



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS CONTRATACIONES DEL
ESTADO DE LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ESCUELA
NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL POLICIAL DE LA
POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, CHORRILLOS - 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES

GUISELA SALAZAR PAREDES
MARTÍN HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

ASESOR

MG. WILBER HUGO FLORES VILCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2019

DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incondicional a pesar de la distancia, a mi amado abuelo que desde el cielo siempre me cuida y protege. A mi familia policial, que durante esta etapa universitaria me ayudaron a continuar para lograr un objetivo más ya sea con sus consejos y palabras de aliento.

Guisela Salazar Paredes

A mis padres y hermanos que siempre me brindaron su apoyo incondicional y en memoria de mi hermano Raphael Hernández.

Martin Hernández Sánchez

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma del Perú por haber aceptado ser parte de ella, a los profesores por haber brindado su apoyo y sus enseñanzas para la formación académica a lo largo de la carrera universitaria y en especial al asesor de tesis Wilber Flores Vilca.

También a la División Administrativa de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional del Perú por otorgar el permiso para hacer el estudio en sus instalaciones.

A los compañeros de trabajo por brindar su apoyo y sus conocimientos en gestión de las contrataciones del Estado.

Por último, a los compañeros de la universidad por haber brindado gratos momentos de compañerismo y amistad a lo largo de estos cinco años de carrera universitaria.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática.	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.	17
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.....	20
1.4. Limitaciones de la investigación.....	20

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios.	23
2.2. Bases teórico científicas.	32
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.	57

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.	61
3.2. Población y muestra	62
3.3. Hipótesis.....	63
3.4. Variables – Operacionalización.....	64
3.5. Métodos y técnicas de investigación.	67
3.6. Análisis estadísticos e interpretación de los datos	72

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables	74
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.	75
4.1. Contrastación de hipótesis.....	88

CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones	97
5.2. Conclusiones	100
5.3. Recomendaciones	103

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Características de la administración de la calidad.	40
Tabla 2. Distribución porcentual de la muestra.....	63
Tabla 3. Operacionalización de la variable Gestión administrativa	66
Tabla 4. Operacionalización de la variable Contrataciones del Estado	66
Tabla 5. Validación por juicio de expertos	74
Tabla 6. Análisis de fiabilidad	74
Tabla 7. Validación por juicio de expertos	75
Tabla 8. Análisis de fiabilidad	75
Tabla 9. Variable – Gestión Administrativa.....	75
Tabla 10. Dimensión – Planificación.	76
Tabla 11. Dimensión – Organización	77
Tabla 12. Dimensión – Dirección.....	78
Tabla 13. Dimensión – Control.....	79
Tabla 14. Variable – Contrataciones del estado	80
Tabla 15. Dimensión – Actos Preparatorias.	81
Tabla 16. Dimensión – Procedimientos de selección.	82
Tabla 17. Dimensión – Ejecución contractual.....	83
Tabla 18. Tabla cruzada Gestión Administrativa *Contrataciones del estado	84
Tabla 19. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	86
Tabla 20. Correlaciones de Rho Spearman.	87
Tabla 21. Contrastación de hipótesis general.	88
Tabla 22. Contrastación de hipótesis específica 1.....	90
Tabla 23. Contrastación de hipótesis específica 2.....	91
Tabla 24. Contrastación de hipótesis específica 3.....	92
Tabla 25. Contrastación de hipótesis específica 4.....	94

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de administración estratégica.....	35
Figura 2. Conceptos relevantes de los autores del modelo conductual..	39
Figura 3. La organización como un sistema abierto.	42
Figura 4. Características de la burocracia según Weber.....	53
Figura 5. Proceso de contrataciones.....	54
Figura 6. Configuración de variables.....	62
Figura 7. Gestión Administrativa.	76
Figura 8. Dimensión – Planificación.	77
Figura 9. Dimensión – Organización.	78
Figura 10. Dimensión – Dirección.	79
Figura 11. Dimensión – Control.....	80
Figura 12. Variable - Contrataciones del estado.....	81
Figura 13. Dimensión - Actos Preparatorias.	82
Figura 14. Dimensión – Procedimientos de selección.	83
Figura 15. Dimensión - Ejecución contractual.	84
Figura 16. Gestión administrativa y Contrataciones del estado.	85

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO DE LA
DIVISIÓN ADMINISTRATIVA EN ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN
PROFESIONAL POLICIAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ,
CHORRILLOS - 2019**

**GUISELA SALAZAR PAREDES
MARTÍN HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la División Administrativa de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. El tipo de investigación fue correlacional, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por toda la población que son 54 trabajadores de la División administrativa de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. La técnica de recolección de datos fue un censo. El método de recolección de datos fue la encuesta con instrumentos previamente validados por juicio de expertos para medir la gestión administrativa y las contrataciones del Estado. Los resultados de confiabilidad dieron 0,974 para el instrumento de gestión administrativa y 0,904 para contrataciones del Estado. Como producto de la investigación se obtuvo que la variable gestión administrativa si tiene una relación significativa con la variable contrataciones del Estado, lo que significa que una adecuada gestión administrativa que involucre mejores criterios de gestión en la planificación, organización, dirección y control, si afecta positivamente en el cumplimiento de las contrataciones del Estado, de manera que se ejecutaría el presupuesto asignado para la entidad de una manera más eficiente obteniendo buenos resultados al finalizar el año fiscal, lo que a su vez mejoraría significativamente el uso de los recursos públicos.

Palabras clave: Gestión administrativa y Contrataciones del Estado

**ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND STATE CONTRACTS OF THE
ADMINISTRATIVE DIVISION IN NATIONAL TRAINING SCHOOL POLICE
PROFESSIONAL OF NATIONAL POLICE OF PERU, CHORRILLOS - 2019**

**GUISELA SALAZAR PAREDES
MARTÍN HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine how the administrative management would affect the fulfillment of the contracting of the State in the Administrative Division of the National School of Police Professional Training. The type of research was correlational, the research design was non-experimental cross-sectional. The sample consisted of the entire population that are 54 workers of the administrative Division of the National School of Police Professional Training. The data collection technique was a census. The method of data collection was the survey with instruments previously validated by expert judgment to measure the administrative management and contracting of the State. Reliability results gave 0.974 for the administrative management instrument and 0.904 for State Contracting. As a result of the investigation, it was obtained that the administrative management variable does have a significant relationship with the State contracting variable, which means that adequate administrative management that involves better management criteria in planning, organization, direction and control, if it would affect positively in the fulfillment of the contracting of the State, so that the budget allocated to the Entity would be executed in a more efficient way obtaining good results at the end of the fiscal year, which in turn would significantly improve the use of public resources.

Keywords: Administrative management and State Contracting

INTRODUCCIÓN

El Perú ha accionado a través de diferentes políticas públicas con el propósito de ofrecer mejoras a la sociedad a través de contrataciones de bienes, servicios y obras, como se sabe esta es una de las actividades económicas que realiza el Estado, la cual tiene como finalidad satisfacer las exigencias de la población a través de sus unidades ejecutoras, una de ellas es la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial perteneciente al pliego del Ministerio del Interior, ubicada en el distrito de Chorrillos, la cual se encarga de brindar una educación de calidad a los alumnos, cadetes, oficiales y suboficiales de la Policía Nacional del Perú, además aseguran una adecuada capacitación, formación, especialización y perfeccionamiento en sus distintas competencias y dimensiones, además se encarga de impulsar el saber y fomentar la formación integral del talento humano de la Policía Nacional del Perú a la luz de un pensamiento humanista, mediante los procesos de formación, educación e investigación. De esta forma, los egresados podrán responder de manera efectiva a las exigencias de la comunidad y contribuir al mejoramiento de los estándares de convivencia. Dentro de Escuela Nacional de Formación Profesional se encuentra la División de administración que, a través de sus distintas unidades, es la responsable de ejecutar los procesos de contratación de bienes y/o servicios requeridos por todas las áreas usuarias pertenecientes a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional del Perú y en donde coadyuva al uso eficiente y eficaz de los fondos públicos asignados, los cuales se gastan mediante mecanismos de transparencia.

En la presente investigación titulada “Gestión administrativa y las contrataciones del Estado en la División administrativa de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos - 2019”, la cual tuvo como situación problemática la inadecuada gestión administrativa que perjudica el cumplimiento de la ejecución presupuestal de la División administrativa que hace a su vez de unidad ejecutora de la Policía en la que se planteó la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera la gestión administrativa afecta las contrataciones del Estado en la División administrativa de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial?, y se estableció el siguiente objetivo a alcanzar:

Determinar de qué manera la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la División administrativa de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

El desarrollo de la presente investigación está conformada por cinco capítulos, los cuales se describe a continuación:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema que consta de: la realidad problemática, la formulación del problema tanto general como específico, la justificación e importancia de este estudio, objetivos y limitaciones.

El capítulo II, ese encuentra el marco teórico que consta de: antecedentes de estudio de las variables ya mencionadas, las bases teóricas y científicas de las mismas y la definición de la terminología empleada en la explicación de la descripción.

El capítulo III, encontrará la descripción de los métodos utilizados en la presente investigación que comprende: el tipo y diseño de la investigación, población y muestra, hipótesis, la operacionalización de las variables, métodos y técnicas de investigación, descripción de los instrumentos utilizados para el estudio.

En el capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos ya procesados que comprenden: el procesamiento y análisis de datos realizados a través de un software estadístico y la contrastación de las hipótesis.

En el capítulo V, observara las discusiones, conclusiones y recomendaciones. Y por último y no menos importante estarán las referencias bibliográficas empleadas que complementan la investigación y que han facilitado el desarrollo de la tesis y a su vez los anexos, que ayudara como información adicional para aquellos estudiantes e investigadores que tengan interés en la presente línea de investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática.

Durante décadas el Perú ha implementado diversas políticas públicas con la finalidad de brindar atención a los problemas específicos de las contrataciones de bienes y servicios que la población necesita con cargo al presupuesto público proveniente de las diversas fuentes de financiamiento que son: recursos ordinarios, recursos directamente recaudados, recursos por operaciones oficiales de crédito, donaciones y transferencias y recursos determinados. Sin embargo, los esfuerzos realizados no logran satisfacer las necesidades de la sociedad de manera eficaz y eficiente debido a la falta de implementación de lineamientos técnicos que apoyen los actuales sistemas de gestión administrativa.

Para el caso de la gestión administrativa existen normas de modernización del Estado partiendo desde la Ley N° 27658 hasta su última modificación con el Decreto Legislativo N°1146 publicada el 15 de setiembre del 2018, la cual tuvo el objetivo de establecer los principios para una eventual modernización y actualización de la gestión; en beneficio de la eficiencia de la planificación, organización, dirección y control en todas sus instituciones e instancias. Seguimiento de la implementación de la Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021 que consiste en establecer lineamientos para orientar de manera eficaz a las entidades públicas, y que de esta manera se obtenga como resultado un impacto positivo para el desarrollo del país; sin embargo, a pesar de estos intentos de mejora, no se visualiza un cambio significativo en la gestión de la administración pública pese al crecimiento presupuestal en las diversas Unidades ejecutoras a nivel nacional.

Precisamente The World Economic Forum (2018) señala que cada año, la ineficiencia en la gestión en el gasto de los Estados de América Latina y el Caribe genera un gasto inadecuado de un total de 220.000 millones de dólares, que es igual al 4,4% del PIB; indicando además que dicha cantidad bien administrada, sería suficiente para acabar con la pobreza extrema en la región.

Por otro lado, el diario Gestión (2018) señala que los cinco problemas que afronta el sector de las compras públicas en el Perú son: corrupción y percepción de corrupción, mercado público poco competitivo, falta de estandarización, el Estado no es exigente y falta de capacidad de gestión.

Cabe precisar que el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado, es la entidad encargada de establecer las leyes y normas referentes a las contrataciones y adquisiciones estatales, realizando modificaciones periódicas con la finalidad de hacer que los procesos sean mucho más ágiles y brinden protección al Estado, pero solo aplica para las contrataciones que superan las 8 Unidades Impositivas Tributarias, según la Ley N°30225 y su reglamento; es por ello que existe la recientemente creada Directiva N°04-08-2019-COMGEN-PNP/SECEJE-DIRADM-B, la cual fue diseñada para salvaguardar el buen uso de los recursos económicos de la unidad antes indicada. Sin embargo, y pese a lo antes indicado, siguen existiendo procesos que son engorrosos y que perjudican una adecuada gestión administrativa de las contrataciones.

En ese sentido, la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, que se encuentra en el distrito de Chorrillos, como Unidad Ejecutora de la Policía Nacional del Perú, entidad adscrita al Ministerio del Interior, es quien se encarga de la ejecución presupuestal asignada por el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la División de administración por intermedio de las contrataciones de bienes y servicios de las escuelas de formación profesional y técnicos de la Policía Nacional del Perú a nivel nacional; la misma que se ha visto afectada por la inadecuada gestión administrativa en los últimos periodos por motivos de cambios de los oficiales y sub oficiales-PNP, según Decreto Legislativo N° 1149 - Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, donde menciona las causales de asignación y reasignación de los oficiales de la Policía Nacional de Perú, así como de los gastos inadecuados en las capacitaciones del personal de la División de administración, como por ejemplo, en el presente año la División de administración llevó a cabo un curso de contrataciones con el Estado dictado

por la Universidad Esan dirigido a personal policial así como para personal contratado mediante la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y prestadores de servicios; sin embargo, al transcurrir los meses, el Jefe de la unidad de administración de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional del Perú tomó la decisión de rotar a otras divisiones a 3 personas que fueron capacitadas para el órgano encargado de las contrataciones de la División de administración, ocasionando así un gasto innecesario para la unidad ejecutora.

Finalmente, también existe un mal clima laboral debido a que al ser una entidad dirigida por personal policial con disciplina castrense, gran porcentaje de personal CAS y prestadores de servicio les cuesta adecuarse a los parámetros establecidos por el comando institucional de la Policía Nacional del Perú, a comparación del personal policial quienes según el Artículo 16 de la Ley N° 30714 - Ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, están subordinados hacia los jefes superiores en razón de grado, antigüedad y cargo; hecho que permite denotar la ausencia de motivación para dicho personal antes indicado; sin embargo con actividades de integración se podría alcanzar mejores relaciones entre los miembros de cada área administrativa las cuales no solo apoyaría al fortalecimiento personal, sino también al desarrollo de capacidades cognitivas de manera individual.

La unidad ejecutora antes mencionada, desde el año 2017 hasta mayo del 2019, utilizó para las contrataciones menores a 8 Unidades Impositivas Tributarias una guía de procedimiento elaborada por el órgano encargado de las contrataciones de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, la misma que resultaban inadecuada e ineficiente; puesto que no solamente había sido elaborada sin ningún documento que le dé legitimidad, sino que además establecía procedimientos administrativos con vacíos legales y que resultaba insuficiente para obtener una correcta contratación en la entidad antes mencionada; es por ello que el Ministerio del Interior impartió la Directiva N°04-08-2019-COMGEN-PNP/SECEJE-DIRADM-B, la misma que debe ser aplicada a todas las unidades ejecutoras de la Policía Nacional del Perú; así

también la antes mencionada unidad ejecutora hasta el momento no cuenta con un manual de organización y funciones (MOF), el cual es importante y fundamental dentro de toda organización, así mismo la unidad de logística cuenta con una persona encargada para el control previo de los expedientes de las contrataciones de bienes y servicios, la cual es insuficiente en temporadas de recarga laboral.

Por todo lo antes mencionado, y pese a que se ha creado la directiva antes indicada, de seguir con una gestión administrativa inadecuada en las contrataciones realizadas por la unidad ejecutora, no solo traería un incumplimiento de metas establecidas, sino también retrasos en los procedimientos administrativos y costos innecesarios para la entidad, lo que a largo plazo significaría el incumplimiento presupuestal, devolución de presupuesto que puede ser utilizado en favor de las escuelas de formación policial, y la reducción presupuestaria, que generaría un desfinanciamiento de las respectivas apropiaciones del presupuesto de gastos para el siguiente año fiscal.

Ante esta situación la presente investigación se enfocará en determinar de qué manera la gestión administrativa de la División administrativa de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional del Perú en adelante (DIVADM-ENFPP-PNP) afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de bienes y servicios.

Problema general

¿De qué manera la gestión administrativa afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP?

Problemas específicos

¿De qué manera la Planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP?

¿De qué manera la Organización afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP?

¿De qué manera la Dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP?

¿De qué manera el Control afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La intención de la presente investigación es aportar con nuevas ideas de gestión administrativa, como también con métodos prácticos que faciliten y dinamicen las contrataciones del Estado, con el fin de optimizar recursos y mejorar los procesos de dichas contrataciones. Todo ello enfocado a un mayor nivel competitivo de la DIVADM-ENFPP-PNP.

Resulta de mucha importancia esta investigación porque busca conocer nuevas herramientas y procedimientos que ayuden a enriquecer el conocimiento y también en el desarrollo profesional. Y resultará más beneficioso aun cuando todo lo aprendido se aplique en la práctica, pues los conocimientos coadyuvan a lograr el éxito no solo a nivel personal, sino también emocional y profesional.

Además, esta investigación se realiza también para coadyuvar a mejorar y fortalecer la productividad con el uso de nuevas herramientas que permitan una optimización en la utilización de los recursos económicos de la DIVADM-ENFPP-PNP, la misma que contribuirá a un mayor abastecimiento no solo de la institución en mención, sino también que ayude al manejo de contrataciones del Estado de otras entidades del estado que tienen el mismo problema y que se encuentran carentes de una solución pronta.

Finalmente, la presente investigación es importante debido a que es necesario investigar si existe un impacto significativo de la variable gestión administrativa a la variable contrataciones del Estado, lo que permitiría a los directivos de la entidad pública tomar las decisiones respectivas que garanticen una gestión administrativa adecuada y eficiente en la ejecución presupuestal que es la actividad principal de la DIVADM-ENFPP-PNP, con esto poder evitar una gestión administrativa inadecuada y recortes en el presupuesto que le es asignado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Cabe mencionar que la DIVADM-ENFPP-PNP, realiza contrataciones de bienes y servicios para las distintas Escuelas de Formación Profesional Policial PNP a nivel nacional, en donde se realizan distintos procedimientos de selección según los montos públicos, los cuales son supervisados y regulados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE).

Justificación Teórica

La presente investigación tiene el propósito fundamental de utilizar las mejores herramientas de diversos autores y conocedores de la gestión administrativa de una organización y del proceso de contrataciones del Estado. Siendo que una de las teorías en las que se basa el desarrollo de la variable gestión administrativa es la Teoría de general de la administración que según Robbins y Coulter (2014) señalan que la administración tiene que ver con guiar y organizar a las personas de una determinada organización de manera eficaz y eficiente, teniendo en cuenta las funciones administrativas que son planificación organización dirección y control.

Es decir, que existen diferentes procesos para una correcta gestión administrativa, las cuales dependen uno del otro. Es así que esta investigación aporta nuevas ideas conceptuales respecto a la gestión administrativa.

Así también en lo que respecta a la variable contrataciones del estado Álvarez, J., Hiromoto y Álvarez (2016) señalan que es un proceso sistémico e

instrumental de suma importancia, las cuales se realizan bajo el alcance de la Ley de contrataciones del Estado y su reglamento y parten desde las actuaciones preparatorias, para luego seguir con los procedimientos de selección y culminando con la ejecución contractual. Las entidades públicas realizan las contrataciones con el objetivo de beneficiar a la ciudadanía.

Justificación Práctica

La investigación busca en la práctica que una inadecuada gestión administrativa no afecte en el cumplimiento de los plazos para la realización de las contrataciones del Estado y a la vez ejecutar el crédito presupuestario otorgado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Justificación Metodológica

Es importante la presente investigación por los aportes y la información fehaciente que otorga la DIVADM-ENFPP-PNP, en la cual implica la recolección de datos a través de encuestas para medir la gestión administrativa y el impacto que tiene en las contrataciones del Estado, los instrumentos a utilizar se les aplicó una prueba piloto, validado y sometido a un criterio de juicio de expertos, también se utilizó el Alpha de Cronbach, el cual dio como resultado 0,974 para la variable gestión administrativa y 0,904 para la variable contrataciones del Estado, obteniendo satisfactoriamente los niveles necesarios de confiabilidad de los instrumentos.

Justificación Legal

En la presente investigación se utilizaron bases legales que sirvieron para la base y desarrollo de este trabajo. Tenemos las siguientes legislaciones: Ley N° 30225 (Ley de Contrataciones del estado y su reglamento), Ley N° 27444 (Procedimiento Administrativo General), Directiva N°04-08-2019-COMGEN-PNP/SECEJE-DIRADM-B.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar de qué manera la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.

Objetivos específicos

Determinar de qué manera la planeación afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP.

Determinar de qué manera la organización afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP.

Determinar de qué manera la dirección afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP.

Determinar de qué manera el control afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes:

Limitación bibliográfica

Hay muy pocas investigaciones que analicen la variable gestión administrativa con la variable contrataciones del Estado simultáneamente en otras investigaciones a nivel nacional e internacional; sin embargo, se optó por utilizar investigaciones que al menos tengan una de las variables de estudio.

Limitación temporal

El desarrollo de la presente investigación se realizaba otras actividades propias del desarrollo profesional y laboral, también se tuvo que ajustar al tiempo limitado que tienen los trabajadores de la entidad para hacer las encuestas porque se encontraban con recarga laboral; sin embargo, se tuvo que organizar los tiempos y llegar a un acuerdo con los colaboradores para lograr un espacio de tiempo de aplicar las encuestas.

Limitación económica

Los gastos presupuestados para la investigación en primera instancia fueron previstos para ser solventados por los autores de la tesis, por lo que no existían otras fuentes de financiamiento para la investigación; sin embargo, se tuvo el apoyo de la entidad para que los costos se reduzcan significativamente y llegar a realizar la investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Internacionales

Pacheco, Robles y Ospino (2018) en su artículo científico titulado “Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia” de la Universidad de Magdalena, Barranquilla-Colombia, en la cual los autores tuvieron como objetivo analizar si existe un enfoque administrativo predominante en las instituciones educativas de dicha zona rural; el estudio antes mencionado se caracterizó por ser una investigación descriptiva de campo, con un corte transversal y en donde la población estuvo conformada por 25 instituciones rurales; para la investigación antes mencionada se utilizó como instrumento al cuestionario de escala tipo Likert, conformada por 48 items; en la cual los autores concluyeron lo siguiente:

No se llegó a encontrar un enfoque administrativo que predomine en las instituciones educativas de la zona rural y que hay una moderada presencia en el uso de técnicas de investigación operacional en la gestión administrativa de las instituciones. Además, 72% de los directores no utilizan soportes para decidir, 48% no usa referentes teóricos, aunque hay las condiciones para adelantar estudios de investigación operacional en cada institución.

Sabogal y Vargas (2017) en su estudio de nombre “Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia”, para la obtención del grado académico Máster en Ciencias de la Educación con énfasis en Gestión Educativa, de la Universidad Libre de Colombia, en la que los autores tuvieron como objetivo implementar una estrategia de Gestión Administrativa que fortalezca el programa de Egresados desde el desempeño de los coordinadores de dicha universidad; la mencionada investigación se caracterizó por ser de un paradigma investigativo mixto y por tener un enfoque investigación acción, en donde la población que se estudió estuvo conformada por los coordinadores

del programa de egresados de las diferentes instancias con una muestra de 14 de ellos (sedes y facultades); en la cual los autores infirieron en lo siguiente:

Se encontró sobre la necesidad de la implementación de una estrategia de gestión administrativa que fortalezca el desempeño del programa de egresados, que se ha cumplido el objetivo, dejando en manos de la institución el proceso de continuar en su la implementación, por otro lado, en el ámbito humano desde sus capacidades se demuestra que la gestión administrativa es un medio que permite diagnosticar para llegar a las metas y objetivos que permita llegar el mejoramiento del programa.

Zúñiga (2017) en su estudio de nombre “Ley de contrataciones del Estado en la Administración pública municipal” para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, en la cual los autores tuvieron como objetivo establecer la relación existente entre la Ley Contrataciones del Estado y la actividad de la administración pública municipal; el estudio antes mencionado se caracterizó por utilizar el método jurídico descriptivo donde la unidad de análisis es primaria fue la Ley de Contrataciones del Estado, así como también su reglamento; los autores concluyeron lo siguiente:

Se encontró que la satisfacción de las necesidades públicas urge a los estados a celebrar acuerdos contractuales con los particulares, los cuales se regulan en Guatemala mediante la Ley de Contrataciones del Estado. Además, de la investigación del autor antes mencionado se puede rescatar que las dificultades que tienen las municipalidades para aplicar la LCE son generalmente posibles de solucionar mediante la gestión administrativa, la cual promueve el alcalde los objetivos de dicha entidad pública, basándose y respetando las normativas y voluntad que regula el estado.

Chicaiza e Icaza (2016) en su estudio llamado “Análisis de la gestión administrativa de las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de Pichincha en el periodo 2009-2014” para obtener el grado de Magister en

gerencia empresarial de la Escuela Politécnica Nacional, Ecuador, en donde los autores tuvieron como objetivo analizar la gestión administrativa de dicha intuición pública; así también el mencionado estudio se caracterizó por tener un enfoque cuantitativo de nivel exploratorio y descriptivo de corte longitudinal; para la recolección de los datos se utilizaron fuentes primarias y secundarias de las instituciones analizadas; de esta manera los autores de la mencionada investigación infirieron lo siguiente:

Encontraron que la efectividad de la gestión depende de la eficiencia y eficacia que se logren en los procesos administrativos, y al no existir en las instituciones no podrán ser efectivas en los servicios que brindan a los usuarios, también las instituciones públicas de vivienda han sufrido cambios en su estructura y modificaciones en su reglamento en función de lo que señala cada directorio de las entidades, de acuerdo a los cambios administrativos que sufren.

Recari (2015) en su estudio titulado “Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación de Guatemala” para la obtención del grado de licenciatura en administración de empresas, de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, en la cual los autores tuvieron como objetivo determinar cómo es la gestión administrativa en los departamentos de compras y requisiciones de dicha entidad, en donde la población fue las 74 personas que trabajan en el Ministerio de Gobernación de Guatemala, así también los instrumentos para esta investigación fueron boletas de opinión y entrevistas; en donde el autor de la investigación argumentó lo siguiente:

Encontró que la gestión administrativa en los departamentos de compras del Ministerio de Gobernación es engorrosa y lenta debido a los controles administrativos que han sido implementados con el fin de volverlos más eficientes y transparentar los procesos, específicamente en los eventos de cotización y licitación, también la planificación en los procesos de compra no se cumple en su totalidad debido a que se encuentra sujeta a recortes y

adecuaciones por las compras imprevistas, además, existe falta de personal y no todas cuentan con especialistas por la naturaleza de gasto que realiza cada entidad del Ministerio de Gobernación.

Nacionales

Hunocc y Jorge (2018) en su tesis denominada “El control previo y la gestión administrativa de la oficina de economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarias Correas Valdivias - Primer semestre 2017”, Huancavelica; con el fin de obtener el grado académico de Contador público en la Universidad Nacional de Huancavelica. Los autores plantearon como objetivo principal identificar la existencia de relación entre la variable 1 control interno y la variable 2 gestión administrativa; además, el estudio se caracterizó por ser de tipo aplicada, de nivel correlacional, y empleado como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, la cual fue previamente validada. Los mencionados autores consideraron como población a los 13 trabajadores que conforman la oficina de economía del mencionado hospital, los investigaron infieren en lo siguiente:

Que si existe relación significativa entre las variables de estudio y además la correlación entre ellas es positiva débil; por ello, los investigadores infieren que se debe de implementar la oficina de control previo con atención a sus requerimientos de bienes y servicios a fin de desarrollar de manera eficiente el trabajo personal y a la vez plasmar un plan de capacitación adecuada para la mejora del desempeño laboral, finalmente es necesario que se brinden incentivos a los colaboradores para lograr las metas institucionales según el plan estratégico del antes mencionado Hospital.

León (2017) en su tesis llamada “Control interno y procesos de adquisiciones y contrataciones en la Municipalidad Provincial de Tambopata, Madre de Dios - 2017”, para obtener el título profesional de contador público, en la Universidad Andina del Cusco, el investigador plasmo como objetivo determinar, si existe relación entre la variable 1 control interno y la variable 2

procesos de adquisición y contratación, el estudio se caracterizó por ser descriptiva-correlacional de corte transversal, en donde se utilizaron los métodos: investigación, fichaje y encuestas, la cual fue previamente validado, el mencionado autor considero como población a 50 trabajadores de la Municipalidad, en el cual el autor determinó lo siguiente:

Que se evidenció de los resultados que sí existe relación entre sus variables, además la correlación entre ellas es positiva moderada de los resultados obtenidos de la investigación el 76% de los encuestados difieren que el control interno es de nivel regular, es por ello que la municipalidad debe de implementar un filtro organizacional interno para los procedimientos de contrataciones de acuerdo a la normativa y evitar problemas de corrupción y es de mucha importancia implementar capacitaciones con respecto a la ley de contrataciones de estado, para que así se pueda realizar una correcta elaboración de requerimientos sobre bienes y servicios y finalmente obtener un adecuado gasto en los años fiscales.

Ocampos y Valencia (2017) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y Calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial EsSalud - Tumbes, 2016”, con el fin de obtener el grado académico de Licenciado en Administración, en la Universidad Nacional de Tumbes, el autor tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la Red Asistencial EsSalud-Tumbes, 2016; el estudio se caracterizó por ser descriptivo correlacional, y para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta a través del instrumento cuestionario, el mencionado autor considero como población a 39 trabajadores de la Red Asistencial EsSalud - Tumbes, 2016, donde el investigador determinó lo siguiente:

Existe una significativa relación entre la variable Gestión administrativa y la variable calidad de servicio, además la correlación entre estas es positiva moderada, por ello, los investigadores infieren que la implementación de una adecuada gestión administrativa contribuye a realizar un buen servicio al

usuario de la Red Asistencial EsSalud, donde finalmente el autor concluye que no existe una buena estructuración y difusión del Manual de Organización y Funciones, de acuerdo a la Red Asistencial, y se plantea que se realice las supervisiones de manera mensual al personal que labora en la antes mencionada Red.

Castañeda y Vásquez (2016) en su tesis de nombre “La Gestión Administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015”, con el fin de obtener el grado académico de Licenciado en Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, los investigadores plantearon como objetivo principal determinar la existencia de relación entre las variables Gestión administrativa y el nivel de satisfacción de los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo-2015, el estudio se caracterizó por ser de tipo correlacional con un diseño no experimental, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario basado en preguntas de acuerdo a la operacionalización de las variables, consideraron como población 114 estudiantes de la Escuela de Posgrado de la antes mencionada Universidad, los autores infieren lo siguiente:

La gestión administrativa influye en la satisfacción de los estudiantes, ya que los elementos que inciden son la planificación, la organización, la dirección y el control, los cuales intervienen directamente en los estudiantes, además en cuanto a la planificación se sabe que los trabajadores no conocen la visión, misión y objetivos de la organización, así mismo el personal no cuenta con los recursos necesarios para cumplir con los estándares de calidad y costo, finalmente es necesario la implementación de capacitaciones y sobre todo brindar motivación a los trabajadores.

Flores (2016) en su tesis denominada “Evaluación del sistema de abastecimiento en la Unidad de Logística y su incidencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Puno periodo 2014-2015”, con

el fin de obtener el grado académico de Contador Público, en la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, el autor planteo como objetivo principal analizar los procesos técnicos de adquisición y distribución de gasto de inversión del sistema de abastecimiento y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Puno, periodo 2014-2015 y el estudio se caracterizó por utilizar el método hipotético deductivo y se utilizaron técnicas de recopilación de datos basadas en la observación directa , entrevistas y análisis documental, donde el autor dedujo lo siguiente:

El proceso técnico de adquisiciones presenta problemas de desconocimiento, falta de implementación, autonomía y la no aplicación de la normatividad, además el proceso técnico de distribución presento problemas en la distribución de bienes, por la mala formulación de los requerimientos, es por ello que en la gestión administrativa existen deficiencias en la utilización de las pólizas de entrada de los bienes. También el 60% del personal no se encuentra debidamente capacitado en el uso de documentos de gestión administrativa y el 80% desconoce el reglamento de organizaciones y funciones (ROF), además el autor concluye que el proceso técnico de adquisiciones y el de distribución de sistema de abastecimiento de la municipalidad es muy deficiente, la falta de aplicación adecuada de la normatividad de los procesos técnicos de adquisición y distribución influyen directamente en la gestión administrativa.

Locales

Según Vásquez (2018) en su tesis “Las contrataciones del Estado y la transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2018, con el fin de obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, el autor planteo como objetivo principal identificar la existencia de relación entre la variable 1 contrataciones del estado y la variable 2 transparencia, el estudio se caracterizó por ser de tipo básica, en donde la población estuvo conformada

por 58 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores, en donde el autor dedujo lo siguiente:

Que, sí existe una relación directa y significativa entre ambas variables, y además la correlación entre ellas es positiva moderada; por ello, el investigador infiere que En dicha municipalidad se deberían de realizar capacitaciones en materia de contrataciones para la realización de los procedimientos administrativos en el marco de transparencia, también se determina que se realice supervisiones y auditorias dirigidas a los servidores públicos.

Según Farro (2018) en su tesis de nombre “Gestión administrativa y contrataciones del Estado del personal de la subgerencia de logística en la Zona Registral IX Lima, 2016”, con el fin de obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo, Lima. El autor planteo como objetivo principal identificar la existencia de relación entre las variable 1 gestión administrativa y la variable 2 las contrataciones del estado en la Zona Registral IX, además el estudio se caracterizó por ser de diseño no experimental de nivel correlacional, a empleando como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, la cual fue previamente validado, considero aplicar a 120 personas que trabajan como personal administrativo de la mencionada Zona Registra, el investigador infiere lo siguiente:

Existe una relación significativa directa entre las variables de estudio y además la correlación entre ellas es positiva muy fuerte; por ello, el autor infiere que, con resultados de frecuencias y porcentajes, se busca el beneficio de la satisfacción de las áreas usuarias a través de procedimientos de mejora que busca la calidad plena en los servicios, finalmente es necesario que en el área de Logística de la Zona Registral IX, además es necesario que se realicen cursos de actualización respecto a la ley de contrataciones con el estado y su reglamento ya que el personal que labora en esta área no tiene un buen manejo en la materia.

Chávez (2018) en su tesis denominada “La Gestión Administrativa enfocada a la formulación de propuestas técnicas y económicas para optimizar los procesos de licitaciones de la empresa Mota-Engil Perú S.A Ate - 2016”, con el fin de obtener el Grado de Licenciado en Administración en la Universidad Autónoma del Perú, el autor tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la variable gestión administrativa y la variable optimización de procesos de licitación, la investigación se caracterizó por ser de metodología descriptiva y de corte transversal, así también con un diseño de investigación correlacional en donde se utilizó una encuesta para la muestra seleccionada de 30 personas, donde se concluyó lo siguiente:

La relación entre ambas variables es positiva considerable, ya que a través de este estudio se quiere elevar aquellos niveles de productividad en los procedimientos para los procesos de licitaciones, además sería importante implementar actividades de gestión administrativa para así poder lograr mejores resultados al elaborar las propuestas de licitaciones, así mismo se requiere implementar actividades que permitan concientizar respecto a la cultura de calidad para conseguir que se ejecuten las actividades de todas las áreas, así también implementar mecanismos para afianzar la dirección de los objetivos planteados por el directorio.

Según Vizcarra (2017) en su tesis “Gestión administrativa de Previas descentralizado en las contrataciones del Estado de la calidad de las obras ejecutadas en el periodo 2012-2016”, con el fin de obtener el grado académico de maestro en gestión pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, tuvo como objetivo principal identificar la existencia de relación entre la variable 1 gestión administrativa y la variable 2 contrataciones del Estado; además, el estudio se caracterizó por ser descriptivo y de tipo correlacional, a la vez una investigación hipotético-deductivo y de enfoque cuantitativo, donde la autora considero como población a los 96 servidores que tienen a cargo la gestión administrativa de las obras (servidores públicos de

Provias descentralizado sede central y zonas a nivel nacional), la investigadora concluyó lo siguiente:

Que si existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio y además la correlación entre ellas es positiva muy fuerte; por ello, el investigador infiere que concluye que existe relación positiva con un nivel de correlación alta, el investigador infiere que se debe de reforzar el área encargada de las contrataciones, ya que esta se encarga de la veracidad de los estudios de mercado y el costo final y el plazo de entrega de las obras requeridas por las áreas.

Según Soto (2017) en su tesis denominada “El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital san pedro de chana-huari en el año 2017, Huacho”, con el fin de obtener el grado académico de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, tuvo como objetivo principal identificar la existencia de relación entre las variables el liderazgo y gestión administrativa, el estudio se caracterizó por ser de diseño no experimental transaccional correlacional causal (explicativo), el autor considero como población a 39 trabajadores entre personal de servicios, ejecutivos y administrativos, de dicha municipalidad además se utilizó un instrumento de medición de actitudes de escala de Likert, el cual fue respectivamente validado, el investigador infiere lo siguiente:

Que la variable 1 incide significativamente en la variable 2, y además la correlación entre ellas es positiva media; por ello, el investigador infiere que se debe de implementar por cada área un equipo conformado por líderes, además se requiere que los trabajadores sean escuchados por sus superiores, para así tomar en cuenta sus opiniones ya que los trabajadores son aquellos que se relacionan de manera directa con los usuarios, finalmente se debe de ejercer habilidades gerenciales para así poder influenciar en los colaboradores de la Municipalidad.

2.2. Bases teórico científicas

Bases teóricas de la variable 1: Gestión administrativa

Para comenzar a definir lo que es la variable gestión administrativa se debe partir desde los conceptos de gestión y administración, es así que a continuación se mencionará conceptos de autores para comenzar a que se tenga una idea más clara de dicha variable.

Concepto de gestión

Álvarez, J., Hiromoto y Álvarez (2016) afirman que “gestión es el conjunto de acciones u operaciones relacionadas con la administración y dirección de una organización, desarrolla actividades y responsabilidades sobre los procesos, recursos, productos y resultados” (p. 20).

Es así que se puede concluir que gestión administrativa es la acción de administrar, por lo que a continuación se presentarán las definiciones según diferentes autores.

Definiciones de la variable 1

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) sostienen:

Significa tomar las decisiones que guiaran a la organización por las etapas de planeación, organización, dirección y control. Así en ocasiones se espera que las personas que ocupan diversos puestos desempeñan algunas tareas administrativas, aun cuando es no sea su trabajo principal. (p. 8).

Chiavenato (2014) afirma:

La administración es un proceso continuo y sistemático que implica una serie de actividades impulsoras, como planear, organizar, dirigir y controlar recursos y competencias para alcanzar metas y objetivos. Además, incluye fijar los objetivos que se quiere alcanzar, tomar decisiones en el camino para alcanzarlos y liderar todo ese proceso con el fin de alcanzarlos y ofrecer resultados. (p. 9).

Chiavenato (2017) manifiesta:

La administración es la responsable de la organización productiva de los elementos de la empresa; dinero, materiales, equipos y personas, de acuerdo con sus intereses económicos.

La administración también es un proceso que consiste en dirigir los esfuerzos de las personas, motivarlas, controlar sus acciones y modificar su comportamiento para atender las necesidades de la organización. (p. 88).

Procesos administrativos.

Robbins y Coulter (2014) mencionan:

Planeación: definir objetivos, establecer estrategias y desarrollar planes para coordinar las actividades.

Organización: determinar que se tiene que llevar a cabo, como debe realizarse y quien es el responsable de hacerlo.

Dirección: motivar, orientar y efectuar cualesquiera otras acciones involucradas en el manejo personal.

Control: supervisar las actividades para asegurarse de que estas son realizadas de acuerdo con los planes. (p. 9).

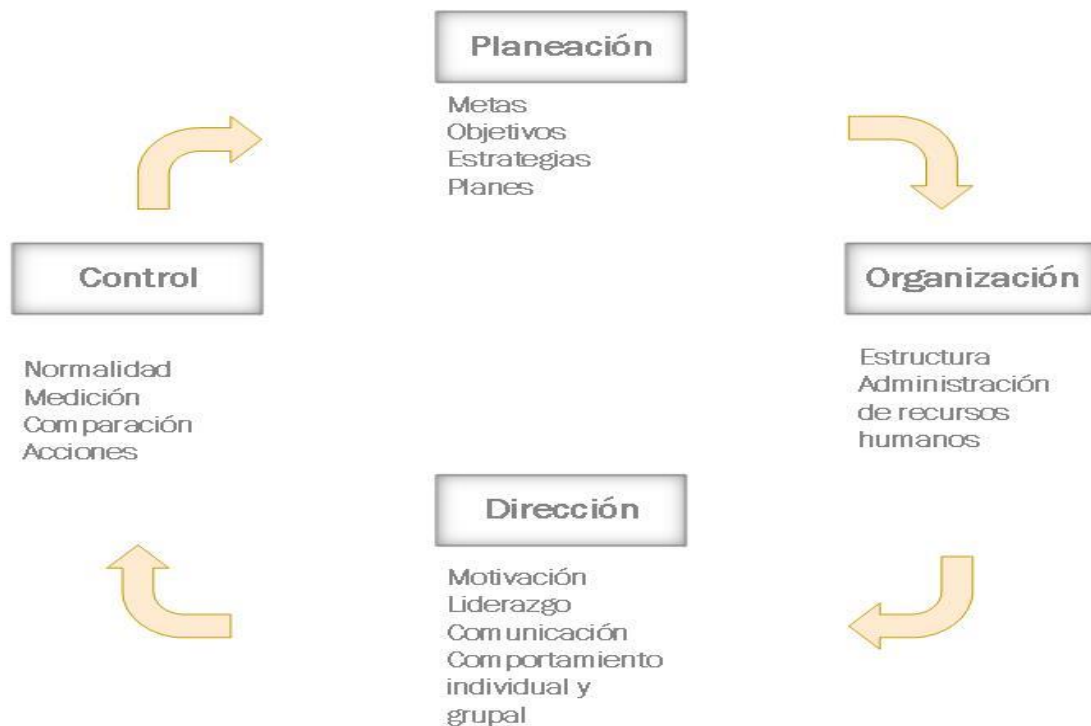


Figura 1. Proceso de administración estratégica. Adaptado en base a Robbins y Coulter (2014).

Chiavenato (2014) infiere:

Prever. Visualizar el futuro y trazar el programa de acción.

Organizar. Constituir el doble organismo material y social de la empresa.

Dirigir. Guiar y orientar al personal.

Coordinar. Ligar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos colectivos.

Controlar. Verificar que todo transcurra de acuerdo con las reglas y las ordenes giradas. (p. 60).

Modelos teóricos relacionados con la gestión administrativa.

La administración a lo largo de la historia se ha sido visto influenciada por diversos enfoques propuestos por investigadores en dicha materia, quienes han contribuido a construir la teoría general de la administración que

hoy se conoce, por lo que a continuación se presentara los modelos que se han desarrollado a lo largo del tiempo:

Modelo Clásico de la Administración.

Robbins y Coulter (2014) explican:

Estos primeros estudios de la administración, al conjunto de los cuales se suele hacer referencia con el nombre de modelo clásico, hacían hincapié en la racionalidad y en la necesidad de que las organizaciones y los trabajadores fueran lo más eficientes posible. El modelo clásico está compuesto por dos principales teorías: la teoría de la administración científica y la teoría general de la administración. (p. 28).

La teoría de la administración científica por los aportes más importantes de Frederick W. Taylor y el matrimonio conformado por Frank y Lillian Gilbreth (...). La teoría general de la administración por fundada sobre todo en las ideas de Henry Fayol y Max Weber. (Robbins y Coulter, 2014).

Teoría de la administración científica

Robbins y Coulter (2014) indican que “Taylor describía la teoría de la administración científica como el uso de métodos científicos para definir “la mejor manera” de realizar el trabajo” (p. 28).

Así también mencionan que los principios de la administración científica según Taylor son cuatro, los cuales son en primer lugar, desarrollar un procedimiento científico para cada elemento del trabajo realizado por una persona para reemplazar el antiguo método utilizado; en segundo lugar, seleccionar de manera científica a los trabajadores, y luego capacitarlos, educarlos y desarrollarlos; en tercer lugar, colaborar plenamente con los trabajadores, para asegurarse de que todo trabajo sea ejecutado de acuerdo con los principios del procedimiento científico desarrollado para dicho

propósito; y por último, distribuir el trabajo y la responsabilidad lo más igualitariamente posible entre la administración y los trabajadores. Los gerentes deben realizar todo el trabajo para el que estén mejor preparados y educados que los trabajadores. (Robbins y Coulter, 2014)

Esta teoría se relaciona con la presente investigación debido a que con ella nació la forma moderna de administrar, por lo que sus bases sirven hasta hoy en día para la teoría general de la administración actual.

Teoría general de la administración

Robbins y Coulter (2014) aseguran que esta teoría “se enfoca sobre todo en lo que hacen los gerentes y lo que constituye una buena práctica administrativa. (...). Henry Fayol fue el primero en identificar las cinco funciones desempeñadas por los gerentes: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (p. 29).

Esta teoría se relaciona con la presente investigación debido a que hoy en día persisten 4 de las cinco funciones administrativas propuestas en su momento por Fayol, en ese sentido hoy en día las funciones administrativas son planificación, organización dirección y control las que a su vez son las dimensiones de la investigación presentada.

Robbins y Coulter (2014) alegan:

Fayol describió la práctica administrativa como algo distinto de la contabilidad, las finanzas, la producción, la distribución y otras funciones empresariales típicas. Desde su punto de vista, la administración era una actividad común a todas las iniciativas de negocio, al gobierno e incluso al ámbito doméstico, lo cual permitió desarrollar 14 principios de administración que constituyen un conjunto de reglas fundamentales que podrían aplicarse en todas las situaciones organizacionales y enseñarse en las escuelas. (p. 30).

Robbins y Coulter (2014) sostienen que los 14 principios administrativos de Fayol que son aplicables a cualquier organización hoy en día en la administración moderna, son: I) División de trabajo, II) Autoridad, III) Disciplina, IV) Unidad de mando, V) Unidad de dirección, VI) Subordinación de los intereses individuales al interés general, VII) Remuneración, VIII) Centralización, IX) Jerarquía, X) Orden, XI) Equidad, XII) Estabilidad de los puestos de trabajo, XIII) Iniciativa, XIV) Espíritu de equipo.

Modelo conductual.

Robbins y Coulter (2014) manifiestan:

Aunque a principios del siglo XX fueron varios individuos que reconocieron la importancia que tienen las personas para el éxito organizacional, cuatro de ellos destacan como los primeros partidarios del modelo CO: Robert Owen, Hugo Munsterberg, Mary Parker Follett y Chester Barnard. Sus aportaciones fueron variadas y distintivas, pero todos ellos creían que las personas constituyen el activo más importante de la organización y que deben ser manejados en consecuencia. Las ideas de estos investigadores sentaron las bases de prácticas como los procedimientos de selección de empleados, los programas de motivación y los equipos de trabajo. (p. 31).

El modelo conductual se relaciona con la presente investigación debido a que la administración actual considera que el talento humano es el factor más importante para las organizaciones, por lo que esta teoría se relaciona directamente con la variable gestión administrativa. En ese sentido en la figura 2 se observa las aportaciones de los principales autores del modelo conductual.

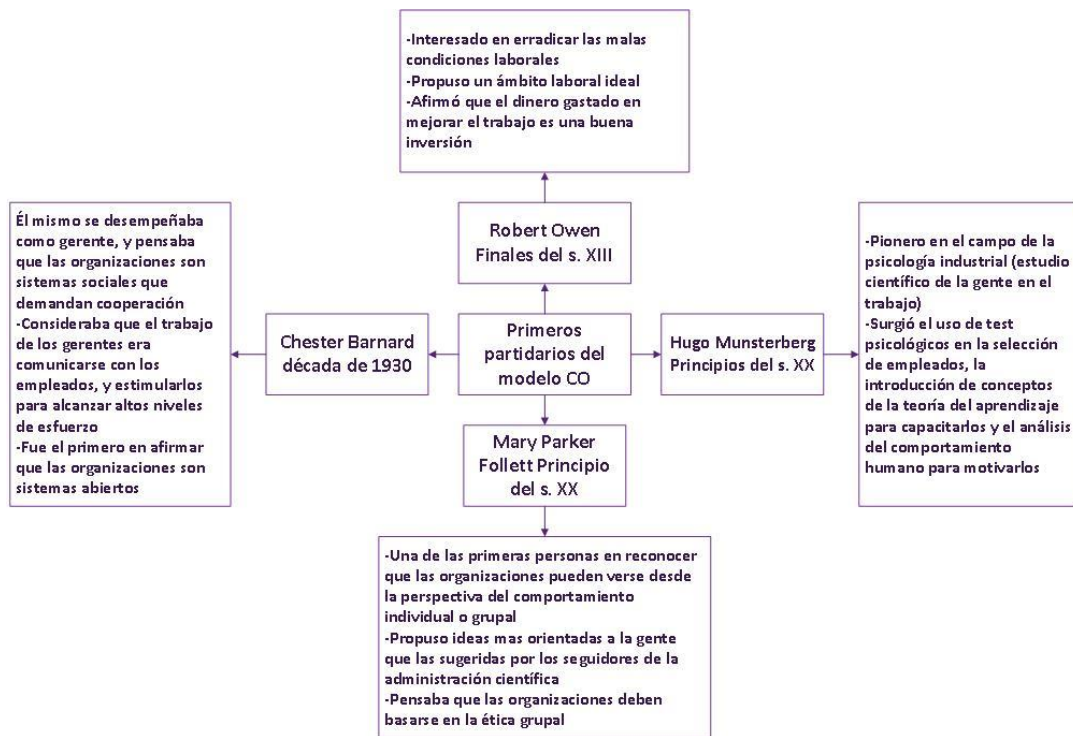


Figura 2. Conceptos relevantes de los autores del modelo conductual. Adaptación en base a Robbins y Coulter (2014).

Modelo cuantitativo.

Robbins y Coulter (2014) mencionan:

Involucra la aplicación de estadísticas, modelos de optimización, modelos de información, simulaciones por computadora y otras técnicas cuantitativas para administrar las actividades. La programación lineal, por ejemplo, es una técnica empleada por los gerentes para mejorar sus decisiones de asignación de recursos. La programación del trabajo puede ser más eficiente gracias al análisis de rutas críticas. El modelo cuantitativo de orden económico ayuda los gerentes a determinar los niveles de inventario óptimo. Todos los anteriores son ejemplos de técnicas cuantitativas aplicadas a la mejora del proceso de toma de decisiones gerencial. Otra área en donde estas técnicas se emplean con frecuencia es la administración de la calidad total. (p. 33).

La calidad total

Robbins y Coulter (2014) infieren que es una “filosofía administrativa cuya finalidad es la mejora continua y responder a las necesidades y expectativas del cliente” (p. 34).

Tabla 1

Características de la administración de la calidad

¿Qué es la administración de la calidad?
1. Intenso enfoque en el cliente. Se refiere a que siempre se tiene que poner énfasis en lo que desea el cliente ya sea interno o externo.
2. Interés en la mejora continua. Se refiere a que tiene una filosofía de busquen continua de la excelencia, la calidad siempre puede mejorarse.
3. Enfoque en los procesos. Se refiere a que se deben enfocar los esfuerzos en los procesos de trabajo para que la calidad mejore continuamente.
4. Mejoramiento de la calidad de todo lo que hace la organización. Se refiere a que cada actividad de los procesos que realiza una organización debe ser tomada en cuenta para mejorarse.
5. Uso de medidas precisas. Se refiere a que a que los esfuerzos por corregir problemas deben realizarse hasta encontrar la raíz del mismo.
6. Empoderamiento de los empleados. Se refiere a que las personas de una determinada organización deben identificarse con la mejora continua para lograr una participación en la resolución de problemas.

La calidad total involucra características estrechamente relacionadas con la dimensión Control, ya que esta dimensión involucra medidas precisas en cuanto el avance de los objetivos que se plantean las organizaciones, así como también otros aspectos como el enfoque a los procesos los cuales los cuales son indispensables en las Entidades públicas que basan su gestión también en el enfoque por procesos.

Modelos contemporáneos

Los modelos contemporáneos son aportes más recientes a la teoría general de la administración, que es a la que se basa la investigación por lo que a continuación se presentará dos teorías que forman parte de este modelo.

Robbins y Coulter (2014) explican:

A partir de la década de 1960, los investigadores de temas administrativos comenzaron a tomar en cuenta lo que ocurre en el entorno que esta fuera de los límites de la organización. Dos perspectivas administrativas contemporáneas, los modelos sistémicos y de contingencias, forman parte de este enfoque. (pp. 34-35).

Teoría de sistemas

Robbins y Coulter (2014) indican:

Los investigadores conciben la organización como un conjunto de “factores interdependientes, incluyendo individuos, grupos, actitudes, motivos, una estructura formal, interacciones, objetivos, estatus y autoridad”. Esto quiere decir que, mientras los gerentes coordinan las actividades laborales que se llevan a cabo en las distintas partes de la organización, se aseguran de que todas las partes trabajen en un conjunto para poder lograr los objetivos de la empresa. (p. 35).



Figura 3. La organización como un sistema abierto. Adaptado en base a Robbins y Coulter (2014).

Teoría de contingencias.

Robbins y Coulter (2014) aseguran:

Se trata de un método intuitivamente lógico, ya que las organizaciones y hasta las unidades dentro de una misma organización son distintas entre sí. Difieren en cuanto a su tamaño, sus objetivos, sus actividades laborales, etc. En realidad, sería sorprendente encontrar reglas administrativas de aplicación universal que funcionen bien en todas las situaciones, (...) es decir que el método administrativo “depende de la situación” y otra muy distinta determinar cuáles son las diversas circunstancias. (p. 36).

Dimensiones de la variable gestión administrativa.

Dimensión 1: Planeación.

Robbins y Coulter (2014) alegan:

La planeación es la función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades laborales. Por lo tanto, tiene que ver con lo fines (el qué) como con los medios (el cómo). (p. 220).

Chiavenato (2014) sostiene:

La planeación es la primera función administrativa porque sienta las bases para las demás. Asimismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y qué se debe hacer para llegar a ellos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Comienza por establecer los objetivos y detallar los planes para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear es definir los objetivos y escoger de antemano el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planeación define adonde quiere llegar, lo que debe hacer, cuando, cómo y que secuencia. (pp. 124-125).

Münch (2018) afirma:

La planeación es la determinación del rumbo hacia el que se dirige la organización y los resultados que se pretenden obtener mediante el análisis del entorno y la definición de estrategias para minimizar riesgos con la finalidad de lograr la misión y la visión organizacional. (p. 104).

Dimensión 2: Organización.

Robbins y Coulter (2014) manifiestan:

Que la organización, así como la función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr objetivos organizacionales. Como puede ver, se trata de un proceso importante durante el cual los gerentes diseñan una estructura organizacional. La estructura organizacional la disposición formal de los puestos de trabajo dentro de la organización. (p. 332).

Chiavenato (2014) mencionan:

Que, desde el punto de vista de la función administrativa, es la que constituye el doble organismo marcial y social de la empresa. Desde el punto de vista de la entidad social, conforma el conjunto de personas que interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos. (p. 70).

Münch (2018) infiere que “la organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, sistemas, métodos y procedimientos tendientes a la simplificación y optimización del trabajo” (p. 126).

Dimensión 3: Dirección.

Robbins y Coulter (2014) explican:

Todas las organizaciones están conformadas por personas, y es labor del gerente trabajar con y a través de ellas para lograr los objetivos. Esta es la función de dirección. Cuando los gerentes motivan a sus subordinados, ayudan a resolver los conflictos de los grupos de trabajo, influyen en los individuos o en los equipos durante la ejecución de las

tareas, seleccionan los canales de comunicación más efectivos o afrontan de cualquier manera problemas relacionados con el comportamiento del personal, están dirigiendo. (p. 9).

Chiavenato (2014) indica:

La dirección es la tercera función administrativa y viene mucho después de la planeación y la organización. Una vez se ha definido la planeación y establecido la organización, resta hacer que las cosas marchen y sucedan. Éste es el papel de la dirección: imprimir acción y dinamismo a la empresa. La dirección se relaciona con la acción, con ponerla en marcha, y tiene que ver mucho con las personas. Está directamente relacionada con la actuación de los recursos humanos de la empresa. (p. 130).

Münch (2018) asegura que “la dirección es la ejecución de planes, mediante la guía de los esfuerzos del personal a través de la motivación, la toma de decisiones, la comunicación y el ejercicio del liderazgo” (p. 148).

Dimensión 4: Control.

Robbins y Coulter (2014) alega:

Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral. Todos los gerentes deben ejercer la función de control, aun cuando el desempeño de sus unidades tenga el nivel planeado, porque la única forma de determinar si esto es así, es evaluando que las actividades se han llevado a cabo y comparando el desempeño real con el estándar que se desea lograr. El uso de controles efectivos garantiza que las actividades serán ejecutadas de forma que contribuya al cumplimiento de los objetivos. (p. 266).

Chiavenato (2014) sostiene:

La finalidad del control es asegurar que los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se ciñan lo más posible a los objetivos establecidos previamente. La esencia del control reside en comprobar si la actividad que se controla alcanzara o no los objetivos o los resultados deseados. El control es fundamentalmente un proceso que guía la actividad que se desarrolla hacia un fin determinado con anterioridad. (p. 131).

Münch (2018) afirma que “la evaluación y el control es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa” (p. 174).

Importancia de la Gestión Administrativa.

La importancia de esta variable se basa en los procedimientos que se realizan de manera eficiente y eficaz para el cumplimiento de metas u objetivos dentro de una organización, de manera que es importante evaluar la gestión administrativa dentro de una organización para ver el desempeño de una empresa.

Torres (2014) manifiesta:

En algunos países, como Japón, consideran que la administración no es una profesión, puesto que el hecho de aprobar un mapa curricular sobre temas de administración no garantiza que el profesional en dicha área se convierta en buen administrador, pero este no es el caso del médico, del matemático o del químico. Una empresa, o generalmente, una organización, no evalúa a los administradores por lo que saben, sino más bien por los resultados que entregan, porque se sabe que buenos

financieros son ingenieros de profesión, buenos administradores de hospitales son médicos de profesión y buenos teóricos de la administración han sido matemáticos, sociólogos, psicólogos, economistas o abogados de profesión. (p. 9).

Características de la Gestión Administrativa.

Torres (2014) menciona:

La administración no sería un conjunto de conocimientos científicos aceptados por todos: sin embargo, si hay consenso en que existe la teoría de la administración. Ahora bien, independientemente de cómo sea clasificada por los epistemólogos, se puede decir que esta área del conocimiento tiene las siguientes características” (p. 11).

Torres (2014) menciona:

La administración es universal por qué, es importante, útil e incide en todos los actos de la vida, tanto de las personas físicas como de las personas morales, ya que el hombre, como individuo, tiene que administrar su vida y las empresas tienen que administrar sus recursos. Se administran el ejército, las iglesias, las cárceles, los parlamentos, los congresos, las universidades, los hospitales, se administran los barcos, los aviones, los ferrocarriles, se administran el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial. En una palabra, se administra todo, de ahí su carácter universal. (p. 11).

Torres (2014) explica:

La administración es interdisciplinaria, porque se formó con la participación y aportaciones de otras ciencias, en su desarrollo sigue necesitando de las ciencias y de la tecnología y, a su vez, los resultados

de la investigación administrativa tienen efectos en el resto de las ciencias.

Las organizaciones (empresas) modifican sus métodos de trabajo y son los grupos interdisciplinarios los que mayor auge tienen, por lo que esos grupos interdisciplinarios de trabajo siempre tienen la necesidad de que al menos participe un administrador. (p. 11).

Torres (2014) indica:

La teoría general de sistemas dice que la administración es sistémica: [...] cualquier objeto real es un sistema o elemento de un sistema. La ciencia como ese gran conjunto de conocimientos o totalidad de conocimientos tiene que subdividirse, hasta ahora, en un número finito de elementos que llamamos ciencias específicas (química, biología, sociología) para que el hombre pueda tener acceso, al menos, a una pequeña porción de ese mundo infinito de conocimientos.

Ahora bien, si existe un sistema científico integrado por un conjunto de elementos conocidos como ciencias específicas, estas se interrelacionan e interactúan entre sí, de tal suerte que la administración es un elemento de ese mega sistema y, a su vez, es un sistema que se encuentra integrado por un conjunto de elementos administrativos que de igual manera interactúan y se interrelacionan. (p. 11-12).

Torres (2014) asegura:

La administración es intemporal ya que el hecho de que la administración se comience a sistematizar a partir de los albores del siglo pasado, no quiere decir que ahí se gestara. Nació junto con el hombre, ha sido su fiel e inseparable compañero, seguramente al morir la humanidad también morirá la administración, pero mientras exista un ser humano sobre este planeta habrá un administrador. (p. 12).

Torres (2014) alega:

La administración es humana y social, ya que la administración tiene por objeto de estudio a las organizaciones que son agrupaciones humanas, es decir, se trata de estudiar al individuo en cuanto a su conducta aislada (comportamiento individual); no obstante, dado que el individuo nunca ha vivido solo, habrá que estudiar también su comportamiento grupal (social). (p. 12).

Torres (2014) sostiene:

La administración es una técnica y es un arte. La técnica es la aplicación de la tecnología y sirve para resolver problemas prácticos (controlar ciertos sectores escogidos de la realidad mediante el diseño de dispositivos técnicos y la elaboración de planes o cursos de acción que tengan un valor práctico para algún grupo social) (...). Tomando el arte en su acepción más sencilla se dice que es virtud, fuerza, disposición, habilidad e industria para hacer alguna cosa; o bien, que es vocación o profesión en orden a la producción estética. (p. 13).

Bases teóricas de la variable 2: Contrataciones del Estado

Para comenzar a definir la variable Contrataciones del Estado se debe partir desde el concepto básico de contrato y el concepto de contratación.

Concepto de contrato público

Álvarez, J. et al. (2016) afirman:

Es el documento a través del cual se formaliza el acuerdo entre dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica

patrimonial proveniente de un procedimiento de selección efectuado por la entidad, a través del cual intervinieron varios postores y salió ganador uno solo, al que le adjudicaron la buena pro. (p. 400).

Concepto de contratación

Álvarez, J. et al. (2016) afirman:

Es el conjunto de actividades y actos administrativos relacionados con la contratación del postor ganador a fin de que pueda realizar o ejecutar el objeto de contratación (bienes, servicios, consultorías u obras), que va desde la contratación del postor seleccionado, la suscripción del contrato, los adelantos y garantías ofrecidas, las modificaciones al contrato, el cumplimiento del contrato, la nulidad, el incumplimiento del contrato, la resolución del contrato, sus efectos, hasta las penalidades, y se realiza a través de un contrato. (p. 399).

Definiciones de la variable 2.

Vaca (2016) manifiesta “El contrato administrativo en materia de Contratación Pública, es un acuerdo o convenio al que llega una entidad, organismo o empresa pública, con una persona natural o jurídica, que toma el nombre de contratista, este convenio o acuerdo es para dar, hacer o no hacer algo, a cambio de un precio y con la finalidad de satisfacer las necesidades colectivas” (p. 11).

Álvarez y Morante (2013) mencionan:

El concepto de contrato de la administración pública comprende como elemento subyacente la noción genérica de contrato, pero incorpora como componente distintivo el hecho de que por menos una de las partes que celebran el contrato es una entidad de la Administración Pública, es decir, una entidad que, ejerciendo función administrativa en una de las modalidades de esta función (acción de contratar

administrativamente), establece un vínculo contractual con una o más personas privadas y/o con una o más entidades de la administración. (p. 654).

Teorías relacionadas a la variable.

Administración por Objetivos (APO).

Chiavenato (2014) afirma:

La administración por objetivos (APO), o por resultados, es el modelo administrativo que se identificó con el espíritu pragmático y democrático de la teoría neoclásica. Surgió el 1954 cuando Peter F. Drucker, considerado el padre de la APO, publicó un libro sobre la administración por objetivos. (p. 165).

Características de La APO.

Chiavenato (2014) indica que “la APO es el proceso mediante el cual los gerentes y los subordinados identifican objetivos comunes, definen las tareas de responsabilidad de cada uno en términos de los resultados esperados y utilizan esos objetivos como guías para su actividad” (p. 165).

La APO es un enfoque administrativo que tiene las siguientes características:

Interacción del superior y subordinado.

El superior y el subordinado negocian y juntos establecen los objetivos que se deben alcanzar.

El superior y subordinado determina los criterios para evaluar el desempeño.

Enfoque en el presente y en el futuro.

Enfoque en los resultados, no en los medios.

Retroacción frecuente y continua.

Redefinición periódica de los objetivos.

Redefinición periódica de los criterios para evaluar el desempeño.

Objetivos relacionados con el trabajo actual y con la carrera futura del subordinado.

Enfoque en la medición y el control.

Gestión por resultados en las contrataciones del Estado.

Álvarez, J. et al. (2016) afirman:

Modelo que propone la gestión moderna, dinámica, transparente y la administración de los recursos públicos asignados a las contrataciones del Estado con objetivos definidos, tales como el cumplimiento de la finalidad pública, el desarrollo de un proceso integral a través de procedimiento, sistemas, modalidades y formas de ejecución contractual, así como medir y evaluar los resultados obtenidos por las inversiones realizadas en un periodo de tiempo determinado, permitiendo evaluar: los recursos, los procesos y los productos, a luz de la medición de sus resultados a través de indicadores de medición, realizando el seguimiento correspondiente, incluye también la identificación y la gestión de riesgos que se basa en el análisis apropiado de las variables e incongruencias en la ejecución de los procesos y los procedimientos. (p. 16).

Teoría de la Burocracia.

Robbins y Coulter (2014) afirman:

En sus escritos, publicaciones a principios del siglo XX, desarrollo una teoría de las estructuras y las relaciones de la autoridad, basada en un tipo ideal de organización a la que denominó burocracia: una forma de organización caracterizada por la división de trabajo, jerarquía claramente definida, normas y reglamentos detallados y relaciones impersonales. (p. 30).

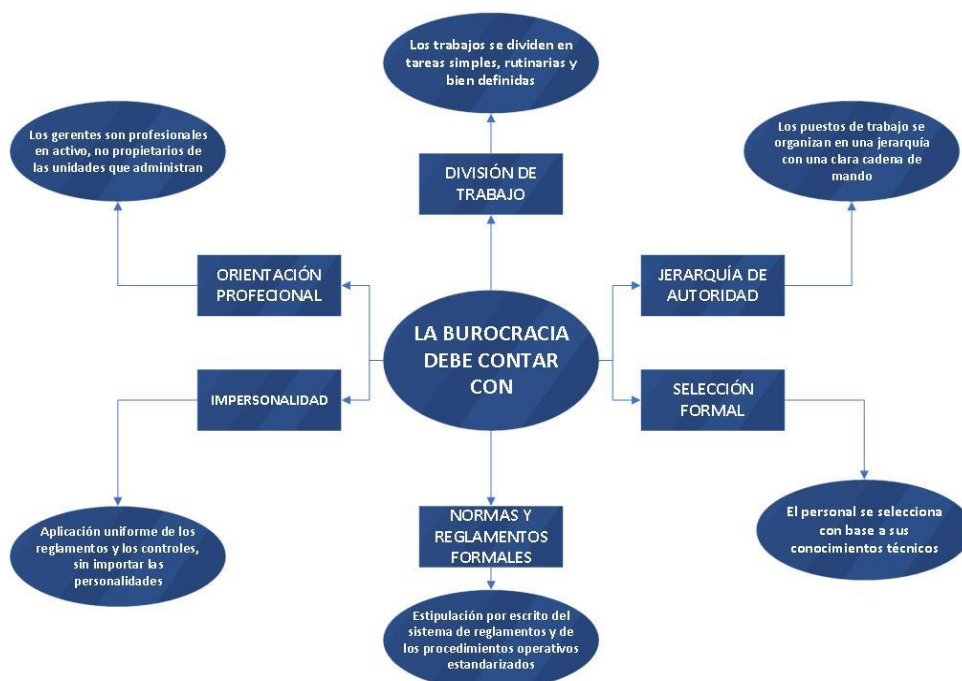


Figura 4. Características de la burocracia según Weber. Adaptado en base a Robbins y Coulter (2014).

Hoy en día prevalece en las instituciones del estado ciertos aspectos de la burocracia que hace que esta teoría se encuentre relacionada con la investigación; por ejemplo, los procedimientos engorrosos en las instituciones públicas que se implementaron con la finalidad de mejorar el control de los recursos públicos; sin embargo, es mucho lo que falta por mejorar.

En la figura 5 se visualiza el proceso de las contrataciones del Estado de manera resumida para que se tenga una idea de cómo se realizan.

Importancia de las Contrataciones del Estado

Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016) sostienen que “es importante y primordial (...) para el cumplimiento de sus objetivos y que le permita alcanzar sus fines y metas programadas, cuyos resultados deben redundar en el beneficio de la ciudadanía” (p. 49).

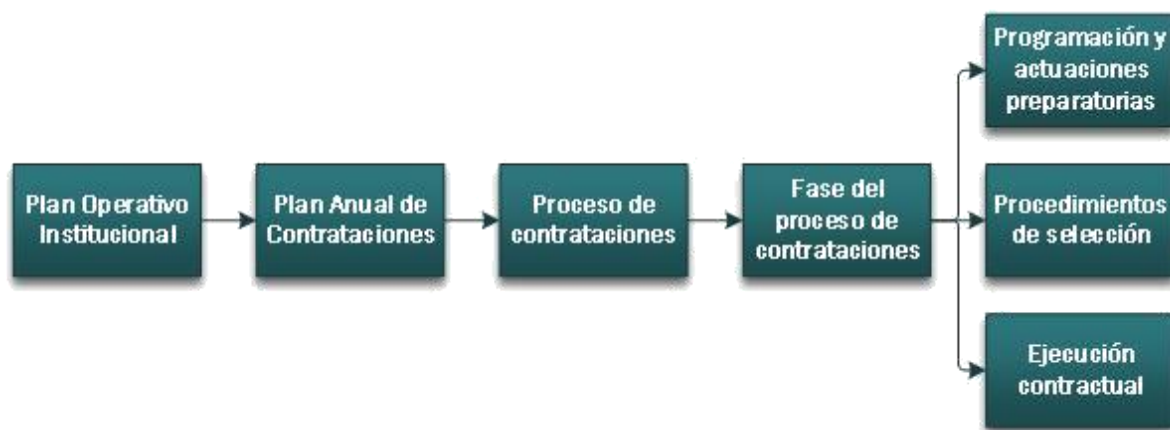


Figura 5. Proceso de contrataciones.

Importancia de las contrataciones del Estado.

Las contrataciones del Estado son importantes debido a que las entidades públicas tienen el deber y la obligación de satisfacer las necesidades de bienes, servicios y obras que la población requiere para mejorar la calidad de vida y generar bienestar.

Características de las Contrataciones del Estado.

Álvarez, J. et al. (2016) infieren que las características son: I) Plan Anual de Contrataciones II) Objetivos definidos III) Normas Específicas IV) Procedimientos de Selección V) Procedimientos Especiales de Selección VI) Sistemas de Ejecución Contractual VII) Modalidades de Ejecución Contractual VIII) Forma o Tipo de contratación IX) Fases del proceso de contrataciones X) Etapas del proceso de contrataciones XI) Requerimientos para cada procedimiento de selección XII) Órganos responsables de las contrataciones y los procedimientos de selección XIII) Recursos Públicos XIV) Documentación pertinente que sustenta todo el proceso XV) Monitoreo, control de calidad, e informes XVI) Emisión de informes.

Dimensiones de la variable Contrataciones del Estado.

Dimensión 1: Actuaciones preparatorias.

Álvarez, J. et al. (2016) indican:

Son aquellas actividades o actos administrativos designados a organizar la realización del proceso de contrataciones a través de los procedimientos de selección y tiene por objeto determinar la viabilidad y factibilidad de organizar la información técnica y económica que lo sustente, así como formular la documentación necesaria para su aprobación (programación de necesidades, ficha de homologación, resumen ejecutivo de posibilidades que ofrece el mercado, certificación presupuestarias, expediente de contratación y bases). (p. 173).

Álvarez y Morante (2013) aseguran:

La fase de programación y actos preparatorios, la cual comprende: I) la definición de las necesidades y la aprobación del respectivo Plan Anual de Contrataciones, II) la realización de un estudio de las posibilidades que ofrece el mercado y la determinación del tipo de proceso de selección a convocarse; III) la designación del comité especial encargado de llevar a cabo la contratación; y, IV) la elaboración y aprobación de las bases del proceso de selección. (p. 185).

Plan Anual de Contrataciones

Álvarez y Morante (2013) alegan:

El Plan Anual de contrataciones es el instrumento de gestión logística que sirve para programar, difundir y evaluar la atención de las necesidades de bienes, servicios y obras que una entidad requiere para el cumplimiento de sus fines, cuyos procesos de selección se

encuentran financiados y serán convocados durante el año fiscal. (p. 96).

Dimensión 2: Procedimientos de selección

Álvarez y Morante (2013) sostienen:

Fase de selección, se desarrolla en ocho etapas: I) la convocatoria; II) el registro de participantes; III) la formulación y absolución de consultas; IV) la formulación y absolución de observaciones; V) la integración de bases; VI) la presentación de propuestas; VII) la calificación y evaluación de propuestas; y, VIII) el otorgamiento de la Buena Pro. (p. 185).

Álvarez, J. et al. (2016) afirman:

Conjunto de acciones realizadas para la selección y ejecución de una determinada contratación o actividad vinculada a las contrataciones del estado, desde su inicio hasta su término, indicando quien la realiza, como se hace, cuando se hace, donde se hace, porque se hace, etc., señalando, además, el tiempo para cada actividad, acción. (p. 515).

Tipos de procesos de selección.

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado existen siete procedimientos de selección que son: licitación pública, concurso público, adjudicación simplificada, selección de consultores individuales, comparación de precios, subasta inversa electrónica y contrataciones directas.

Dimensión 3: Ejecución contractual

Álvarez, J. et al. (2016) manifiestan:

Es un conjunto de actividades y actos administrativos relacionados con el consentimiento de parte de la entidad y del postor ganador de la

buena pro, para efectuar o realizar el objeto de la contratación, que abarca desde la contratación del postor seleccionado, la suscripción del contrato, los adelantos y las garantías ofrecidas, las modificaciones al contrato, el cumplimiento del contrato, la nulidad, el incumplimiento del contrato, la resolución del contrato, sus efectos, hasta las penalidades y la culminación de la etapa contractual. (p. 397).

Álvarez y Morante (2013) mencionan:

Fase de ejecución contractual, que comprende desde la celebración del contrato respectivo hasta la conformidad y el pago de las prestaciones ejecutadas, en el caso de contratos de bienes y servicios, y con la liquidación y el pago correspondiente, tratándose de contratos de ejecución y consultoría de obras. (p. 185).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Administración

La administración son los conocimientos que cultivan las organizaciones, utilizando diferentes estrategias de coordinación, control, planificación y dirección, que se aplican en la gestión de recursos determinados para la realización de las actividades de éstas y asegurar el logro de las metas propuestas por una organización o empresa. En este sentido, la administración comprende la dedicación conveniente y eficiente de los recursos humanos, técnicos, financieros, materiales, etc. de los que se vale una organización para mayores beneficios.

Gestión administrativa

Es el conjunto de mecanismos en los cuales nos permite el uso de recursos ya sea materiales, humanos, financieros de una organización, con la finalidad de cumplir los objetivos trazados por una organización o empresa

utilizando los recursos humanos, materiales y financieros, a fin de alcanzar los objetivos propuestos, la gestión administrativa es fundamental para la organización o empresa, ya que constituye las bases en las cuales se realizarán actividades propias del grupo de personas.

Planeación

En la planeación, las personas o las organizaciones se plantean metas y/o objetivos que posteriormente determinan el progreso que se debería de seguir para llegar hasta estos. En este curso, se puede tener una durabilidad muy cambiante como los medios con los que cuenta una organización y la influencia de situaciones exteriores.

Organización

Es un procedimiento definido para lograr los objetivos, estos procedimientos pueden estar conformados por subsistemas ligados que cumplen funciones precisas, la organización también se define como el conjunto de personas que quieren alcanzar metas en común para una organización o empresa.

Dirección

Consiste en dirigir y ejecutar las operaciones y planes conforme a la estructura organizacional y la cooperación del grupo de personas de una organización o empresa mediante la supervisión y la motivación de las personas.

Control

Es la función administrativa que abarca actividades para el cumplimiento de los objetivos, estas actividades son importantes ya que de ello depende la realización de funciones de las personas de una organización.

Contrataciones del Estado

Son actividades públicas de gran importancia ya que gracias a estas se hace posible la ejecución de programas políticas y proyecto determinados por las entidades y el gasto público en el estado obteniendo así el cumplimiento de los objetivos institucionales de cada entidad pública para progreso del país.

Actos preparatorios

Fase inicial en la cual se determina y elabora el plan anual de contrataciones y posteriormente el órgano encargado de las contrataciones se encargará de la consolidación de todos los expedientes a ejecutar que deben contar con requisitos establecidos.

Procedimientos de selección

Es la etapa en la cual se elige ya sea a una persona natural o persona jurídica para que realice un servicio, bien u obra satisfaciendo las necesidades de los contratistas y bajo los parámetros establecidos dentro de la ley de contrataciones del estado y su reglamento.

Ejecución contractual

Esta fase se enfoca desde la celebración de contrato, la conformidad del expediente y el pago de las prestaciones, es aquí donde el postor ganador tiene que cumplir con sus obligaciones según lo establecido en la ley de contrataciones y su reglamento.

Eficacia

Es el nivel de ejecución de lo planeado obteniendo los resultados esperados en un comienzo.

Eficiencia

Es la mejora optimizando y reduciendo tiempos y recursos empleados para así obtener resultados satisfactorios.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

La presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que esta técnica “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

Tipo

La presente investigación tiene un alcance correlacional debido a que busca determinar el grado de correlación entre las variables de estudio y su vez tiene ciertos componentes de estudios descriptivos ya que pretende describir las características de las variables estudiadas. Que según Hernández et al. (2014) mencionan que los estudios descriptivos son aquellos que describen las características de las personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro elemento que sea sometido a un análisis.

Hernández et al. (2014) afirman:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p. 93).

Diseño de investigación

La presente investigación es de un diseño no experimental debido a que se observan las variables en su ambiente natural sin manipularlas, y transversal porque se realizó la recolección de datos en un momento único en el tiempo.

Diseños no experimentales

Hernández et al. (2014) sostienen que “podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152).

Las variables de la investigación se expresan claramente en el siguiente esquema:



Figura 6. Configuración de variables.

Donde:

M : trabajadores de la DIVADM-ENFPP-PNP

V1 : Gestión administrativa

V2 : Contrataciones del estado

r : Relación entre V1 y V2

3.2. Población y muestra

La población

La población de la investigación comprende de 54 trabajadores de la División Administrativa entre personal policial, CAS, y prestadores de servicios de la ENFPP-PNP, ubicados en el distrito de Chorrillos, del 2019.

Hernández, et al, (2014) afirman que “la población o universo. Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

La muestra

Para la investigación utilizo un censo, ya que al ser una población accesible y para obtener resultados más precisos se optó por este método opción para recolectar los datos.

Por lo anteriormente mencionado, la muestra estuvo conformada por toda la población que son 54 personas, las cuales están conformadas por hombres y mujeres entre el personal policial, CAS y prestadores de servicios de la División Administrativa de ENFPP-PNP.

Tabla 2

Distribución porcentual de la muestra.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Personal policial	15	27,78%
CAS	15	27,78%
Prestadores de servicios	24	44,44%
Total	54	100%

3.3. Hipótesis

Hipótesis general.

H0: La gestión administrativa no afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP.

Hi: La gestión administrativa afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.

Hipótesis específicas

La planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.

La organización afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.

La dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.

El control afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.

3.4. Variables – Operacionalización.

Variable independiente gestión administrativa.

Definición conceptual

Robbins y Coulter (2014) describen la gestión administrativa como una actividad que involucra coordinar y supervisar las actividades laborales de otras personas en las organizaciones, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz. Esto solo se puede lograr teniendo en cuenta las funciones administrativas primordiales para la administración que empiezan con la planeación que tiene que ver con establecer objetivos y estrategias para alcanzarlos; organización que es el establecimiento de una estructura organizacional en la organización; dirección que es guiar a las personas para alcanzar dichos objetivos y control que son las actividades para asegurarse que los objetivos se cumplan de acuerdo con lo planeado.

Definición operacional

Para realizar la medición de la variable antes mencionada y sus dimensiones se utilizó un instrumento de 16 ítems que se calificaron a través de una escala de Likert de 5 opciones.

Variable dependiente contrataciones del Estado

Definición conceptual.

Álvarez, J. et al. (2016) infieren:

Es el proceso sistemático e instrumental a través del cual las Entidades Públicas, ejecutan una función administrativa importante y primordial del Estado para el cumplimiento de sus objetivos y que le permitan alcanzar sus fines y metas programadas, cuyos resultados deben redundar en beneficio de la ciudadanía. Este proceso tiene como actividad principal la contratación de bienes, servicios y obras a través del desarrollo de los procedimientos de selección, que se inicia con su planificación y actos preparatorios y concluye con la formalización del contrato y la conformidad y la liquidación de la prestación contratada; este sistema se encuentra regulado y normado básicamente por la denominada Ley de Contrataciones del Estado (LCE) y su correspondiente reglamento (RLCE) y complementado con otras normas adicionales y específicas sobre la materia de contratación pública, cuyo cumplimiento en el ámbito nacional está a cargo de Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE. (p. 85).

Definición operacional.

Para realizar la medición de la variable antes mencionada y sus dimensiones se utilizó un instrumento de 11 ítems que se calificaron a través de una escala de Likert de 5 opciones.

Tabla 3

Operacionalización de la variable gestión administrativa

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
V1: GESTION ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Planes • Objetivos • Estrategias • Metas 	Del 1 al 4		
	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Trabajo en equipos • Funciones 	Del 5 al 7	1= Nunca 2=Casi nunca	16-37 BAJO 38-58
	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de liderazgo • Motivación • Comunicación • Delegación • Comportamiento 	Del 8 al 12	3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	REGULAR 59-80 ALTO
D1: Planificación D2: Organización D3: Dirección D4: Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Medición de resultados • Evaluación de personal • Comparación 	Del 13 al 16		

Tabla 4

Operacionalización de la variable Contrataciones del Estado

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
V2: CONTRATACIONES DEL ESTADO	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de necesidades • Elaboración y Aprobación del PAC • Expediente de Contratación 	Del 17 al 21	1= Nunca 2=Casi nunca	11-26 DEFICIENTE
D1: Actuaciones Preparatorias D2: Procedimientos de selección D3: Ejecución Contractual	<ul style="list-style-type: none"> • Etapa de proceso de selección • Transparencia y burocracia 	Del 22 al 24	3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	27-41 MEDIANAMENTE EFICIENTE
	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido del contrato publico • Requisitos para perfeccionar el contrato 	Del 25 al 27		42-55 EFICIENTE

-
- Conformidad de la prestación
-

3.5. Métodos y técnicas de investigación

La recolección de datos

Behar (2008) sostiene:

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos. (p. 55).

Método de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó un censo debido a que la población de estudio es un número accesible y para que se obtenga resultados más precisos.

Hernández et al. (2014) afirman:

No siempre, pero en la mayoría de las situaciones si realizamos el estudio en una muestra. Solo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población. Por ejemplo, los estudios motivacionales en empresas suelen abarcar a todos los empleados para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta. Las muestras se utilizan por economía de tiempo y recursos. (p. 172).

La técnica de que se utilizó para la investigación fue la encuesta, la cual sirve para medir las variables de estudio.

Encuesta

Bernal (2010) asegura que “la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).

Descripción del instrumento utilizado

El instrumento

Behar (2008) indica:

La investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados.

Todo lo que va a realizar el investigador tiene su apoyo en la técnica de la observación. Aunque utilice métodos diferentes, su marco metodológico de recogida de datos se centra en la técnica de la

observación y el éxito o fracaso de la investigación dependerá de cual empleó. (p. 55).

Instrumento I: Cuestionario de Gestión administrativa

Cuestionario

Behar (2008) alega:

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. (p. 64).

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Gestión administrativa

Autores: Guisela Salazar Paredes y Martin Hernández Sánchez

Año: 2019

Procedencia: Perú

Administración: Individual

Duración: Sin límite de tiempo

Aplicación: Adultos

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de la gestión administrativa que son: planificación, organización, dirección y control. La escala fue adaptada a la gestión pública que, consta de 16 ítems, de los cuales 4 son de la dimensión Planeación, 3 son de la dimensión Organización, 5 son de la dimensión Dirección y 4 son de la dimensión Control.

Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones.

Normas de aplicación

La aplicación se da de forma individual, donde la persona evalúa las opciones de calificación que son 5 respuestas posibles por cada pregunta, las cuales se recalcan a las personas evaluadas que será de carácter confidencial. Los criterios de calificación son los siguientes:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Normas de calificación

La calificación es un proceso aplicativo sencillo, solo se deben sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento empleado, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones.

Instrumento 2: Cuestionario de Contrataciones del Estado

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Contrataciones del Estado

Autores: Guisela Salazar Paredes y Martin Hernández Sánchez

Año: 2019

Procedencia: Perú

Administración: Individual

Duración: Sin límite de tiempo

Aplicación: Adultos

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir tres dimensiones de las Contrataciones del Estado que son: Actuaciones preparatorias, Procedimientos de selección y Ejecución contractual. La escala fue adaptada a la gestión pública que, consta de 11 items, de los cuales 5 son de la dimensión Actuaciones preparatorias, 3 son de la dimensión Procedimientos de selección y 3 son de la dimensión Ejecución contractual.

Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones.

Normas de aplicación

La aplicación se da de forma individual, donde la persona evalúa las opciones de calificación que son 5 respuestas posibles por cada pregunta, las cuales se recalcan a las personas evaluadas que será de carácter confidencial. Los criterios de calificación son los siguientes:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Normas de calificación

La calificación es un proceso aplicativo sencillo, solo se deben sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento empleado, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones.

3.6. Análisis estadísticos e interpretación de los datos.

Para la interpretación de datos recolectados de la presente investigación se analizaron de forma estadística ingresando los datos en el programa IBM-SPSS, lo cual sirvió para comprobar la relación que existe entre las variables y poder probar la hipótesis estadística de la investigación.

IBM SPSS

Hernández, et al. (2014) afirman que “el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), desarrollado en la Universidad de Chicago, es uno de los más difundidos y actualmente es de propiedad de IBM. Contiene todos los análisis estadísticos (...)” (p. 217).

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Validez del instrumento gestión administrativa

El instrumento fue validado a través de juicio de expertos, los cuales coincidieron en la validez del mismo. A continuación, se muestra un cuadro detallado de la validación de los expertos.

Tabla 5

Validación por juicio de expertos

Validador	Experto	Aplicabilidad
Cesar Lluen Espino	Temático	Aplicable
Wilber Flores Vilca	Metodólogo	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Estadístico	Aplicable

Análisis de fiabilidad

Para determinar la fiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach debido a que es un instrumento de escala Likert.

Tabla 6

Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,974	16

Validez del instrumento Contrataciones del Estado

El instrumento fue validado a través de juicio de expertos, los cuales coincidieron en la validez del mismo. A continuación, se muestra un cuadro detallado de la validación de los expertos.

Tabla 7

Validación por juicio de expertos

Validador	Experto	Aplicabilidad
Cesar Lluen Espino	Temático	Aplicable
Wilber Flores Vilca	Metodólogo	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Estadístico	Aplicable

Análisis de fiabilidad

Para determinar la fiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach debido a que es un instrumento de escala Likert.

Tabla 8

Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,904	11

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.

Resultado descriptivo de la variable de la Gestión Administrativa.

Tabla 9

Variable – Gestión Administrativa

Niveles	<i>fi</i>	%
Baja	28	51.9%
Regular	5	9.3%
Alta	21	38.9%
Total	54	100.0%

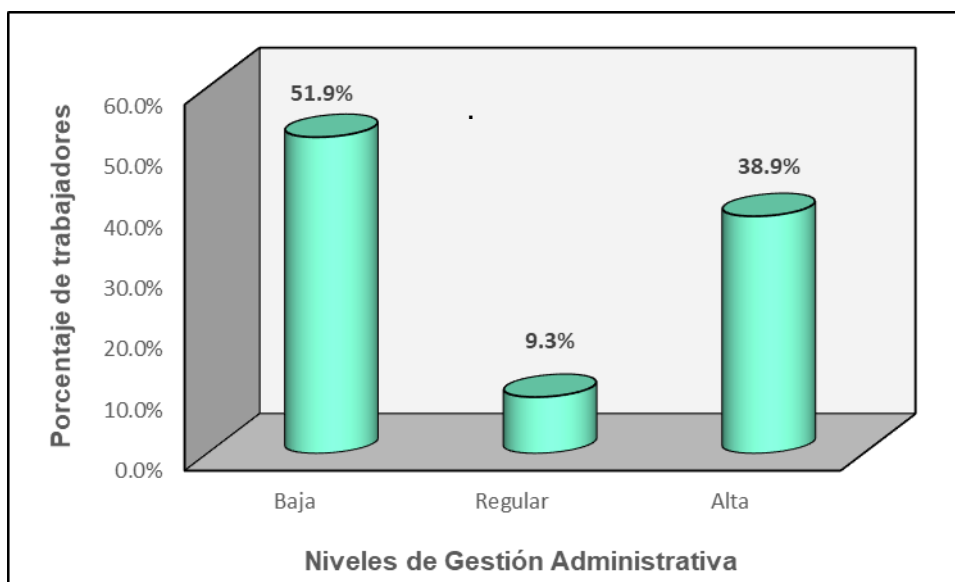


Figura 7. Gestión Administrativa.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 9 y figura N° 7, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, 28 colaboradores que representan el 51.9% percibe de manera baja el nivel de la variable gestión administrativa; un 9.3% lo considera con un nivel regular; sin embargo, unos 21 empleados que equivalen un 38.9% considera de manera alta la gestión administrativa. Esto evidencia que hay un problema en la gestión administrativa.

Tabla 10

Dimensión – Planificación

Niveles	<i>Fi</i>	%
Baja	28	51.9%
Regular	8	14.8%
Alta	18	33.3%
Total	54	100.0%

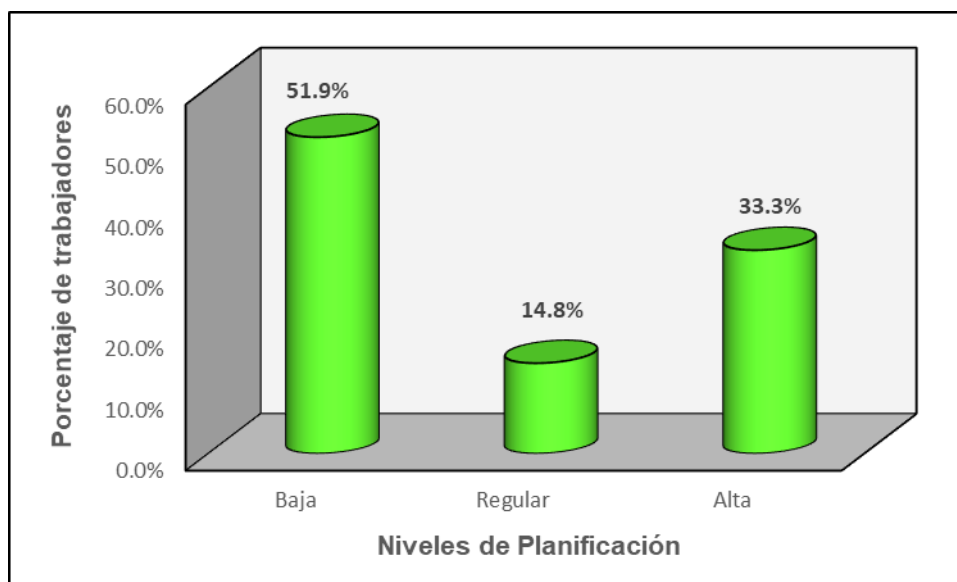


Figura 8. Dimensión – Planificación.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 10 y figura N° 8, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 28 colaboradores que representan el 51.9% percibe de manera baja el nivel de la dimensión planificación; por otro lado 8 trabajadores que suman un 14.8% lo distingue de manera regular; y sin embargo unos 18 empleados que equivalen un 33.3% percibe de manera alta la planificación. Esto demuestra que existe un problema en la planificación de las contrataciones del Estado.

Tabla 11

Dimensión – Organización

Niveles	<i>Fi</i>	%
Baja	29	53.7%
Regular	12	22.2%
Alta	13	24.1%
Total	54	100.0%

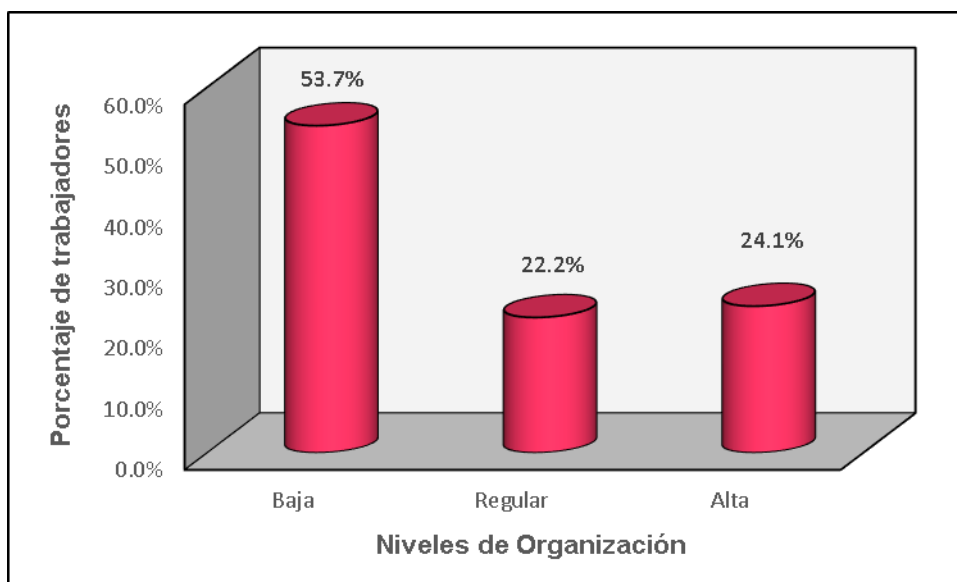


Figura 9. Dimensión – Organización.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 11 y figura N° 9, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 29 colaboradores que representan el 53.7% percibe de manera baja el nivel de la dimensión organización; por otro lado 12 trabajadores que suman un 22.2% lo distingue de manera regular; y sin embargo unos 13 empleados que equivalen un 24.1% percibe de manera alta la organización. Esto manifiesta que existe un problema de organización en la DIVADM-ENFP- PNP.

Tabla 12

Dimensión – Dirección

Niveles	<i>Fi</i>	%
Baja	28	51.9%
Regular	7	13.0%
Alta	19	35.2%
Total	54	100.0%

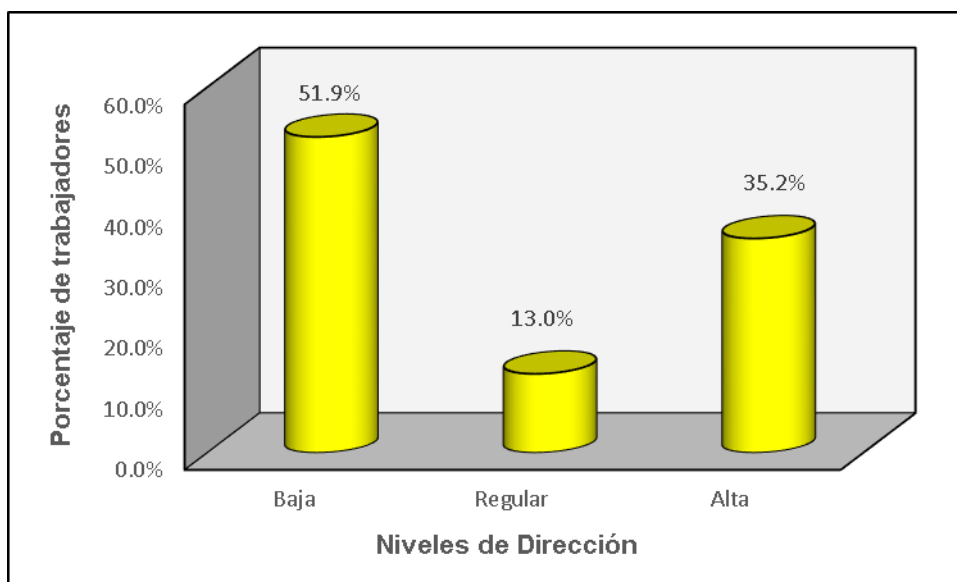


Figura 10. Dimensión – Dirección.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 10 y figura N° 12, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 28 colaboradores que representan el 51.9% percibe de manera baja el nivel de la dimensión dirección; por otro lado 7 trabajadores que suman un 13.0% lo distingue de manera regular; y sin embargo unos 19 empleados que equivalen un 35.2% percibe de manera alta la dirección. Esto argumenta que existe un problema de dirección de los jefes de las áreas de DIVADM.

Tabla 13

Dimensión – Control

Niveles	<i>Fi</i>	%
Baja	24	44.4%
Regular	8	14.8%
Alta	22	40.7%
Total	54	100.0%

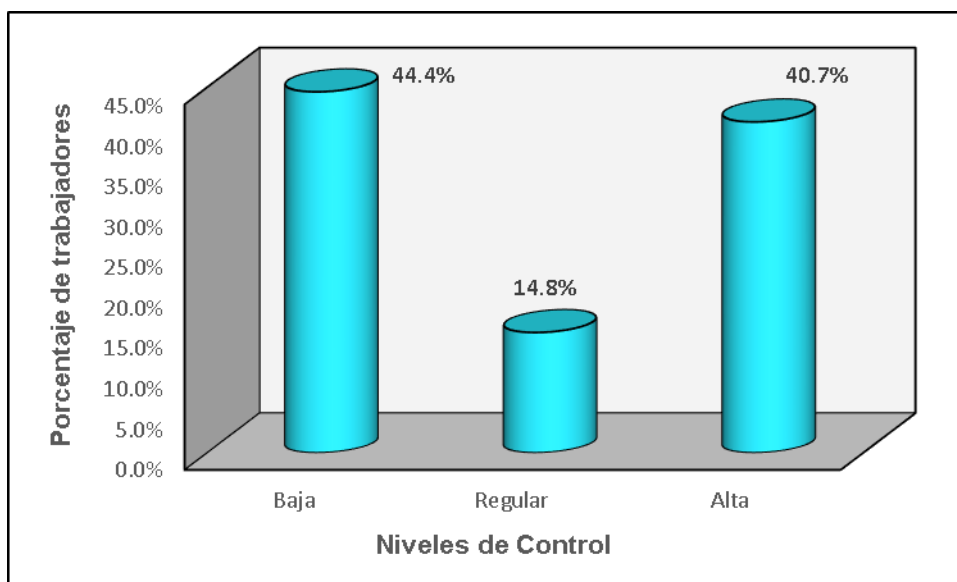


Figura 11. Dimensión – Control.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 13 y figura N° 11, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 24 colaborador que representa el 44.4% percibe de manera baja el nivel de la dimensión control; por otro lado 8 trabajadores que suman un 14.8% lo distingue de manera regular; y sin embargo unos 22 empleados que equivalen un 40.7% percibe de manera alta el control. Esto argumenta que hay un problema en el control del trabajo.

Resulta descriptiva de la variable de la Contrataciones del estado

Tabla 14

Variable – Contrataciones del estado

Niveles	<i>Fi</i>	%
Deficiente	23	42.6%
Medianamente eficiente	22	40.7%
Eficiente	9	16.7%
Total	54	100.0%

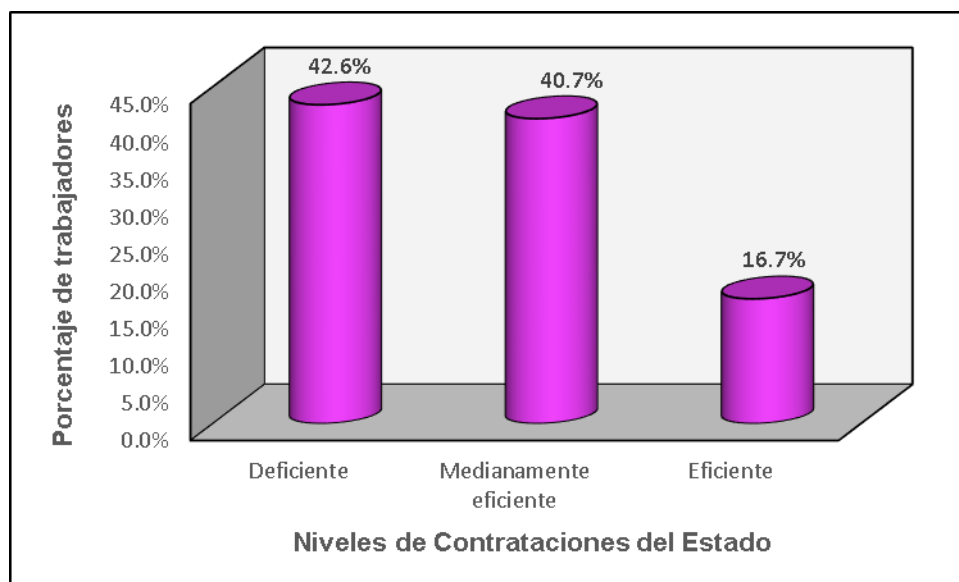


Figura 12. Variable - Contrataciones del estado.

Interpretación De acuerdo a la tabla N° 14 y figura N° 12, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, 23 colabores que representan el 42.6% percibe de manera baja el nivel de la variable gestión administrativa; un 40.7% lo considera con un nivel regular; sin embargo, unos 9 empleados que equivalen un 16.7% considera de manera alta las contrataciones del Estado. Esto evidencia que las contrataciones del Estado se dan de una manera poco eficiente.

Tabla 15

Dimensión – Actos Preparatorias.

Niveles	<i>Fi</i>	%
Deficiente	27	50.0%
Medianamente eficiente	7	13.0%
Eficiente	20	37.0%
Total	54	100.0%

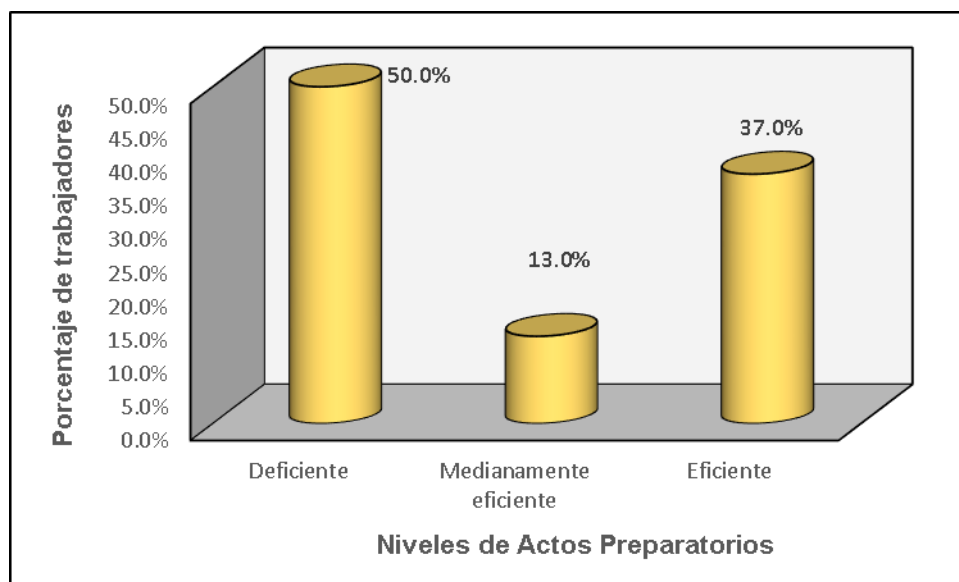


Figura 13. Dimensión - Actos Preparatorias.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 15 y figura N° 13, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 27 colaboradores que representa el 50.0% percibe de manera deficiente la dimensión actos preparatorias; por otro lado 7 trabajadores que suman un 13.0% lo distingue como medianamente eficiente; y sin embargo unos 20 empleados que equivalen un 37.0% percibe de manera eficiente los actos preparatorias. Esto demuestra que existe un problema en la primera fase de las contrataciones del Estado.

Tabla 16

Dimensión – Procedimientos de selección

Niveles	<i>Fi</i>	%
Deficiente	31	57.4%
Medianamente eficiente	21	38.9%
Eficiente	2	3.7%
Total	54	100.0%

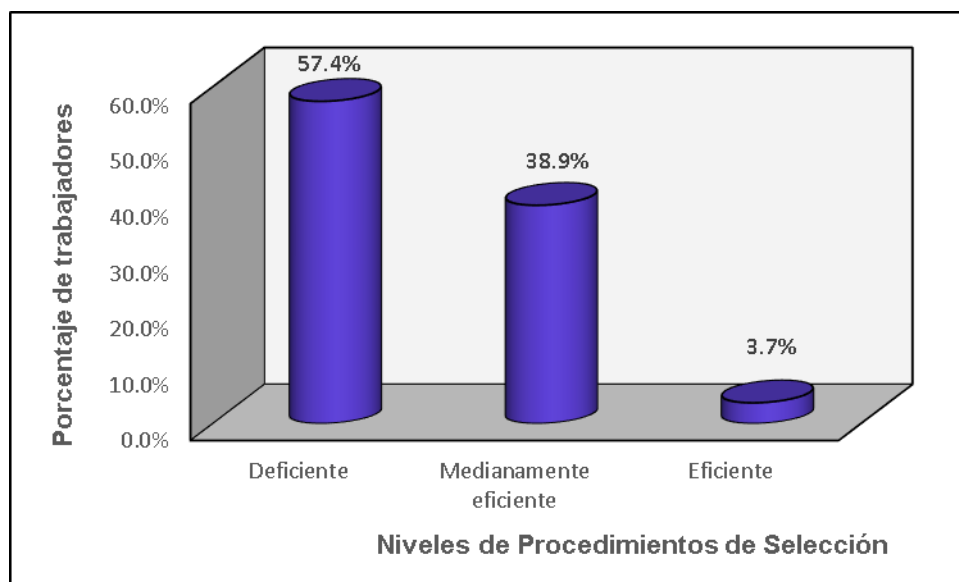


Figura 14. Dimensión – Procedimientos de selección.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 16 y figura N° 14, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 31 colaboradores que representa el 57.4% percibe de manera deficiente la dimensión procesos; por otro lado 21 trabajadores que suman un 38.9% lo distingue como medianamente eficiente; y sin embargo unos 2 empleados que equivalen un 3.7% percibe de manera eficiente los procesos. Esto evidencia que existe un problema en los procedimientos de selección.

Tabla 17

Dimensión – Ejecución contractual

Niveles	<i>Fi</i>	%
Deficiente	33	61.1%
Medianamente eficiente	14	25.9%
Eficiente	7	13.0%
Total	54	100.0%

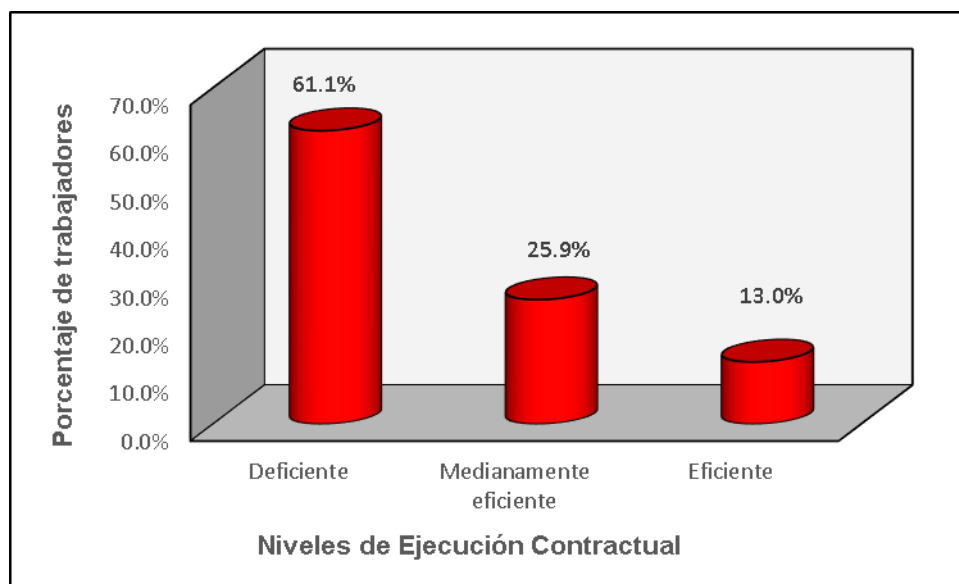


Figura 15. Dimensión - Ejecución contractual.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 20 y figura N° 13, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 33 colaboradores que representa el 61.1% percibe de manera deficiente la dimensión ejecución contractual; por otro lado 14 trabajadores que suman un 25.9% lo distingue como medianamente eficiente; y sin embargo unos 7 empleados que equivalen un 13.0% percibe de manera eficiente la ejecución contractual. Esto demuestra que hay un problema en la última fase de las contrataciones del Estado.

Tabla 18

Tabla cruzada Gestión Administrativa * Contrataciones del estado

Gestión Administrativa	Contrataciones del Estado						Total	
	Deficiente		Medianamente eficiente		Eficiente			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Baja	23	42.6%	4	7.4%	1	1.9%	28	51.9%
Regular	0	0.0%	5	9.3%	0	0.0%	5	9.3%
Alta	0	0.0%	13	24.1%	8	14.8%	21	38.9%
Total	23	42.6%	22	40.7%	9	16.7%	54	100.0%

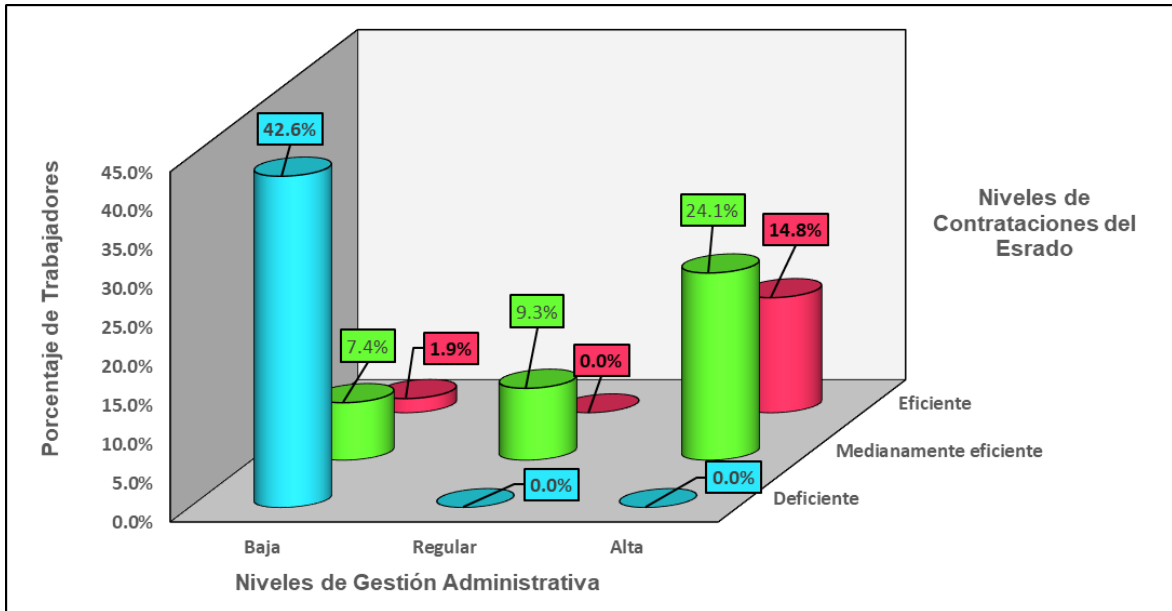


Figura 16. Gestión administrativa y Contrataciones del estado.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 21 y figura N° 14, se visualiza que, de los 54 trabajadores encuestados pertenecientes a la División de administración de la Escuela de Formación Profesional Policial, 28 trabajadores que representan el 51.9% manifiesta que el nivel de la gestión administrativa es bajo, de los cuales 23 de ellos que son el 42.6% considera que las contrataciones del estado tienen un nivel deficiente; 5 colaboradores que representan el 9.3% manifiesta que el nivel de la gestión administrativa es regular y también percibe que el nivel de las contrataciones del estado es medianamente eficiente; por otro lado, 21 de los encuestados que ascienden a un 38.9% considera que la gestión administrativa tiene un nivel alto, como también 8 de ellos que representan un 14.8% perciben un nivel eficiente de las contrataciones del estado.

Prueba de normalidad para la variable de estudio

Para determinar el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico) a emplear se realizó la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

H0: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

H1: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

Significación:

a. Sig. l = 0.05 o 5%

b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

Sig. E < Sig. A (0.05) entonces se rechaza Ho.

Sig. E > Sig. A (0.05) entonces se acepta Ho.

Regla de decisión:

Tamaño de muestra $N \leq 50$ se aplicará el estadístico Shapiro-Wilk

Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicará el estadístico Kolmogorov-Smirnov

Tabla 19

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa (agrupado)	0.266	54	0.000	0.746	54	0.000
Contrataciones del estado (agrupado)	0.233	54	0.000	0.831	54	0.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación: Observando la tabla 19 se decidió usar el estadístico Kolmogorov-Smirnov, porque los sujetos a estudiar estuvieron conformada por 54 colaboradores, además las variables Gestión administrativa y

Contrataciones del Estado mantiene una significancia encontrada de 0.000 la cual es menor a la significancia asumida que es 0.05; por lo cual, dicho resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser no paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

Estadística Inferencial

Correlación de Spearman

La prueba no paramétrica a emplear en esta investigación es la correlación de Rho Spearman, considerando que las escalas son ordinales. Esta prueba permitirá determinar la relación que existe entre las variables o categorías, asimismo se establece el coeficiente de correlación que presentan de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 20

Correlaciones de Rho Spearman.

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0.40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 305)

4.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

HG: La gestión administrativa afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Ho: La gestión administrativa no afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

H1: La gestión administrativa afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Entonces:

Significancia $A=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la Sig E < Sig A entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig A entonces se acepta la Ho.

Tabla 21

Contrastación de hipótesis general

		Gestión Administrativa (agrupado)	Contrataciones del Estado (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión Administrativa (agrupado)	1.000	,763**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	54
	Contrataciones del Estado (agrupado)	,763**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	54	

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se observa en la tabla 24, que el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida para el presente estudio equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cual es equivalente a la hipótesis general la cual indica que la gestión administrativa afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Además, en la tabla 24 se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.763**, lo cual según lo establecido en la tabla 23, se puede inferir que existe una relación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y las contrataciones del Estado.

Hipótesis específica 1

HE1: La planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Ho: La planeación no afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

H1: La planeación afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Entonces:

Significancia $A=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la Sig E < Sig A entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig A entonces se acepta la Ho.

Tabla 22

Contrastación de hipótesis específica 1

			Planeación (agrupado)	Contrataciones del Estado (agrupado)
Rho de Spearman	Planeación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,730**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	54	54
	Contrataciones del estado (agrupado)	Coeficiente de correlación	,730**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	54	54

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se observa en la tabla 25, que el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida para el presente estudio equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cual es equivalente a la hipótesis específica 1 la cual indica que la planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Además, en la tabla 25 se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.730**, lo cual según lo establecido en la tabla 23, se puede inferir que existe una relación positiva muy fuerte entre la planeación y las contrataciones del estado.

Hipótesis específica 2

HE2: La organización afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Ho: La organización no afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

H1: La organización afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Entonces:

Significancia $A=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la Sig E < Sig A entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig A entonces se acepta la Ho.

Tabla 23

Contrastación de hipótesis específica 2

			Organización (agrupado)	Contrataciones del Estado (agrupado)
Rho de Spearman	Organización (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000	,755**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Contrataciones del Estado (agrupado)	N	54	54
		Coeficiente de correlación	,755**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	54	54	

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se observa en la tabla 26, que el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida para el presente estudio equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cual es equivalente a la hipótesis específica 2 la cual indica que la organización afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Además, en la tabla 26 se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.755**, lo cual según lo establecido en la tabla 23, se puede inferir que existe una relación positiva muy fuerte entre la organización y las contrataciones del Estado.

Hipótesis específica 3

HE3: La dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Ho: La dirección no afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

H1: La dirección afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Entonces:

Significancia $A=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la Sig E < Sig A entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig A entonces se acepta la Ho.

Tabla 24

Contrastación de hipótesis específica 3

		Dirección (agrupado)	Contrataciones del Estado (agrupado)
Rho de Spearman	Dirección (agrupado)	1.000	,689**
			0.000
	Contrataciones del estado (agrupado)	54	54
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	
		N	
		54	
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	
		N	
		54	

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se observa en la tabla 27, que el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida para el presente estudio equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cual es equivalente a la hipótesis específica 3 la cual indica que la dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Además, en la Tabla 27 se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.689**, lo cual según lo establecido en la Tabla 23, se puede inferir que existe una relación positiva moderada entre la dirección y las contrataciones del Estado.

Hipótesis específica 4

HE4: El control afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Ho: El control no afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

H1: El control afecta a las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Entonces:

Significancia $A=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la Sig E < Sig A entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig A entonces se acepta la Ho.

Tabla 25

Contrastación de hipótesis específica 4

		Control (agrupado)	Contrataciones del Estado (agrupado)
Rho de Spearman	Control (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,609**
		N	0.000
	Contrataciones del estado (agrupado)	Coeficiente de correlación	54
		Sig. (bilateral)	54
		N	,609**
		0.000	1.000
		54	54

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se observa en la tabla 28, que el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida para el presente estudio equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cual es equivalente a la hipótesis específica 4 la cual indica que el control afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Además, en la tabla 28 se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.609**, lo cual según lo establecido en la tabla 23, se puede inferir que existe una relación positiva moderada entre el control y las contrataciones del Estado.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Al análisis estadístico de los resultados recolectados y tomando en consideración a los antecedentes antes mencionados, se procedió a comparar los hallazgos del presente estudio con otras investigaciones previamente realizadas, por lo cual se obtuvo las siguientes discusiones:

En el presente estudio que se denominó “Gestión administrativa y las contrataciones del Estado en la División de administración de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos-2019”; se planteó como objetivo general determinar de qué manera la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la entidad pública antes mencionada. La prueba estadística tuvo como resultado que correlación entre las variables, en una R Spearman que asciende a 0,763, en la cual se puede inferir que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0.05, por lo tanto en dicha investigación se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Al respecto, se logró alcanzar el objetivo planteado en el presente estudio. Esto da inferir que al aplicar eficientemente la gestión administrativa con sus componentes planificación, organización, dirección y control se podrá ejecutar óptimamente cada una de las fases de las contrataciones del Estado. Los resultados guardan relación con lo que sostiene Farro (2018) en su Investigación que lleva por título “Gestión administrativa y contrataciones del estado del personal de la subgerencia de logística en la zona registral IX Lima, 2016”, tuvo como resultado un nivel de correlación positiva muy fuerte entre las variables Gestión administrativa y las contrataciones del estado, con grado de significancia igual a 0,000 menor de 0,05 estos resultados concluyen que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, con un Rho Spearman de 0,970; en ese sentido el investigador recalco y demostró la importancia del talento humano en una entidad pública pues al tener conocimientos solidos respecto a las contrataciones del estado podrán realizar las gestiones administrativas que conllevan una mejor ejecución. Ante lo expuesto anteriormente, se sugiere que toda entidad pública que desea realizar eficientemente la contratación de

bienes y servicios bajo la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225 y su reglamento, debe tener énfasis en la planificación, la organización, la dirección y el control de sus recursos; tanto como financieros, materiales, y talento humano; siendo este último el más importante y encargado de la ejecución del proceso de contratación de un bien o servicio idóneo acorde a la necesidad de cada departamento de una entidad pública.

Asimismo, con respecto al primer objetivo específico siendo este: De qué manera la Planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la ENFPP-PNP. Al respecto, se logró alcanzar el objetivo específico planteado en el presente estudio; el mismo que determinó la correlación positiva muy fuerte entre la planeación y las contrataciones del Estado. Esto da a entender que al realizar de manera efectiva la planificación se podrá realizar de manera eficiente las etapas de las contrataciones del Estado. Los resultados guardan relación con lo que sostiene Chávez (2018) en su Tesis de Investigación que lleva por título “La Gestión Administrativa enfocada a la formulación de propuestas técnicas y económicas para optimizar los procesos de licitaciones de la empresa Mota-Engil Perú S.A, Ate-2016”, los resultados entre las variables gestión administrativa y optimización de procesos, con un coeficiente de correlación R de Pearson que asciende a 0,879, de un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05, lo cual significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre las mismas, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en ese sentido el investigador concluyó que es importante que en dicha empresa exista la optimización de procesos de planificación, así también repotenciar las habilidades y destrezas de los trabajadores para lograr el éxito empresarial . Ante lo expuesto anteriormente, se sugiere implementar aquellos mecanismos de planificación que ayuden, ya sea a corto, mediano y largo plazo para afianzar el trayecto de aquellas actividades sugeridas por el directorio.

Así también, con respecto al segundo objetivo específico siendo este: de qué manera la organización afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Al respecto, se logró alcanzar el objetivo específico planteado en el presente estudio; el mismo que

determinó la correlación positiva muy fuerte entre la organización y las contrataciones del Estado. Esto da a entender que al realizar de manera adecuada una estructura sólida de organización se podrá realizar de manera eficiente y progresiva las etapas de las contrataciones del Estado. Los resultados guardan relación con lo que sostienen Hunocc y Acevedo (2018) en su Tesis de Investigación que lleva por título “El control previo y la Gestión Administrativa de la oficina de Economía del Hospital Regional de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia-Primer semestre 2017”, en donde el autor concluyó la relación entre ambas variables; encontraron la ubicación del coeficiente de correlación R de Pearson de 0,382, entonces pudieron afirmar que existe relación positiva débil entre el control previo y la gestión administrativa. En ese sentido el investigador demostró que es de suma importancia crear y también mantener una estructura organizacional de gestión aplicable a un programa, proyecto o portafolio. Ante lo expuesto anteriormente, se recomienda una reorganización de funciones por área en la DIVADM, la cual va a ayudar y mejorar los resultados de la gestión administrativa.

De la misma manera con respecto al tercer objetivo específico siendo este: De qué manera la Dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Al respecto, se logró alcanzar el objetivo específico planteado en el presente estudio; el mismo que determino la correlación positiva moderada entre la dirección y las contrataciones del estado. Esto nos da a entender que no se está realizando de manera efectiva la dirección en las etapas de las contrataciones del Estado. Los resultados guardan relación con lo que sostiene Ocampo y Valencia (2017) en su Tesis de Investigación que lleva por título “Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial Essalud-Tumbes, 2016”, Luego de la aplicación de la prueba estadística del Coeficiente de Correlación de Pearson para la comprobación de la hipótesis general, se obtuvo un valor de $r=0,559$ lo que demuestra que existe correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y la calidad de servicio. Ante lo expuesto anteriormente, se sugiere que los Directivos soliciten capacitaciones netamente en liderazgo, para así obtener como resultado una

buena gestión enfocada en la calidad de servicios a clientes internos y externos.

Finalmente, con respecto al cuarto objetivo específico siendo este: De qué manera la Planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial. Al respecto, se logró alcanzar el objetivo específico planteado en el presente estudio; el mismo que determino la correlación positiva moderada entre el control y las contrataciones con el estado. Esto nos da a entender que al realizar de manera eficiente el control respecto a medición de resultados, evaluación y supervisión se obtendrá como resultado un buen cumplimiento de las contrataciones del estado. Los resultados guardan relación con lo que sostiene Vásquez (2018) en su Tesis de Investigación que lleva por título “Las contrataciones del Estado y la transparencia de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2018”, el autor obtuvo el coeficiente de correlación de 0.459 entre las variables contrataciones del Estado y la transparencia en los servidores públicos, que corresponde a una correlación positiva moderada o media. El valor p encontrado fue de 0.000 que es menor que 0.05 por tanto se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alternativa (H_a); en ese sentido el investigador concluyó que se en dicha Municipalidad se deberían de realizar capacitaciones en materia de contrataciones para la realización de los procedimientos administrativos en el Marco de transparencia, también se determina que se realice supervisiones y auditorias dirigidas a los servidores públicos. Ante lo expuesto anteriormente, se sugiere que se realicen mecanismos de supervisión y control más eficientes.

5.2. Conclusiones

Respecto a los resultados obtenidos se puede concluir en los siguientes aspectos generales y más relevantes:

De acuerdo al objetivo general de la investigación que fue determinar de qué manera la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las

contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, en donde la prueba estadística tuvo como resultado que correlación entre las variables, en una R Spearman que asciende a 0,763, en la cual se puede inferir que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0.05, lo que quiere decir que en una adecuada gestión administrativa en base a sus componentes planificación, organización dirección y control permitirá que se ejecuten óptimamente las fases de las contrataciones del estado de acuerdo a lo establecido como finalidad a principio del año fiscal.

En lo que respecta al primer objetivo específico que fue determinar de qué manera la planeación afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, que el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida es 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cual indica que la planeación afecta las contrataciones del Estado públicas en la DIVADM-ENFPP-PNP. Además, se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.730**, lo cual se puede inferir que existe una relación positiva muy fuerte entre la planeación y las contrataciones del estado, lo que quiere decir que una planeación efectiva en cuanto a al cuadro de necesidades de las áreas usuarias y una buena consolidación del Plan anual de contrataciones (PAC), beneficiará el cumplimiento de los procedimientos de las fases de las contrataciones del Estado, satisfaciendo de esta manera las necesidades de bienes y servicios de las escuelas a nivel nacional.

En lo que respecta al segundo objetivo específico que fue determinar de qué manera la organización afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP, en donde el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; entonces es equivalente a la hipótesis específica 2 la cual indica que la organización afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP. Además, se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.755**, en donde se puede

inferir que existe una relación positiva muy fuerte entre la organización y las contrataciones del Estado, lo que significa que una adecuada estructura organizacional de funciones, trabajo en equipo y asignación de tareas tendría repercusión positiva en el desempeño del talento humano que hacen las gestiones para el cumplimiento de la ejecución de las contrataciones del Estado.

En lo que respecta al tercer objetivo específico que fue determinar de qué manera la dirección afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, en donde que el valor de la Sig. Encontrada es de 0.000 y la sig. asumida equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual indica que la dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP. Además, se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.689**, lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre la dirección y las contrataciones del Estado, con lo que se puede inferir en que una Dirección bien establecida en lo respecta al liderazgo, motivación y delegación de funciones, tendría repercusión positiva en el talento humano, lo que a su vez beneficiaría significativamente al cumplimiento de la ejecución de las Contrataciones del Estado.

En lo que respecta al cuarto objetivo específico que fue determinar de qué manera la dirección afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, en donde el valor de la sig. encontrada es de 0.000 y la sig. asumida equivale a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; lo cual indica que el control afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP. Además, se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.609**, por lo que se puede inferir que existe una relación positiva moderada entre el control y las contrataciones del Estado, que quiere decir que con mecanismos adecuados de control en lo que respecta a la supervisión, medición de resultados y evaluación del personal beneficiaria significativamente el desempeño del talento humano, de esta manera mejoraría la ejecución y el

cumplimiento de las contrataciones del Estado que se realizan en la entidad pública.

5.3. Recomendaciones

De acuerdo al objetivo general de la investigación que fue determinar de qué manera la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, se recomienda al Director de la DIVADM-ENFPP-PNP tenga en cuenta a los componentes planificación organización dirección y control para realizar las contrataciones de una manera óptima y ponga mayor importancia a los recursos humanos como factor más importante para que las fases de las contrataciones se realicen de manera eficiente, por lo que se sugiere realizar capacitaciones trimestrales en el auditorio de la ENFPP-PNP dictada por universidades que tengan en su malla curricular el curso de contrataciones del Estado, desde el inicio del año fiscal en materia de contrataciones estatales, al personal que labora en el área de logística de la DIVADM, ya que es un área clave donde se realizan las contrataciones, debido a que en el presente año se realizó una capacitación después de varios periodos en el área antes mencionada, la cual fue ineficiente porque dicho personal policial capacitado está sujeto a cambios.

De acuerdo al primer objetivo específico que fue determinar de qué manera la planeación afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, se sugiere al director de la DIVADM-ENFPP-PNP gerencia recomendar que cada área usuaria tenga un especialista en planeación de necesidades para que en el momento de la realización del cuadro de necesidades para la consolidación del Plan anual de contrataciones que se realiza a la finalización del año fiscal, porque siempre existen deficiencias en dicho cuadro de necesidades, los cuales tienen que ser modificados dando paso a errores por la descoordinación de las modificaciones, permitiendo de esta manera una priorización efectiva de las necesidades de las escuelas a nivel nacional.

De acuerdo al segundo objetivo específico que fue determinar de qué manera la organización afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP, se sugiere al Sub Director de la ENFPP-PNP, la creación de un Manual de Organización y Funciones (MOF) al inicio del siguiente año fiscal, y que esta se realice mediante consultoría externa especializada para que reemplace a la carta funcional, que se utiliza hasta el momento, y así de esta manera se pueda mejorar la distribución de la estructura de trabajo, las funciones y las tareas que realizan los trabajadores de la DIVADM-ENFPP-PNP, y con ello evitar cuellos de botella por recarga laboral; así también poder mejorar la agilidad de los procedimientos administrativos de las fases de las contrataciones del Estado mayores y menores a ocho Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

De acuerdo al tercer objetivo específico que fue determinar de qué manera la dirección afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, se recomienda al Director de la DIVADM-ENFPP-PNP que se realicen actividades de integración en fechas específicas (día del trabajo, de la madre del padre, fiestas patrias y navidad) en las instalaciones recreativas de la ENFPP-PNP, dirigida a todo el personal de la DIVADM y que estas actividades deben ser organizadas por un comité integrado por una persona de cada unidad de la DIVADM, ya que hasta la fecha se realizan algunas actividades de manera individual por las unidades. También que se mejore los sistemas de comunicación entre el personal, por lo que se recomienda a los jefes de todas las unidades capacitaciones anuales en liderazgo a inicios del año fiscal ya que los jefes están sujetos a cambios anuales mayormente.

De acuerdo al cuarto objetivo específico que fue determinar de qué manera la dirección afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP, se recomienda al director de la DIVADM-ENFPP-PNP que aumente personal especializado de control previo para el inicio del año fiscal en el área de logística, ya que hasta la fecha esa actividad es realizada por una sola encargada que también tiene tareas asignadas al área

de ejecución contractual, por lo que en temporadas altas de recarga laboral se genera un cuello de botella que retrasa los procedimientos de las fases de las contrataciones estatales; ya que al no ser bien revisados los expedientes son devueltos por la oficina de control previo de la unidad de economía de la DIVADM-ENFPP-PNP, lo que también podría traer problemas con el órgano de control interno (OCI) porque los errores podrían ser mal interpretados por ellos

REFERENCIAS

Álvarez, J., y Morante, L. (2013). *Manual de contrataciones del Estado*. Lima: Instituto Pacífico.

Álvarez, J., Hiromoto, I., y Álvarez, R. (2016). *Manual operativo del proceso de contrataciones del Estado*. Lima: RYL GRAFHIC´S.

Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Shalom.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª. ed.). Bogotá: Pearson.

Castañeda, Y. y Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de posgrado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo-2015*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf;jsessionid=5E5D4294879140B6E6881970B8002A47?sequence=1>

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría general de la administración* (8a. ed. ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10a. ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.

Chicaiza, S., y Icaza, S. (2016). *Análisis de la gestión administrativa en las Instituciones Públicas de Vivienda, caso provincia de Pichincha en el periodo 2009-2014* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/15035>

Farro, J. (2017). *Gestión administrativa y contrataciones del Estado del personal de la subgerencia de logística de la zona registral IX Lima, 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio.ucv.edu.pe

Flores, H. (2016). *Evaluación del sistema de abastecimiento en la unidad de logística y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de*

Puno periodos 2014 – 2015 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4271>

Gobierno fortalecerá las compras públicas y resolverá “la madre” de todos sus problemas. (30 de Julio de 2018). *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/gobierno-fortalecera-compras-publicas-resolvera-madre-problemas-239960-noticia/>

Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum Jr., J. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12a. ed.). Mexico D.F.: CENGAGE Learning.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Hunocc, B., y Jorge, P. (2018). *El control previo y la gestión administrativa de la oficina de economía del hospital regional de Huancavelica "Sacarias Correa Valdivia"- primer semestre 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2261>

León, A. (2017). *Control interno y procesos de adquisiciones y contrataciones en la municipalidad provincial de Tambopata, Madre de Dios - 2017* (Tesis de pregrado). Obtenido de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/928>

Münch, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (3a. ed.). México D.F.: Pearson.

Ocampos, L., y Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad del servicio de la red asistencial EsSalud-Tumbes, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/88>

Pacheco, R., y Robles, C. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia. *información tecnológica*, 29(5), 259-266. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/328318627_Analisis_de_la_Gestion_Administrativa_en_las_Instituciones_Educativas_de_los_Niveles_de_Basica_y_Media_en_las_Zonas_Rurales_de_Santa_Marta_Colombia

Recari, F. (2015). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Recari-Fernando.pdf>

Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (12a. ed.). México D.F.: Pearson.

Sabogal, C., y Vargas, J. (2017). *Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11778>

Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná-Huari, en el año 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/627/TFCE-01-24.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración* (2a. ed.). México D.F: Grupo Editorial Patria.

Vaca, C. (2016). *Fundamentos de la Contratación Pública* (2a. ed.). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

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). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22403/VASQUEZ_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vizcarra, S. (2017). *La gestión administrativa de provias descentralizado en las contrataciones públicas y la calidad de las obras ejecutadas en el período 2012-2016* (Tesis de maestría). Recuperado de repositorio.ucv.edu.pe

Word Economic Forum. (27 de Setiembre de 2018). *Word Economic Forum*. Recuperado de <https://es.weforum.org/agenda/2018/09/el-dinero-publico-malgastado-en-america-latina-bastaria-para-acabar-con-la-pobreza-extrema/>

Zúñiga, R. (2017). *Ley de Contrataciones del Estado en la Administración Pública Municipal* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/Zuniga-Rolando.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia							
Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRATACIONES DEL ESTADO DE LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFECIONAL POLICIAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, CHORRILLOS – 2019.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿De qué manera la gestión administrativa afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP?</p> <p>Problemas Específicos: ¿De qué manera la planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP? ¿De qué manera la Organización afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP? ¿De qué manera la Dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP? ¿De qué manera el Control afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar de qué manera la planeación afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP. Determinar de qué manera la organización afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP. Determinar de qué manera la dirección afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP. Determinar de qué manera el control afecta las contrataciones del Estado de la DIVADM-ENFPP-PNP.</p>	<p>Hipótesis general: H₀: La gestión administrativa no afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP. H₁: La gestión administrativa afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.</p> <p>Hipótesis específicas: La planeación afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP. La organización afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP. La dirección afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP. El control afecta las contrataciones del Estado en la DIVADM-ENFPP-PNP.</p>	Variable 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos	
			<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Planes • Objetivos • Estrategias • Metas • Estructura organizacional • Trabajo en equipo • Funciones • Estilo de liderazgo • Motivación • Comunicación • Delegación • Comportamiento • Supervisión • Medición de resultados • Evaluación de personal • Comparación 	<p>Escala Likert</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi Nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>	
			Variable 2: Contrataciones del Estado		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
						<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Necesidades 	<p>Escala Likert</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi Nunca</p>
				<p>Deficiente</p> <p>Medianamente</p>			

			<ul style="list-style-type: none"> • Actos preparatorios • Procesos • Ejecución Contractual 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y Aprobación del PAC • Expediente de Contratación • Etapa de proceso de selección • Transparencia • Contenido del contrato publico • Requisitos para perfeccionar el contrato • Conformidad de la prestación 	<p>3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p>	<p>eficiente Poco eficiente</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Nivel: la investigación tiene un alcance Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño: no experimental transversal.</p> <p>Método: El método fue deductivo.</p>	<p>Población: La población estuvo constituida por los 54 trabajadores de la DIVADM-ENFPP-PNP.</p> <p>Tipo de muestreo: No se utilizó muestreo al ser un Censo.</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra de la presente investigación está conformada por toda la población.</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p>Técnicas: En la elaboración de la investigación se usó de análisis bibliográfico como técnica principal, asimismo se utilizó la información secundaria como antecedente del marco teórico y para finalizar las encuestas de acuerdo a las variables correspondientes para recoger los datos de la organización</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Martin Hernández Sánchez Guisela Salazar Paredes Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: presencial</p>		<p>DESCRIPTIVO: Alpha de Cronbach Descripción de las correlaciones de las variables en estudio, mediante el uso del programa SPSS.</p> <p>Tablas de frecuencia y gráficos de barras</p> <p>INFERENCIAL: Pruebas de normalidad en las variables de estudio, mediante el uso del programa SPSS. Se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirrow para la prueba de normalidad.</p> <p>Descripción de las correlaciones de la variable Gestión Administrativa con sus dimensiones y contrataciones del estado mediante el uso del programa SPSS. Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman</p>		

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas para determinar que la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Objetivo: Determinar que la gestión administrativa afecta el cumplimiento de las contrataciones del Estado en la DIVADM de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Instrucciones: Lea con atención cada una de las preguntas y seleccione una alternativa marcando con un aspa (x) en la casilla numerada según su criterio.

Escala: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que el Plan Operativo Institucional contiene actividades operativas orientadas a las contrataciones del Estado?					
2	¿Considera Ud. que el Plan Operativo Institucional se encuentra vinculado a los objetivos del Plan Estratégico Institucional en relación a las contrataciones del Estado?					
3	¿Considera Ud. que la Unidad Ejecutora utiliza estrategias adecuadas para elaborar el Plan Operativo Institucional teniendo en cuenta las contrataciones del Estado?					
4	¿Considera Ud. que se cumplen las metas establecidas en el Plan Operativo esta Unidad Ejecutora en relación a las compras públicas?					
5	¿Considera Ud. que la estructura organizacional en esta Unidad Ejecutora contempla las fases de las contrataciones del Estado?					
6	¿Considera Ud. que el trabajo en equipo de esta Unidad Ejecutora se articula para realizar eficientes contrataciones del Estado?					
7	¿Considera Ud. que las cartas funcionales de los trabajadores en esta Unidad Ejecutora articulan competencias para la gestión eficiente en contrataciones del Estado?					
8	¿Considera Ud. que la División de Administración realiza seguimiento del avance de las contrataciones del Estado de esta Unidad Ejecutora?					
9	¿Considera Ud. que los jefes de Unidades felicitan constantemente al personal involucrado en las contrataciones del Estado de esta Unidad Ejecutora?					
10	¿Considera Ud. que existe comunicación efectiva entre la División de Administración y sus Unidades que repercute en la eficiencia de las contrataciones del Estado de la ENFPP-PNP?					
11	¿Considera Ud. la delegación de facultades en temas de contrataciones por parte de la Dirección Ejecutiva de esta Unidad Ejecutora se da acorde a las normas de la materia?					

12	¿Considera Ud. el comportamiento de los responsables de las contrataciones del Estado de esta Unidad Ejecutora se da acorde a las disposiciones emitidas por la División de Administración?					
13	¿Considera Ud. que existe una adecuada supervisión por parte de los Jefes de Área, en la ejecución de las contrataciones del Estado programadas?					
14	¿Considera Ud. que existen herramientas adecuadas para la medición de resultados en la ejecución de las contrataciones del Estado de esta Unidad Ejecutora?					
15	¿Considera Ud. que se realiza una correcta evaluación hacia el personal que interviene en una de las etapas de las contrataciones del Estado por parte de los jefes de área?					
16	¿Existe una adecuada comparación en la ejecución de las contrataciones del Estado con otras unidades ejecutoras del mismo pliego presupuestal que permita mejorar el desempeño?					
17	¿Considera Ud. que existe una correcta Planificación de las Necesidades de bienes, servicios y obras por parte de las Áreas Usuarias pertenecientes a esta Unidad Ejecutora?					
18	¿Considera Ud. que la Unidad Ejecutora elabora el Plan Anual de Contrataciones en razón al consolidado del cuadro de necesidades anual y del presupuesto aprobado?					
19	¿Considera Ud. que el Plan Anual de Contrataciones aprobado de esta Unidad Ejecutora contiene todas las contrataciones que realizará durante el año fiscal?					
20	¿Considera Ud. que los Expedientes de contratación aprobados contienen todos los requisitos establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado?					
21	¿Considera Ud. que los requerimientos incluyen las exigencias previstas en las leyes, reglamentos y demás normas que regulan el objeto de la contratación?					
22	¿Considera Ud. que las etapas de los proceso de selección son respetados por los colegiados que tienen a cargo su administración?					
23	¿Considera Ud. las decisiones que adoptan los comités de selección o el Órgano Encargado de las Contrataciones se realizan con sustento técnico acorde a las normas expresas de la materia?					
24	¿Considera Ud. que existe el otorgamiento de la buena pro se realiza con transparencia en esta Unidad Ejecutora?					
25	¿Considera Ud. que las cláusulas definidas en los contratos públicos derivados de procedimientos de selección contienen información elemental para resolver conflictos en los casos en que se pudieran presentar?					
26	¿Considera Ud. la Unidad Ejecutora se asegura que los proveedores cumplan con los plazos y requisitos antes del perfeccionamiento del contrato?					
27	¿Considera a Ud. que la conformidad en la prestación de los servicios o bienes derivados de los procedimientos de selección se otorga con arreglo a las normas de la materia y en estricto cumplimiento a las Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia?					

ANEXO N° 3: FICHAS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Validación

del

instrumento Gestión Administrativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: César Augusto Uven Espino

DNI: 432 517

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Validación

del

instrumento Contrataciones del Estado

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: César Augusto Uven Espino

DNI: 43288517

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Validación

del

instrumento Gestión Administrativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Wilber Hugo Flores Vilela

DNI: 13241000

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Validación

del

instrumento Contrataciones del Estado

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Wilber Hugo Flores Vilela

DNI: 013241000

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Validación

del

instrumento Gestión Administrativa

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2010

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

(' 00

Validación

del

instrumento Contratación del Estado

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUI SEGUNDO 2010

DNI: 858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL POLICIA CHORRILLOS-2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RELEVANCIA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA La gestión administrativa es la acción en que se emplean los recursos de cualquier índole para alcanzar los objetivos que se plantean las organizaciones.	Planeación Es la acción de usar planes objetivos estrategias y planes.	Planes	¿Considera Ud. que el Plan Operativo Institucional contiene actividades operativas orientadas a las contrataciones públicas?						✓					✓					
			¿Considera Ud. que el Plan Operativo Institucional se encuentra vinculado a los objetivos del Plan Estratégico Institucional en relación a las contrataciones del Estado?						✓						✓				
			¿Considera Ud. la Unidad Ejecutora utiliza estrategias adecuadas para elaborar el Plan Operativo Institucional teniendo en cuenta las contrataciones del Estado?						✓						✓				
			¿Considera Ud. que se cumplen las metas establecidas en el Plan Operativo esta Unidad Ejecutora en relación a las compras públicas?						✓						✓				
	Organización Es la acción de implementar una estructura que para lograr un fin	Estructura organizacional	¿Considera Ud. que la estructura organizacional en esta Unidad Ejecutora contempla las fases de las contrataciones públicas						✓						✓				
			¿Considera Ud. que el trabajo en equipo de esta Unidad Ejecutora se anticipa para realizar eficientes contrataciones públicas?						✓						✓				
			¿Considera Ud. que las cargas funcionales de los trabajadores en esta Unidad Ejecutora articulan competencias para la gestión eficiente en contrataciones públicas?						✓						✓				
			¿Considera Ud. que la División de Administración realiza seguimiento del avance de las contrataciones públicas de esta Unidad Ejecutora?						✓						✓				
	Dirección Es la acción de guiar a los subordinados a hacia un fin en común	Estilo de liderazgo	¿Considera Ud. que los jefes de Unidades felicitan constantemente al personal involucrado en las contrataciones públicas de esta Unidad Ejecutora?						✓						✓				
			¿Considera Ud. que existe comunicación efectiva entre la División de Administración y sus Unidades que repercute en la eficiencia de las contrataciones públicas de la ENFP-PNP?						✓						✓				
			¿Considera Ud. la delegación de facultades en temas de contrataciones por parte de la Dirección Ejecutiva de esta Unidad Ejecutora se da acorde a las normas de la materia?						✓						✓				
			¿Considera Ud. el comportamiento de los responsables de las contrataciones públicas de esta Unidad Ejecutora se da acorde a las disposiciones emitidas por la División de Administración?						✓						✓				
Control Es la acción de supervisar, comparar y corregir Dentro de un entorno organizacional al	Supervisión	¿Considera Ud. que exista una adecuada supervisión por parte de los Jefes de Área, en la ejecución de las contrataciones públicas programadas?												✓					
		¿Considera Ud. que existen herramientas adecuadas para la medición de resultados en la ejecución de las contrataciones públicas de esta Unidad Ejecutora?						✓						✓					
		¿Considera Ud. que se realiza una correcta evaluación hacia el personal que interviene en e las etapas de las contrataciones públicas por parte de los jefes de área?						✓						✓					
		¿Existe una adecuada comparación en la ejecución de las contrataciones públicas con otras unidades ejecutoras del mismo pliego presupuestal que permita mejorar el desempeño?						✓						✓					

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y ÍTEMES		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN INDICADOR Y ÍTEMES							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO			
CONTRATACIONES CON EL ESTADO Son procedimientos administrativos que realizan para la contratación de bienes y servicios u obras para satisfacer las necesidades de la población.	Aclarar Preparativos Es la fase inicial de las contrataciones del Estado Procesos Son todos los procedimientos que se realizan de acuerdo a ley para elección de proveedores del Estado Ejecución Contractual Es la etapa final de los contratos del Estado que involucra la conformidad del mismo	Planificación de Necesidades Elaboración y Aprobación del PAC Expediente de Contratación. Etapas de proceso de selección. Transparencia Contenido de contrato público Requisitos para perfeccionar el contrato Conformidad de la prestación	<p>¿Considera Ud. que existe una correcta Planificación de las Necesidades de bienes, servicios y obras por parte de las Áreas Usuarias pertenecientes a esta Unidad Ejecutora?</p> <p>¿Considera Ud. que la Unidad Ejecutora elabora el Plan Anual de Contrataciones en razón al consolidado del cuadro de necesidades anual y del presupuesto aprobado?</p> <p>¿Considera Ud. que el Plan Anual de Contrataciones aprobado de esta Unidad Ejecutora contiene todas las contrataciones que realizará durante el año fiscal?</p> <p>¿Considera Ud. que los Expedientes de contratación aprobados contienen todos los requisitos establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado?</p> <p>¿Considera Ud. que los requerimientos incluyen las exigencias previstas en las leyes, reglamentos y demás normas que regulan el objeto de la contratación?</p> <p>¿Considera Ud. que las etapas de los procesos de selección son respetados por los colegiados que tienen a cargo su administración?</p> <p>¿Considera Ud. las declaraciones que adoptan los comités de selección o el Órgano Encargado de las Contrataciones se realizan con sustento técnico acorde a las normas expresas de la materia?</p> <p>¿Considera Ud. que existe el otorgamiento de la buena pro a realiza con transparencia en esta Unidad Ejecutora?</p> <p>¿Considera Ud. que las cláusulas definidas en los contratos públicos derivados de procedimientos de selección contienen información elemental para resolver conflictos en los casos en que se pudieran presentar?</p> <p>¿Considera Ud. la Unidad Ejecutora se asegura que los proveedores cumplen con los plazos y requisitos antes del perfeccionamiento del contrato?</p> <p>¿Considera a Ud. que la conformidad en la prestación de los servicios o bienes derivados de los procedimientos de selección se otorga con arreglo a las normas de la materia y el estricto cumplimiento a las Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia?</p>																	

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 5: INFORME DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	edoc.pub Fuente de Internet	4%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Escuela de Posgrado PNP Trabajo del estudiante	1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%

ANEXO N° 6: BASE DE DATOS

DATAFINAL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 51 de 51 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
4	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
6	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
7	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
8	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
9	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
11	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
12	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
14	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
15	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
16	1	2	1	1	1	3	1	3	4	1	1	1	5	3	5	5
17	2	1	1	1	2	3	1	2	1	3	5	1	5	3	5	5
18	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	5	5
19	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2
20	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1
21	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5
22	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5
23	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5

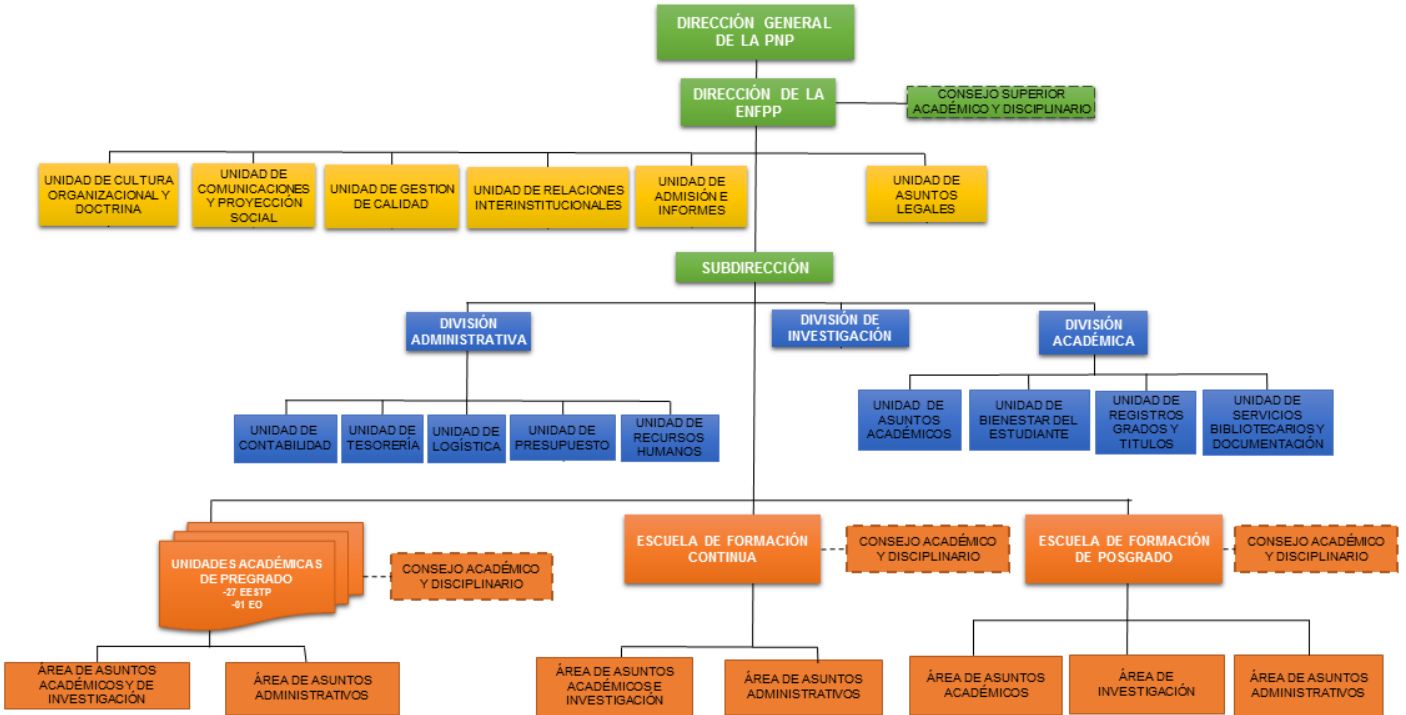
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode OFF

22:01 17/11/2019

ANEXO N° 7: ORGANIGRAMA DE LA ENFPP-PNP

ORGANIGRAMA DE LA
DE LA ENFPP APROBADO POR
REGLAMENTO DEL D.L 1318



ANEXO N° 08 PLAN DE MEJORA

PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DIVADM-ENFPP-PNP.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación llamada GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRATACIONES DEL ESTADO DE LA DIVISIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ENFPP-PNP, CHORRILLOS-2019, según los resultados de la encuesta donde se demuestra que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio, en base a ello se elaboró el siguiente plan de acción para mejora el talento humano que labora en dicha entidad pública.

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente plan se fundamenta en el hecho de que, según los referentes teóricos utilizados como base para la investigación, se requiere una adecuada Planeación, Organización, Dirección y Control para optimizar la gestión administrativa de una organización, en la cual es fundamental el talento humano para optimizar dichos procesos, por lo que unas capacitaciones en fundamentos de las contrataciones del Estado.

III. OBJETIVOS

Objetivo general

Mejorar el desempeño del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado.

Objetivos específicos

Mejorar el desempeño en la fase de actos preparatorios del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.

Mejorar el desempeño en la fase de procedimientos de selección del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.

Mejorar el desempeño en la fase de ejecución contractual del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.

IV. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente plan de mejora son los 16 trabajadores del área de logística de la DIVADM-ENFPP-PNP.

V. METODOLOGÍA

La metodología para las capacitaciones del personal será in-house, para la cual se utilizará las instalaciones de la ENFPP-PNP.

OBJETIVOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Mejorar el desempeño en la fase de actos preparatorios del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.	Plan anual de contrataciones del estado PAC.
	Actos preparatorios.
	Expediente de contratación.
	Estudio de las posibilidades que ofrece el mercado.
	Fraccionamiento
	Valor referencial
	Bases
	Sistema de contratación

	Modalidades de contratación
	Requerimientos técnicos mínimos
	Homologación de activos y procedimientos.
	Factores de evaluación
	Taller bases
Mejorar el desempeño en la fase de procedimientos de selección del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.	Tipos de procesos de selección.
	Procesos de selección según relación de ítems y en paquete.
	Participación en consorcio.
	Procedimiento clásico.
	Etapas de los procesos de selección.
	Observaciones y consultas.
	Elevación de observaciones.
	Otorgamiento de la buena pro.
	Declaratoria de desierto.
	Cancelación de los procesos de selección.
	Contrataciones directas-procedimientos.
Mejorar el desempeño en la fase de ejecución contractual del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.	Consideraciones generales.
	Procedimiento de perfeccionamiento del contrato.
	Cesión de derechos y de posición contractual.
	Garantías
	Vigencia y plazo de ejecución.
	Penalidades
	Resolución del contrato
	Nulidad del contrato
Ejecución de contratos para la adquisición de bienes y servicios.	

	Adelantos, adicionales y reducciones.
	Ampliación de plazos
	Conformidad y pago
	Culminación del contrato
	Subcontratación
	Recursos impugnativos
	Medios de solución

VI. CRONOGRAMA

OBJETIVOS	ACTIVIDADES PROPUESTAS	Un año 2020			
		Trimestre			
		1	2	3	4
Mejorar el desempeño en la fase de actos preparatorios del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.	Plan anual de contrataciones del estado PAC.	x	x	x	x
	Actos preparatorios.	x	x	x	x
	Expediente de contratación.	x	x	x	x
	Estudio de las posibilidades que ofrece el mercado.	x	x	x	x
	Fraccionamiento	x	x	x	x
	Valor referencial	x	x	x	x
	Bases	x	x	x	x
	Sistema de contratación	x	x	x	x
	Modalidades de contratación	x	x	x	x
	Requerimientos técnicos mínimos	x	x	x	x

	Homologación de activos y procedimientos.	x	x	x	x
	Factores de evaluación	x	x	x	x
	Taller bases	x	x	x	x
Mejorar el desempeño en la fase de procedimientos de selección del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.	Tipos de procesos de selección.	x	x	x	x
	Procesos de selección según relación de ítems y en paquete.	x	x	x	x
	Participación en consorcio.	x	x	x	x
	Procedimiento clásico.	x	x	x	x
	Etapas de los procesos de selección.	x	x	x	x
	Observaciones y consultas.	x	x	x	x
	Elevación de observaciones.	x	x	x	x
	Otorgamiento de la buena pro.	x	x	x	x
	Declaratoria de desierto.	x	x	x	x
	Cancelación de los procesos de selección.	x	x	x	x
	Contrataciones directas-procedimientos.	x	x	x	x

Mejorar el desempeño en la fase de ejecución contractual del talento humano, sus aptitudes y capacidades en los principios que rigen las contrataciones del estado de la UNILOG-DIVADM-ENFPP-PNP.	Consideraciones generales.	x	x	x	x
	Procedimiento de perfeccionamiento del contrato.	x	x	x	x
	Cesión de derechos y de posición contractual.	x	x	x	x
	Garantías	x	x	x	x
	Vigencia y plazo de ejecución.	x	x	x	x
	Penalidades	x	x	x	x
	Resolución del contrato	x	x	x	x
	Nulidad del contrato	x	x	x	x
	Ejecución de contratos para la adquisición de bienes y servicios.	x	x	x	x
	Adelantos, adicionales y reducciones.	x	x	x	x
	Ampliación de plazos	x	x	x	x
	Conformidad y pago	x	x	x	x
	Culminación del contrato	x	x	x	x
	Subcontratación	x	x	x	x
	Recursos impugnativos	x	x	x	x
Medios de solución	x	x	x	x	

VII. PRESUPUESTO

Para la determinación del presupuesto para las capacitaciones del personal se toma como referencia las capacitaciones que se realizaron en el año 2019, como valor referencial.

Detalle	cantidad	Unidad	Precio unitario (por persona)	Precio total
Curso de capacitación en gestión de las Contrataciones del Estado dirigido a 16 personas.	40	Horas lectivas	S/. 2,000.00	S/. 32,000.00