FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

ABOGADO

AUTOR

ANGEL FREDY LIMACHE IBAÑEZ

ORCID: 0000-0003-2154-8094

ASESOR

MAG. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA

ORCID: 0000-0003-4484-6609

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022

CC BY
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Limache Ibañez, A. F. (2022). *La gestión administrativa en las contrataciones y su modalidad contractual CAS en la Ugel. 01 de San Juan de Miraflores* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Angel Fredy Limache Ibañez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10443777
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2154-8094
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41058938
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4484-6609
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08337343
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Martin Vicente Tovar Cerquen
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42242850
Datos de investigación	
Título de la investigación	La gestión administrativa en las contrataciones y su modalidad contractual CAS en la Ugel .01 de San Juan de Miraflores
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Enfoque interdisciplinario de la Ciencia Jurídica
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

Facultad de Ciencias Humanas

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por el Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo; quien lo preside y, los miembros del jurado Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño y Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen; reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

" LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES"

Presentado por el Bachiller:

ANGEL FREDY LIMACHE IBAÑEZ

Para optar el Título Profesional de Abogado

luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADO POR UNANIMIDAD

……

Con mención de publicación: **SI** NO

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 12 días del mes de diciembre del 2022.

Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo
Presidente

Mg. Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Secretario

Mg. Martin Vicente Tovar Cerquen
Vocal

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

Del estudiante ANGEL FREDY LIMACHE IBAÑEZ; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 4 de enero de 2023

MG. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA

DNI: 41058938

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mis padres, quienes me educaron con muchos valores y supieron siempre guiar mis pasos, así también, a mi esposa quien con su paciencia y gran apoyo me alentó y pude culminar mis estudios.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento eterno a mis maestros quienes nos han sabido comprender y enseñar muchos de sus sabios conocimientos, por sus palabras de aliento, por las enseñanzas y buenos deseos, a mi alma mater Universidad Autónoma del Perú lugar donde pude iniciar esta historia académica y el termino de mi carrera.

ÍNDICE

DEDICATORIA……..... 2
AGRADECIMIENTOS…… 3
RESUMEN..... 9
ABSTRACT..... 10
INTRODUCCIÓN …… 11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
1.1. Realidad problemática……..... 14
1.2. Formulación del problema…….. 16
1.3. Objetivos de la investigación..... 16
1.4. Justificación e importancia de la investigación..... 17
1.5. Limitaciones de la investigación…… 17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO
2.1. Antecedentes de estudios..... 20
2.2. Bases teóricas y científicas 22
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada…… 25
CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGÍCO
3.1. Tipo y diseño de investigación..... 27
3.2. Población y muestra..... 27
3.3. Hipótesis 28
3.4. Variables – Operacionalización…… 28
3.5. Métodos y técnicas de investigación..... 31
3.6. Procesamiento de los datos…… 31
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables…… 33
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable……. 34
4.3. Contrastación de hipótesis……. 52
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
5.1. Discusiones…….. 56
5.2. Conclusiones…… 58
5.3. Recomendaciones……... 59
REFERENCIAS
ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1

Tabla 2 Operacionalización de la variable 2

Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos

Tabla 4 Alfa de Cronbach

Tabla 5 Resultado de, brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios

Tabla 6 Resultado de, en las contrataciones administrativas se dan a través de acto impropios

Tabla 7 Resultado de, en los procesos de contratación, los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones

Tabla 8 Resultado de, el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes

Tabla 9 Resultado de, la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS

Tabla 10 Resultado de, la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona

Tabla 11 Resultado de, hay necesidad de crear perfiles contractuales por cargos

Tabla 12 Resultado de, es legal establecer escalas remunerativas por puestos

Tabla 13 Resultado de, es fundamental la trasparencia en los procesos laborales

Tabla 14 Resultado de, los actuales procesos contractuales son justos

Tabla 15 Resultado de, los procesos contractuales son alterados

Tabla 16 Resultado de, los perfiles a solicitar deben de estar de acorde al cargo

Tabla 17 Resultado de, es necesario se justifique documentalmente bien un cargo

Tabla 18 Resultado de, es necesario una estructuración remunerativa para una correcta gestión

Tabla 19 Resultado de, la entidad a contratar debe ser quien indique el perfil a solicitar
Tabla 20 Resultado de, debe haber supervisión en los procesos de contratación
Tabla 21 Resultado de, hay la necesidad de una correcta gestión
Tabla 22 Resultado de, hay igualdad en los actuales procesos laborales
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general
Tabla 24 Correlación de la hipótesis específica 1
Tabla 25 Correlación de la hipótesis específica 2

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Fórmula empleada para determinar la muestra de estudio

Figura 2 Resultado de, brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios

Figura 3 Resultado de, en las contrataciones administrativas se dan a través de acto impropios

Figura 4 Resultado de, en los procesos de contratación, los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones

Figura 5 Resultado de, el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes

Figura 6 Resultado de, la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS

Figura 7 Resultado de, la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona

Figura 8 Resultado de, hay necesidad de crear perfiles contractuales por cargos

Figura 9 Resultado de, es legal establecer escalas remunerativas por puestos

Figura 10 Resultado de, es fundamental la trasparencia en los procesos laborales

Figura 11 Resultado de, los actuales procesos contractuales son justos

Figura 12 Resultado de, los procesos contractuales son alterados

Figura 13 Resultado de, los perfiles a solicitar deben de estar de acorde al cargo

Figura 14 Resultado de, es necesario se justifique documentalmente bien un cargo

Figura 15 Resultado de, es necesario una estructuración remunerativa para una correcta gestión

Figura 16 Resultado de, la entidad a contratar debe ser quien indique el perfil a solicitar

Figura 17 Resultado de, debe haber supervisión en los procesos de contratación
Figura 18 Resultado de, hay la necesidad de una correcta gestión
Figura 19 Resultado de, hay igualdad en los actuales procesos laborales

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

ANGEL FREDY LIMACHE IBAÑEZ
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente estudio estableció como objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona la Gestión Administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores periodo 2020. Aunado a ello, el problema que ha tenido os procesos de contratación ha sido dado a causa de actos irregulares por parte de los funcionarios y/o servidores públicos, a través del mal uso del poder tenido, el cual es indirectamente permitido con la existencia de normas creadas fuera del contexto de nuestra realidad. Ante ello, las actuales publicaciones de perfiles a contratar han venido cumpliendo con los parámetros legales, razón por la cual se ha tenido contrataciones irregulares y direccionadas. La metodología identifico la aplicación de un estudio de tipo básico puro, un enfoque cuantitativo, un diseño trasversal correlacional, la población fue de 451 servidores públicos con contrato administrativo de servicios, bajo una muestra no probabilística y delimitación de 95% de confianza según la formula realizada, su equivalente fue de 208 servidores (as) públicos de la UGEL 01 ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se concluyó que, existe relación entre la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS, asimismo, entre el abuso de poder en la gestión administrativa y esta con la falta de transparencia en los procesos de selección, actos contrarios a los principios establecidos, aquellos quienes teniendo conocimiento sus funciones, las extralimitan en el mal uso de las contrataciones CAS.

***Palabras clave*:** Gestión administrativa, modalidad contractual CAS, principio de legalidad.

THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE CONTRACTS AND ITS CONTRACTUAL MODALITY CAS IN THE UGEL.01 OF SAN JUAN DE MIRAFLORES

ANGEL FREDY LIMACHE IBAÑEZ
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The present study established as a general objective: To determine how the Administrative Management and the CAS contractual modality are related in the UGEL.01 of San Juan de Miraflores period 2020. In addition to this, the problem that the hiring processes have had has been given because of irregular acts by officials and/or public servants, through the misuse of the power held, which is indirectly allowed with the existence of rules created outside the context of our reality. Given this, the current publications of profiles to be hired have been complying with the legal parameters, which is why there have been irregular and directed hirings. The methodology identified the application of a pure basic type study, a quantitative approach, a correlational cross-sectional design, the population was 451 public servants with an administrative service contract, under a non-probabilistic sample and delimitation of 95% confidence according to the formula carried out, its equivalent was 208 public servants from UGEL 01 located in the district of San Juan de Miraflores, the instrument used was the questionnaire. It was concluded that there is a relationship between the administrative management and the CAS contractual modality, likewise, between the abuse of power in the administrative management and this with the lack of transparency in the selection processes, acts contrary to the established principles, those who having knowledge of their functions, they exceed them in the misuse of CAS contracts.

***Keywords*:** Administrative management, CAS contractual modality, principle of legality.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis ha contado con un paradigma positivista, ya que estudia la ciencia del derecho en relación a las normas jurídicas y el proceso actual existente, a través de un análisis a la información tenida; sobre la posible existencia de un proceso contractual abusivo, el cual vulnera los derechos y oportunidades laborales de otros a causa de una negociación interna, problema que trasciende y afecta a la sociedad en lo particular postulantes a servidores públicos bajo contrato CAS, siendo dicho problema un tema merecedor de estudio, el cual es real y de preocupación de muchos.

De acuerdo con los resultados de estudio se ha constatado que la gestión administrativa ha sido muy vinculada con la corrupción, en esferas internacionales y nivel mundial, el cual genera un gran desorden en la gestión del Estado y sus entidades, caos dado a través del mal uso del presupuesto del estado, la omisión de procesos justos y la vulneración de oportunidades laborales, corrompiendo así toda la gestión a brindar.

Por otra parte, este estudio tuvo como objetivo general; determinar de qué manera se relaciona la Gestión Administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores periodo 2020.

Finalmente se determinó que este estudio estuvo dividido en los siguientes capítulos:

Capítulo I, problema de investigación, en esta secuencia se ha detallado el planteamiento del problema, la realidad problemática, el significado de preguntas de investigación, el problema general, los problemas específicos, la justificación e importancia, la justificación legal, teórica, practica, metodológica, social y la importancia, el significado de las limitaciones de la investigación, la limitación

bibliográfica, temporal y económica, el significado de las delimitaciones de la investigación, la delimitación espacial, temporal, de población, teórica, el significado de los objetivos de la investigación, el objetivo general y objetivos específicos.

Capítulo II, marco teórico, en esta secuencia se establecieron los antecedentes de la investigación, los antecedentes internacionales y nacionales y las bases teóricas.

Capítulo III, marco metodológico, en esta secuencia se estableció el tipo de investigación, el enfoque, diseño, nivel, su población, muestra, la hipótesis general e hipótesis específicas, su operacionalización, las tablas de la operacionalización de las variables, el método y técnica e instrumento de recolección de datos, el análisis estadístico e interpretación de los resultados, el procesamiento de datos y el análisis de datos.

Capítulo IV, análisis e interpretación de datos, en esta secuencia se establecieron los resultados descriptivos de las dimensiones con la variable, el análisis de fiabilidad de las variables, la validación de instrumentos, la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas.

Capítulo V, discusiones, conclusiones y recomendaciones, en esta secuencia se ha detallado las discusiones en cuanto a los resultados tenidos en la hipótesis general y específicas, basando dichos resultados a las teorías y antecedentes, he determinado conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La mala gestión administrativa en las contrataciones es un tema muy delicado y mencionado por distintos tesistas, en vista a problemas reales, el cual es preocupante y existente en muchos países como en el nuestro. A través del presente trabajo se pretende aportar al fenómeno planteado una posible solución, ya que el problema va día a día en aumento en muchas de las entidades públicas.

Lo que se pretende es que a través de la exposición de estos problemas se evite la vulneración de derechos y oportunidades laborales, el problema planteado se da a causa de la existente corrupción en los servidores y funcionarios; delito común en el sector público, donde funcionarios y/o servidores con cargo e injerencia a decisiones internas, menoscaban el principio de mérito, de igualdad de oportunidades y el de profesionalismo, los cuales deberían primar en toda gestión pública, vulnerando así la oportunidad al derecho al trabajo u oportunidades laborales.

Según Rico (2017) quien hizo mención que:

> El fenómeno de la mala gestión administrativa en las contrataciones y la lucha contra la corrupción es un problema internacional, conocido y muy repetitivo, fenómeno existente en Colombia, donde se busca aplicar el principio de la trasparencia a las contrataciones del estado colombiano, quien se ha encontrado con un 91% de entidades que actúan bajo el delito de soborno, teniendo un nivel muy alto de corrupción. (p. 4)

Por otra parte, en el ámbito peruano, la nación estaría perdiendo aproximadamente 10 mil millones de soles a causa de actos corruptos, detectados por la Contraloría en un promedio de la tercera parte, no obstante, a pesar de dicho reporte, las cifras reales aún son un misterio ya que tales datos se mantienen en

mucha reserva, siendo su accionar ilegal, con consecuencias difícilmente conocidas por las autoridades.

Existe un ranking de países con mayor y menor corrupción, el cual nos vislumbra el gran problema existencial, generando ello gran temor y desconfianza en los profesionales y en su participación a convocatorias a postular.

Nuestro país conceptualiza al abuso de poder como las atribuciones otorgadas para los fines públicos, las cuales son utilizada de manera arbitraria, nuestro Código Penal tipifica el delito en su capítulo II llamado: Delitos de funcionarios públicos, sección I de Abuso de Autoridad y artículo 376, el cual es activo a causa de las múltiples denuncias y tesis existentes sobre el tema.

El problema evidenciado en los procesos de contratación ha sido dado a causa de actos irregulares por parte de los funcionarios y/o servidores públicos, a través del mal uso del poder tenido, el cual es indirectamente permitido con la existencia de normas creadas fuera del contexto de nuestra realidad, se tiene esta conclusión por las actuales publicaciones de perfiles a contratar, no existiendo un control debido y necesario para evitar contrataciones irregulares y direccionadas.

Este problema planteado no solo se haya en el indebido ingreso de las personas, sino también en las remuneraciones que estas perciben, no siendo concordantes con las percepciones de profesionales verdaderamente capacitados para la toma del puesto ganado.

Sobre lo manifestado es necesario precisar que el decreto referido no detalla los términos de referencia a solicitar según cada cargo, en ese sentido, la entidad se ve en la libertar de indicarlo, siendo ello carta libre para el beneficio propio o de terceros, estando frente a procesos direccionados, en contradicción a los principios establecidos por el legislador.

Sobre el particular, el régimen CAS es muy débil frente a las malas prácticas, abuso de poder administrativo y corrupción, según nuestra realidad existe, permitiendo así la vulneración de oportunidades laborales, siendo la presente tesis de aporte y suma al fenómeno bajo la modificación del decreto legislativo, donde se deba indicar los perfiles según cargos y la remuneración debida al cargo a solicitar.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores periodo 2020?

Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores periodo 2020?

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la falta de trasparencia en los procesos de selección en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores en el periodo 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores periodo 2020.

Objetivos específicos

Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores periodo 2020.

Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y la falta de trasparencia en los procesos de selección en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores en el periodo 2020.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Esta secuencia establece las razones importantes para la realización de una investigación, es el propósito bien definido por el cual se da inicio al trabajo, planteado debidamente bajo argumentos.

Justificación teórica

La justificación obtenida es el de poder aportar a la lucha contra las malas prácticas, el abuso del poder administrativo y la corrupción, siendo de importancia para los ciudadanos y miles de profesionales, el sustento o justificación está basada en las revistas citadas, fuentes teóricas y definiciones u repositorios entre otros.

Justificación práctica

El presente trabajo estuvo dirigido hacia una población ya establecida, siendo los servidores públicos bajo contrato administrativo de servicios, la muestra establecida trata de servidores conocedoras del tema. La presente tesis tiene como deseo aportar bajo mecanismos de control una lucha contra el fenómeno existente, teniendo como intención el poder lograr contratos debidamente establecidos, siendo realizado a través de perfiles tipificados por el Decreto Legislativo, donde se indiquen los cargos y la escala remunerativa justa a remunerar.

Justificación metodológica

El presente estudio de investigación se justificó de la manera metodológica por el hecho de que se elabora un instrumento que sirve para la ejecución y además puede servir para otros, trabajos que tengan las mismas variables de estudio.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación bibliográfica

Esta limitación se dio en la búsqueda de bibliografía respecto al tema o variables, inconvenientes tenidos en su momento, pero se pudo utilizar

adecuadamente los recursos tenidos, tales como las fuentes de información virtual, siendo así las limitaciones indicadas superadas mediante tesis, revistas y guías web de distintos autores sobre el tema planteado.

Limitación temporal

En esta secuencia ha existido el aspecto de la limitación temporal por el hecho de las actividades que ha realizado el autor, implicaron ciertas dificultades para la culminación de la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Diego (2018) puso de manifiesto su estudio sobre, el problema de la corrupción y las medidas de solución. El objetivo principal ha sido el de formar representantes con principios y valores, y detener la corrupción, se concluyó que la creación de redes institucionales combate la corrupción, rescatando la ética pública, obteniendo resultados benéficos permanentes a favor de todo el país. La corrupción se centra en los distintos gobiernos y administración pública, siendo la corrupción uno de los más grandes impedimentos para el desarrollo regional.

Miranzo (2018) estableció su estudio sobre, la corrupción y las políticas públicas. El objetivo se enfocó en poder depurar la corrupción bajo incentivos y el aproximarse a la integridad, el método utilizado fue deductivo, concluyendo que la corrupción es un mal de la democracia, deteriorando el sector económico. La aproximación que se hace para a la integridad es propuesta en vista a la realidad de la contracción publica, buscando con ello depurar los conflictos de intereses, la existencia de la corrupción y todos sus alcances, a través de incentivos.

Aymerich (2015) estableció su estudio sobre, corrupción y contratación pública. En donde se concluyó que en vista al fraude y tráfico de influencias se tuvo el informe de anticorrupción por parte de la Unión Europea. El problema es de preocupación ciudadana, de traición al sistema político, la cual trae genera un gran coste económico a través de indebidas contrataciones públicas, quienes a través de la discrecionalidad poco hacen para haber transparencia en los términos contratos.

Martínez (2015) puso de manifiesto su estudio sobre, corrupción en la contratación pública y el principio de transparencia. El objetivo consistió en presentar medidas legales para prevenir la existencia de la corrupción, abuso de poder y

acciones arbitrarias, a través de la transparencia, su instrumento utilizado fue la entrevista y su metodología fue deductivo, concluyendo que la corrupción es una plaga que menoscaba y deteriora la democracia y el esperado estado de derecho. La transparencia es el antídoto necesario para acabar con la corrupción, irregularidades responsabilidades que estás puedan generar con sus actos.

Luna (2014) estableció su estudio sobre, mecanismos jurídicos contra la corrupción y las medidas legislativas. Se identificó, estudió y analizó el problema desde su parte legal, precisando la necesidad de fortalecer mecanismos jurídicos en lucha contra la corrupción administrativa en las contrataciones públicas, a través de soluciones integrales, bajo la participación activa de la ciudadanía por medios de control social.

Antecedentes nacionales

Aquino (2018) estableció su estudio sobre, la política criminal y la corrupción en el Perú. En donde se concluyó que a mayor pena más efectiva es la prevención. La reparación al daño causado es una forma de lucha contra la corrupción, dejando de lado la prevención al delito, y estudiando las consecuencias que estas generan, bajo una respuesta punitiva exacerbada.

Guevara (2018) estableció su estudio sobre, los delitos de cohecho y la intervención de la potestad punitiva del Estado. En donde se concluyó que, el cohecho es un delito de actividad y se da con la solicitud y/o aceptación del beneficio propuesto al funcionario, donde los miembros de la policía vulneraron leyes establecidas, principios, reglamentos y valores.

Ramos (2018) puso de manifiesto su estudio sobre, conducta ética y actos de corrupción. Habiéndose concluido que, la corrupción se centra en los distintos

gobiernos y administración pública, siendo la corrupción uno de los más grandes impedimentos para el desarrollo nacional.

Vásquez (2018) estableció su informe final sobre, las contrataciones del estado y el principio de transparencia. En donde se estableció que a causa de la existencia de la discreción y de la carencia de un sistema de control efectivo, los actos de corrupción son muy acercados a la impunidad, por lo que se requiere un cambio de gestión, bajo mecanismos de trasparencia y participación ciudadana y denuncias en contra de la corrupción.

Guevara (2016) estableció su estudio sobre, percepción de corrupción y la actuación del ministerio público. En donde se concluyó que, el problema evidenciado en los procesos de contratación ha sido dado a causa de actos irregulares por parte de los funcionarios y/o servidores públicos, a través del mal uso del poder tenido, el cual es indirectamente permitido con la existencia de normas creadas fuera del contexto de nuestra realidad, por ello, estas circunstancias constituyen actos de corrupción ya que la actuación de los funcionarios públicos son contrarias a la ley, debiendo el ministerio publico ejercer la persecución penal.

2.2. Bases teóricas y científicas

Gestión administrativa

La gestión administrativa es el dirigir y el mantener el control correcto de los recursos dados en una organización, con el único objetivo de obtener buenos y los mejores resultados para la empresa u entidad. Son los hechos realizados que ayudan a una entidad a alcanzar el éxito. Es el conjunto de formas, acciones y mecanismos usados en una entidad con el fin de alcanzar los objetivos trazados.

Esta gestión es ofrecida a través de las competencias dirigidas a ejecutar funciones administrativas dentro de la entidad, teniendo como fin el responsable de

la gestión administrativa el de garantizar el desarrollo de la responsabilidad tenida, bajo caracteres de capacidad, dirección, fundamentos coherentes para llevar a cabo una situación en cumplimiento de los objetivos deseados según la necesidad de la entidad.

Elementos de la gestión administrativa

- **Gestión**

  Son las acciones que permiten continuar de manera correcto con las actividades de una entidad, es todo aquel trámite que se realiza para resolver una situación o materializar un proyecto.

- **Administrativo**

  Se encuentra enlazada al funcionamiento, rendimiento y a la estructura de una entidad, viene del vocablo administración, la cual planifica, organiza, dirige y controla los recursos de la entidad y sus actividades, con la intención de lograr los objetivos propuestos, de manera eficiente y eficaz.

Finalidad

Su finalidad es la búsqueda del correcto uso de los recursos de una empresa y/o entidad y con ello poder alcanzar los objetivos esperados.

Importancia

Viene a ser la clave, dado como base de ejecución y cumplimiento de los objetivos planteados, así como del crecimiento de la entidad.

Modalidad contractual CAS

Es el reglamento donde se indica el método a ser utilizado por las entidades públicas respecto al proceso CAS, pudiendo ser determinado en etapas tales como la preparatoria, mediante requerimiento donde se detalla la descripción del servicio y los requisitos que los postulantes deben de tener, asimismo, se comprende en la

etapa de convocatoria, respecto a la publicación de las plazas a contratar, la selección y evaluación de lo solicitado y la suscripción, y el registro del contrato, todo ello bajo un proceso sin perfiles por competencias establecidos por el Poder Ejecutivo.

La modalidad contractual CAS, es la forma en cómo se realizará la contratación CAS, establecida bajo un proceso y selección de perfiles no especificados por el Decreto legislativo. Es el proceso realizado para la publicación u evaluación y elección de un ganador a cierta plaza o cargo.

Elementos

a) Sujetos; bajo la modalidad o proceso contractual establecido por la entidad, los sujetos participantes son la entidad contratante y los participantes.
b) Objeto; la contratación del servidor público, realizado bajo los criterios establecidos por la entidad y aceptados por medio del contrato.
c) Forma; la modalidad, el proceso de selección terminado bajo contrato.
d) La administración; la Comisión encargada de la evaluación del cumplimiento del proceso, comisión representante de la entidad.
e) El contrato**;** acuerdo pactado de manera escrita donde se le establecen sus derechos, beneficios, obligaciones y penalidades.

Finalidad

La finalidad de la modalidad de contratación CAS es brindar contrataciones bajo principios de mérito, capacidad, profesionalismo e igualdad de oportunidades.

La finalidad de la modalidad contractual CAS, es el de poder realizar procesos de selección con el fin de contratar un servidor público para una determinada entidad. Siendo nuestra finalidad el de evitar que estos procesos se den mediante criterios preestablecidos y direccionados, se busca aportar a la problemática en la contratación de personas idóneas al cargo.

Importancia

Los Contratos Administrativos son necesarios e importantes para la sociedad, ya que a través de esta la administración puede brindar servicios necesarios en bien de la entidad de los ciudadanos dependiendo la función de esta, y la realización o modalidad de contratación es importante como materia de estudios ya que no se establecen a qué tipo de profesional contratar según cargo.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

- **Principio de igualdad**

  La igualdad debe ser otorgada a la comunidad a todos como virtud soberana, la igualdad de recursos, oportunidades, talento, fortaleza, carácter u ambición, en el presente caso bajo la acción de poder obtener una evaluación correcta y contratos justos, basados en un proceso de competencia igualitaria y de mérito.

- **Gestión administrativa**

  Los hechos que hacen que una entidad alcance los objetivos marcados y el éxito esperado.

- **Contratos**

  Es el acuerdo o pacto escrito, donde las partes intervinientes se comprometen a cumplir con condiciones establecidas entre ambas.

- **Corrupción**

  La corrupción se centra en los distintos gobiernos y administración pública, siendo la corrupción uno de los más grandes impedimentos para el desarrollo nacional.

- **Mecanismos**

  Procesos que producen efectos, acciones que facilitan el resultado esperado, respecto a la administración pública.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación ha sido básico puro y fundamental, por el hecho de que la investigación, sirve para generar otra investigación y asimismo es original, por lo tanto, se fundamente en la ciencia.

El enfoque de la presente investigación ha sido cuantitativo por el hecho de se busca cuantificar las variables, en todo caso medirlas para luego poder correlacionarlas.

Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación fue de carácter no experimental con subdivisión de ser transversal.

Por otra parte, la presente investigación se ubicó en un tercer nivel teniendo presente que el primer nivel fue exploratorio, el segundo fue descriptivo y el tercero fue correlacional por el cual se busca vincular las variables.

3.2. Población y muestra

Población

La población estuvo determinada por 451 trabajadores y/o servidores públicos entre varones y mujeres, trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios. Siendo dicha población delimitada en la UGEL.01 ubicada en el distrito de San Juan de Miraflores.

Muestra

La muestra es un subconjunto, el cual representa una parte de la población de manera representativa, siendo la muestra de la investigación no probabilístico, porque la selección no es al zar sino a una muestra especifico, aplicándose el instrumento de evaluación a los trabajadores con contrato administrativo de servicios de la UGEL.01

ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, siendo el método utilizado en la presente investigación el muestreo bajo el siguiente cálculo:

Figura 1

Fórmula empleada para determinar la muestra de estudio

n = tamaño de la muestra =??

N = Población o universo = 451

Z = nivel de confianza = 95% = 1.96

p = Probabilidad de favor = 0.5

q = Probabilidad en contra = 0.5

e = error muestral = 5% = 0.05

Siendo su fórmula:

n = ((Z*Z) *N*p*q) /((e*e) (N-1) + (Z*Z) *p*q)

n = ((1.96*1.96) *451*0.5*0.5) / ((0.05*0.05) *(451-1) + (1.96*1.96) *(0.5*0.5))

n = 207.70

n = 208 = tamaño de la muestra

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Hipótesis específicas

Hi1: Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Hi2: Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y la falta de transparencia en los procesos de selección en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Se establecieron las siguientes variables:

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Modalidad contractual Cas

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

Variable 1	Definiciones		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
	Conceptual	Operacional				
Gestión Administrativa	Es el conjunto de hechos que permiten que una empresa u entidad pueda alcanzar el éxito o no.	Se medirá a través de un cuestionario basado de 10 preguntas establecidas en la variable 1 los cuales serán respondidos por los servidores con contrato administrativo de servicios, trabajadores de la UGEL 01 ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores.	Arbitrariedad en la gestión administrativa	Ventajas	¿Considera usted que el brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios?	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de desacuerdo ni de acuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
				Acto impropio	¿Considera usted que en las contrataciones administrativas se dan actos impropios?	
				Cumplimiento de obligaciones	¿Considera usted que en los procesos de contratación los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones?	
				Aprovechamiento de cargo	¿Considera usted que el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes?	
				Donativos	¿Considera usted que la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS?	
			Derecho a la igualdad	Oportunidad Laboral	¿Considera usted que la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona?	
				Necesidad	¿Considera usted que hay necesidad de crear perfiles contractuales por cargos?	
				Legal	¿Considera usted que es legal establecer escalas remunerativas por puestos?	
				Fundamental	¿Considera usted que es fundamental la trasparencia en los procesos laborales?	
				Justo	¿Considera usted que los actuales procesos contractuales son justos?	

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

Variable 2	Definiciones		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
	Conceptual	Operacional	Abuso de poder	Alterados	¿Considera usted que los procesos contractuales son alterados?	5= Totalmente de acuerdo
Modalidad contractual Cas	Es el procedimiento, las etapas realizadas en el proceso de contratación, tales como la preparatoria donde se realiza el requerimiento e indica la descripción del servicio y los requisitos a tener los postulantes. La etapa de la convocatoria es la publicación de la plaza, la selección y la evaluación de lo solicitado para seguir con la elección y suscripción del contrato, todo bajo un proceso sin perfiles establecidos por competencias.	Se medirá a través de un cuestionario basado de 10 preguntas establecidas en la variable 2, los cuales serán respondidos por los trabajadores con contrato administrativo de servicios de la UGEL 01 ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores.		Perfiles	¿Considera usted que los perfiles a solicitar deben estar de acorde al cargo?	4= De acuerdo 3= Ni de desacuerdo ni de acuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
				Justificación documental	¿Considera usted que es necesario se justifique documentalmente bien un cargo?	
				Estructuración remunerativa	¿Considera usted que se necesita de una estructuración remunerativa para una correcta gestión?	
				Entidad	¿Considera usted que la entidad a contratar deba ser quien indique el perfil a solicitar?	
			Falta de transparencia en los procesos de selección	Supervisión	¿Considera usted que debe haber supervisión en los procesos de contratación?	
				Gestión	¿Considera usted que hay la necesidad de una correcta gestión?	
				Profesionalidad	¿Considera usted que los servidores públicos deben ser profesionales muy preparados?	
				Transparencia	¿Considera usted que la trasparencia es fundamental para los procesos de contratación?	
				Igualdad	¿Considera usted que hay igualdad en los actuales procesos laborales?	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos

El método utilizado en la presente investigación de tipo cuantitativa es el hipotético deductivo pretendiendo aclarar el asunto partiendo de una hipótesis a la deducción, para ver la respuesta.

Técnicas

La información ha sido recolectada mediante encuestas, la cual ha servido aplicada para la obtención de la información necesitada. En ese sentido, también fue necesario la elaboración de un instrumento para recolectar datos, siendo el cuestionario el cual plazo una serie de preguntas mediante una escala de Likert.

3.6. Procesamiento de los datos

Los datos obtenidos en el cuestionario fueron procesados mediante el SPSS, a fin de medir las variables y obtener la fiabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Cabe mencionarse que para obtener la fiabilidad se utilizó el cuestionario con 18 preguntas previamente validadas por los expertos, las cuales fueron respondidos por los 208 trabajadores con contrato administrativo de servicios entre varones y mujeres, servidores de la UGEL 01 de San Juan de Miraflores, quienes tiene un nivel de confianza de 95%.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	**Válido**	208	100,0
	Excluido	0	0
	Total	208	100,0

Interpretación

Del 100% de la población, la muestra tomada es de 208 servidores públicos con contrato administrativo de servicios, trabajadores de la UGEL 01 a encuestar.

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	**N° de elementos**
0, 749	18

Interpretación

El análisis de fiabilidad de las preguntas seleccionadas demuestra que la fiabilidad es de 0,749 según el alfa de Cronbach.

Por lo tanto, el cuestionario confiable fue aplicado a los 208 servidores públicos los cuales cumplen con las características necesarias respecto a la problemática. Su muestra es obtenida mediante el estadístico Alpha de Cronbach, el cual dio como resultado un 0,749 siendo la confianza buena.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

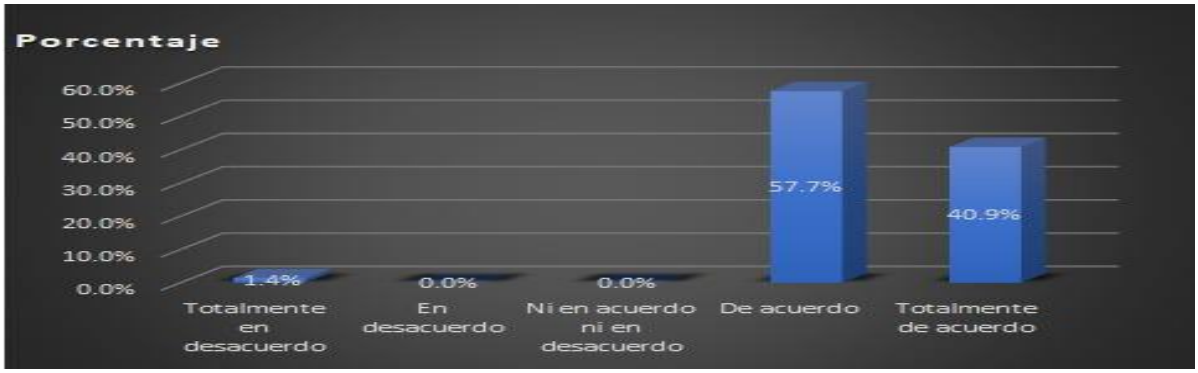
Tabla 5

Resultado de, brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	03	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	0	0	0	0
	Ni en acuerdo ni en	0	0	0	0
	desacuerdo	120	57,7	57,7	57,7
	De acuerdo	85	40,9	40,9	40,9
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 2

Resultado de, brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios



Interpretación

El 1,4% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo en decir que el brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios, 120 trabajadores que son el 57,7% del total, respondieron que están en de acuerdo con la idea de que brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios, 85 trabajadores que son el 40,9% del total, respondieron que están totalmente de acuerdo con la idea de que el brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios

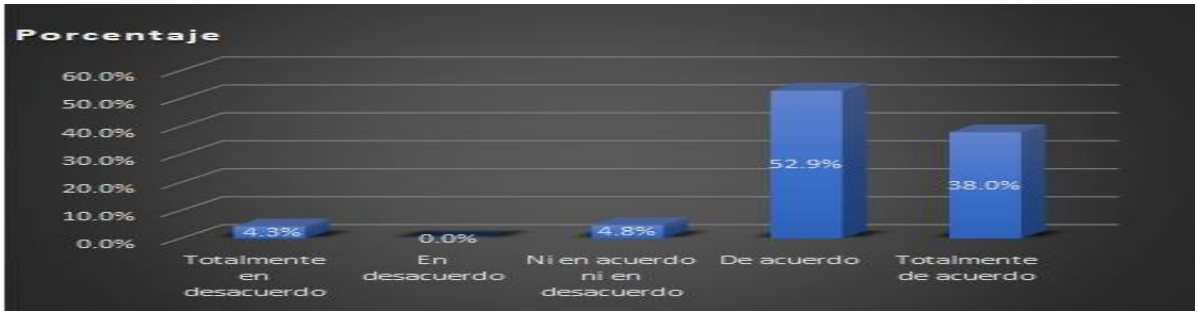
Tabla 6

Resultado de, en las contrataciones administrativas se dan a través de acto impropios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	09	4,3	4,3	4,3
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	4,8	4,8	4,8
	De acuerdo	110	52,9	52,9	52,9
	Totalmente de acuerdo	79	38,	38,	100,
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de, en las contrataciones administrativas se dan a través de acto impropios



Interpretación

Se observa 09 trabajadores que son el 4,3% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo en decir que en las contrataciones administrativas se dan actos impropios, 10 trabajadores que son el 4,8% del total, respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la idea de que en las contrataciones administrativas se den actos impropios. 110 trabajadores que son el 52,9% del total respondieron que están de acuerdo en decir que en las contrataciones administraciones se dan actos impropios, 79 trabajadores que son el 38% del total respondieron que están totalmente de acuerdo en decir que en las contrataciones administrativas se dan actos impropios.

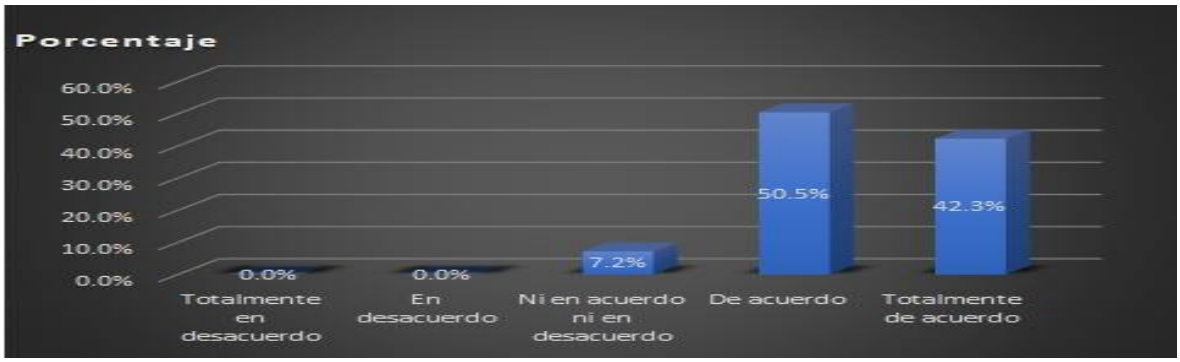
Tabla 7

Resultado de, en los procesos de contratación, los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	15 1	7,2	7,2	7,2
	De acuerdo	05	50,5	50,5	50,5
	Totalmente de acuerdo	88	42,3	42,3	
	Total	208	100,0	100,0	100,0

Figura 4

Resultado de, en los procesos de contratación, los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones



Interpretación

Se observa que 15 trabajadores que son el 7,2% del total respondieron que no están en acuerdo ni en desacuerdo en decir que en el proceso de la contratación los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones, 105 trabajadores que son el 50,5% del total respondieron que están de acuerdo en decir en decir que en el proceso de la contratación los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones, 88 trabajadores que son el 42,3% del total respondieron que están totalmente de acuerdo en decir en decir que en el proceso de la contratación los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones.

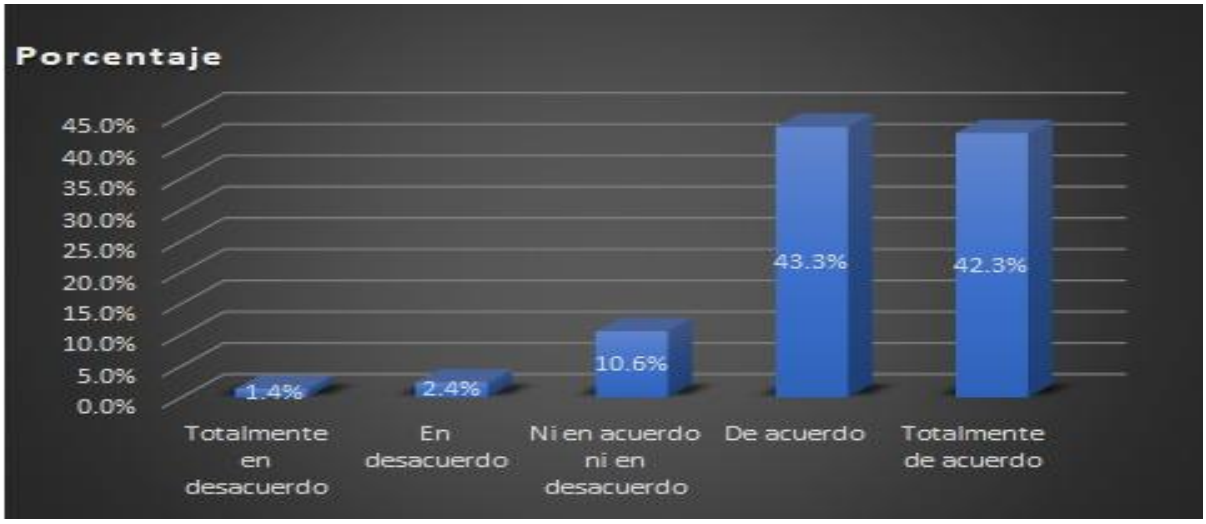
Tabla 8

Resultado de, el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	03	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	05	2,4	2,4	2,4
	Ni en acuerdo ni en	22	10,6	10,6	10,6
	desacuerdo	90	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	88	42,3	42,3	100,0
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 5

Resultado de, el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes



Interpretación

El 1,4% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo en decir que el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes, en tanto que el 2,4% del total respondieron que están en desacuerdo, por otra parte, el 10,6% del total, respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, asimismo el 43,3% del total respondieron que están de acuerdo, finalmente el 42,3% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

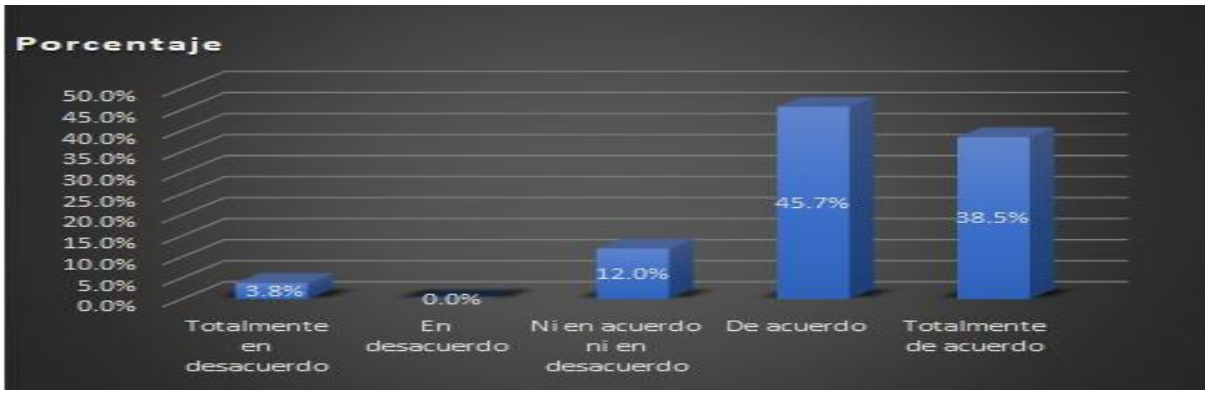
Tabla 9

Resultado de, la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	08	3,8	3,8	3,8
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en	25	12,0	12,0	12,0
	desacuerdo	95	45,7	45,7	45,7
	De acuerdo	80	38,5	38,5	100,0
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 6

Resultado de, la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS



Interpretación

De los 208 encuestados; 08 trabajadores que son el 3,8% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo en decir que la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS, 25 trabajadores que son el 12% del total, respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la idea de que la aceptación de donativos pueda influir en las evaluaciones CAS, 95 trabajadores que son el 45,7% del total respondieron que están de acuerdo en decir que la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS, 80 trabajadores que son el 38,5% del total respondieron que están totalmente de acuerdo en decir la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS.

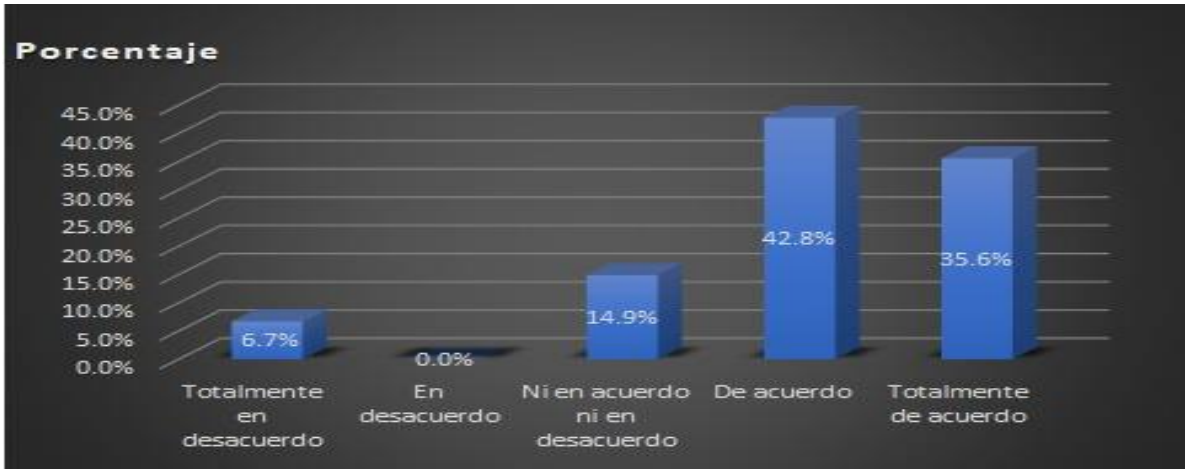
Tabla 10

Resultado de, la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	31	14,9	14,9	14,9
	De acuerdo	89	42,8	42,8	42,8
	Totalmente de acuerdo	74	35,6	35,6	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 7

Resultado de, la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona



Interpretación

Se evidencia que 14 trabajadores que son el 6,7% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo en decir que la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona, por otra parte, 31 trabajadores que son el 14,9% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, asimismo, 89 trabajadores que son el 42,8 % del total respondieron que están de acuerdo, por otro lado, 74 trabajadores que son el 35,6% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

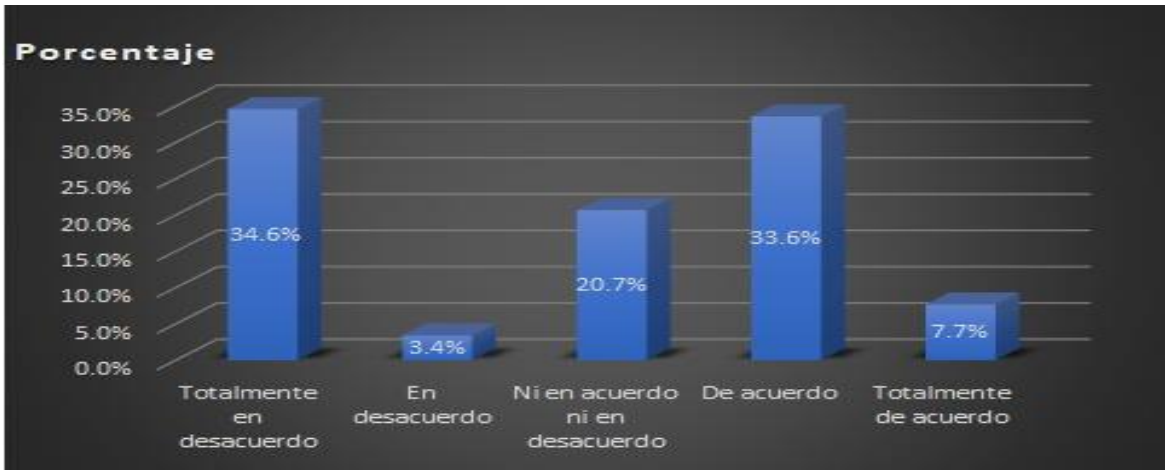
Tabla 11

Resultado de, hay necesidad de crear perfiles contractuales por cargos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	72	34,6	34,6	24,6
	En desacuerdo	07	3,4	3,4	3,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	43	20,7	20,7	20,7
	De acuerdo	70	33,6	33,6	33,6
	Totalmente de acuerdo	16	7,7	7,7	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 8

Resultado de, hay necesidad de crear perfiles contractuales por cargos



Interpretación

De los 208 encuestados; 72 trabajadores que son el 34,6% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, por otra parte, 07 trabajadores que son el 3,4% del total respondieron que están en desacuerdo, así mismo. 43 trabajadores que son el 20,7% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, 70 trabajadores que son el 33,6% del total respondieron que están de acuerdo, y finalmente 16 trabajadores que son el 7,7% del total, respondieron que están totalmente de acuerdo.

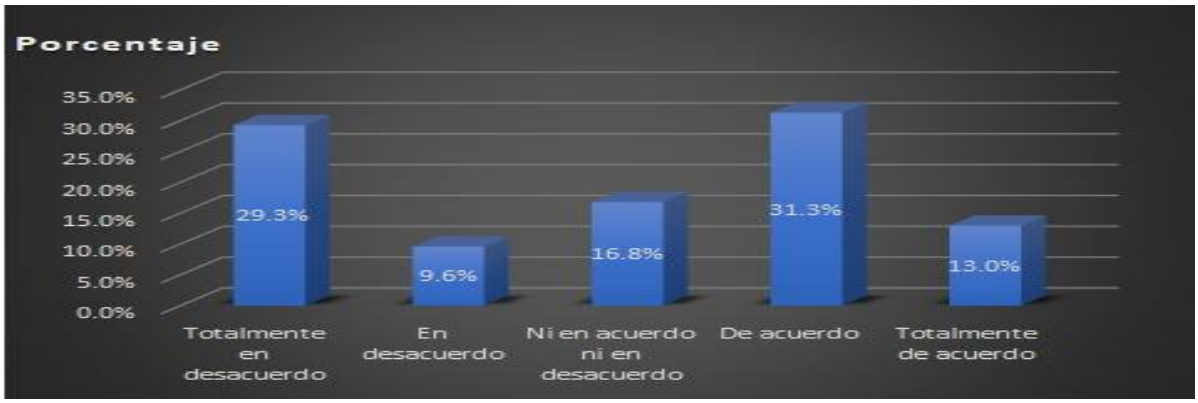
Tabla 12

Resultado de, es legal establecer escalas remunerativas por puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	61	29,3	29.3	29,3
	En desacuerdo	20	9,6	9,6	9,6
	Ni en acuerdo ni en	35	16,8	16,8	16,8
	desacuerdo	65	31,3	31,3	31,3
	De acuerdo	27	13,	13,	100,0
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 9

Resultado de, es legal establecer escalas remunerativas por puestos



Interpretación

De los 208 encuestados; 61 trabajadores que son el 29,3% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, por otra parte, 20 trabajadores que son el 9,6% del total respondieron que están en desacuerdo, asimismo, 35 trabajadores que son el 16,8% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, 65 trabajadores que son el 31,3% del total respondieron que están de acuerdo, y por último, 27 trabajadores que son el 13% del total respondieron que están totalmente de acuerdo en decir que es legal establecer escalas remunerativas por puestos.

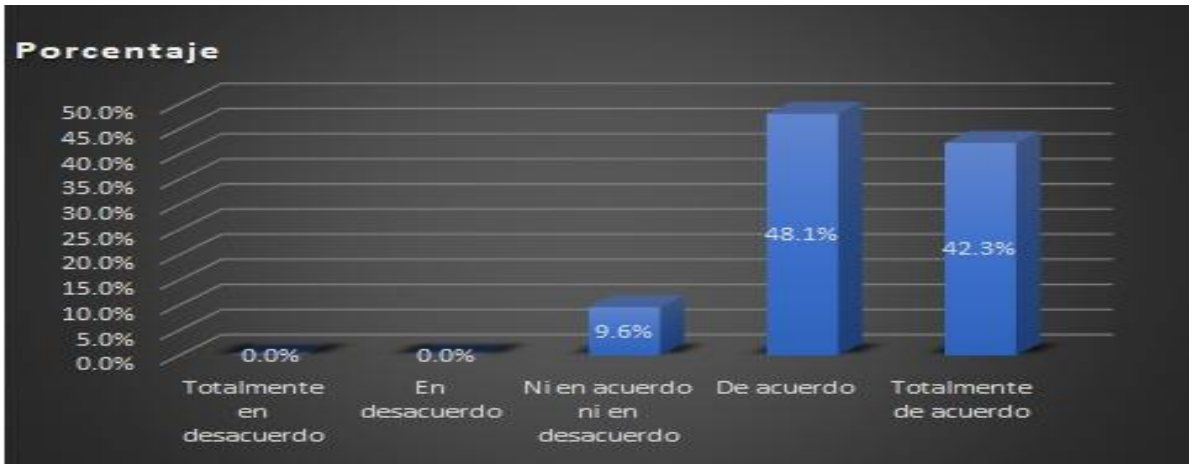
Tabla 13

Resultado de, es fundamental la trasparencia en los procesos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	9.6	9,6	9,6
	De acuerdo	100	48,1	48,1	48,1
	Totalmente de acuerdo	88	42,3	42,3	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 10

Resultado de, es fundamental la trasparencia en los procesos laborales



Interpretación

De los 208 encuestados; 20 trabajadores que es el 9,6% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo en decir que sea fundamental la trasparencia en los procesos laborales, 100 trabajadores que son el 48,1% del total respondieron que están de acuerdo en decir que es fundamental la trasparencia en los procesos laborales, 88 trabajadores que son el 42,3% del total respondieron que están totalmente de acuerdo en decir que es fundamental la trasparencia en los procesos laborales.

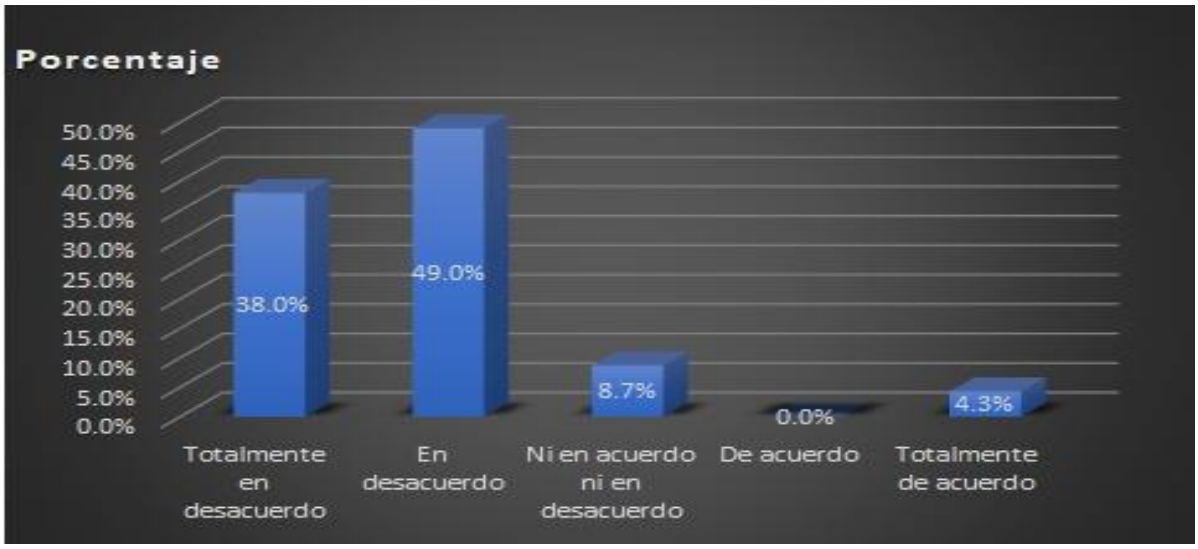
Tabla 14

Resultado de, los actuales procesos contractuales son justos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	79	38,	38,	38,
	En desacuerdo	102	49,	49,	49,
	Ni en acuerdo ni en	18	8,7	8,7	8,7
	desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	De acuerdo	09	4,3	4,3	100,0
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 11

Resultado de, los actuales procesos contractuales son justos



Interpretación

De los 208 encuestados; 79 trabajadores que es el 38% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, asimismo,102 trabajadores que son el 49% del total respondieron que están en desacuerdo, por otra parte, 18 trabajadores que son el 8,7% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, finalmente, 09 trabajadores que son el 4,3% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

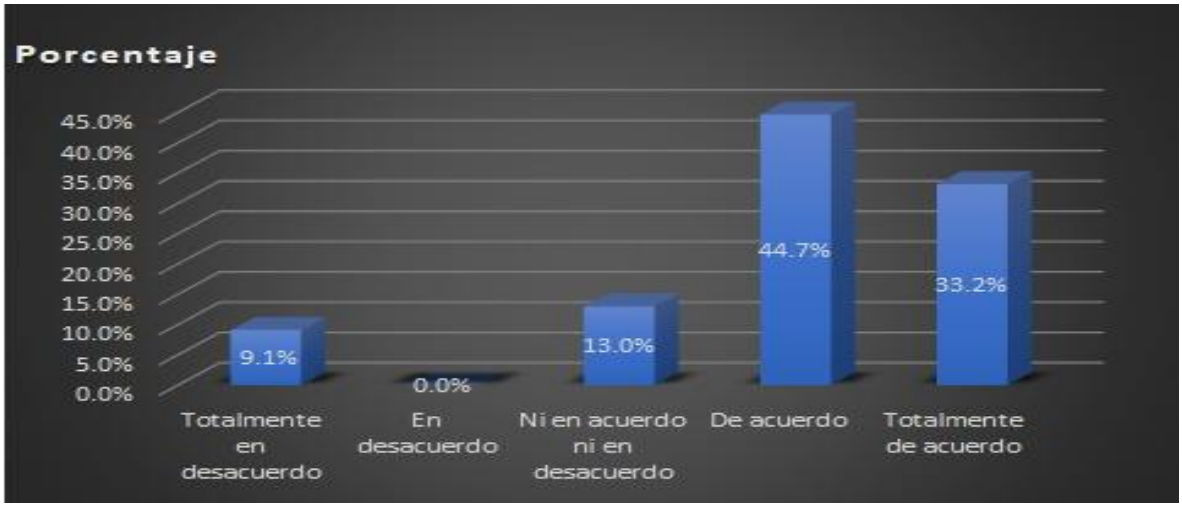
Tabla 15

Resultado de, los procesos contractuales son alterados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	9,1	9,1	9,1
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	27 93	13, 44,7	13, 44,7	13, 44,7
	De acuerdo	69	33,2	33,2	
	Totalmente de acuerdo				100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 12

Resultado de, los procesos contractuales son alterados



Interpretación

De los 208 encuestados; 19 trabajadores que es el 9,1% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo en decir que los procesos contractuales son alterados, 27 trabajadores que son el 13% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo en decir que los procesos contractuales son alterados, 93 trabajadores que son el 44,7% del total respondieron que están de acuerdo en decir que los procesos contractuales son alterados, 69 trabajadores que son el 33,2% del total respondieron que están totalmente de acuerdo en decir que los procesos contractuales son alterados.

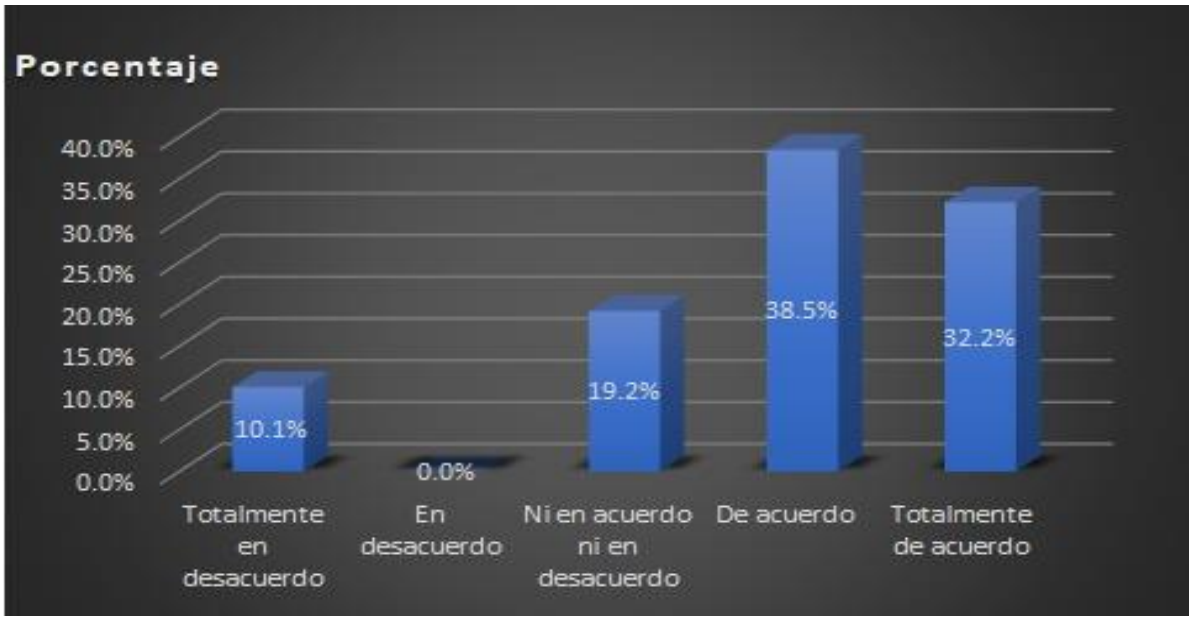
Tabla 16

Resultado de, los perfiles a solicitar deben de estar de acorde al cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	10,1	10,1	10,1
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en	40	19,2	19,2	19,2
	desacuerdo	80	38,5	38,5	38,5
	De acuerdo	67	32,2	32,2	100,0
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 13

Resultado de, los perfiles a solicitar deben de estar de acorde al cargo



Interpretación

De los 208 encuestados; 21 trabajadores que es el 10,1% del total, respondieron que están totalmente en desacuerdo, asimismo, 40 trabajadores que son el 19,2% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, por otra parte, 80 trabajadores que son el 38,5% del total respondieron que están de acuerdo, finalmente, 67 trabajadores que son el 32,2% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

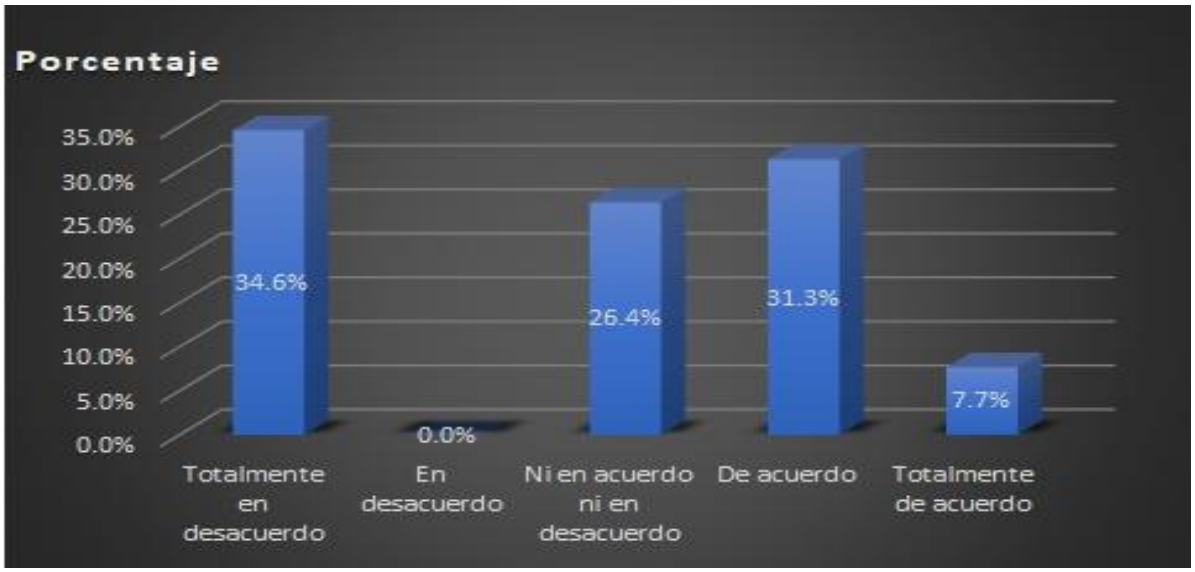
Tabla 17

Resultado de, es necesario se justifique documentalmente bien un cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	72	34,6	34,6	34,6
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en	55	26,4	26,4	26,4
	desacuerdo	65	31,3	31,3	31,3
	De acuerdo	16	7,7	7,7	100,0
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 14

Resultado de, es necesario se justifique documentalmente bien un cargo



Interpretación

De los 208 encuestados; 72 trabajadores que es el 34,6% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, por otra parte, 55 trabajadores que son el 26,4% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, asimismo, 65 trabajadores que son el 31,3% del total respondieron que están de acuerdo, finalmente, 16 trabajadores que son el 7,7% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

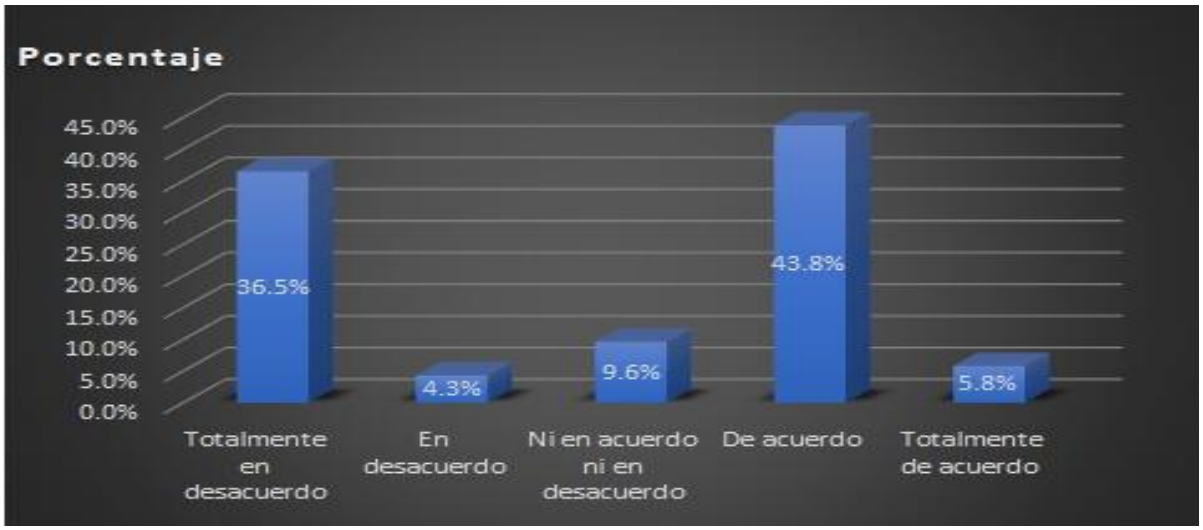
Tabla 18

Resultado de, es necesario una estructuración remunerativa para una correcta gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	76	36,5	36,5	36,5
	En desacuerdo	09	4,3	4,3	4,3
	Ni en acuerdo ni en	20	9,6	9,6	9,6
	desacuerdo	91	43,8	43,8	43,8
	De acuerdo	12	5,8	5,8	100,0
	Totalmente de acuerdo	208	100,0	100,0	
	Total				

Figura 15

Resultado de, es necesario una estructuración remunerativa para una correcta gestión



Interpretación

De los 208 encuestados; 76 trabajadores que es el 36,5% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, asimismo, 09 trabajadores que son el 4,3% del total respondieron que están en desacuerdo, por otra parte, 20 trabajadores que son el 9,6% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, 91 trabajadores que son el 43,8% del total respondieron que están de acuerdo, finalmente 12 trabajadores que son el 5,8% del total, respondieron que están totalmente de acuerdo.

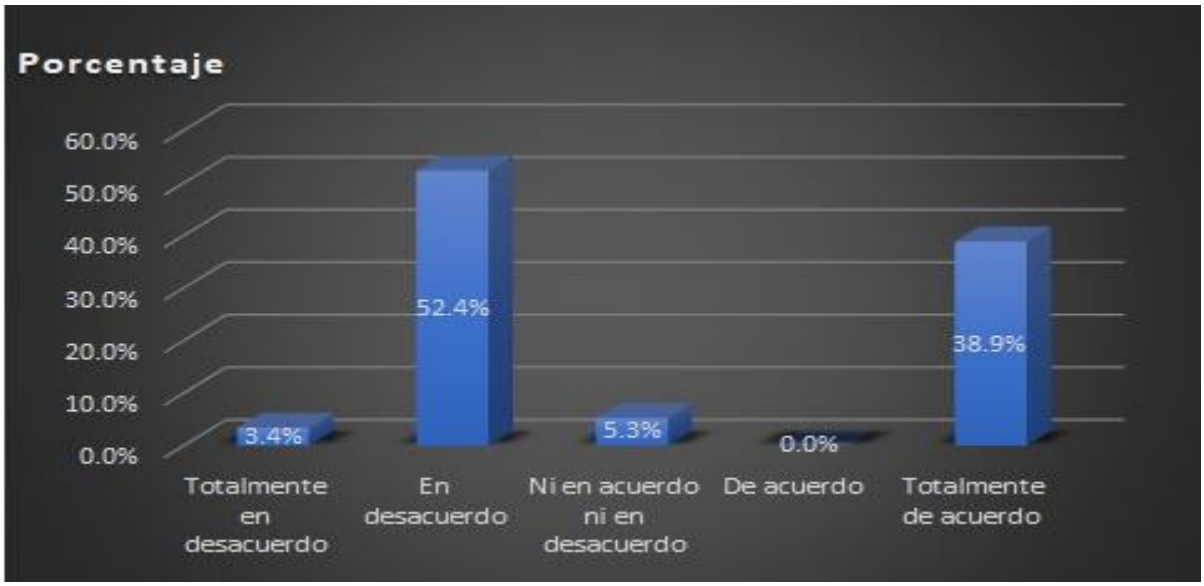
Tabla 19

Resultado de, la entidad a contratar debe ser quien indique el perfil a solicitar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	07	3,4	3,4	3,4
	En desacuerdo	109	52,4	52,4	52,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	11	5,3	5,3	5,3
	De acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Totalmente de acuerdo	81	38,9	38,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 16

Resultado de, la entidad a contratar debe ser quien indique el perfil a solicitar



Interpretación

De los 208 encuestados; 07 trabajadores que es el 3,4% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, así mismo, 109 trabajadores que son el 52,4% del total respondieron que están en desacuerdo, por otra parte, 11 trabajadores que son el 5,3% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, finamente, 81 trabajadores que son el 38,9% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

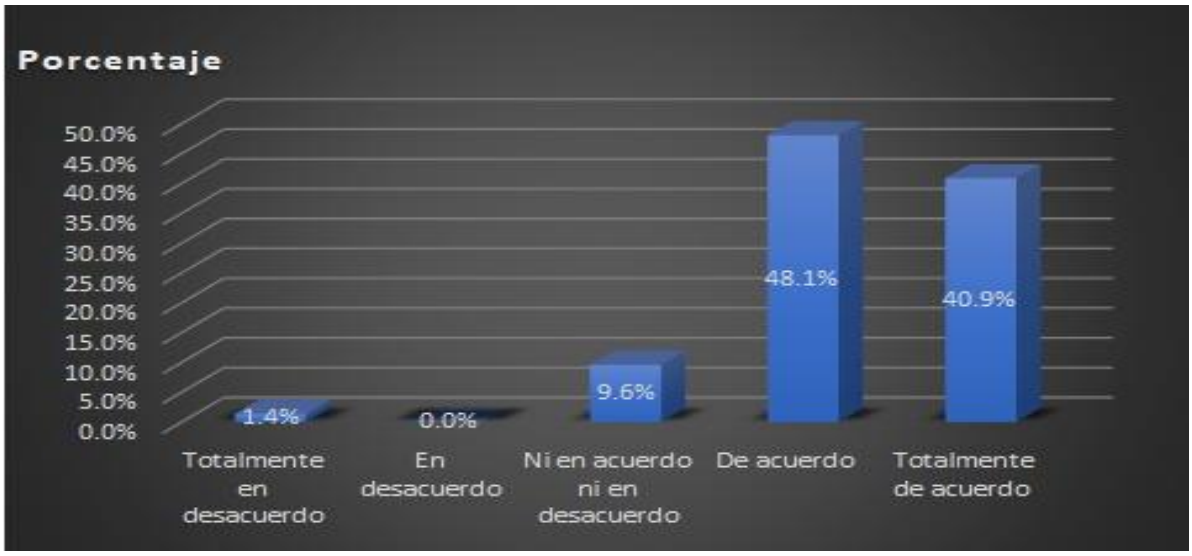
Tabla 20

Resultado de, debe haber supervisión en los procesos de contratación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	03	1,4	1,4	1,4
	En desacuerdo	0,0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	9,6	9,6	9,6
	De acuerdo	100	48,1	48,1	48,1
	Totalmente de acuerdo	85	40,9	40,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 17

Resultado de, debe haber supervisión en los procesos de contratación



Interpretación

De los 208 encuestados; 03 trabajadores que es el 1,4% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, en tanto que, 20 trabajadores que son el 9,6% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, así mismo, 100 trabajadores que son el 48,1% del total respondieron que están de acuerdo, por último, 85 trabajadores que son el 40,9% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

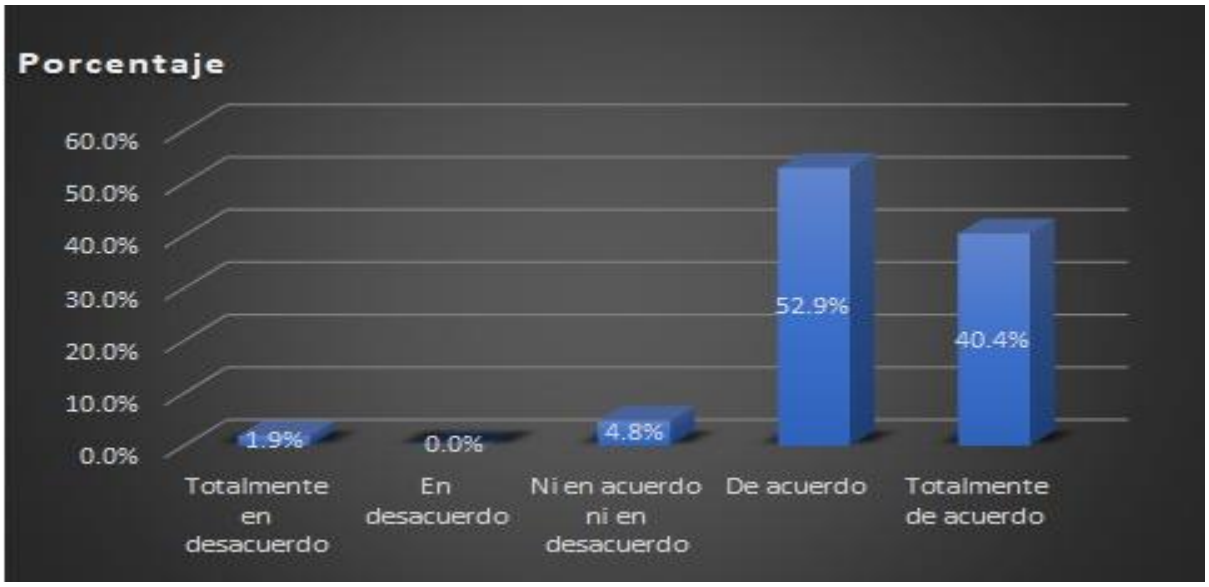
Tabla 21

Resultado de, hay la necesidad de una correcta gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	04	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	0	0,0	0,0	0,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	10	4,8	4,8	4,8
	De acuerdo	110	52,9	52,9	52,9
	Totalmente de acuerdo	84	40,4	40,4	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 18

Resultado de, hay la necesidad de una correcta gestión



Interpretación

De los 208 encuestados; 04 trabajadores que son el 1,9% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, en tanto que, 10 trabajadores que son el 4,8% del total respondieron no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, asimismo, 110 trabajadores que son el 52,9% del total respondieron que están de acuerdo, por último, 84 trabajadores que son el 40,4% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

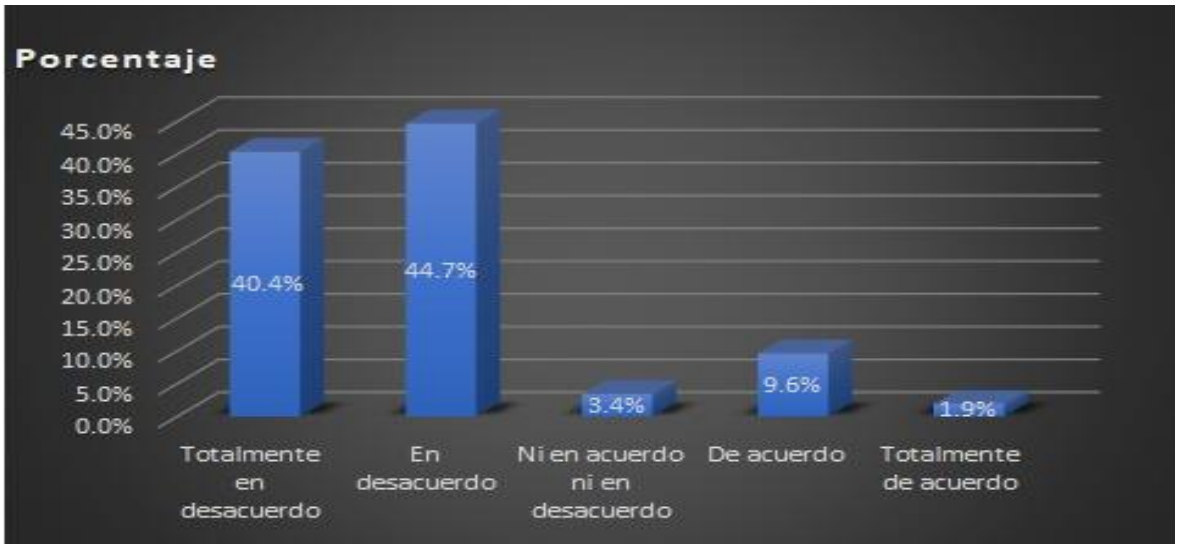
Tabla 22

Resultado de, hay igualdad en los actuales procesos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	84	40,4	40,4	40,4
	En desacuerdo	93	44,7	44,7	44,7
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	07	3,4	3,4	3,4
	De acuerdo	20	9,6	9,6	9,6
	Totalmente de acuerdo	04	1,9	1,9	100,0
	Total	208	100,0	100,0	

Figura 19

Resultado de, hay igualdad en los actuales procesos laborales



Interpretación

De los 208 encuestados; 84 trabajadores que son el 40,4% del total respondieron que están totalmente en desacuerdo, por otra parte, el 44,7% del total respondieron que están en desacuerdo, asimismo, el 3,4% del total respondieron que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, en tanto que, 20 trabajadores que son el 9,6% del total respondieron que están de acuerdo, por último, 04 trabajadores que son el 1,9% del total respondieron que están totalmente de acuerdo.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Ho: Es probable que no exista relación significativa entre la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Tabla 23

Correlación de la hipótesis general

Correlaciones			
		Gestión administrativa	Modalidad Contractual CAS
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,886**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	208	208
Modalidad Contractual CAS	Correlación de Pearson	,886**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	208	208

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

Interpretación

La correlación entre las variables gestión administrativa y Modalidad contractual CAS es de 88.6%, según la tabla categórica de Pearson, existe alta relación entre estas y el grado de significancia es de (0,000 < 0,05), en ese sentido, se acepta la hipótesis general propuesta rechazándose la hipótesis nula, donde se concluyó qué: La gestión administrativa se vincula con la modalidad contractual CAS, estándose frente a un supuesto de hecho de que la gestión administrativa ha sido alterada a través de mal uso de la modalidad contractual CAS.

Hipótesis específica 1

Hi1: Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Ho1: Es probable que no exista relación significativa entre la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Tabla 24

Correlación de la hipótesis específica 1

Correlaciones			
		Gestión Administrativa	Abuso de poder
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	208	208
Abuso de poder	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	208	208

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

Interpretación

La correlación entre la variable 1 Gestión administrativa y la dimensión 1 de la variable 2 “Abuso de poder” es de 83.6%, según la tabla categórica de Pearson existe alta relación entre ellas, siendo el grado de significancia de (0,001 < 0,05), en tal sentido, se acepta la hipótesis especifica 1 propuesta rechazándose la hipótesis nula, concluyendo qué: si hay una existente relación significativa entre la gestión administrativa y el abuso de poder, estándose frente al supuesto de hecho ; que a la existencia de débiles e incorrectas gestiones administrativas el abuso de poder existe.

Hipótesis específica 2

Hi2: Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y la falta de transparencia en los procesos de selección en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Ho2: Es probable que no exista relación significativa entre la gestión administrativa y la falta de transparencia en los procesos de selección en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.

Tabla 25

Correlación de la hipótesis específica 2

Correlaciones			
		Gestión Administrativa	Falta de transparencia en los procesos de selección
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	208	208
Falta de transparencia en los procesos de selección	Correlación de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	208	208

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

Interpretación

La correlación de la variable 1 Gestión administrativa y la dimensión 2 tenida en la variable 2 falta de transparencia en los procesos de selección es de 79.7%, según la tabla categórica de Pearson estas tendrían una alta relación entre ellas, siendo su grado de significancia es de (0,001 < 0,05), en ese sentido se acepta la hipótesis especifica 2 rechazándose la hipótesis nula y concluyéndose que: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la falta de transparencia en los procesos de selección, estándose frente al supuesto de hecho de que la gestión administrativa estaría siendo afectada a causa de la falta de transparencia en los procesos de selección.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Discusión de antecedentes internacionales

Diego (2018) puso de manifiesto su estudio sobre, el problema de la corrupción y las medidas de solución. El objetivo principal ha sido el de formar representantes con principios y valores, y detener la corrupción, se concluyó que la creación de redes institucionales combate la corrupción, rescatando la ética pública, obteniendo resultados benéficos permanentes a favor de todo el país. La corrupción se centra en los distintos gobiernos y administración pública, siendo la corrupción uno de los más grandes impedimentos para el desarrollo regional.

Miranzo (2018) estableció su estudio sobre, la corrupción y las políticas públicas. El objetivo se enfocó en poder depurar la corrupción bajo incentivos y el aproximarse a la integridad, el método utilizado fue deductivo, concluyendo que la corrupción es un mal de la democracia, deteriorando el sector económico. La aproximación que se hace para a la integridad es propuesta en vista a la realidad de la contracción publica, buscando con ello depurar los conflictos de intereses, la existencia de la corrupción y todos sus alcances, a través de incentivos.

Aymerich (2015) estableció su estudio sobre, corrupción y contratación pública. En donde se concluyó que en vista al fraude y tráfico de influencias se tuvo el informe de anticorrupción por parte de la Unión Europea. El problema es de preocupación ciudadana, de traición al sistema político, la cual trae genera un gran coste económico a través de indebidas contrataciones públicas, quienes a través de la discrecionalidad poco hacen para haber transparencia en los términos contratos.

Martínez (2015) puso de manifiesto su estudio sobre, corrupción en la contratación pública y el principio de transparencia. El objetivo consistió en presentar medidas legales para prevenir la existencia de la corrupción, abuso de poder y

acciones arbitrarias, a través de la transparencia, su instrumento utilizado fue la entrevista y su metodología fue deductivo, concluyendo que la corrupción es una plaga que menoscaba y deteriora la democracia y el esperado estado de derecho. La transparencia es el antídoto necesario para acabar con la corrupción, irregularidades responsabilidades que estás puedan generar con sus actos.

Luna (2014) estableció su estudio sobre, mecanismos jurídicos contra la corrupción y las medidas legislativas. Se identificó, estudió y analizó el problema desde su parte legal, precisando la necesidad de fortalecer mecanismos jurídicos en lucha contra la corrupción administrativa en las contrataciones públicas, a través de soluciones integrales, bajo la participación activa de la ciudadanía por medios de control social.

Discusión de antecedentes nacionales

Aquino (2018) estableció su estudio sobre, la política criminal y la corrupción en el Perú. En donde se concluyó que a mayor pena más efectiva es la prevención. La reparación al daño causado es una forma de lucha contra la corrupción, dejando de lado la prevención al delito, y estudiando las consecuencias que estas generan, bajo una respuesta punitiva exacerbada.

Guevara (2018) estableció su estudio sobre, los delitos de cohecho y la intervención de la potestad punitiva del Estado. En donde se concluyó que, el cohecho es un delito de actividad y se da con la solicitud y/o aceptación del beneficio propuesto al funcionario, donde los miembros de la policía vulneraron leyes establecidas, principios, reglamentos y valores.

Ramos (2018) puso de manifiesto su estudio sobre, conducta ética y actos de corrupción. Habiéndose concluido que, la corrupción se centra en los distintos

gobiernos y administración pública, siendo la corrupción uno de los más grandes impedimentos para el desarrollo nacional.

Vásquez (2018) estableció su informe final sobre, las contrataciones del estado y el principio de transparencia. En donde se estableció que a causa de la existencia de la discreción y de la carencia de un sistema de control efectivo, los actos de corrupción son muy acercados a la impunidad, por lo que se requiere un cambio de gestión, bajo mecanismos de trasparencia y participación ciudadana y denuncias en contra de la corrupción.

Guevara (2016) estableció su estudio sobre, percepción de corrupción y la actuación del ministerio público. En donde se concluyó que, el problema evidenciado en los procesos de contratación ha sido dado a causa de actos irregulares por parte de los funcionarios y/o servidores públicos, a través del mal uso del poder tenido, el cual es indirectamente permitido con la existencia de normas creadas fuera del contexto de nuestra realidad, por ello, estas circunstancias constituyen actos de corrupción ya que la actuación de los funcionarios públicos son contrarias a la ley, debiendo el ministerio publico ejercer la persecución penal.

5.2. Conclusiones

Primera: Los hallazgos del presente estudio han esclarecido la realidad social, por lo que fue necesario ver los mecanismos de control necesarios en lucha contra la corrupción, determinando la existencia y la relación de las variables, y las dimensiones, establecidas en la hipótesis general y específicas, teniendo como resultado que hay correlación alta entre las variables, aceptándose las hipótesis y desechándose las hipótesis contrarias o nulas.

Segunda: Se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS, asimismo, entre el abuso de poder en la gestión

administrativa y esta con la falta de transparencia en los procesos de selección, actos contrarios a los principios establecidos, aquellos quienes teniendo conocimiento sus funciones, las extralimitan en el mal uso de las contrataciones CAS, interrogante planteada a través de la hipótesis especifica 1, donde se concluye que hay alto grado de correlación entre las variables abuso de poder y la gestión administrativa aceptándose la hipótesis y desechando la hipótesis nula.

Tercera: Se determinó que los servidores públicos utilizan indebidamente su poder o cargo, actuando de manera abusiva a sus facultades, no respetando los derechos de los demás por beneficio particulares, de un tercero o propio, la interrogante planteada fue dada a través de la hipótesis especifica 2, donde se obtuvo un buen grado de relación entre las variables gestión administrativa y la falta de transparencia en los procesos de selección por lo cual se aceptó la hipótesis planteada y se desechó la hipótesis nula.

5.3. Recomendaciones

Primera: En vista a la realidad y problemática planteada, frente a actos irregulares por parte de servidores y/o funcionarios públicos, se recomienda considerar como aporte las medidas de control planteadas, en base a la implementación de perfiles por cargo, siendo como Estado, exigentes al cumplimiento de la imparcialidad, profesionalismo y merito que la gestión pública necesita.

Segunda: Sobre la conclusión 2 ya antes mencionada, son los servidores públicos quienes actúan ignorando sus responsabilidades, y quebrantando la ética y normas existentes, en ese sentido, se recomienda intensificar las sanciones de manera estricta, iniciando con la inhabilitación de cargos y funciones, y acumulación de penas y reducción de derechos y beneficios tales como pago de bonificaciones y otros.

Tercera: Se recomienda que la Contraloría Publica intervenga muy minuciosamente de manera trimestral a todas las entidades del estado, solicitando bajo informe sustento justificable de todos los contratos realizados.

REFERENCIAS

Aymerich C. (2015). Corrupción y contratación pública: análisis de las nuevas Directivas europeas de contratos y concesiones públicas. *Revista Aragonesa de Administración Pública, 1*(45), 209-239. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5444233

Diego, O. (2012). El problema de la corrupción en América Latina y la incorporación de la ética para su solución. *Espacios Públicos, 15*(35), 48-62. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67624803004

Aquino, E. (2018). *Reglas de política criminal para combatir la corrupción pública en el Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. http://hdl.handle.net/20.500.12423/1252

Guevara, O. (2018). *Delito de cohecho pasivo en el personal de la Dirección de Tránsito de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana en los años 2015 – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. https://hdl.handle.net/20.500.12848/492

Guevara, A. (2016). *Percepción de corrupción por parte del ciudadano en la Gestión de intereses del Gerente Público en la Provincia de Chota - Cajamarca, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/21676

Luna, B. (2014). *Mecanismos jurídicos contra la corrupción en la contratación estatal en Colombia. Especial referencia en las acciones constitucionales en la lucha contra la corrupción* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional UROSARIO. http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8858

Martínez, J. (2015). *Transparencia versus corrupción en la contratación pública. Medidas de transparencia en todas las fases de la contratación pública como*

antídoto contra la corrupción [Tesis doctoral, Universidad de León]. Repositorio Institucional UNILEON. http://hdl.handle.net/10612/7261

Miranzo, J. (2018). *El nuevo derecho de la UE: las medidas anticorrupción en la contratación pública* [Tesis doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha]. Repositorio Institucional UCLM. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285310

Ramos, V. (2018). *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua- 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UVC. https://hdl.handle.net/20.500.12692/27079

Rico, M. (2017). *El principio de transparencia como lucha contra la corrupción en la contratación estatal colombiana* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional UCATOLICA. http://hdl.handle.net/10983/14358

Vásquez, F. (2018). *Las contrataciones del Estado y la transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/22403

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

LA GESTIÒN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología	Instrumento
Problema general: ¿Existe relación entre la Gestión Administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores periodo 2020? **Problema específico 1.** ¿Existe relación entre la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores periodo 2020? **Problema específico 2.** ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la falta de trasparencia en los procesos de selección en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores en el periodo 2020?	**Objetivo general:** Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL.01 de San juan de Miraflores periodo 2020. **Objetivo específico.1** Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores periodo 2020. **Objetivo específico.2.** Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la falta de transparencia en los procesos de selección en la UGEL.01 de San Juan de Miraflores periodo 2020.	**Hipótesis general:** Es probable que, exista relación significativa entre la gestión administrativa y la modalidad contractual CAS en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020. **Hipótesis específica.1** Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y el abuso de poder en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020. **Hipótesis específica 2.** Es probable que exista relación significativa entre la gestión administrativa y la falta de transparencia en los procesos de selección en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores - 2020.	**Variable I: Gestión Administrativa.** Es la forma en que se utiliza los recursos para conseguir los objetivos deseados dentro de una entidad. **Dimensiones:** • Arbitrariedad en la gestión administrativa • Derecho a la igualdad **Variable II: Modalidad Contractual CAS** Es la modalidad con la que una entidad realiza su proceso de contratación bajo el régimen de contratación CAS. **Dimensiones:** • Abuso de poder • Falta de Transparencia en los procesos de selección	**Nivel:** Correlacional **Tipo de Investigación:** Cuantitativo **Diseño:** Transversal correlacional **Población:** 451 servidores públicos con contrato administrativo de servicios en la UGEL 01 de San Juan de Miraflores. **Muestra:** Muestra no probabilística de 208 servidores públicos con contrato administrativo de servicios.	Cuestionario

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variable 1	Definiciones		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
	Conceptual	Operacional	Arbitrariedad en la gestión administrativa	Ventajas	¿Considera usted que el brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios?	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de desacuerdo ni de acuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
Gestión Administrativa	Es el conjunto de hechos que permiten que una empresa u entidad pueda alcanzar el éxito o no.	Se medirá a través de un cuestionario basado de 10 preguntas establecidas en la variable 1 los cuales serán respondidos por los servidores con contrato administrativo de servicios, trabajadores de la UGEL 01 ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores.		Acto impropio	¿Considera usted que en las contrataciones administrativas se dan actos impropios?	
				Cumplimiento de obligaciones	¿Considera usted que en los procesos de contratación los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones?	
				Aprovechamiento de cargo	¿Considera usted que el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes?	
				Donativos	¿Considera usted que la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS?	
			Derecho a la igualdad	Oportunidad Laboral	¿Considera usted que la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona?	
				Necesidad	¿Considera usted que hay necesidad de crear perfiles contractuales por cargos?	
				Legal	¿Considera usted que es legal establecer escalas remunerativas por puestos?	
				Fundamental	¿Considera usted que es fundamental la trasparencia en los procesos laborales?	
				Justo	¿Considera usted que los actuales procesos contractuales son justos?	

Variable 2	Definiciones		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
	Conceptual	Operacional	Abuso de poder	Alterados	¿Considera usted que los procesos contractuales son alterados?	5= Totalmente de acuerdo
Modalidad contractual Cas	Es el procedimiento, las etapas realizadas en el proceso de contratación, tales como la preparatoria donde se realiza el requerimiento e indica la descripción del servicio y los requisitos a tener los postulantes. La etapa de la convocatoria es la publicación de la plaza, la selección y la evaluación de lo solicitado para seguir con la elección y suscripción del contrato, todo bajo un proceso sin perfiles establecidos por competencias.	Se medirá a través de un cuestionario basado de 10 preguntas establecidas en la variable 2, los cuales serán respondidos por los trabajadores con contrato administrativo de servicios de la UGEL 01 ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores.		Perfiles	¿Considera usted que los perfiles a solicitar deben estar de acorde al cargo?	4= De acuerdo 3= Ni de desacuerdo ni de acuerdo
				Justificación documental	¿Considera usted que es necesario se justifique documentalmente bien un cargo?	2= En desacuerdo
				Estructuración remunerativa	¿Considera usted que se necesita de una estructuración remunerativa para una correcta gestión?	1= Totalmente en desacuerdo
				Entidad	¿Considera usted que la entidad a contratar deba ser quien indique el perfil a solicitar?	
			Falta de transparencia en los procesos de selección	Supervisión	¿Considera usted que debe haber supervisión en los procesos de contratación?	
				Gestión	¿Considera usted que hay la necesidad de una correcta gestión?	
				Profesionalidad	¿Considera usted que los servidores públicos deben ser profesionales muy preparados?	
				Transparencia	¿Considera usted que la trasparencia es fundamental para los procesos de contratación?	
				Igualdad	¿Considera usted que hay igualdad en los actuales procesos laborales?	

Anexo 3. Cuestionario

LA GESTIÒN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES

El presente instrumento tiene como objetivo conocer la relación que hay entre el abuso del poder administrativo y la modalidad contractual CAS.

Instrucciones:

Aplicador de la encuesta: ……

Lugar de encuesta: Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 – UGEL.01

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

Personal CAS: SI ( ) NO ( )

Aplicador de la encuesta:

Marque con un aspa (x) la alternativa que usted considere conveniente, las alternativas son:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1).

N°	VARIABLE Nº 1 "GESTION ADMINISTRATIVA"	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el brindar ventajas a terceros para la obtención de contratos son hechos arbitrarios?					
2	¿Considera usted que en las contrataciones administrativas se dan actos impropios?					
3	¿Considera usted que en los procesos de contratación los funcionarios responsables no cumplen con sus obligaciones?					
4	¿Considera usted que el aprovechamiento de cargo evita la existencia de procesos laborales transparentes?					
5	¿Considera usted que la aceptación de donativos puede influir en las evaluaciones CAS?					
6	¿Considera usted que la oportunidad laboral es un derecho esencial de la persona?					
7	¿Considera usted que hay necesidad de crear perfiles contractuales por cargos?					
8	¿Considera usted que es legal establecer escalas remunerativas por puestos?					

9	¿Considera usted que es fundamental la trasparencia en los procesos laborales?					
10	¿Considera usted que los actuales procesos contractuales son justos?					
N°	**VARIABLE Nº 2 MODALIDAD CONTRACTUAL CAS**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	¿Considera usted que los procesos contractuales son alterados?					
12	¿Considera usted que es necesario se justifique documentalmente bien un cargo?					
13	¿Considera usted que es necesario se justifique documentalmente bien un cargo?					
14	¿Considera usted que se necesita de una estructuración remunerativa para una correcta gestión?					
15	¿Considera usted que la entidad a contratar deba ser quien indique el perfil a solicitar?					
16	¿Considera usted que debe haber supervisión en los procesos de contratación?					
17	¿Considera usted que hay la necesidad de una correcta gestión?					
18	¿Considera usted que hay igualdad en los actuales procesos laborales?					

Anexo 4. Validación de expertos

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Nº 1

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Julia Gladys Álvarez Medina
Grado académico: Abogada.

Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 0-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					95%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos-científicos.					90%
8. COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente.					95%
9. METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al propósito de investigación.					100%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

91,5 %

Reg. CAL 66818

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 2

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Renan Franklin Galindo Peralta
Grado académico: Abogado

Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 0-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					95%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos-científicos.					90%
8. COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente.					95%
9. METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al propósito de investigación.					100%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

91,5%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

RENAN GALINDO PERALTA
ABOGADO
C.A.L N° 37663

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Nº 4

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Jaime Diego Mudilla Calle
Grado académico: Abogado.

Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 0-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					95%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos-científicos.					90%
8. COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente.					95%
9. METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al propósito de investigación.					100%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

91,5 %

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Jaime Diego Mudilla Calle
Reg. Col 75186

Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 3

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Rubén Lenin Galindo Peralta.
Grado académico: Abogado.

Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 0-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					95%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos-científicos.					90%
8. COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente.					95%
9. METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al propósito de investigación.					100%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

91,5 %

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Sindicato Unitario de Trabajadores del Ministerio de Trabajo - SUTMIT
Abogado RUBÉN L. GALINDO PERALTA
CALL N° 1900
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO N° 5

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Iván Luciano Anaya Ramírez
Grado académico: Abogado.

Título de la investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS CONTRATACIONES Y SU MODALIDAD CONTRACTUAL CAS EN LA UGEL.01 DE SAN JUAN DE MIRAFLORES".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 0-20 %	REGULAR 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad.				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					95%
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos-científicos.					90%
8. COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente.					95%
9. METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico.					95%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al propósito de investigación.					100%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

91,5 %

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

ABOGADO
REG. CAL. N° 12098