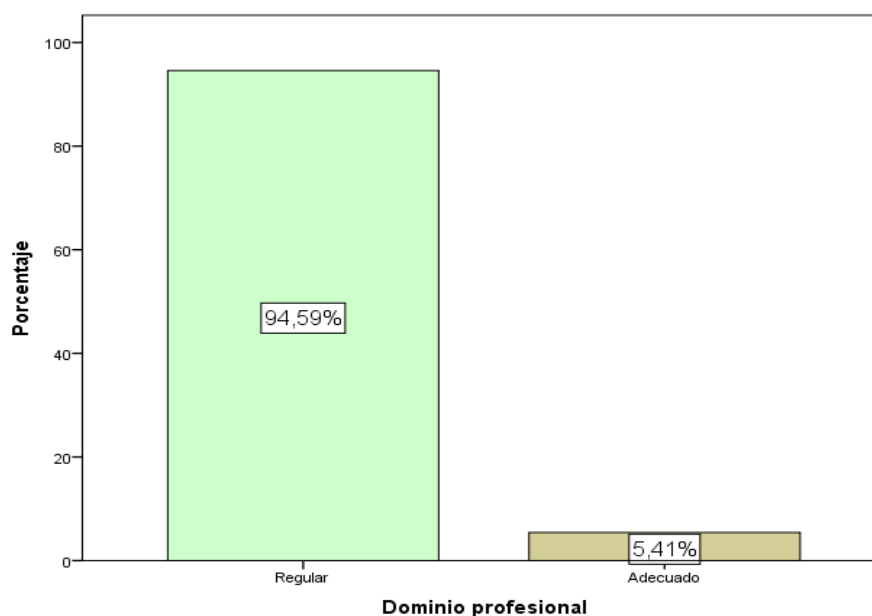
*Dimensión N° 4 Dominio profesional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0,0
Regular	175	94,6
Adecuado	10	5,4
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

**Figura 6**

*Dimensión N° 4 Dominio profesional*



*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

En la Tabla 18 se presenta el análisis descriptivo por pregunta de la dimensión “Dominio profesional”, de donde se tiene que lo más resaltado por los trabajadores es que los funcionarios se caracterizan por mostrar sus conocimientos para impulsar las actividades de la institución; siendo lo de más baja valoración el fomentar la creatividad y la innovación en el personal.

**Tabla 17**

*Dimensión N° 4 Dominio profesional (por pregunta)*

Pregunta		Trabajador	Porcentaje
Se caracteriza por mostrar sus conocimientos para impulsar las actividades de la institución.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	19	10,3
	Casi siempre	88	47,6
	Siempre	78	42,2
Se caracteriza por generar soluciones a los problemas.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	14	7,6
	A veces	54	29,2
	Casi siempre	106	57,3
	Siempre	11	5,9
Fomenta la creatividad y la innovación en el personal.	Nunca	11	5,9
	Casi nunca	108	58,4
	A veces	59	31,9
	Casi siempre	7	3,8
	Siempre	0	0,0
Se preocupa por el uso de tecnologías y el desarrollo de propuestas de mejora.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	9	4,9
	A veces	101	54,6
	Casi siempre	65	35,1
	Siempre	10	5,4

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

Los resultados de la Tabla 19 son de la variable “Competencias gerenciales”, de donde se aprecia que el 87,0 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular las competencias para gerenciar que caracterizan a los funcionarios, el 7,0 % de nivel adecuadas y el 5,9 % de nivel inadecuadas; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores señala que se requiere reforzar las competencias para gestionar los sistemas administrativos de los funcionarios.

**Tabla 18**

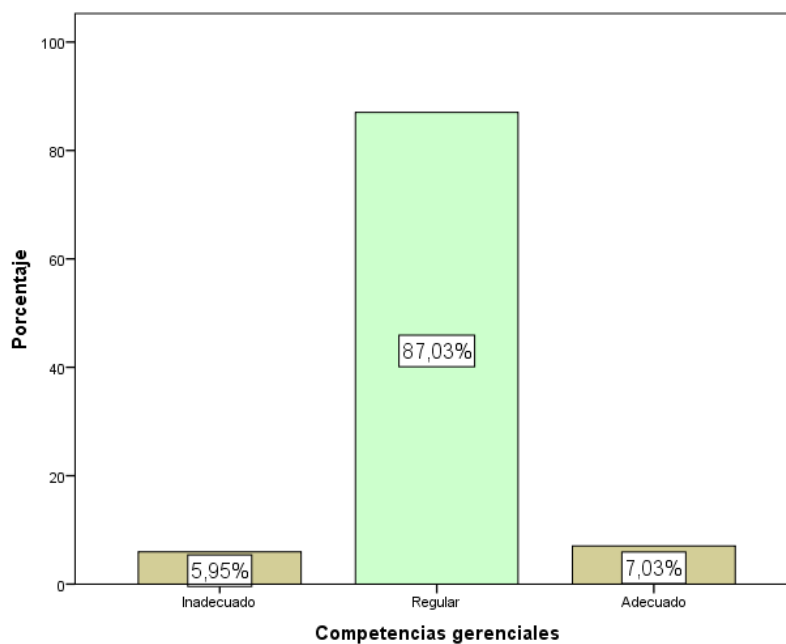
*Variable independiente – Competencias gerenciales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	11	5,9
Regular	161	87,0
Adecuado	13	7,0
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

**Figura 7**

*Variable independiente – Competencias gerenciales*



*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

En la Tabla 20 se resume el comportamiento encontrado de la dimensiones, de donde el más resaltado es el “Liderazgo”, siendo el que debe centrarse la mejora el “Trabajo en equipo”.

**Tabla 19**

*Variable independiente – Competencias gerenciales (por dimensión)*

	Dimensión	Trabajador	Porcentaje
Liderazgo	Inadecuado	1	0,5
	Regular	131	70,8
	Adecuado	53	28,6
Comunicación	Inadecuado	32	17,3
	Regular	125	67,6
	Adecuado	28	15,1
Trabajo en equipo	Inadecuado	67	36,2
	Regular	100	54,1
	Adecuado	18	9,7
Dominio profesional	Inadecuado	0	0,0
	Regular	175	94,6
	Adecuado	10	5,4

*Nota:* Cuestionario “Competencias gerenciales”

#### 4.4.2. Resultados de la Variable “Proceso de Contrataciones Públicas”

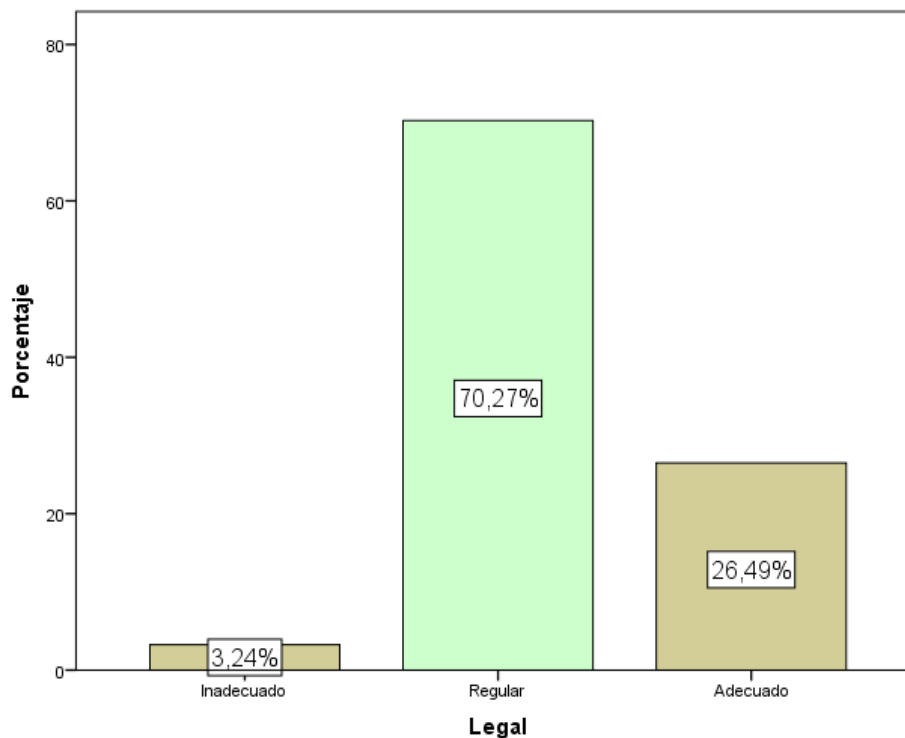
Los resultados de la Tabla 21 son de la dimensión “Legal”, de donde se aprecia que el 70,3 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular los conocimientos sobre los aspectos legales en la temática de contrataciones, el 26,5 % de nivel adecuado y el 3,2 % de nivel inadecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores señala que se ubica en los principales contenidos de la normatividad respecto a contratar con el Estado.

**Tabla 20**

*Dimensión N° 1 Legal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	6	3,2
Regular	130	70,3
Adecuado	49	26,5
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

**Figura 8***Dimensión N° 1 Legal*

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

En la Tabla 22 se presenta el análisis descriptivo por pregunta de la dimensión “Legal”, de donde se tiene que lo más resaltado por los trabajadores es que el Plan Anual de Contrataciones-PAC se elabora en base a la normativa legal en la materia; siendo lo de más baja valoración el que el Área de Contrataciones/Logística afronte los problemas afines a la elaboración del PAC.

**Tabla 21***Dimensión N° 1 Legal (por pregunta)*

Pregunta		Trabajador	Porcentaje
El Plan Anual de Contrataciones-PAC se elabora básicamente de acuerdo a la normativa legal en la materia.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	17	9,2
	Casi siempre	78	42,2
	Siempre	90	48,6
El Área de Contrataciones/Logística afronta adecuadamente los problemas afines a la elaboración del PAC.	Nunca	9	4,9
	Casi nunca	67	36,2
	A veces	109	58,9
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	0	0,0
Las modificaciones del PAC se efectúan de acuerdo a la normativa legal en la materia.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	3	1,6
	A veces	63	34,1
	Casi siempre	92	49,7
	Siempre	27	14,6
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 públicas.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	15	8,1
	A veces	77	41,6
	Casi siempre	61	33,0
	Siempre	32	17,3

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

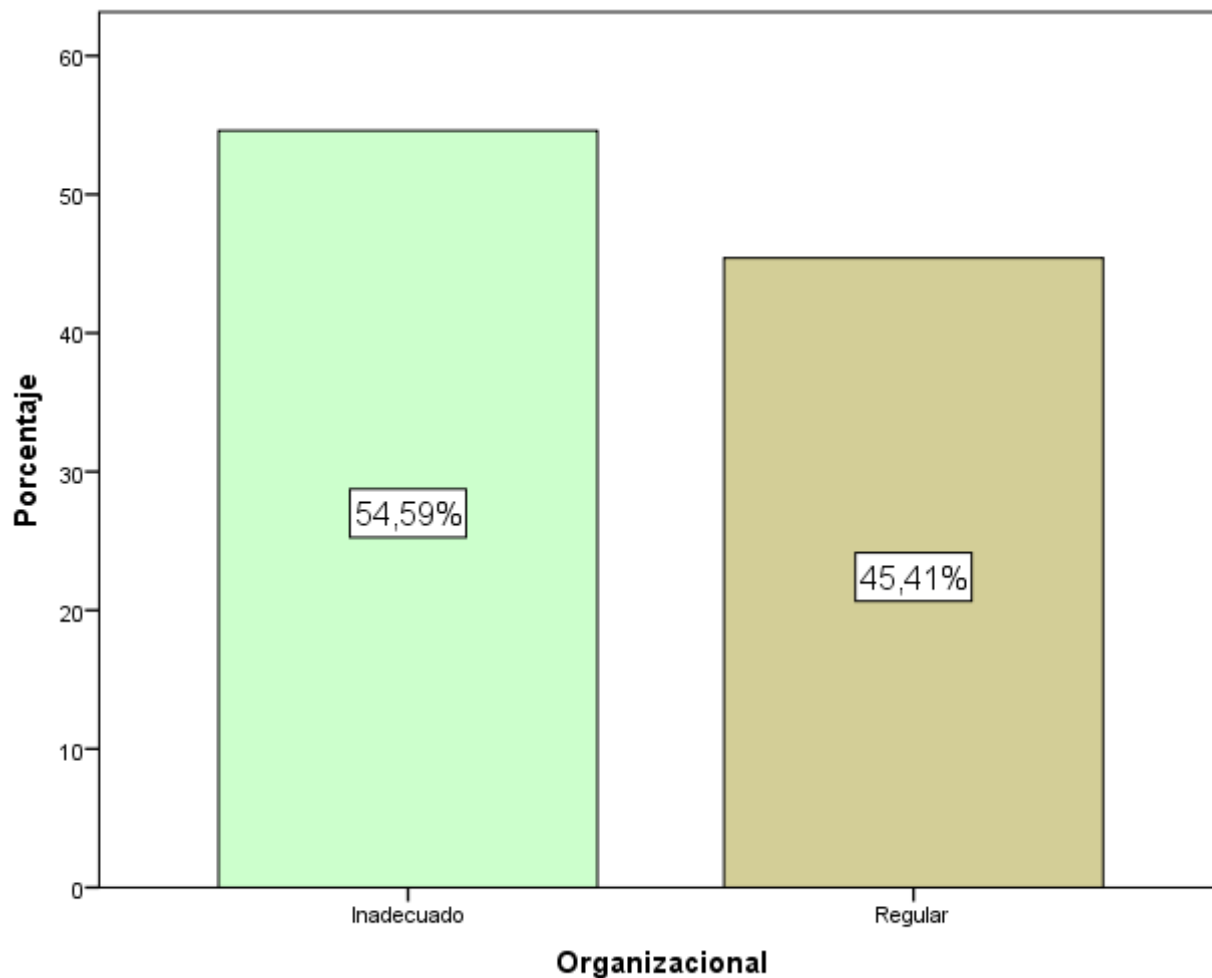
Los resultados de la Tabla 23 son de la dimensión “Organizacional”, de donde se aprecia que el 54,6 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel inadecuado la forma de cómo la estructura de la entidad contribuye a la aplicación de la temática de contrataciones, el 45,4 % de nivel regular y el 0,0 % de nivel adecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores considera que la estructura organizativa (injerencia de la alta dirección) de la entidad no contribuye a la implementación del proceso de contrataciones transparente.

**Tabla 22**

*Dimensión N° 2 Organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	101	54,6
Regular	84	45,4
Adecuado	0	0,0
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

**Figura 9***Dimensión N° 2 Organizacional*

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

En la Tabla 24 se presenta el análisis descriptivo por pregunta de la dimensión “Organizacional”, de donde se tiene que lo más resaltado por los trabajadores es que la organización de la entidad permite desarrollar la evaluación y control de las contrataciones públicas; siendo lo de más bajas valoraciones el que las autoridades actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones públicas y el que las autoridades regionales eviten tener injerencia política en la toma de decisiones de las contrataciones públicas.

**Tabla 23***Dimensión N° 2 Organizacional (por pregunta)*

Pregunta		Trabajador	Porcentaje
Organizativamente la Institución está estructurada para una buena gestión de las contrataciones públicas.	Nunca	11	5,9
	Casi nunca	68	36,8
	A veces	79	42,7
	Casi siempre	27	14,6
	Siempre	0	0,0
Las herramientas de gestión institucional ayudan a una gestión adecuada de las contrataciones públicas.	Nunca	17	9,2
	Casi nunca	94	50,8
	A veces	66	35,7
	Casi siempre	8	4,3
	Siempre	0	0,0
La organización de la entidad permite desarrollar la evaluación y control de las contrataciones públicas.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	19	10,3
	A veces	60	32,4
	Casi siempre	95	51,4
	Siempre	11	5,9
Las autoridades regionales evitan tener injerencia política en la toma de decisiones de las contrataciones públicas.	Nunca	26	14,1
	Casi nunca	85	45,9
	A veces	74	40,0
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	0	0,0
Los directivos de la función administrativa y de gestión de las contrataciones actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones públicas.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	40	21,6
	A veces	70	37,8
	Casi siempre	63	34,1
	Siempre	12	6,5
	Nunca	51	27,6
	Casi nunca	77	41,6

Las autoridades actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones públicas.	A veces	48	25,9
	Casi siempre	9	4,9
	Siempre	0	0,0

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

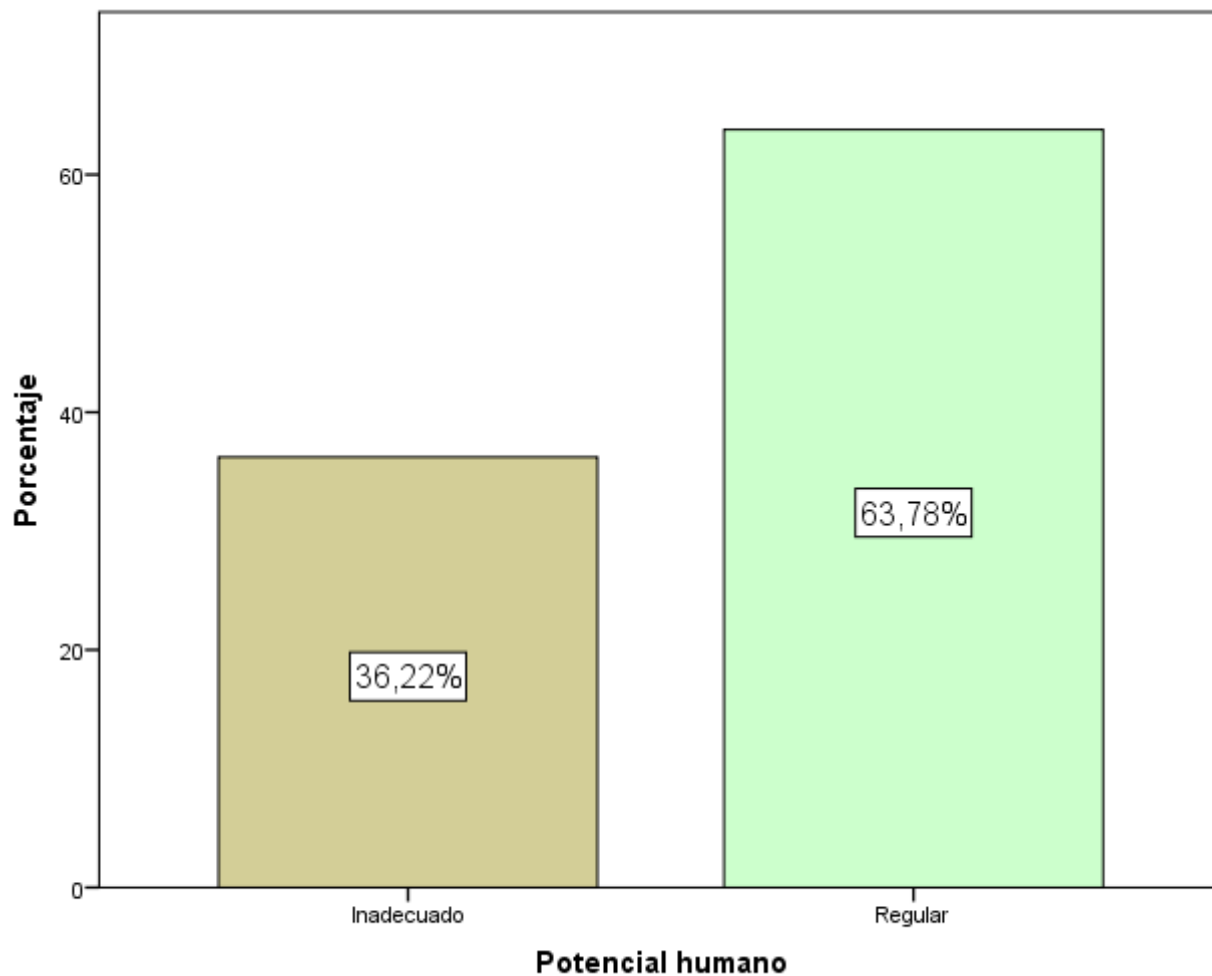
Los resultados de la Tabla 25 son de la dimensión “Potencial humano”, de donde se aprecia que el 63,8 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular el que la entidad cuenta con profesionales idóneos para el manejo de los procesos de contrataciones, el 36,2 % de nivel inadecuado y el 0,0 % de nivel adecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores perciben que en la entidad se carece de potencial humano para ser eficientes en la implementación del proceso de contrataciones.

**Tabla 24**

*Dimensión N° 3 Potencial humano*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	67	36,2
Regular	118	63,8
Adecuado	0	0,0
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

**Figura 10***Dimensión N° 3 Potencial humano*

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

En la Tabla 26 se presenta el análisis descriptivo por pregunta de la dimensión “Potencial humano”, de donde se tiene que lo más resaltado por los trabajadores es que el personal encargado de las contrataciones públicas desarrollan sus acciones con la seriedad y responsabilidad que el caso amerita; siendo lo de más baja valoración el que la entidad cuente con personal calificado para la gestión de las contrataciones públicas.

**Tabla 25***Dimensión N° 3 Potencial humano (por pregunta)*

Pregunta		Trabajador	Porcentaje
La entidad cuenta con personal calificado para la gestión de las contrataciones públicas.	Nunca	22	11,9
	Casi nunca	82	44,3
	A veces	78	42,2
	Casi siempre	3	1,6
	Siempre	0	0,0
El Área de Contrataciones/Logística cuenta con la asignación de funciones y de tiempo necesario para la gestión del PAC.	Nunca	14	7,6
	Casi nunca	84	45,4
	A veces	65	35,1
	Casi siempre	22	11,9
	Siempre	0	0,0
Consideras que el personal encargado de las contrataciones públicas desarrolla sus acciones con la seriedad y responsabilidad que el caso amerita.	Nunca	0	0,0
	Casi nunca	53	28,6
	A veces	49	26,5
	Casi siempre	57	30,8
	Siempre	26	14,1
Se realizan evaluaciones oportunas al nivel de cumplimiento del PAC	Nunca	17	9,2
	Casi nunca	76	41,1
	A veces	89	48,1
	Casi siempre	3	1,6
	Siempre	0	0,0

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

Los resultados de la Tabla 27 son de la variable “Proceso de contrataciones públicas”, de donde se aprecia que el 74,6 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular la implementación del proceso de contrataciones públicas en la entidad, el 25,4 % de nivel inadecuado y el 0,0 % de nivel adecuado; por tanto se tiene que la mayoría de trabajadores percibe la existencia de deficiencias en la aplicación de los normatividad y proceso de contrataciones.

**Tabla 26**

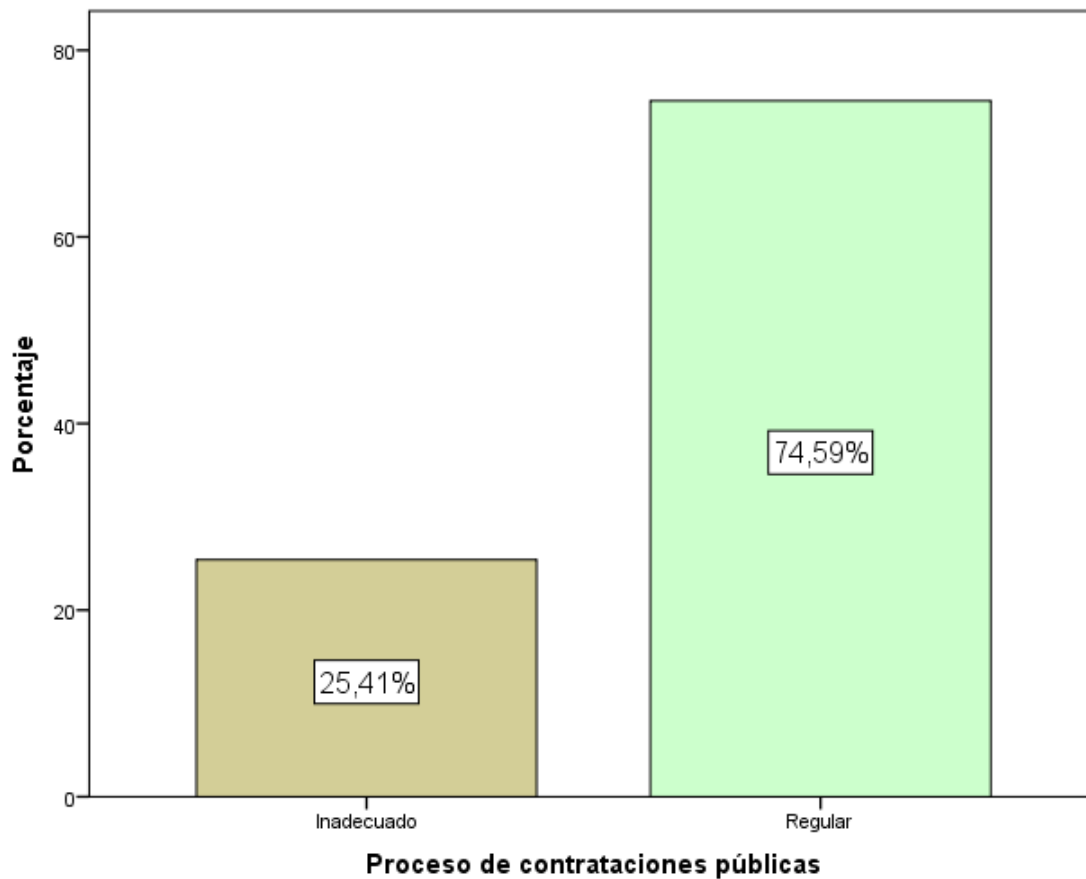
*Variable dependiente Proceso de contrataciones públicas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	47	25,4
Regular	138	74,6
Adecuado	0	0,0
Total	185	100,0

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

**Figura 11**

*Variable dependiente – Proceso de contrataciones públicas*



*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

En la Tabla 28 se resume el comportamiento encontrado de la dimensiones, de donde el más resaltado es el aspecto “Legal”, siendo el que debe centrarse la mejora en el “Organizacional”.

**Tabla 27***Variable dependiente Proceso de contrataciones públicas (por dimensión)*

	Dimensión	Trabajador	Porcentaje
Legal	Inadecuado	6	3,2
	Regular	130	70,3
	Adecuado	49	26,5
Organizacional	Inadecuado	101	54,6
	Regular	84	45,4
	Adecuado	0	0,0
Potencial humano	Inadecuado	67	36,2
	Regular	118	63,8
	Adecuado	0	0,0

*Nota:* Cuestionario “Proceso de contrataciones públicas”

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.4.3. Comprobación de las Hipótesis Específicas

La H.E. n° 1 señala “Existe influencia significativa del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022”.

Se precisa que:

H<sub>0</sub>: No existe influencia.

H<sub>1</sub>: Existe influencia.

En la Tabla 29 se presenta el reporte de la regresión, de donde el valor de chi-cuadrado es 39,880 ( $p = 0,000$ ), en base a que “p” es menor al 5 % se tiene que el liderazgo

influye en el proceso de contrataciones; además del valor de R2 Nagelkerke es 0,286, que implica que en un 28,6 % los cambios en el proceso de contrataciones son generados por el liderazgo del funcionario; por tanto se procede a rechazar H0, que implica que existe influencia significativa del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

**Tabla 28**

*Contraste de hipótesis específica 1*

<i>Ajuste del modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	45,118			
Final	5,238	39,880	2	0,000
		<i>Pseudo R<sup>2</sup></i>		
		Cox y Snell	0,194	
		Nagelkerke	0,286	
		McFadden	0,190	

*Nota:* Dos cuestionarios

La H.E. n° 2 señala “Existe influencia significativa de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022”.

Se precisa que:

H<sub>0</sub>: No existe influencia.

H<sub>1</sub>: Existe influencia.

En la Tabla 30 se presenta el reporte de la regresión, de donde el valor de chi-cuadrado es 21,536 (p = 0,000), en base a que “p” es menor al 5 % se tiene que la comunicación influye en el proceso de contrataciones; además del valor de R2 Nagelkerke es 0,162, que implica que en un 16,2 % los cambios en el proceso de contrataciones son generados por la comunicación que impulsa el funcionario; por tanto

se procede a rechazar  $H_0$ , que implica que existe influencia significativa de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

**Tabla 29**

*Contraste de hipótesis específica 2*

<i>Ajuste del modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,487			
Final	8,951	21,536	2	0,000
		<i>Pseudo R<sup>2</sup></i>		
		Cox y Snell	0,110	
		Nagelkerke	0,162	
		McFadden	0,103	

*Nota:* Dos cuestionarios

La H.E. n° 3 señala “Existe influencia significativa del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022”.

Se precisa que:

$H_0$ : No existe influencia.

$H_1$ : Existe influencia.

En la Tabla 31 se presenta el reporte de la regresión, de donde el valor de chi-cuadrado es 12,405 ( $p = 0,002$ ), en base a que “ $p$ ” es menor al 5 % se tiene que el trabajo en equipo influye en el proceso de contrataciones; además del valor de  $R^2$  Nagelkerke es 0,162, que implica que en un 16,2 % los cambios en el proceso de contrataciones son generados por el trabajo en equipo que impulsa el funcionario; por tanto se procede a rechazar  $H_0$ , que implica que existe influencia significativa del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

**Tabla 30***Contraste de hipótesis específica 3*

<i>Ajuste del modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	21,721			
Final	9,316	12,405	2	0,002

<i>Pseudo R<sup>2</sup></i>	
Cox y Snell	0,065
Nagelkerke	0,096
McFadden	0,059

*Nota:* Dos cuestionarios

La H.E. n° 4 señala “Existe influencia significativa del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022”.

Se precisa que:

H<sub>0</sub>: No existe influencia.

H<sub>1</sub>: Existe influencia.

En la Tabla 32 se presenta el reporte de la regresión, de donde el valor de chi-cuadrado es 6,054 ( $p = 0,014$ ), en base a que “p” es menor al 5 % se tiene que el dominio profesional influye en el proceso de contrataciones; además del valor de R<sup>2</sup> Nagelkerke es 0,047, que implica que en un 4,7 % los cambios en el proceso de contrataciones son generados por el dominio profesional que caracteriza el funcionario; por tanto se procede a rechazar H<sub>0</sub>, que implica que existe influencia significativa del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

**Tabla 31***Contraste de hipótesis específica 4*

<i>Ajuste del modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	11,433			
Final	5,379	6,054	1	0,014
<i>Pseudo R<sup>2</sup></i>				
	Cox y Snell	0,032		
	Nagelkerke	0,047		
	McFadden	0,029		

*Nota:* Dos cuestionarios

#### 4.4.4. Comprobación de la Hipótesis General

La H.G. señala “Existe influencia significativa de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022”.

Se precisa que:

H<sub>0</sub>: No existe influencia.

H<sub>1</sub>: Existe influencia.

En la Tabla 33 se presenta el reporte de la regresión, de donde el valor de chi-cuadrado es 18,532 ( $p = 0,000$ ), en base a que “p” es menor al 5 % se tiene que las competencias gerenciales influyen en el proceso de contrataciones; además del valor de R<sup>2</sup> Nagelkerke es 0,141, que implica que en un 14,1 % los cambios en el proceso de contrataciones son generados por las competencias gerenciales que caracterizan a los funcionarios; por tanto se procede a rechazar H<sub>0</sub>, que implica que existe influencia significativa de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022.

**Tabla 32***Contraste de hipótesis general*

<i>Ajuste del modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26,439			
Final	7,908	18,532	2	0,000
<i>Pseudo R<sup>2</sup></i>				
	Cox y Snell	0,095		
	Nagelkerke	0,141		
	McFadden	0,088		

*Nota:* Dos cuestionarios

## DISCUSIONES

Los resultados permiten evidenciar que existe influencia significativa de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, dado que se halló un chi-cuadrado de 18,532 ( $p = 0,000$ ) y un R2 Nagelkerke de 0,141, que implica que el 14,1 % de los cambios en el proceso de contrataciones públicas son impactados por las variaciones en el nivel de competencias gerenciales; lo cual implica que si en la entidad se prioriza el implementar un correcto proceso de contrataciones, se debe priorizar la mejora de las competencias de los funcionarios públicos en lo que respecta a la normatividad de contrataciones, un comportamiento ético y a transparentar sus decisiones.

Lo cual concuerda con el trabajo de Sánchez-Valbuena et al. (2020), quienes concluyen que las entidades exitosas se caracterizan porque sus gerentes cuentan con las competencias respectivas, destacando el saber motivar al personal; puesto que se obtuvo que si se pretende mejorar el proceso de aplicación de lo normado en contrataciones públicas, la gestión debe centrarse en fortalecer las competencias de sus funcionarios en dicho aspecto.

También se concuerda con Ramírez (2019), quien concluye que existe influencia de las competencias de los gerentes sobre la gestión que caracteriza a la entidad analizada; debido a que se obtuvo que existe influencia de las competencias de los gerentes en la aplicación de la normatividad de contrataciones del Estado.

Además se concuerda con Paucar (2018), quien concluye que el 66,7 % del personal percibe que existe un deficiente nivel de contratación en la entidad evaluada; debido a que se encontró que el 74,6 % del personal de la Sede del GRT considera de nivel regular la implementación del proceso de contrataciones públicas en la entidad, y un 25,4 % de nivel inadecuado.

También se concuerda con Vizcarra (2021), quien concluye que existe relación positiva y baja ( $r = 0,287$ ) entre las competencias de los gerentes y el nivel de compromiso de su personal; debido a que las competencias gerenciales de los funcionarios influyen en

el nivel de implementación del proceso de contrataciones, para lo cual se requerirá de un personal comprometido con la gestión.

Y finalmente existe concordancia con Quiñonez (2021), quien concluye que la implementación del control interno en la entidad influye en la gestión de las contrataciones del Estado; puesto que una de las competencias analizadas fue el liderazgo, que requiere de funcionarios que guíen y controlen el avance de la gestión, la cual se encontró que influye en el proceso de contrataciones públicas de la Sede del GRT.

## CONCLUSIONES

1. Las competencias gerenciales influyen en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT, 2022; la mayoría del personal percibe de nivel regular las competencias para gerenciar del funcionario, de forma similar la mayoría considera de nivel regular el proceso de contrataciones públicas de la entidad.
2. El liderazgo influye en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT; donde lo más destacado por el personal, es que los funcionarios se preocupan porque los trabajadores apliquen diversas herramientas tecnológicas en su labor administrativa. Sin embargo no todos los trabajadores aplican lo dispuesto por los funcionarios.
3. La comunicación influye en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT; donde lo más resaltado por el personal, es que los funcionarios buscan ser coherentes al comunicarse con el personal. Sin embargo no todo el personal percibe las instrucciones encomendadas por los funcionarios.
4. El trabajo en equipo influye en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT; donde lo más destacado por el personal, es que los funcionarios se caracterizan a veces por saber motivar al personal a cargo, no siendo suficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas de trabajo.
5. El dominio profesional influye en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT; donde lo más resaltado por el personal, es que los funcionarios se caracterizan por mostrar sus conocimientos para impulsar las actividades de la institución. Sin embargo no se refleja en la creatividad e innovación del personal para el logro de objetivos y metas de la institución.

## RECOMENDACIONES

1. Al Gerente General Regional de la Sede del GRT se le sugiere que para mejorar la variable “Competencias gerenciales”, se centre en lograr que los funcionarios trabajen más en equipo con el personal y las diversas áreas, que permita enfrentar con mayor rapidez y eficiencia la problemática pública; ello ayudará a mejorar la gestión del proceso de contrataciones de la entidad.
2. Al Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y A.T. de la Sede del GRT se le sugiere que para mejorar la dimensión “Liderazgo”, se centre en aplicar estrategias que contribuyan a difundir y aplicar la visión institucional en todas las actividades que desarrollen los funcionarios, que contribuya a tener claridad de cómo se está aportando en su consecución, además que permite motivar al personal respecto al impacto del cumplimiento eficiente de sus funciones; ello ayudará a mejorar la gestión del proceso de contrataciones de la entidad.
3. Al Gerente General Regional de la Sede del GRT se le sugiere que para mejorar la dimensión “Comunicación”, indique a los funcionarios que es prioritario fomentar la participación del trabajador en la gestión, para lo cual se requiere que se potencie la capacidad de escucha frente a los aportes y críticas constructivas; ello ayudará a mejorar la gestión del proceso de contrataciones de la entidad.
4. Al Gerente Regional de Administración de la Sede del GRT se le sugiere que para mejorar la dimensión “Trabajo en equipo”, otorgue todas las facilidades logísticas, equipamiento, otros, para que los equipos existentes en la entidad puedan tener las condiciones para que cumplan con las tareas encargadas, además de impulsar el otorgamiento de resoluciones de reconocimiento por el logro de metas solicitadas a los equipos; ello ayudará a mejorar la gestión del proceso de contrataciones de la entidad.

5. Al Sub Gerente de Recursos Humanos de la Sede del GRT se le sugiere que para mejorar la dimensión “Dominio profesional”, se desarrollen capacitaciones para los funcionarios centrados en temáticas relacionadas con fomentar la creatividad y la innovación en el personal; ello ayudará a mejorar la gestión del proceso de contrataciones de la entidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bellodas, A. (2020). *Competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019 [Tesis]*. UNJBG; <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4022>
- Díaz, J., Nuñez, L. & Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides Et Ratio*, 16, pp. 169-197; [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200010](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010)
- Gobierno de México. (2022). *Gobierno de México*. Referencias bibliográficas para las evaluaciones de habilidades gerenciales: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344484/Referencias\\_Habilidades\\_Gerenciales.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344484/Referencias_Habilidades_Gerenciales.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Educación. 6° edición.
- Mendoza, J., Román, C., & Hernández, M. (2019). La Economía Social y la contratación pública: la herramienta de los contratos reservado. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(97), 213-244. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72701/7157736.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2022). *OSCE*. Cómo participar en las compras estatales (MYPES): <http://www.osce.gob.pe/articulo.asp?ids=8&ido=17>
- Paucar, D. (2018). *Determinantes de la ineficiencia en las contrataciones de bienes y servicios en la red de salud Valle del Mantaro 2016 [Tesis de Maestría]*; , Universidad Nacional del Centro del Perú; <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4997>

- Peña, J. (2018). *Gestión del Control Interno y su relación con las Contrataciones Públicas de la Oficina de Abastecimiento y Almacenes de la Municipalidad Provincial de Bellavista, año 2017 [Tesis de maestría]*; Universidad César Vallejo; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31621>
- Quiñonez, A. (2021). *El sistema de control Interno y su influencia en la gestión de Contrataciones Públicas en la Municipalidad Distrital de Pachia, 2019 [Tesis de Maestría]*; Universidad Privada de Tacna; <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1930>
- Ramírez, A. (2019). *Competencias gerenciales en la gestión efectiva de la Dirección de salud Apurímac II, Provincia de Andahuaylas, 2018 [Tesis de Maestría]*; Universidad César Vallejo; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29960>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Saavedra, A. (2017). *Gestión de las contrataciones públicas y la ejecución presupuestal en la municipalidad distrital de Morales, provincia de San Martín, 2017 [Tesis de Maestría]*; Universidad César Vallejo; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30860>
- San Miguel, J. (2017). Contratación pública y colusión. Derecho de competencia frente al derecho administrativo. *Vniversitas*(135), pp. 377-420. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82553417012>
- Sánchez-Valbuena, I., Sánchez-González, J. & Pinedo-Frías, A. (2020). Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), pp. 74-90; <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716>

- Scheller, A., & Silva, S. (2017). La corrupción en la contratación pública: operatividad, tipificación, percepción, costos y beneficios. *Revista VIA IURIS*(23), pp. 1-36.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273957284004>
- SERVIR. (2016). *Guía de Evaluación de Competencias para Directivos Públicos*. SERVIR; <https://www.servir.gob.pe/servir-publica-guia-para-evaluacion-de-competencias-de-los-directivos-como-parte-del-proceso-de-implementacion-del-subsistema-de-gestion-del-rendimiento/>
- Vizcarra, R. (2021). *Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna [Tesis de maestría]*; Universidad César Vallejo; [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_c51d7a8dc38f79ca221a449d0d653f36](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c51d7a8dc38f79ca221a449d0d653f36)

## ANEXOS

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables		
			Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
<p>¿Cuál es la influencia de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es la influencia del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la influencia de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la influencia del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT 2022.</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) Analizar la influencia del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p> <p>b) Analizar la influencia de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p> <p>c) Analizar la influencia del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p> <p>d) Analizar la influencia del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p>	<p>Existe influencia significativa en las competencias gerenciales en el proceso de contrataciones públicas en la Sede del GRT 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) Existe influencia significativa del liderazgo en el proceso de contrataciones públicas del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p> <p>b) Existe influencia significativa de la comunicación en el proceso de contrataciones públicas del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p> <p>c) Existe influencia significativa del trabajo en equipo en el proceso de contrataciones públicas del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p> <p>d) Existe influencia significativa del dominio profesional en el proceso de contrataciones públicas del Gobierno Regional de Tacna, 2022.</p>	<p><b>VI</b></p> <p>Competencias gerenciales</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Comunicación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Dominio Profesional</p>	<p>Aplica la visión, aplica la misión, participación, uso de la tecnología.</p> <p>Coherencia, capacidad de escucha, interesado.</p> <p>Buenas relaciones, motiva, colabora.</p> <p>Conocimientos, genera soluciones, creatividad, propone alternativas.</p>
			<p><b>VD</b></p> <p>Proceso de contrataciones publicas</p>	<p>Legal</p> <p>Organizacional</p> <p>Del Potencial Humano</p>	<p>Uso de la normativa para el PAC, labor eficiente del área de contrataciones, modificaciones legales, herramientas institucionales.</p> <p>Estructura, herramientas de gestión institucional, evaluación de contrataciones, injerencia política, prodidad del funcionario, probidad de la autoridad.</p> <p>Personal calificado, asignación de funciones, responsabilidad, evalúa cumplimiento del PAC.</p>
<p>Tipo: Básico            Nivel: Explicativo            Diseño: No experimental de corte Transversal            Población: 357 trabajadores del GRT            Muestra: 185 trabajadores del GRT se hará censo</p>			<p>Técnica: Encuesta            Instrumento: cuestionario            Cuestionario para la VI: sobre las competencias gerenciales en el GRT.            Cuestionario para la VD: sobre el proceso de contrataciones públicas en el GRT.</p>		

## Anexo 2: Instrumentos

### INSTRUMENTO PARA LA V.I: COMPETENCIAS GERENCIALES

Estimado Servidor del Gobierno Regional de Tacna, 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

Nº	ÍTEMS	A	B	C	D	E
	<b>LIDERAZGO</b>					
1	Se caracteriza por conocer y aplicar la visión del GRT.					
2	Se caracteriza por conocer y aplicar la misión del GRT.					
3	Muestra nivel de participación en las tareas administrativas.					
4	Se preocupa sobre cómo usar diversas herramientas tecnológicas en su labor.					
	<b>COMUNICACION</b>					
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 GRT.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
08	Muestra buena relación con el equipo de trabajo.					

09	Motiva al personal a cargo para el cumplimiento de los objetivos y metas de trabajo.					
10	Impulsa la colaboración con los demás compañeros para tener un mayor conocimiento en el uso de la tecnología en el trabajo.					
	<b>DOMINIO PROFESIONAL</b>					
11	Se caracteriza por mostrar sus conocimientos para impulsar las actividades de la institución.					
12	Se caracteriza por generar soluciones a los problemas.					
13	Fomenta la creatividad y la innovación en el personal.					
14	Se preocupa por el uso de tecnologías y el desarrollo de propuestas de mejora.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## INSTRUMENTO PARA LA V.D: CONTRATACIONES PÚBLICAS

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

Nº	ÍTEMS	A	B	C	D	E
<b>LEGAL</b>						
1	El Plan Anual de Contrataciones-PAC se elabora básicamente de acuerdo 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 públicas.					
<b>ORGANIZACIONAL</b>						
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 públicas.					
7	La organización de la entidad permite desarrollar la evaluación y control de las contrataciones públicas.					
8	Las autoridades regionales evitan tener injerencia política en la toma de decisiones de las contrataciones públicas.					
9	Los directivos de la función administrativa y de gestión de las contrataciones actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones públicas.					

10	Las autoridades actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones públicas.					
	<b>POTENCIAL HUMANO</b>					
11	La entidad cuenta con personal calificado para la gestión de las contrataciones públicas.					
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

#### INFORME DE OPINION DE EXPERTOS INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "COMPETENCIAS GERENCIALES"

##### I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Competencias gerenciales".
- 1.4. Autor del Instrumento: Fanny Salomé Llanos Ramos.

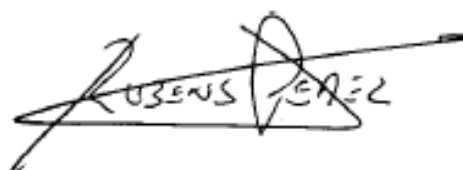
##### II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1.CLARIDAD					90
2.OBJETIVIDAD					100
3.ACTUALIDAD					100
4.ORGANIZACION					100
5.SUFICIENCIA					100
6.INTENCIONALIDAD					95
7.CONSISTENCIA					95
8.COHERENCIA					100
9.METODOLOGIA					100

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 97,78%

Lugar y fecha: Tacna, 02/04/2023



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "PROCESO DE CONTRATACIONES PÚBLICAS"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Pérez Mamani, Rubens Houson.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Proceso de contrataciones públicas".
- 1.4. Autor del Instrumento: Fanny Salomé Llanos Ramos.

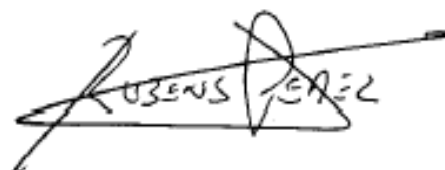
**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD					100
2.OBJETIVIDAD					90
3.ACTUALIDAD					90
4.ORGANIZACION					100
5.SUFICIENCIA					100
6.INTENCIONALIDAD					100
7.CONSISTENCIA					95
8.COHERENCIA					100
9.METODOLOGIA					90

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 96,11%

Lugar y fecha: Tacna, 02/04/2023



Firma del Experto Informante

Dr. Rubens Houson Pérez Mamani

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS  
 INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "COMPETENCIAS GERENCIALES"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Ramírez Charca, Edith Diana.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Competencias gerenciales".
- 1.4. Autor del Instrumento: Fanny Salomé Llanos Ramos.

**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD				80	
2.OBJETIVIDAD					90
3.ACTUALIDAD					100
4.ORGANIZACION					100
5.SUFICIENCIA					95
6.INTENCIONALIDAD					100
7.CONSISTENCIA					100
8.COHERENCIA					90
9.METODOLOGIA					100

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 95,00%

Lugar y fecha: Tacna, 03/04/2023



Firma del Experto Informante

Mgr. Edith Diana Ramírez Charca

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "PROCESO DE CONTRATACIONES PÚBLICAS"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Ramírez Charca, Edith Diana.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Proceso de contrataciones públicas".
- 1.4. Autor del Instrumento: Fanny Salomé Llanos Ramos.

**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD					90
2.OBJETIVIDAD					100
3.ACTUALIDAD					95
4.ORGANIZACION					100
5.SUFICIENCIA					100
6.INTENCIONALIDAD					100
7.CONSISTENCIA				80	
8.COHERENCIA					100
9.METODOLOGIA					100

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 96,11%

Lugar y fecha: Tacna, 03/04/2023



Firma del Experto Informante

Mgr. Edith Diana Ramírez Charca

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS  
 INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "COMPETENCIAS GERENCIALES"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mendoza Salas, Ricardo Leonidas.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Competencias gerenciales".
- 1.4. Autor del Instrumento: Fanny Salomé Llanos Ramos.

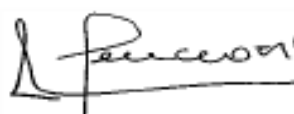
**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD					100
2.OBJETIVIDAD					100
3.ACTUALIDAD					100
4.ORGANIZACION					100
5.SUFICIENCIA					99
6.INTENCIONALIDAD					100
7.CONSISTENCIA					100
8.COHERENCIA					100
9.METODOLOGIA					90

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 97,78%

Lugar y fecha: Tacna, 04/04/2023



Firma del Experto Informante

Dr. Ricardo Leonidas Mendoza Salas

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS  
 INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "PROCESO DE CONTRATACIONES PÚBLICAS"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mendoza Salas, Ricardo Leonidas.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UNJBG.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Proceso de contrataciones públicas".
- 1.4. Autor del Instrumento: Fanny Salomé Llanos Ramos.

**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD					100
2.OBJETIVIDAD					100
3.ACTUALIDAD					100
4.ORGANIZACION					100
5.SUFICIENCIA					100
6.INTENCIONALIDAD					100
7.CONSISTENCIA					90
8.COHERENCIA					90
9.METODOLOGIA					90

III. OPINION DE APLICABILIDAD: Muy bueno.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 96,67%

Lugar y fecha: Tacna, 04/04/2023



Firma del Experto Informante

Dr. Ricardo Leonidas Mendoza Salas

**Anexo 4: Confiabilidad de Instrumentos**  
**Variable “Competencias Gerenciales”**

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,836	14

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se caracteriza por conocer y aplicar la visión del GRT.	42,80	32,846	0,107	0,847
Se caracteriza por conocer y aplicar la misión del GRT.	42,74	29,902	0,424	0,829
Muestra nivel de participación en las tareas administrativas.	42,67	30,603	0,443	0,827
Se preocupa sobre cómo usar diversas herramientas tecnológicas en su labor.	41,82	28,325	0,656	0,813
Comunica sus ideas de forma coherente.	42,70	28,712	0,643	0,814
Respecto a la comunicación con el personal a cargo, tiene capacidad de escucha.	42,80	30,280	0,391	0,831
Muestra interés en temas prioritarios para beneficio del GRT.	42,79	29,059	0,549	0,820
Muestra buena relación con el equipo de trabajo.	43,70	27,645	0,622	0,814
Motiva al personal a cargo para el cumplimiento de los objetivos y metas de trabajo.	42,51	27,349	0,754	0,805
Impulsa la colaboración con los demás compañeros para tener un mayor conocimiento en el uso de la tecnología en el trabajo.	43,45	28,933	0,527	0,821

Se caracteriza por mostrar sus conocimientos para impulsar las actividades de la institución.	41,71	29,401	0,616	0,817
Se caracteriza por generar soluciones a los problemas.	42,42	30,114	0,454	0,826
Fomenta la creatividad en la innovación en el personal.	43,70	31,310	0,338	0,833
Se preocupa por el uso de tecnologías y el desarrollo de propuestas de mejora.	42,62	33,378	0,046	0,850

---

### Variable “Proceso de contrataciones públicas”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,835	14

#### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El Plan Anual de Contrataciones-PAC se elabora básicamente en base a la normativa legal en la materia.	36,62	33,249	0,470	0,824
El Área de Contrataciones/Logística afronta adecuadamente los problemas afines a la elaboración del PAC.	38,48	33,762	0,461	0,825
Las modificaciones del PAC se efectúan de acuerdo a la normativa legal en la materia.	37,24	33,185	0,438	0,826
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 públicas.	37,42	32,060	0,453	0,825
Organizativamente la Institución está estructurada para una buena gestión de las contrataciones públicas.	38,36	32,535	0,449	0,825
Las herramientas de gestión institucional ayudan a una gestión adecuada de las contrataciones públicas.	38,66	32,833	0,485	0,823

La organización de la entidad permite desarrollar la evaluación y control de las contrataciones públicas.	37,49	32,219	0,519	0,821
Las autoridades regionales evitan tener injerencia política en la toma de decisiones de las contrataciones públicas.	38,76	35,479	0,160	0,842
Los directivos de la función administrativa y de gestión de las contrataciones actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones públicas.	37,76	31,237	0,543	0,819
Las autoridades actúan con probidad en todos los procesos de contrataciones públicas.	38,94	31,115	0,570	0,817
La entidad cuenta con personal calificado para la gestión de las contrataciones públicas.	38,68	31,642	0,647	0,813
El Área de Contrataciones/Logística cuenta con la asignación de funciones y de tiempo necesario para la gestión del PAC.	38,50	32,871	0,408	0,828
Consideras que el personal encargado de las contrataciones públicas desarrolla sus acciones con la seriedad y responsabilidad que el caso amerita.	37,71	30,292	0,518	0,822
Se realizan evaluaciones oportunas al nivel de cumplimiento del PAC	38,59	33,101	0,473	0,824

---