



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Programa de capacitación para contratación de obras en la
Dirección General de Infraestructura del Ministerio del
Interior 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Alicia Matutina López Callirgos

ASESOR:

Dra. Galia Lescano López

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control Administrativo

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dr. Arturo Melgar Begazo

Presidente

Dr. Alejandro Menacho Rivera

Secretario

Dra. Galia Lescano López

Vocal

Dedicatoria

Dedico la investigación a mis padres, mi hermana y a mi querida Isabella, por todo el inmenso y extraordinario cariño que me han brindado durante toda mi existencia, gracias por ayudarme a ser la profesional que tanto anhelan.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas, amigos y asesores que me han brindado todos sus conocimientos y experiencia para cumplir con éxito mis estudios de maestría y un reconocimiento especial a todos los docentes que dejaron huella en mi formación profesional, muchas gracias por ayudarme a cumplir exitosamente todos los cursos desarrollados durante estos dos años de formación en la excelencia profesional de esta querida casa de estudios.

Declaración de autenticidad

Yo, Alicia Matutina López Callirgos, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 25772038, con la tesis titulada: “Programa de capacitación para contratación de obras en la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría y como tal es de mi producción intelectual.
- 2) El desarrollo del trabajo ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para lograr algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos mostrados en los resultados fueron fehacientemente proporcionados por la muestra de estudio, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto constituyen aportes científicos a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado con el propósito de determinar el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016.

En este marco contextual se busca la eficacia y eficiencia del Estado, en las contrataciones públicas, hecho que constituye una dinamización transversal de la economía estatal en todo el país, interviniendo actores como la pequeña y mediana empresa, siendo esta la más predominante. Del tal forma, se espera que las contrataciones se desarrollen con transparencia, con libre competencia y según el modelo estratégico de calidad para la administración pública dentro de lo que enmarca la Ley. Por ello, resulta necesario capacitar a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior para que cumplan su labor en forma competente en concordancia con los objetivos institucionales que regulan los procedimientos de contratación para su adecuada aplicación y beneficio de los servicios públicos que ofrece el Estado y por ende a la sociedad en general.

En tal sentido, se ha estructurado la investigación en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y, por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Tabla de contenidos

Portada	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	39
1.3.1 Justificación práctica	39
1.3.2 Justificación social	39
1.4. Problema	41
1.5 Formulación de la hipótesis	42
1.6 Objetivos	43
II. Marco metodológico	45
2.1 Variables	46
2.2 Operacionalización de variables	47
2.3 Metodología	48
2.4 Tipo de estudio	48
2.5 Diseño de investigación	50
2.6 Población, muestra y muestreo	51
2.7 Técnicas de recolección de datos	52
2.8 Método de análisis de datos	54

2.9 Consideraciones éticas	55
III. Resultados	56
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	81
VI. Recomendaciones	83
VII. Referencias bibliográficas	85
ANEXOS	89
Anexo 1. Matriz de consistencia	90
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	92
Anexo 3. Base de datos	94
Anexo 4. Certificado de Validez de Expertos	97
Anexo 5. Programa de Capacitación	106
Anexo 6. Artículo científico	118

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente “Contrataciones del Estado”	47
Tabla 2. Población de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior.	52
Tabla 3. Resultados de la prueba de confiabilidad	54
Tabla 4. Niveles de percepción sobre las contrataciones del Estado en el pre test y pos test	57
Tabla 5. Niveles de la Fase de actos preparatorios	59
Tabla 6. Niveles de la Fase de selección	61
Tabla 7. Niveles de la Fase de ejecución contractual	63
Tabla 8. Reconocimiento de los momentos y grupos de trabajo	65
Tabla 9. Reconocimiento de los tipos de variables y dimensiones de trabajo	65
Tabla 10. Resultados de la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk para la variable dependiente y sus dimensiones	66
Tabla 11. Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis general	67
Tabla 12. Cruce del pre test y pos tes para la varibale dependiente	68
Tabla 13. Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis específica 01	69
Tabla 14. Cruce del pre test y pos test para la dimensión 01	70
Tabla 15. Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis específica 02	71
Tabla 16 Cruce del pre test y pos test para la dimensión 02	72
Tabla 17 Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis específica 03	73
Tabla 18 Cruce del pre test y pos test para la dimensión 03	74

Lista de figuras

Figura 1. Niveles de percepción para el pre test de la variable dependiente: contrataciones del Estado	57
Figura 2. Niveles de percepción para el pos test de la variable dependiente: contrataciones del Estado	58
Figura 3. Niveles de percepción para el pre test de la Fase de actos preparatorios	59
Figura 4. Niveles de percepción para el pos test de la Fase de actos preparatorios	60
Figura 5. Niveles de percepción para el pre test de la Fase de selección	61
Figura 6. Niveles de percepción para el pos test de la Fase de selección	62
Figura 7. Niveles de percepción para el pre test de la Fase de ejecución contractual	63
Figura 8. Niveles de percepción para el pos test de la Fase de ejecución contractual	64
Figura 9. Diagrama de cajas y bigotes del pre test y po test de la variable dependiente	68
Figura 10. Diagrama de cajas y bigotes del pre test y pos test de la dimensión 01	70
Figura 11. Diagrama de cajas y bigotes del pre test y pos test de la dimensión 02	72
Figura 12. Diagrama de cajas y bigotes del pre test y pos test de la dimensión 03	74

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016. En este sentido, se considera que la capacitación mejora las capacidades de conocimiento normativo, procesos y procedimientos de los servidores con el fin de optimizar las contrataciones en infraestructura para una mejor alternativa de solución, al menor costo de ejecución y operación en la construcción de obras públicas para la Policía Nacional del Perú.

En cuanto a la metodología el diseño de investigación fue experimental de corte longitudinal, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. La investigación trabajó sobre una muestra intencional de estudio de 35 servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior; para la recolección de los datos en el pre test y pos test se utilizó un cuestionario de escala ordinal, indicando una confiabilidad alta para el instrumento, la validez la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes determinaron que el instrumento es aplicable, para evaluar los efectos del programa de capacitación a los servidores del Ministerio del Interior. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó la Prueba de Wilcoxon, considerando un valor de significancia inferior a 0,05 (5%).

Los resultados obtenidos luego del procesamiento y análisis de datos indicaron un valor de significancia de 0,000004 menor al máximo establecido (0,05), concluyendo la investigación que: Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016. De hecho, los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final que es ahora alto.

Palabras Clave: Programa, capacitación, infraestructura, servicios públicos, contrataciones, actos preparatorios, selección y ejecución contractual.

Abstract

The general objective of the investigation was to determine the effect of the training program for contracting applied to the servers of the General Directorate of Infrastructure of the Ministry of the Interior 2016. In this sense, training is considered to improve normative knowledge, processes and Procedures of the servers in order to optimize contracting in infrastructure for a better solution alternative, the lower cost of execution and operation in the construction of public works for the National Police of Peru.

Regarding the methodology, the research design was a experimental longitudinal, being of quantitative and applied type. The investigation worked on an intentional study sample of 35 servers of the General Directorate of Infrastructure of the Ministry of the Interior; A questionnaire of ordinal scale was used to collect the data in the pretest and pos test, indicating a high reliability for the instrument, the validity was provided by two thematic ones and a methodologist who determined that the instrument is applicable, to evaluate the effects Of the training program for the servants of the Ministry of the Interior. The Wilcoxon test was used for the inferential data, considering a significance value of less than 0.05 (5%).

The results obtained after data processing and analysis indicated a significance value of 0.000004 lower than the established maximum (0.05), concluding that: There is a significant effect of the training program for contracting applied in the experimental group of the servers of the Directorate General of Infrastructure of the Ministry of the Interior 2016. In fact, the trained workers raised their initial level, which was low, to a final level that is now high.

Key Words: Program, training, infrastructure, public services, contracting, preparatory acts, selection and contractual execution.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Martínez y Pérez (2012) en su tesis de Maestría titulada: Implementación de la Política Pública de Capacitación y Actualización para los Docentes en Servicio de Educación Básica. Un Estudio de Caso: Jalisco, 2000 a 2005, sustentada en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México, cuyo objetivo general fue: Evaluar la Implementación de la Política Pública de Capacitación y Actualización para la mejora de los Docentes en el Servicio de Educación Básica. Un Estudio de Caso: Jalisco, 2000 a 2005. Asimismo, se determinó conocer cuáles son los factores significativos que impactan en el proceso de capacitación, que intervinieron en la implementación. Respecto a la metodología utilizada el enfoque de estudio fue cualitativo de diseño fenomenológico, asimismo evaluó a través de la evidencia empírica los resultados del programa de capacitación desarrollado, para ello usó como instrumento a una guía de entrevista en profundidad aplicado a directores y docentes que actuaron en el proceso de implementación de la política pública durante los años 2000 al 2005. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: se ha demostrado que la Implementación de la Política Pública de Capacitación y Actualización para los Docentes en servicio de EBR, han mejorado las capacidades pedagógicas y también su desempeño en el aula, asimismo la actualización de sus conocimientos les permitió estar mejor preparados para los desafíos y retos de una educación de mayor calidad y al alcance de todos los estudiantes del estado de Jalisco.

Correa (2013) en sus tesis para alcanzar el grado de Doctor en Educación, presentó la investigación titulada: Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico, sustentada en la Nova Southeastern University, cuyo objetivo general fue: evaluar el programa de capacitación profesional para la instrucción en línea de una institución educativa superior ubicada en el área sur de Puerto Rico. Respecto a la metodología de estudio el enfoque fue cuantitativo, de diseño experimental, para ello se realizó un programa

de capacitación a 106 docentes del nivel de Educación superior, seleccionados de manera no probabilística por conveniencia. Se utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario que midió las reacciones y comportamientos de los docentes en el programa ejecutado. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: se determinó que las capacitaciones deben de continuar en los docentes como parte de un proceso continuo que sin lugar a duda optimizará la calidad de los conocimientos del docente, además se determinó que los programas de capacitación para maestros deben ir más allá del fortalecimiento de sus destrezas, habilidades y competencias sino que también deben de ser medidos y evaluados constantemente, aplicando una tecnología en línea que va de acuerdo al nuevo rol protagónico del docente actual tanto a nivel central como periférico, también es necesario que los programas de capacitación promuevan la investigación en temas de mejores prácticas en la Educación a distancia.

Muñoz (2015) en su investigación para alcanzar el grado de Magister en Tributación y Finanzas titulado: La Planificación y Aplicación Presupuestaria y su incidencia para la contratación pública, sustentada en la Universidad de Guayaquil – Ecuador. La investigación tuvo como objetivo; examinar los efectos que produce la falta de una adecuada planificación presupuestaria lo que incide negativamente en las contrataciones públicas en la institución: caso de la Fuerza Aérea (Ala de Combate No. 23). El estudio metodológico corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental realizándose el análisis documentario de la institución, planteándose la hipótesis: la falta de una adecuada planificación presupuestaria incide negativamente en las contrataciones públicas efectuadas por el Ala de Combate No. 23 de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: la hipótesis planteada se cumple, en primer lugar porque en la dependencia de la unidad, el personal rota constantemente cada que termina su periodo de servicio o situaciones de cambio por ascenso en el grado militar, ya que estos deben ocupar otros puestos de mayor confianza debido al ascenso, en segundo lugar también por los constantes cambios que determina el comando militar en la estructura programática del presupuesto, así como los cambios en la normativa de contratación pública y una inapropiada aplicación en el manejo de las partidas presupuestarias. Asimismo, la

contratación pública, adquisición de bienes, servicios y aplicación de procesos de contratación depende directamente de una buena planificación POA y para esto se requiere de una capacitación constante al personal encargado de la ejecución en el programa, de manera que se pueda realizar controles y evaluaciones de la gestión al finalizar cada periodo.

Quintero y Aguilar (2014) en su tesis de Magister titulada: El Principio de Transparencia en el régimen de Contratación Estatal en Colombia, sustentada en la Universidad Militar Nueva Granada – Bogotá. El objetivo de la tesis fue analizar el principio de transparencia desde la perspectiva de la evolución, que ha tenido esta figura en el sistema de contratación estatal en el país de Colombia. Asimismo, se realizó un estudio del marco normativo, jurisprudencial y sistemático; determinando que el avance del Estado ha integrado a su normativa, un tipo de reglamentación especial de contratos con entidades que contradicen los fundamentos del principio de transparencia. La investigación concluye que los convenios con Entidades sin ánimo de lucro deben ser incluidos en el régimen de Contratación Pública, bajo la modalidad de selección abreviada, toda vez que los mismos no pueden continuar siendo una excepción a la regulación, pues esa práctica solo genera desorden y aprovechamiento de intereses particulares que en nada benefician a la sociedad colombiana y acrecientan el fenómeno de la corrupción.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Hernández (2012) en su tesis de Maestría presentó el trabajo de investigación cuyo título fue: La estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de estudio fue descifrar la transparencia y competitividad, constituyéndose en el mecanismo por el cual el Estado se relaciona con terceros a efectos de obtener servicios, bienes u obras para el cumplimiento de sus objetivos metas o funciones. La investigación desarrolló una metodología descriptiva de tipo explicativa para explicar en forma detallada como

se inicia la corrupción en una estructura de redes que involucran los procesos de selección de obras públicas. Todo ello contraviniendo la Ley de Contrataciones del Estado, para tal efecto se identificaron a los eventuales funcionarios y participantes (contratistas) que conformarían la visible red de corrupción y las vinculaciones oscuras que se producirían como resultado de estas relaciones fraudulentas en los procesos de selección de obras públicas en Proviás Nacional. La investigación concluye que: cualquier esfuerzo por tipificar los actos de corrupción o mejorar la regulación de los procedimientos de contrataciones de obras en Proviás Nacional no dará solución al tema de la corrupción en tanto el problema involucre el accionar de las personas que tienen a su cargo la ejecución de los procedimientos de contratación de obras, por lo que los investigadores que pretenden dar una solución al tema deberán considerar la participación de los actores.

Chichón y Siale (2014) en su investigación para alcanzar el grado académico de Magister en Gestión Pública, presentó la tesis titulada: Gestión de adquisiciones y el sistema normativo de contrataciones del Estado en la UGEL 03, 2013, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo – Perú. Cuyo objetivo general fue determinar el nivel de relación entre la gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones del Estado en la UGEL 03, en el año 2013, trabajó con una muestra de 123 funcionarios públicos de la UGEL 03, el instrumento utilizado fue un cuestionario de tipo Likert, concluyendo que existe un nivel de correlación alta entre la variable gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones. Además, existe una relación significativa de la gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones del estado de los funcionarios públicos de la UGEL 03, durante el año 2013.

Álvarez (2015) en su tesis de Maestría titulada: Actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en las contrataciones de bienes de la UNA – Puno periodo 2012 – 2013. Que fue sustentada en la universidad Nacional del Altiplano Puno. Que tuvo como objetivo: determinar cómo incide los actos preparatorios en el proceso de selección en la contratación de bienes en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, en el periodo 2012 - 2013. La investigación analizó un expediente de contratación en

su fase de actos preparatorios y como incide en el proceso de selección en la contratación, también ilustrarse cómo la capacitación y experiencia del comité especial incide en el proceso de selección en la contratación de bienes y por último proponer procedimientos internos para mejorar el proceso de selección para el cumplimiento del cronograma y metas establecidas en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. La investigación presentó una metodología de nivel explicativo, de tipo básica, de diseño no experimental. Como conclusión se afirma que la programación llega a incidir en el proceso de selección con la finalidad de cumplir las metas, además el personal se encuentra razonablemente capacitado de acuerdo a los estándares actuales permitidos en la ley de contrataciones del Estado para de esa manera poder desempeñarse en los diferentes puestos administrativos de contratación dentro de la Universidad.

Villanueva (2015) en su tesis de Maestría titulada: Los exámenes especiales (Auditoría de Cumplimiento) y su incidencia en la gestión de las adquisiciones y contrataciones de las entidades públicas de Lima Perú, 2012 - 2014, sustentada en la USMP. El estudio tuvo como objetivo general demostrar si las evaluaciones especiales de auditoría de cumplimiento influyen en los procesos de selección y observancia del cronograma en las contrataciones y adquisiciones que realizan las entidades públicas en Lima – Perú. Su metodología es de tipo aplicada, de nivel descriptivo, diseño correlacional, aplicado en una muestra de 121 empleados, para medir la variable se utilizó un cuestionario como instrumento. La investigación concluyó que la aplicación de los procedimientos de auditoría considerados en el programa de auditoría influye favorablemente en la revisión de la disponibilidad presupuestal y de recursos para la ejecución de las adquisiciones y contrataciones en las entidades públicas. Asimismo, se demostró que la evaluación de la estructura de control interno influye en la oportuna realización de los actos preparatorios. También los datos obtenidos permitieron precisar que la auditoría influye en los procesos de selección y observancia del cronograma establecido, también incide positivamente en la revisión de una adecuada ejecución contractual y en la correcta aplicación de los exámenes especiales (auditoría

de cumplimiento) igualmente influye favorablemente en la gestión de las adquisiciones y contrataciones.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Fundamento teórico de la variable independiente: Programa de capacitación

Para Isea (2013), definió programa de capacitación “como el conjunto de actividades para perfeccionar o mejorar el desempeño profesional, basado en las necesidades de adiestramiento del personal y de su formación técnica y laboral” (p.24).

De acuerdo con ello, las actividades que desarrollan la capacitación son de tipo interdependientes encaminadas a un objeto específico, para lograr diversos planes o proyectos de una organización.

Según Maxwell (2012), ha referido que “la capacitación es ayudar a otros seres humanos a realizar su potencial, porque eso es lo que hay que hacer, este es un proceso que crea sinergia en la organización y exige mucho esfuerzo para que los individuos crezcan como grupo talentoso para alcanzar los objetivos a desarrollar” (p. 88).

Según lo expuesto, la capacitación es la concretización de las perspectivas y necesidades de una organización en un determinado momento y tiempo establecido, con objetivos y propósitos fijos para mejorar el trabajo de los servidores públicos en aspectos específicos de acuerdo con el programa de capacitación brindado. Por lo tanto, las acciones de capacitación se enmarcan en una especificación del programa, de ese modo se orienta a un producto como fin de la capacitación en función de las actividades dirigidas hacia un aprendizaje de un conocimiento o tema específico.

En ese sentido, también Cano y Barrientos (2013), definieron capacitación como “el proceso de formar condiciones y cualidades del talento humano, preparándolos

para que logren ser más productivos y sumen al mejoramiento y logro de las metas de una organización (p.15).

Por ello, la capacitación proporciona a los trabajadores las ventajas tácticas y laborales para el logro satisfactorio de los objetivos de la organización.

Por otro lado, en términos generales las exposiciones y los expositores deben ser comprensibles, los manuales y materiales deben ser adecuados para los participantes, igualmente el apoyo audiovisual debe ser adecuado y relacionado con las expectativas de los participantes, los cuales deben quedar satisfechos con la capacitación recibida. También la capacitación debe desarrollar las cualidades personales para satisfacer las expectativas laborales de los empleadores y así lograr todos los objetivos propuestos en el programa, forjando así espacios de aporte y sugerencias a través de la exposición de comentarios con predisposición a mejorar la capacitación obtenida.

Según McClelland (citado por Pérez y Pineda, 2012), “la capacitación, se concreta en el logro de capacidades específicas para el trabajo, desde un modelo de competencias laborales” (p.4).

Según lo señalado, la capacitación tiene un enfoque formativo dirigido a la adquisición metódica de capacidades, habilidades, conocimiento normativo y actitudes que envuelven un excelente desempeño del trabajo. En un sentido útil, la capacitación busca que el trabajador cometa menos errores, menos equivocaciones y utilice mejor sus tiempos con la mejor calidad en la realización de sus actividades.

En este sentido, la capacitación en el ámbito estatal debe sustentarse en criterios especializados orientados a aumentar la eficacia y calidad de su productividad. Por eso se afirma que la capacitación es un subsistema del sistema de la función pública. Es un elemento en estrecha dependencia con las demás políticas de gestión del talento humano de una organización, en esta razón todos los segmentos de la administración pública son un sostén fundamental para conseguir el mejoramiento continuo a través

de la capacitación, en tal sentido el servidor público se debe convertir en un facilitador del cambio y de su crecimiento propio y profesional, que aporte a la empresa o al Ministerio donde efectúe o desempeñe sus funciones laborales.

Descripción del Programa de Capacitación en Contrataciones del Estado

Objetivo del Programa de Capacitación

El Ministerio del Interior afronta uno de los mayores retos en la realización de obras públicas para la Policía Nacional del Perú, por ello su ordenación y control merecen especial atención, principalmente lo referido a la comprensión y análisis de su marco regulatorio y la dirección de los procedimientos de contratación estatal según la Dirección General de Infraestructura.

Finalidad del Programa de Capacitación

Objetivo general

Establecer competencias para mejorar el conocimiento de los procedimientos en las fases de contratación del Estado que se efectúan dentro del marco regulatorio de la normatividad, establecidos en el plan operativo institucional y en el plan de trabajo de la Dirección General de Infraestructura para mejorar la relación entre los recursos invertidos y los resultados alcanzados.

Por lo tanto, el Programa de capacitación en materia de contrataciones públicas tiene por finalidad lograr que los servidores participen de la capacitación de la Ley de Contrataciones (Ley N.º 30225) y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 350-2015-EF) fortaleciendo sus competencias para el buen desarrollo de las contrataciones de acuerdo con el marco de metas y objetivos del Plan Operativo Institucional y el Plan de Trabajo de la Dirección General de Infraestructura.

En síntesis, el Programa de capacitación en contrataciones es la conjunción del conocimiento normativo, técnico y procedimental en materia de contratación para los servidores públicos de la Dirección General de Infraestructura.

Ámbito de aplicación según Ley 30225 y su Reglamento D.S 350-2015

Subjetivo: Sujetos a quienes se aplica la Ley. Están bajo el término Entidad: Ministerios y sus organismos públicos, Poder Legislativo y Judicial, Gobiernos Regionales, fuerzas armadas, Universidades públicas, beneficencias, programas y proyectos adscritos y otros.

Temporal: Los procedimientos de selección iniciados antes de la entrada en vigencia de la Ley, se rigen por la anterior norma.

Componentes del Programa de Capacitación

De acuerdo con lo establecido por la normativa, la contratación pública, se subdivide en tres fases, las cuales son la base fundamental del programa de capacitación aplicado:

Fase de actos preparatorios

En esta fase, se inician las acciones para contratar bienes, servicios u obras, para lo cual las áreas usuarias deben plantear sus requerimientos con precisión a fin de que el órgano encargado de las contrataciones realice la indagación de mercado y obtenga el valor estimado en el caso de bienes, servicios y consultoría de obras, y para el caso de las obras el valor referencial será el monto establecido en el presupuesto del expediente técnico.

Según Olivera (2009), señaló:

Para efectos de evaluar la gestión y manejo en materia de Contrataciones

del Estado se debe analizar de forma conjunta las tres fases. Estas fases se desenvuelven en función del estadio en el que se ubican a lo largo del proceso de contratación. La primera de ellas, la llamada Fase de Actos Preparatorios está referida a todas aquellas actuaciones de planificación y programación, previas al desarrollo del proceso de selección, que se inicia con la decisión de adquirir o contratar.

Si bien no existe un orden de importancia entre cada una de estas fases, el inicio del proceso puede definir el devenir de las futuras actuaciones. Contar con una normativa favorable que regule esta etapa no basta, es necesario que ésta se aplique de manera adecuada por los operadores involucrados (p.3).

Según el autor, una vez planificado y definido el valor estimado y/o el valor referencial, se aprueba el expediente de contratación, con dicho documento se pasa a la segunda fase para la convocatoria del procedimiento de selección.

Fase de selección

En esta fase contando con el expediente de contratación aprobado y designado el comité de selección, se inician las acciones para su convocatoria, previa identificación del tipo de procedimiento de selección de acuerdo al valor estimado y/o valor referencial obtenido. El comité de selección designado tiene la responsabilidad de llevar a cabo el procedimiento de selección, absolver consultas y observaciones, hasta el otorgamiento de la buena pro, toma sus decisiones de manera autónoma. En vista de ello, la Ley de Contrataciones (Ley N° 30225), señala a la fase de selección como el procedimiento administrativo especial conformado por un conjunto de actos administrativos, de administración o hechos administrativos, que tiene por objeto la selección de la persona natural o jurídica con la cual las Entidades del Estado van a celebrar un contrato para la contratación de bienes, servicios en general, consultorías o la ejecución de una obra” Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado - Decreto Supremo N.º 350-2015-EF (p.191)

Fase de ejecución contractual

En esta última fase, una vez consentido el otorgamiento de la buena pro, se procede a perfeccionar el contrato, siendo el área usuaria responsable de la supervisión y el órgano encargado de las contrataciones de la administración del contrato.

En la ejecución contractual, se pueden producir adicionales y/o reducciones a las prestaciones contratadas, las cuales, para el caso de bienes y servicios, no pueden ser mayores al 25% del monto contratado y para el caso de obras hasta el 15% con autorización del titular de la entidad y mayores al 15% y hasta el 50% con autorización de la Contraloría General de la República.

En esa dirección el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, Título VI, Capítulo I, Artículo 114º, señaló: Obligación de contratar:

La entidad no puede negarse a contratar, salvo por razones de recorte presupuestal correspondiente al objeto materia del procedimiento de selección, por norma expresa o porque desaparezca la necesidad, debidamente acreditada. La negativa a hacerlo basada en otros motivos genera responsabilidad funcional en el Titular de la Entidad y el servidor al que se le hubieran delegado las facultades para perfeccionar el contrato, según corresponda. Esta situación implica la imposibilidad de convocar el mismo objeto contractual durante el ejercicio presupuestal, salvo que la causal sea la falta de presupuesto (p.120).

Por lo tanto, cumplir con cada uno de los componentes del Programa de capacitación permite solucionar el problema, entonces es prudente presumir que, si los mecanismos se desarrollan adecuadamente en su aplicación, se logrará cumplir eficientemente los objetivos del Programa de Capacitación y consecuentemente los

servidores fortalecerán sus competencias para el desarrollo de los procedimientos de selección en cada una de las fases que se realicen en el marco de las metas y objetivos del Plan Operativo Institucional y el Plan de Trabajo de la Dirección General de Infraestructura.

Contenidos del Programa de Capacitación

El Programa de capacitación comprendió explicar y estudiar el marco general de la contratación pública, asimismo, busca establecer los distintos tipos de procedimientos de selección en cada una de sus fases, según los ordenamientos e instrucciones que desarrolla la Dirección General de Infraestructura para la ejecución de los proyectos de inversión a su cargo.

El temario del Programa de Capacitación consta de los siguientes puntos:

Módulo I: Aspectos Generales de la Contratación Estatal:

- Finalidad y vigencia
- Ámbito de aplicación y supuestos excluidos
- Principios rectores de las contrataciones públicas
- Actores de la contratación pública en las entidades contratantes.
- Titular de la entidad
- Área usuaria
- Órgano encargado de las contrataciones -OEC
- Comité Especial
- Registro Nacional de Proveedores – RNP

Casos Prácticos: Definir la participación de los actores de la contratación en la Dirección General de Infraestructura.

Módulo II: Fase Actos Preparatorios

- Planificación Estratégica
- Plan Anual de Contrataciones del Estado – PAC
- Expedientes de contratación
- Indagación de mercado
- Valor referencial y valor estimado
- Modalidad de ejecución contractual
- Comité de Selección y el OEC
- Documentos del procedimiento de selección
- Factores de evaluación
- Requisitos de Calificación.

Taller de elaboración de bases

Casos prácticos: Ejemplos de bases convocadas en la Dirección General de Infraestructura, problemas presentados, alternativas de solución.

Módulo III: Fase de selección

- Tipos de procedimientos de selección
- Etapas de los procedimientos de selección
- Observaciones y consultas
- Elevación de observaciones
- Otorgamiento de la Buena Pro
- Declaratoria de desierto
- Cancelación del proceso de selección
- Método de ejecución contractual – Acuerdo Marco

Casos prácticos: Observaciones a las bases, respuestas, elevación al OSCE.

Módulo IV: Fase de Ejecución contractual

- Procedimiento de perfeccionamiento del contrato
- Garantías
- Vigencia y plazo de ejecución
- Ejecución de contratos para la adquisición de bienes y servicios
- Adelantos
- Adicionales y reducciones
- Ampliaciones de plazo
- Conformidad y pago
- Contrataciones complementarias
- Culminación del contrato
- Resolución de contrato
- Nulidad del contrato que corresponden a los productos esperados al final de la contratación.

Casos prácticos: Revisión de documentos para suscripción de contrato, trámite de adicionales de Obra, causales para ampliación de plazo de obra.

El programa se desarrolló para un total de 35 servidores de la Dirección General de Infraestructura, para lo cual se desarrolló el material necesario para su aplicación. El programa tuvo una duración de 40 horas lectivas, en un total de 10 sesiones. Un aspecto fundamental del Programa de Capacitación es mejorar las competencias profesionales y técnicas de los servidores de la Dirección General de Infraestructura en concordancia con los principios de eficacia, eficiencia y economía consagrados en la Ley de Contrataciones del Estado.

Diagnóstico situacional

El principal problema de la primera fase es identificar con claridad la exigencia del área interesada, es decir las condiciones de los términos y los detalles técnicos, lo cual genera un retraso significativo al momento de realizar las indagaciones de mercado.

Es por ello que los expedientes de contratación no se aprueban en los plazos previstos y ello origina como consecuencia demoras en las convocatorias de los procedimientos de selección. Otro problema que se ha identificado es la inadecuada administración del sistema de control de contrataciones, que es más de carácter normativo que de gestión.

Asimismo, los procesos de contratación son largos, respecto a los plazos uniformes de mayor escala de tiempo y esfuerzo. También no se cumple con las metas estratégicas vinculadas a la eficacia y eficiencia del sistema de contrataciones del Estado. También, los problemas de la primera fase donde se elaboran los requerimientos técnicos mínimos y detalles técnicos representan para las siguientes etapas problemas en la etapa de selección, así como para la etapa de ejecución contractual. Por consiguiente, es fundamental capacitar al personal para que internalicen todas las fases que comprenden las contrataciones del estado y que se especialice en ellas y así lograr optimizar la claridad de los servidores respecto a los productos esperados al final de la contratación.

Modelo teórico: Gestión por resultados

Según Makón (s.f) lo definió como:

El modelo que plantea la utilización de los recursos del Estado de acuerdo con el desempeño de las operaciones competitivas determinadas en el procedimiento de la administración pública. Para tal efecto, permite medir la gestión de las instituciones del Estado con relación a las políticas y estrategias públicas específicas para atender las solicitudes de la sociedad (p.1).

En conformidad con lo señalado, la gestión por resultados involucra la dirección y organización de las instituciones y organismos públicos centrados en la valoración del cumplimiento y desempeño de operaciones estratégicas fijadas en el plan operativo

del área de contrataciones. De esta forma el modelo pone en el centro el desempeño de la gestión pública, orientada a la naturaleza de la producción pública, es decir productos y resultados. En vista de ello, las instituciones gubernamentales son responsables de una definitiva producción pública con distintas vinculaciones que pueden asociarse a un proceso continuo, al interior de sus organizaciones y que trascienden al espacio interno de la institución; asumiendo por tanto una alta dirección y gestión operativa para la obtención de resultados medibles y provechosos que optimicen las gerencias operativas en las que se definan responsabilidades y compromisos establecidos.

En vista de lo anterior, la organización debe focalizar las prioridades y necesidades de la organización, identificando y ponderando conocimientos, procesos y productos, como una acción de soporte en la formulación de los indicadores de desempeño organizacional bajo un modelo de gestión por resultados que permita obtener operaciones vitales de acción diaria y que a su vez permita introducir cambios sostenibles en los procedimientos y diseños que impliquen mejoras de eficiencia organizacional.

En tal sentido McBride (2011) señaló que la gestión por resultados es un cambio cultural necesario para el sector público:

La gestión por resultados conforma una organización de procedimientos y ordenamientos para conseguir mejores efectos y resultados, con similar o menor cantidad de recursos. En contraparte el modelo burocrático combina procedimientos rígidos, exactos y una concentración de decisiones centradas en la norma las cuales determinan su éxito más o menos eficaz, contrariamente la gestión por resultados enfoca a la institución en la consecución de los objetivos deseados, otorgándoles mayor lenidad para gestionar los recursos. Dicho de otro modo, este nuevo modelo se basa en la transparencia total de las operaciones y decisiones y un monitoreo preciso de las metas alcanzadas (p.1).

Conforme a lo expuesto, las contrataciones del Estado en la gestión pública deben enfocarse en los temas de fondo y no de forma, y en esa dirección se han formulado numerosas leyes como la Ley de Transparencia, el Sistema Nacional de Control, el Programa de Gerentes Públicos y el Sistema Nacional de Inversión Pública, entre otros, todas con buenas intenciones, pero con pocos resultados; lamentablemente se concluye que no se ha producido un verdadero cambio significativo en la gestión pública. Por eso, la transformación en los cambios estructurales de los sistemas al interior de los organismos públicos debe estar enmarcados por una cultura que rijan el comportamiento y actuación de los servidores públicos en desempeños orientados a los resultados; no por precepto, sino por convencimiento.

Por tanto, el modelo de gestión por resultados impulsa a la administración pública a través de una adecuada gestión para que pueda responder a las necesidades y demandas sociales eficientemente, sin desistir de la transparencia de la propia gestión. En general, se optimiza el presupuesto público a través de acciones estratégicas y de indicadores medibles en la dirección de los recursos a utilizar por la administración pública.

1.2.2 Fundamento teórico de la Variable dependiente: Contrataciones del Estado

El Ministerio de Economía y Finanzas a través del Decreto Legislativo N.º 30225 aprobó la Ley de Contrataciones del Estado (2014) refiriendo que:

La presente Ley tiene por propósito instaurar normas orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten y a promover la actuación bajo el enfoque de gestión por resultados en las contrataciones de bienes, servicios y obras, de tal forma que se efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad, permitan el cumplimiento de los fines públicos y tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de los ciudadanos. Dichas normas se fundamentan en los principios que se enuncian en la presente Ley (p.1).

Según lo estipulado en la Ley de contrataciones del Estado los ordenamientos, disposiciones y lineamientos deben regirse en las administraciones públicas para los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras, deben regirse bajo los principios de eficacia y eficiencia y otros más que corresponden ser cumplidos por la administración pública y los terceros que contratan con ella.

En este caso, es necesario que la Ley de contrataciones del Estado establezca como esencia primordial de su ordenamiento jurídico, normas orientadas a maximizar la eficiencia de los recursos públicos de los contribuyentes en todas las contrataciones que se efectúen con las entidades del sector público, de modo que éstas se cumplan de forma pertinente y responsable bajo escenarios de precio y calidad a través del cumplimiento de los principios que rijan las contrataciones señalados en el artículo N.º 2 de la presente norma.

Por consiguiente, la normatividad y su reglamento para la contratación de bienes, servicios y obras dentro del sistema de contrataciones públicas requiere de una comprensión y análisis exhaustivo que sirva de orientación para una transformación de todo el Sistema, por ello para esta mejora y mediación en su efectividad debe ser mediada por la capacitación a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior. De ahí que el Organismo Supervisor de las Contrataciones – (OSCE) emita constantemente pronunciamientos y opiniones con la finalidad o propósito de aclarar situaciones específicas de determinados procesos de selección, las mismas que sirven de referencia para todos los procesos en cuanto a interpretación de la norma se requiera.

Principios de la Ley de Contrataciones (Ley N.º 30225)

La Ley de Contrataciones del Estado N.º 30225 (2014) señaló en su artículo N.º 2, los principios que rigen las contrataciones públicas:

Libertad de concurrencia.

Igualdad de trato.

Transparencia.

Publicidad.

Competencia.

Eficacia y eficiencia (p.9).

En ese sentido, Jáuregui (2013) consideró:

El desarrollo de la infraestructura pasa a jugar un papel fundamental en la operación de obras públicas. Se debe contar con un Ministerio de obras Públicas que desarrolle una modalidad de administración técnica de la inversión pública, contrapuesta a la política tradicional. La eficiencia burocrática y racional de esta repartición se convirtió en un modo de gestión. El cumplimiento de las normas pasa a tener una importancia decisiva cuando se trata de trabajos de infraestructura los cuales deben estar regidos por principios normativos de la Ley (p.23).

De acuerdo con el autor, la eficiencia, así como los demás principios estipulados por la Ley, dan solidez e institucionalidad a la gestión pública del Estado, permitiendo al país lograr el avance significativo de las obras públicas camino a la calidad y seguidamente beneficiar y satisfacer las necesidades de los ciudadanos. En esa línea de estudio, la realidad pública en el sector construcción se está percibiendo como muy afectada, para este año se han identificado 560 proyectos paralizados en relación con la cifra anterior de 221, en vista de ello la cifra es realmente alarmante. De acuerdo con INFOBRAS (2015) “los proyectos paralizados representan el 65 % y una inversión comprometida de s/ 4. 293 millones” (p.1).

Según lo afirmado, las obras paralizadas en todo el Perú se deben por la falta de transparencia en las contrataciones y por una inexactitud presupuestal, echo que posiblemente incida en la baja calidad de las obras; ello también sería causa potencial

de diversas deficiencias en distintos aspectos técnicos en la construcción de obras públicas.

Al respecto Quijada (2014) señaló:

La planeación de las contrataciones públicas de obras en los gobiernos locales de Lima, La Victoria y San Isidro no han mejorado el nivel y calidad durante el periodo 2010-2012, así como en todas las entidades públicas, debido a las deficiencias en la implementación y ejecución de metas, objetivos, políticas, procedimientos, presupuestos, programas, estrategias, planes operativos y planes estratégicos, falta de capacitación del personal directivo, ejecutivo y la poca participación del personal operativo (p.1).

Lo señalado por el autor se corrobora por el informe de INFOBRAS, señalando que las obras públicas se caracterizan por obras deficientes, inconclusas e inoperativas, asimismo por pagos indebidos, suscripciones de contratos en forma irregular u otras causas. En conclusión, los principales riesgos identificados en las obras públicas derivan en las obras mismas, los contratos y en los costos del proyecto de inversión pública.

En vista de lo mencionado anteriormente, la contratación con el Estado puede encerrar una multiplicidad de dificultades de origen controversial en la contratación. El primero, tocante al aspecto subjetivo para quienes consiguen contratar con el Estado. El segundo, vinculado con el aspecto material, que es objeto del contrato y el tercero, de acuerdo con el régimen jurídico aplicable a los contratos.

Por otro lado, Quijada (2014) en referencia a lo anterior mencionó:

El problema no solo es a nivel de las áreas de contrataciones: Logística y obras de las municipalidades estudiadas, y de todas las entidades, sino

va más allá tocando al área de recursos humanos, siendo responsables de una parte del problema, porque no contratan a las personas idóneas que trabajen estos campos, menos los capacita, no contribuye a la formación de un buen clima laboral (p.11).

De acuerdo con ello, el recurso humano tocante a la realidad consiste en capacitar a los servidores a desenvolver sus habilidades propias en capacidades especializadas y expertas dentro de la organización, a través de una metodología de comprensión y análisis, para una mejor gestión del rendimiento; por ello se afirma que la capacitación es clave para el desarrollo de una organización y constituye en sí un pilar de éxito organizacional.

Asimismo, el autor mencionado además ha sostenido que el perfeccionamiento de los recursos humanos forma parte de la competitividad global del trabajador, gracias a ello los servidores logran sus metas de manera integrada con el resto de trabajadores de las distintas áreas del sistema. Por tanto, el éxito de la reforma basada en la capacitación siempre va a demandar un acompañamiento conveniente y adecuado en el fortalecimiento de sus capacidades profesionales a fin de lograr resultados exitosos tan necesarios para la administración pública y para las contrataciones del Estado (p.50).

Dimensiones de la variable: Contrataciones del Estado

Dimensión 1: Fase de actos preparatorios

Las contrataciones del Estado se analizan de forma conjunta en sus tres fases, en ese sentido la Ley de Contrataciones del Estado N.º 30225 (2014) estipula los siguientes actos preparatorios:

Formulación del PAC (Plan Anual de Contrataciones)

Para ello las áreas usuarias deben realizar una planeación estratégica, empezando por proyectar el cuadro de necesidades según los requerimientos de bienes, servicios y obras necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y actividades, los cuales deben estar vinculados al POI (Plan Operativo Institucional), para lo cual deben adjuntar las especificaciones técnicas y/o términos de referencia. El órgano encargado de las contrataciones en coordinación con el área usuaria debe consolidar y valorizar los requerimientos de las áreas usuarias. También, antes de la aprobación del proyecto de presupuesto, el área usuaria efectúa ajustes a sus requerimientos programados, remitiendo requerimientos priorizados, con base a lo cual se elabora el PAC. Cabe señalar que para elaborar el proyecto de PAC, el órgano encargado de las contrataciones debe coordinar con el área usuaria, para determinar el valor estimado de las contrataciones, así como el costo programado y los costos de consultoría de obras y ejecución de obras.

Aprobado el Presupuesto Institucional de Apertura, el Órgano Encargado de las Contrataciones en coordinación con el área usuaria, se ajusta el proyecto de Plan Anual de Contrataciones.

Respecto al valor referencial no puede tener una antigüedad mayor a 6 meses, contados a partir de la determinación del presupuesto o de la consultoría de obra, se puede actualizar antes de la convocatoria. En la ejecución de obras, es el monto del presupuesto de obra establecido en el expediente técnico de obra aprobado (p.5).

En ese sentido, Olivera (2012) señaló sobre la Fase de Actos Preparatorios en referencia a las Contrataciones del Estado lo siguiente:

Para evaluar la gestión y manejo en materia de Contrataciones del Estado se debe analizar de forma conjunta las tres fases. Estas fases se desempeñan en función de la fase en el que se sitúan a lo largo del

proceso de contratación. La Fase de Actos Preparatorios hace referencia a todas aquellas acciones de planificación y programación, previas al desarrollo del proceso de selección, que se inicia con la decisión de adquirir o contratar (p.5).

Dimensión 2: Fase de selección

Las Contrataciones del Estado se analiza en su segunda fase, en se sentido la Ley de Contrataciones del Estado N.º 30225 (2014) estipula lo siguiente:

El Procedimiento de selección está conformado por un conjunto de actos administrativos, que tiene por objeto la selección de la persona natural o jurídica con la cual las instituciones del Estado van a celebrar un contrato para la contratación de bienes o servicios en general, consultorías o la ejecución de una obra en sí (p.6).

En ese sentido, el Reglamento de la Ley de Contrataciones, Ley N. ° 30225, indica en su artículo 51°, del capítulo II, señaló lo siguiente:

Todo participante puede formular consultas y observaciones respecto de las Bases. Para el caso de la Licitación Pública, las consultas u observaciones se presentan de manera fundamentada, en un plazo no menor a diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente de la convocatoria. El plazo para la absolución simultánea de las consultas y observaciones por parte del comité de selección y su respectiva notificación a través del SEACE no puede exceder de siete (7) días hábiles contados desde el vencimiento del plazo para recibir consultas y observaciones señaladas en las bases.

La absolución se realiza mediante el pliego absolutorio de consultas y observaciones conforme a lo que establece la Directiva que apruebe la OSCE; en el caso de las observaciones se debe indicar si estas se

acogen, se acogen parcialmente o no se acogen.

En un plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación del pliego absolutorio a través del SEACE, los participantes pueden solicitar la elevación de los cuestionamientos al pliego de absolución de consultas y observaciones conforme a lo previsto en la Directiva antes indicada, a fin de que OSCE emita el pronunciamiento correspondiente (p.12).

Cabe precisar, que el pronunciamiento del OSCE incluye el examen de oficio sobre cualquier aspecto de las bases y su revisión se realiza en un plazo de diez días hábiles. Dentro del plazo cabe interponer algún recurso administrativo si así se requiera, siendo de obligatorio cumplimiento para la Entidad y los proveedores que participan en el procedimiento de selección.

Para Torres (2014) señaló “este bien jurídico está constituido por una serie de principios que deben regir, orientar e informar el ejercicio de la función pública y que se ven atacados por cada delito de corrupción de manera específica” (p26).

Según el autor la contratación pública tiene como fin contratar o negociar con un particular para que se cumpla con los bienes y servicios que necesita la sociedad, de esta forma la entidad realiza el estudio de las posibilidades que ofrece el mercado, reflejándose por ejemplo en la construcción de colegios (derecho a la educación), puentes para atender de manera inmediata los efectos de desastres climáticos y otros de acuerdo con las necesidades de la población. No obstante parte de la problemática se sitúa en las deficiencias procedimentales, organizacionales y de transparencia, por lo que es necesario efectuar un cuidadoso seguimiento a las contrataciones que dirige el Estado para elegir al mejor postor, de lo cual sucede un conjunto de deberes técnicos, normativos y organizacionales que recaen sobre los funcionarios para garantizar niveles mínimos de transparencia e imparcialidad.

De esta forma el Estado tiene que ser muy diligente al tomar en cuenta los plazos de entrega, la experiencia del postor, la disponibilidad de servicios y repuestos, el personal

propuesto para la prestación del servicio, el equipamiento, la especialidad de la empresa en la actividad; en obras, la calificación del personal profesional propuesto y la experiencia en obras generales o similares a la que es materia del proceso. Aquellos factores de evaluación que se alejen de lo estrictamente objetivo pueden ser un indicio que suma a la detección de actos de corrupción. Asimismo, debe verificarse la legitimidad de los documentos que se presenten para acreditar tales condiciones y descartar vicios de transparencia.

Dimensión 3: Fase de ejecución contractual

Las Contrataciones del Estado se analizan en su tercera fase y en ese sentido el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado N.º 30225 (2014) estipuló lo siguiente:

Para el perfeccionamiento del contrato, dentro de los 8 días hábiles siguientes al registro en el SEACE del consentimiento de la Buena Pro o de que esta haya quedado administrativamente firme, el postor ganador de la buena pro debe presentar la totalidad de los requisitos, en un plazo de 3 días hábiles siguientes la entidad debe suscribir el contrato u otorgar un plazo adicional para subsanar los requisitos, no mayor de 5 días hábiles desde el día siguiente de notificado el postor. Al día siguiente de subsanación se firma contrato (p.13).

En conformidad con lo señalado en la presente norma, las entidades estatales proporcionan bienes, servicios y obras públicas mediante pertinentes procesos de selección con la conveniente elaboración y aprobación de instrumentos de gestión como el plan operativo institucional, presupuesto institucional, cuadro consolidado de necesidades, plan anual de contrataciones del Estado, expediente de contratación entre otros. Asimismo, la contratación toma en cuenta principios que rigen y orientan los convenios para una mejor contratación pública; de tal modo que cada fase es importante y progresiva, sin embargo su fase inicial representa la pieza fundamental que influye en las expectantes actuaciones de los procedimientos de contratación,

igualmente, se afirma que contar con una normativa favorable que regule las fases no basta, para ello es necesario que ésta se aplique de manera adecuada por los servidores involucrados de manera eficiente y justa.

Según Palomino (2014), señaló “en esta fase de contratación contractual se debe suscribir el contrato en total conformidad y con las garantías establecidas en ambas partes a través de procedimientos claros que señala la Ley” (p.12).

Por consiguiente, tomar en cuenta la idoneidad del contratista es fundamental, puesto que debe cumplir con los requisitos vistos en las bases, de tal modo que la aceptación del proveedor significa esperar la obra en el plazo determinado y no extenderlo en tiempos más largos y mucho menos intentar vulnerar alguna disposición que estipule el contrato mediante un mecanismo o acto de corrupción.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación práctica

El estudio se justificó de manera práctica, puesto que a través de la capacitación se buscó mejorar los desempeños y capacidades de los servidores públicos identificando sus debilidades e incorporando nuevos aprendizajes de acuerdo a distintos elementos como contenidos, interpretación y evaluación, ello significa que el carácter pragmático del programa no concluye con la aplicación del programa, sino con su efectividad en el cumplimiento de los objetivos, por consiguiente se fortaleció el nivel de dominio de conocimientos estipulados en la Ley de Contrataciones N° 30225, lo que permitió mejorar el proceso en cada una de sus fases de contratación a fin de coadyuvar con la gestión pública e institucional.

1.3.2 Justificación social

Desde un enfoque social, el Programa de Capacitación en Contrataciones, mejora las

capacidades de los servidores, formando profesionales de excelencia capaces de tomar decisiones asertivas y templadas en el buen juicio para ejecutar un buen control del gasto público en lo que refiere a gasto en obras y así evitar procesos burocráticos que coexisten con la norma y los regímenes existentes, asimismo el estudio es fundamental porque operativiza a través de una gestión de cambio e innovación las soluciones a los problemas de infraestructura en las contrataciones del Estado.

1.3.3 Justificación teórica

La investigación se justificó en su aporte teórico y comprensión de las variables en estudio, por ello, la investigación considera un conjunto de teorías y fundamentos teóricos que permiten a todo lector o intelectual adquirir conocimientos básicos y especializados de la Ley de contrataciones N.º 30225. En ese sentido el estudio desenvuelve un conjunto de proposiciones teóricas para cada variable a fin de otorgar fundamento y relevancia en lo tipificado por la norma a través de sus distintas fases de selección de obras y proveedores evaluados en el presente contexto de investigación. Finalmente, se considera que las conclusiones servirán como fuente de información o diagnóstico a otras investigaciones.

1.3.4 Justificación metodológica

La investigación a través del Programa de Capacitación implementa un método de adiestramiento y mejora continua en la profesionalización de los servidores públicos de la Dirección General de infraestructura, de la misma forma se elaboró un instrumento debidamente dimensionado y operacionalizado con el fin de medir la variable en estudio (dependiente), de esta forma la investigación contó con una herramienta que permitió determinar y evaluar los conocimientos logrados en el tema de Contrataciones públicas en los servidores de la Dirección General de

Infraestructura; en consecuencia el enfoque cuantitativo permitió medir numéricamente a través de su análisis estadístico y así obtener conclusiones notables y fundamentadas para otros trabajos de investigación.

1.4. Problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el efecto del programa de capacitación en la fase de actos preparatorios para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es el efecto del programa de capacitación en la fase de selección para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es el efecto del programa de capacitación en la fase de ejecución contractual para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?

1.5 Formulación de la hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones en la fase de actos preparatorios aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del interior 2016

Hipótesis específica 2

Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones en la fase de selección aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Hipótesis específica 3

Existe efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones en la fase de ejecución contractual aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de actos preparatorios para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Objetivo específico 2

Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de selección para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Objetivo específico 3

Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de ejecución contractual para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Variable independiente Programa de Capacitación

Definición conceptual

Para Isea (2013), definió programa de capacitación “como el conjunto de actividades para perfeccionar o mejorar el desempeño profesional, basado en las necesidades de adiestramiento del personal y de su formación técnica y laboral” (p.24).

También Maxwell (2012) “la capacitación es ayudar a otros seres humanos a realizar su potencial, porque eso es lo que hay que hacer, este es un proceso que crea sinergia en la organización y exige mucho esfuerzo para que los individuos crezcan como grupo talentoso para alcanzar los objetivos a desarrollar” (p. 88).

Definición operacional

El Programa de capacitación es un instrumento clave para mejorar el desempeño personal y profesional de los trabajadores y consecuentemente la eficiencia de una organización, en este sentido el adiestramiento formativo busca aumentar los conocimientos sobre la fase de actos preparatorios, la fase de selección y de la fase de ejecución contractual a través de sus indicadores y ítems.

2.1.2 Variable dependiente: Contrataciones del Estado

Definición conceptual

Según la Ley N.º 30225 (Ley de contrataciones del Estado) señaló:

La Ley de contrataciones contiene las disposiciones y lineamientos que deben observar las Entidades del Sector Público en los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras y regula las obligaciones y

derechos que se derivan de los mismos, reflejadas en las etapas de contratación según el Plan Anual de Contrataciones en las fases de actos preparatorios, de selección de las contrataciones y de ejecución contractual (p. 1).

Definición operacional

La contratación del Estado contiene disposiciones, requisitos y lineamientos que deben seguir las Entidades del Sector Público en los procesos y procedimientos de contratación de bienes, servicios u obras, en sus actos preparatorios, de selección y de ejecución contractual de acuerdo con sus indicadores e ítems (p. 1).

En tal sentido, la variable se operacionalizó en las tres dimensiones determinadas en la normativa de contrataciones del estado.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable dependiente “contrataciones del Estado”

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Variable dependiente
Dimensión 01: Fase de actos preparatorios	Indagación de mercado Aprobación del expediente de contratación	1-10	Alto: 92 - 125 Regular: 59 - 91 Bajo: 25 - 58 Dimensión 01
Dimensión 02: Fase de selección	Convocatoria del procedimiento de selección Otorgamiento de Buena Pro	11-17	Alto: 37 - 50 Regular: 24 - 36 Bajo: 10 - 23 Dimensión 02
Dimensión 03: Fase de ejecución contractual	Contrato suscrito Adicionales Reducciones	18-25	Alto: 26 - 35 Regular: 17 - 25 Bajo: 7 - 16 Dimensión 03 Alto: 30 - 40 Regular: 19 - 29 Bajo: 8 - 18

Fuente: Ley de contrataciones del Estado

2.3 Metodología

El método de investigación utilizado es el método hipotético deductivo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la esencia del método es que otros investigadores puedan reproducir el estudio. Por tanto, es el procedimiento de la investigación, estableciéndose las condiciones iniciales que constituyen las teorías estructuradas en proposiciones lógicas que puedan ser verificadas empíricamente validando las teorías existentes” (p. 12).

2.4 Tipo de estudio

El tipo de investigación fue aplicada, de esta forma el estudio busca solucionar el problema de las contrataciones públicas, capacitando a los trabajadores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior. En este sentido, el Programa de capacitación optimizará los procesos en cada una de las fases de contratación del Estado.

Según Soto (2014), “la investigación aplicada también es conocida como dinámica o práctica para llevar a cabo la solución de problemas con la finalidad de generar bienestar en la sociedad” (p.44).

Enfoque cuantitativo

La investigación desarrolló un enfoque cuantitativo debido a que se siguieron pasos sistemáticos y planificados que comprendieron, entre otros, la formulación del problema de investigación, el planteamiento de objetivos, la revisión de fuentes de información, la formulación de hipótesis, la ejecución de un trabajo de campo, un diseño de base de datos, un análisis estadístico de datos para obtener descripciones de la muestra, y en suma un conjunto de pruebas estadísticas con el fin de probar las hipótesis y dar respuesta a los problemas de investigación.

Respecto al enfoque, Hernández, et al. (2014), consideraron:

El enfoque cuantitativo es medible y probatorio. Cada etapa precede sistemáticamente a la otra. Se parte de una idea, estableciéndose las interrogantes, objetivos e hipótesis, asimismo se determinan y analizan las variables utilizando procedimientos estadísticos, para obtener conclusiones a las hipótesis planteadas (p. 4).

Asimismo, Vara (2015), mencionó que “los estudios de enfoque cuantitativo evalúan el nivel de relación entre dos o más variables empleando coeficientes de correlación estadísticos. En efecto, calculan el valor de cada variable supuestamente relacionada y luego se estiman y analizan su correlación” (p.67).

En vista de ello, se realizaron mediciones numéricas de las variables para su debido análisis e interpretación expresados en tablas de frecuencia porcentuales, los cuales están orientadas a verificar y comprobar las hipótesis según el comportamiento o influencia de la variable independiente sobre otra dependiente.

Nivel explicativo

La investigación desarrolló un nivel explicativo, en razón de explicar la causa efecto de la variable independiente sobre otra dependiente. Para ello, se realizó un experimento o intervención requiriendo la manipulación intencional de la variable independiente a través de la acción para luego analizar las consecuencias que se tuvo sobre la variable dependiente.

Por otro lado, la investigación consideró un diseño de tipo pre experimental, indicando que a un grupo se le aplicó una prueba previa al tratamiento, luego se aplicó el tratamiento o el programa en cuestión para después administrar la prueba posterior al estímulo o tratamiento aplicado.

Por tanto, la investigación fue realizada bajo un diseño pre experimental, debido a que se trabajó con un solo grupo experimental, comparando resultados de un pre test con un pos test, realizados antes y después del trabajo de campo (programa de capacitación en contrataciones), respectivamente.

Referente a las investigaciones pre experimentales, Hernández, et al. (2014) indicaron:

Se analizan las consecuencias de una o más variables independientes y una o más dependientes, así como los efectos causales de las primeras sobre las segundas, son estudios de tipo explicativo. Se basan en hipótesis preestablecidas y su aplicación debe sujetarse al diseño con el rigor y control de la situación de investigación (p. 150).

2.5 Diseño de investigación

El diseño utilizado en la investigación fue experimental de tipo preexperimental, debido a que se elaboró un programa de capacitación sobre contrataciones, aplicado a los trabajadores del área de infraestructura del Ministerio del Interior. Para Hernández, et al. (2014) los diseños experimentales “manipulan la variable, el investigador interviene a través de un estímulo o tratamiento vinculado a las causas de investigación, realizando mediciones iniciales antes del trabajo de campo, para luego compararlas con mediciones finales, luego de realizado el experimento” (p. 141). De acuerdo con ello, se aplicó una prueba previa al estímulo o tratamiento experimental, después se le administró el tratamiento y finalmente se aplicó una prueba posterior al estímulo.

Diseño pre test y pos test con un solo grupo:

Grupo	O1	X	O2
Experimental	Pre test		Post test

Investigación longitudinal

La investigación analizó las mejoras desarrolladas en un grupo de trabajadores, a partir de la aplicación del Programa de Capacitación sobre la Ley de Contrataciones y su Reglamento. Para ello se recolectaron los datos en dos momentos diferentes o distintos en el tiempo (pre test y pos test), en consecuencia, la investigación fue de tipo longitudinal.

De acuerdo con Hernández, et al (2014) indicaron:

Los diseños longitudinales, recolectan datos en diferentes momentos o periodos para realizar deducciones respecto a sus determinantes y consecuencias. Estos son estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema o fenómeno de estudio en sus causas y efectos. (p. 159).

2.6 Población, muestra y muestreo

Población

Según Vara (2015) “la población es el conjunto de medidas o el recuento de todos los elementos que representan una característica común” (p.112).

Por consiguiente, la población fue estuvo conformada por los 120 servidores de la Dirección General del Área de Infraestructura del MININTER.

Tabla 2

Población de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior.

Servidores	Población
Servidores de la Dirección General del Área de Infraestructura del MININTER.	120
Total	120

Fuente: base de datos del MININTER

Muestra

Para Hernández et al. (2014) “la muestra es en esencia, un subgrupo de la población pertenecientes a un conjunto definido por características y particularidades en común” (p.150).

Por tanto, la muestra quedó conformada por 35 servidores públicos que directamente observan y revisan las contrataciones en sus fases y procedimientos respectivamente.

Muestreo

De acuerdo a la naturaleza y diseño del estudio, se seleccionó a 35 servidores de la Dirección General del Área de infraestructura del MININTER para conformar la muestra en estudio, la cual fue determinada mediante el muestreo no probabilístico, es decir los servidores del área de infraestructura fueron seleccionados de manera intencional, para desarrollar o aplicar el Programa de capacitación en materia de contrataciones con el propósito de mejorar la eficiencia de las contrataciones públicas en el Perú.

2.7 Técnicas de recolección de datos

Técnicas

La investigación empleó la técnica de la encuesta, que estuvo dirigida a recoger información de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del MININTER.

Según Bernal (2012) “la técnica de la encuesta recoge información a través de las percepciones o actitudes de la muestra en estudio” (p. 192).

Instrumentos

El instrumento utilizado y elegido fue un cuestionario conformado por 25 preguntas de escala ordinal.

Para Hernández et al. (2014) “la elaboración del cuestionario requiere de un fenómeno a investigar y una vez que se ha obtenido contacto directo con la realidad que se investiga, se precisan el tipo de preguntas cerradas que se llevan a cabo para la verificación de las hipótesis de investigación” (p.99).

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validez se llevó a cabo la validez de contenido bajo el criterio de juicio de expertos, rigiéndose bajo parámetros de medición de los ítems en cuanto a relevancia, pertinencia y claridad; concluyendo que el instrumento es aplicable.

El instrumento diseñado fue evaluado mediante la prueba de confiabilidad, basada en el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, considerando un valor mínimo del 70% (0,70), en un grupo piloto de 15 servidores del MININTER. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 3

Resultados de la prueba de confiabilidad

Variable/dimensión	Valor de coeficiente mínimo	Coeficiente calculado
Variable dependiente: Contrataciones del estado	0,70 (70%)	0,9739 (97,39%)
Dimensión 01: Fase de actos preparatorios	0,70 (70%)	0,9254 (92,54%)
Dimensión 02: Fase de selección	0,70 (70%)	0,9210 (92,10%)
Dimensión 03: Fase de ejecución contractual	0,70 (70%)	0,9564 (95,64%)

De acuerdo con la tabla 3, el valor de los coeficientes calculados, para la variable en estudio y sus respectivas dimensiones han superado el valor mínimo establecido (0,70). Por lo tanto, se afirma que el instrumento evaluado fue altamente confiable.

2.8 Método de análisis de datos

Tipo de análisis de datos: cuantitativo.

Organización de datos:

Clasificación en base a variables y dimensiones. Los datos fueron la base para describir las variables y dimensiones en base a las frecuencias y porcentajes de sus valores posibles.

Procesamiento de datos:

Software para procesamiento estadístico: SPSS versión 24.

Gráficas estadísticas: gráficas de barra.

Prueba de hipótesis: verificación de estado de normalidad. Los resultados determinaron el uso de la Prueba T (muestras relacionadas), o bien el uso de la Prueba de Wilcoxon, considerando un margen de error inferior al 5%.

2.9 Consideraciones éticas

La investigación cumplió con los principios básicos de equidad de raza, género y credo, puesto que no se realizaron discriminaciones en base a estos criterios. Asimismo, se respetó la confidencialidad de los estudiantes, al no difundir sus identidades. Por otro lado, la investigación respetó todo derecho de autor mediante la cita correcta de los autores a los que se recurrió para la elaboración del marco teórico, además de listar sus publicaciones en la lista de fuentes de información. Finalmente, se cumplió con el principio de respeto a la verdad, mediante la no alteración de los datos recolectados.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Descripción de resultados de la variable Contrataciones del Estado en el pre test y pos test

Tabla 4

Niveles de percepción sobre las contrataciones del Estado en el pre test y pos test

Nivel	Pretest		Postest	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	65,71%	2	5,71%
Regular	10	28,57%	12	34,29%
Alto	2	5,71%	21	60,00%

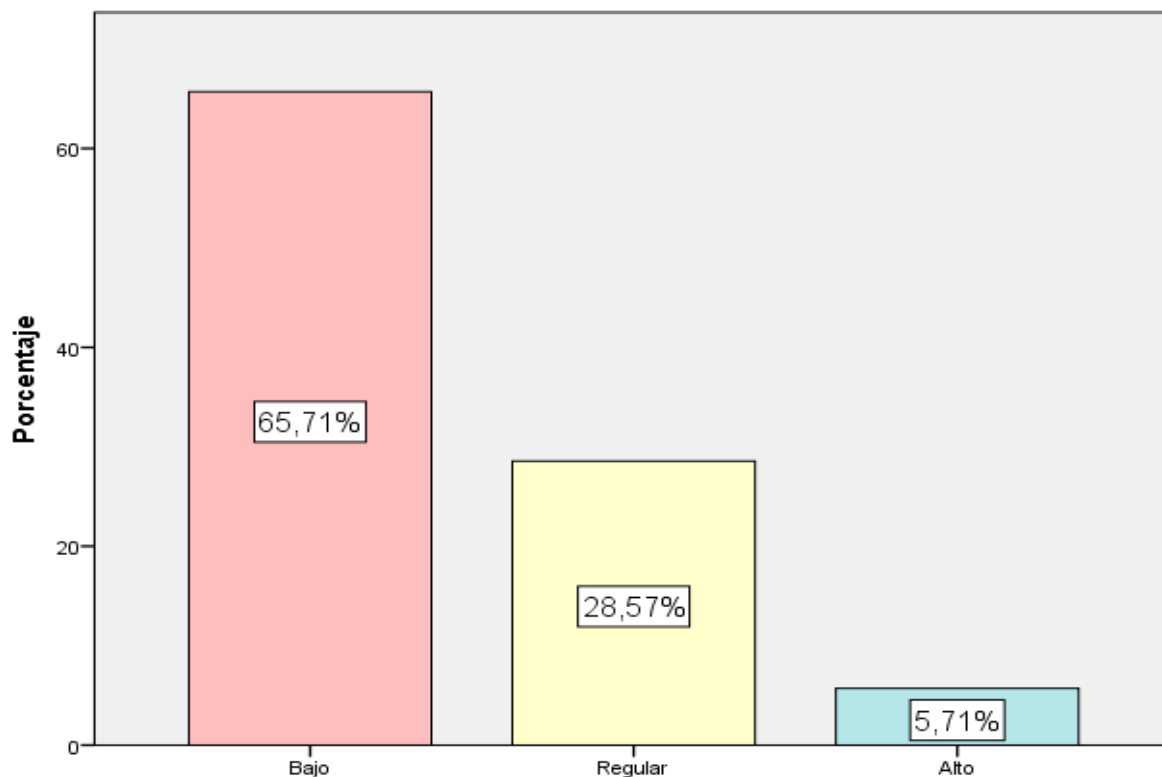


Figura 1. Niveles de percepción para el pre test de la variable dependiente: contrataciones del estado

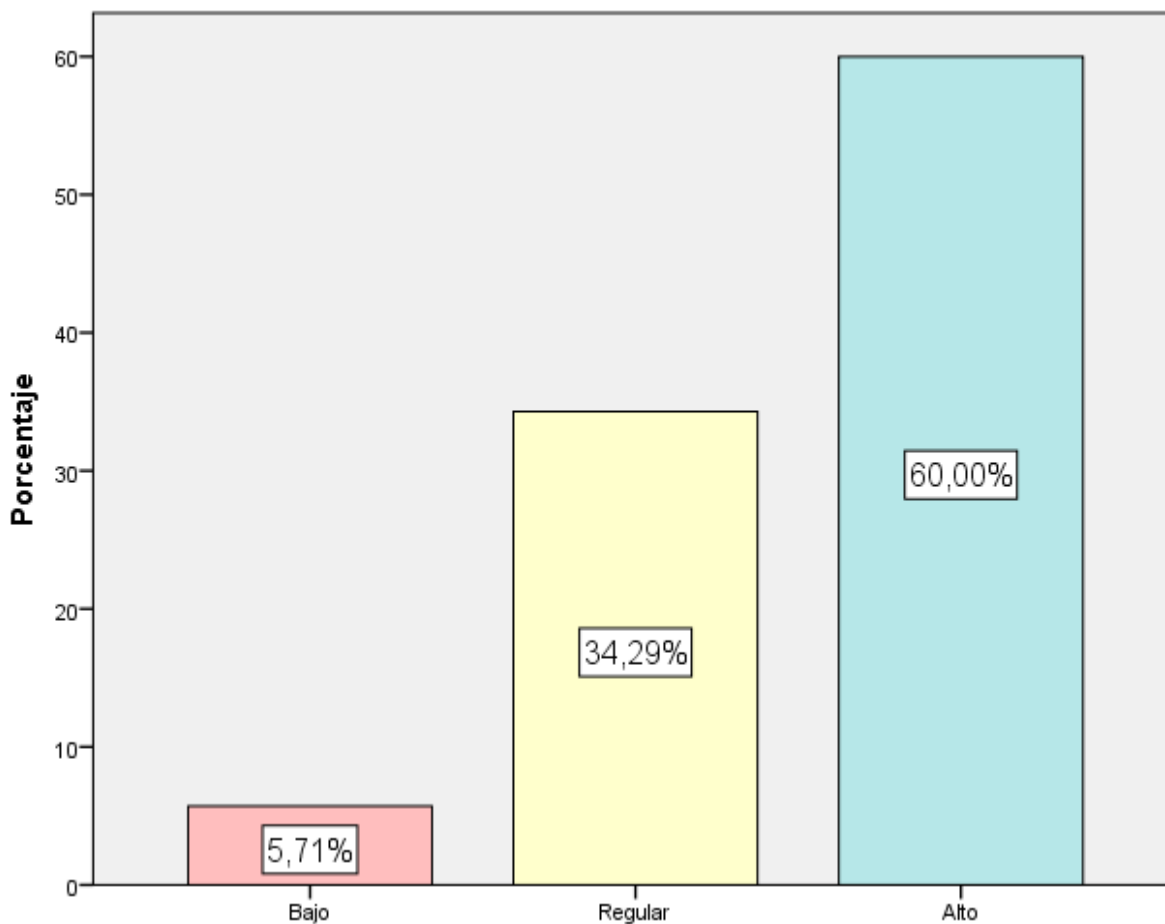


Figura 2. Niveles de percepción para el pos test de la variable dependiente: contrataciones del Estado

De acuerdo con la tabla 4 y figura 1, en el caso del pre test, el 65,71% de servidores públicos encuestados calificaron su manejo del proceso en materia de contrataciones en un nivel bajo, mientras que el 28,57% lo calificaron en un nivel regular, y un 5,71% lo calificaron en un nivel alto.

Por otro lado, la tabla 4 y figura 2, en el caso del pos test, indica que el 5,71% de los servidores encuestados después de haber recibido la capacitación sobre el manejo de los procesos en materia de contrataciones lo calificaron en un nivel bajo, mientras que un 34,29% lo calificaron en un nivel regular, y un 60,00% en un nivel alto.

Dimensión 01: Fase de actos preparatorio

Tabla 5

Niveles de percepción de la Fase de actos preparatorios

Nivel	Pretest		Postest	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	68,57%	4	11,43%
Regular	8	22,86%	7	20,00%
Alto	3	8,57%	24	68,57%

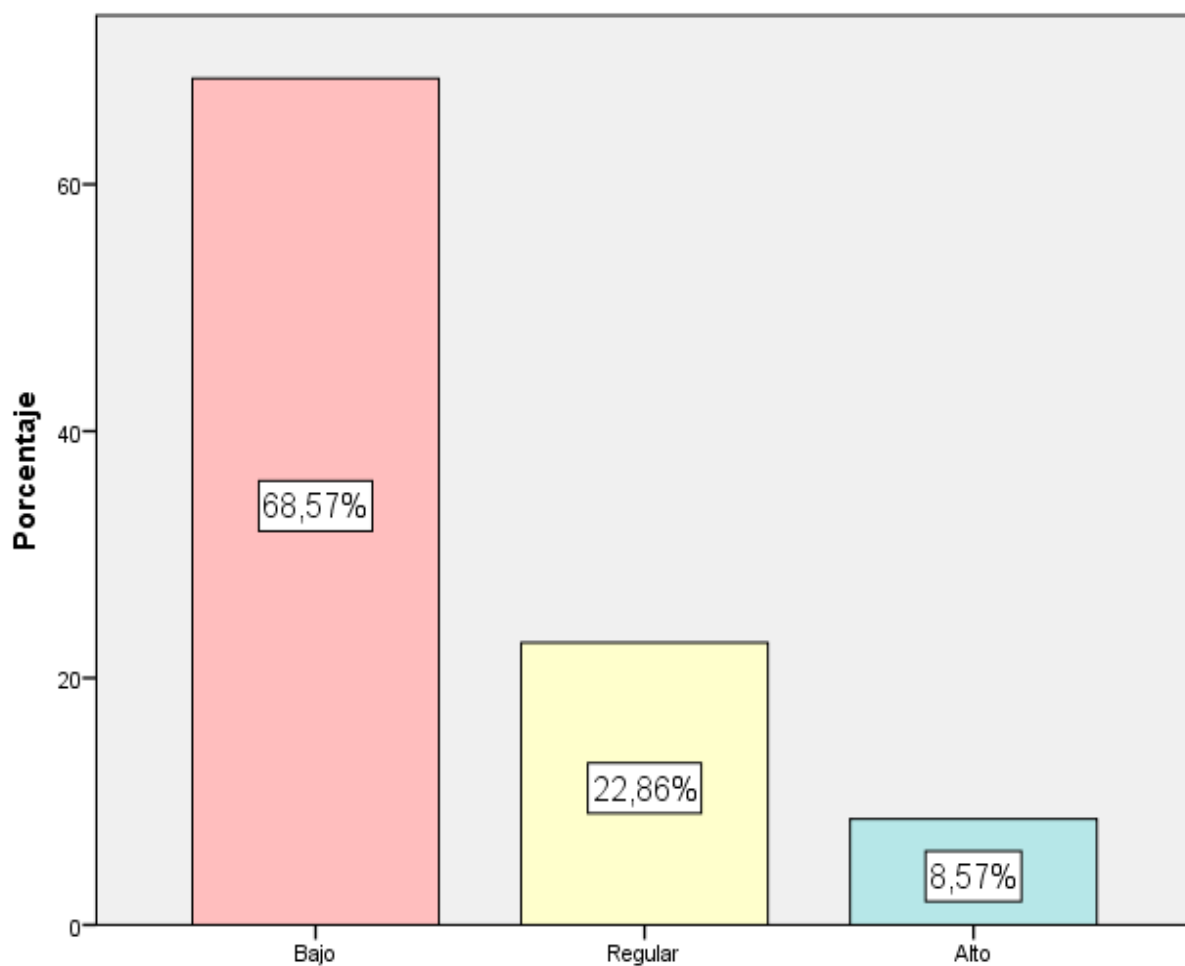


Figura 3. Niveles de percepción para el pre test de la Fase de actos preparatorios

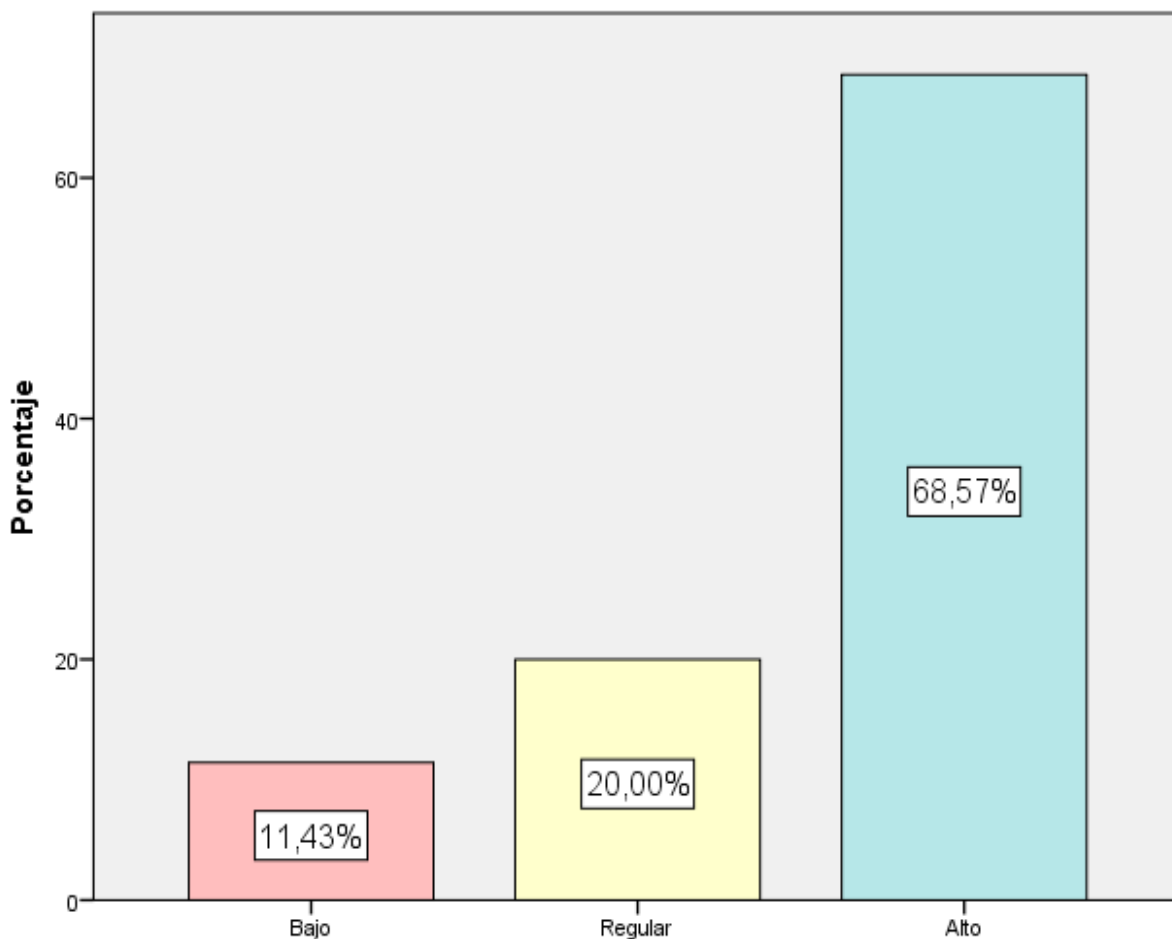


Figura 4. Niveles de percepción para el pos test de la Fase de actos preparatorios

De acuerdo con la tabla 5 y figura 3, en el caso del pre test, el 68,57% de trabajadores encuestados calificaron la fase de actos preparatorios en el proceso de contrataciones del Estado en un nivel bajo, mientras que el 22,86 % lo calificaron en un nivel regular, y un 8,57 % lo calificaron en un nivel alto.

Por otro lado, la tabla 5 y figura 4, en el caso del pos test, indica que el 11,43% de los servidores encuestados después de haber recibido la capacitación en la fase de actos preparatorios en el proceso de contratación del Estado lo calificaron en un nivel bajo, mientras que un 20,00% lo calificaron en un nivel regular, y un 58,57% en un nivel alto.

Dimensión 02: Fase de selección

Tabla 6

Niveles de percepción de la Fase de selección

Nivel	Pretest		Postest	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	57,14%	4	11,43%
Regular	10	28,57%	8	22,86%
Alto	5	14,29%	23	65,71%

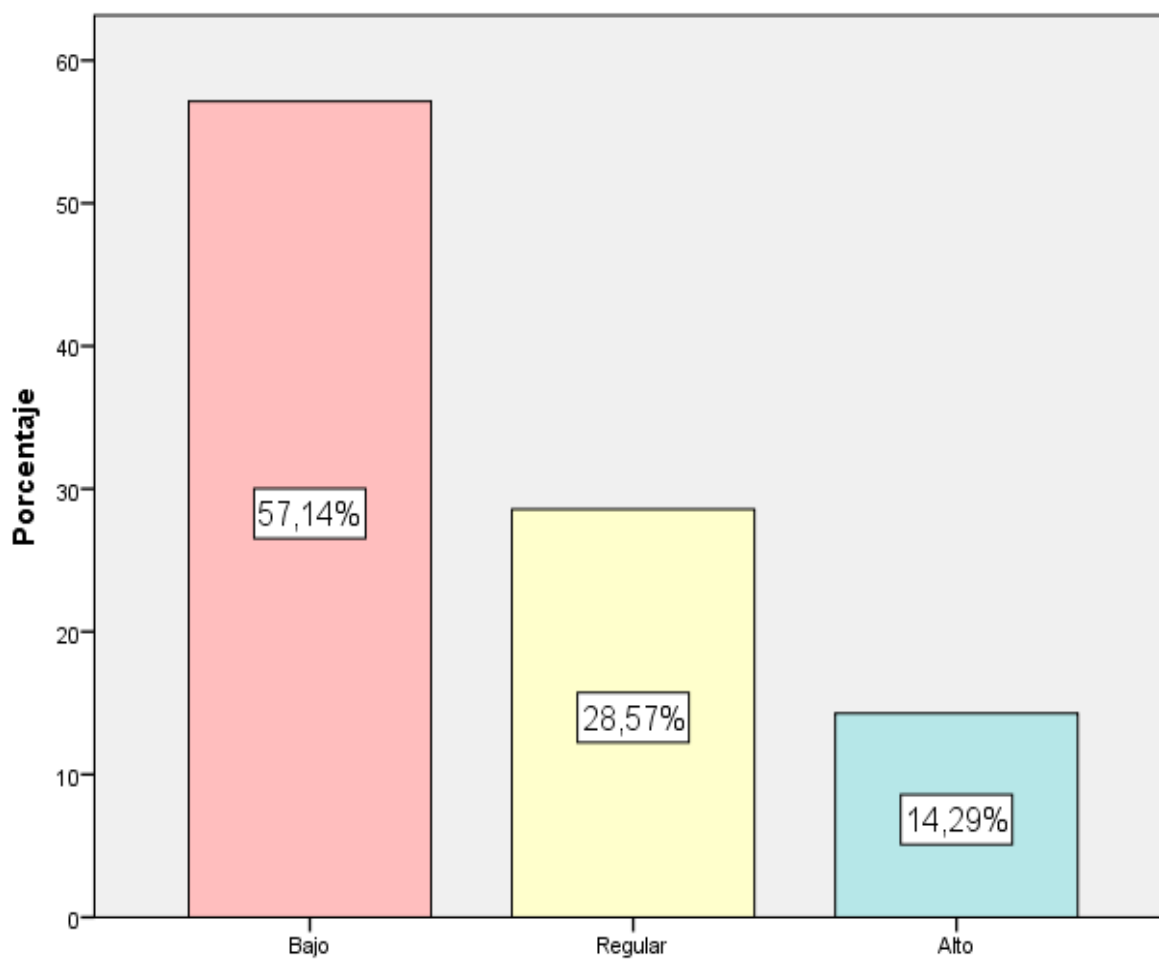


Figura 5. Niveles de percepción para el pre test de la Fase de selección

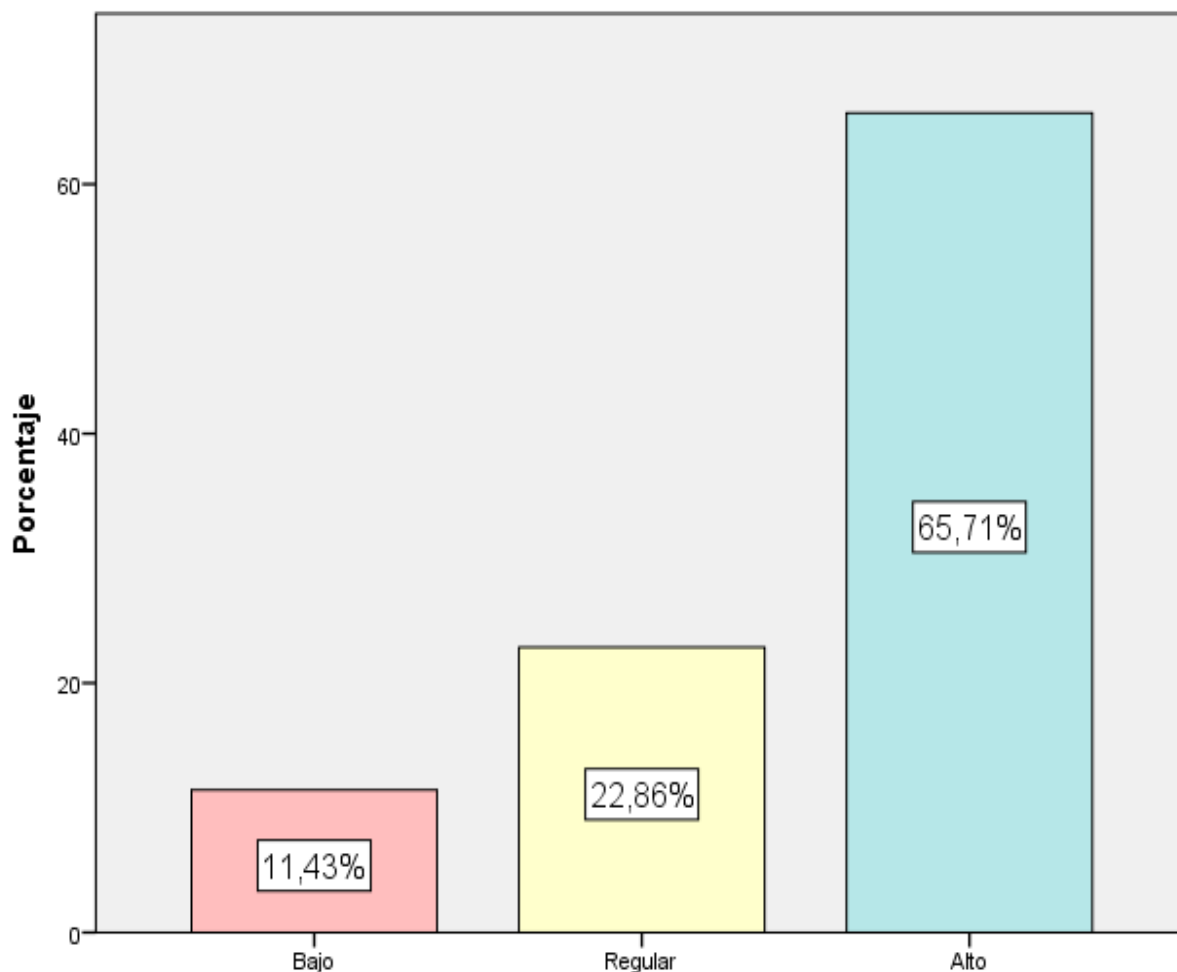


Figura 6. Niveles de percepción para el pos test de la Fase de selección

De acuerdo con la tabla 6 y figura 5, en el caso del pre test, el 57,14% de trabajadores encuestados calificaron la fase de selección en el proceso de contratación del Estado en un nivel bajo, mientras que el 28,57 % lo calificaron en un nivel regular, y un 14,29% lo calificaron en un nivel alto.

Por otro lado, la tabla 6 y figura 6, en el caso del pos test, indica que el 11,43% de los servidores encuestados después de haber recibido la capacitación en la fase de selección en el proceso de contratación del Estado lo calificaron en un nivel bajo, mientras que un 22,86% lo calificaron en un nivel regular, y un 65,71% en un nivel alto.

Dimensión 03: Fase de ejecución contractual

Tabla 7

Niveles de percepción de la Fase de ejecución contractual

Nivel	Pretest		Postest	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	62,86%	5	14,29%
Regular	10	28,57%	7	20,00%
Alto	3	8,57%	23	65,71%

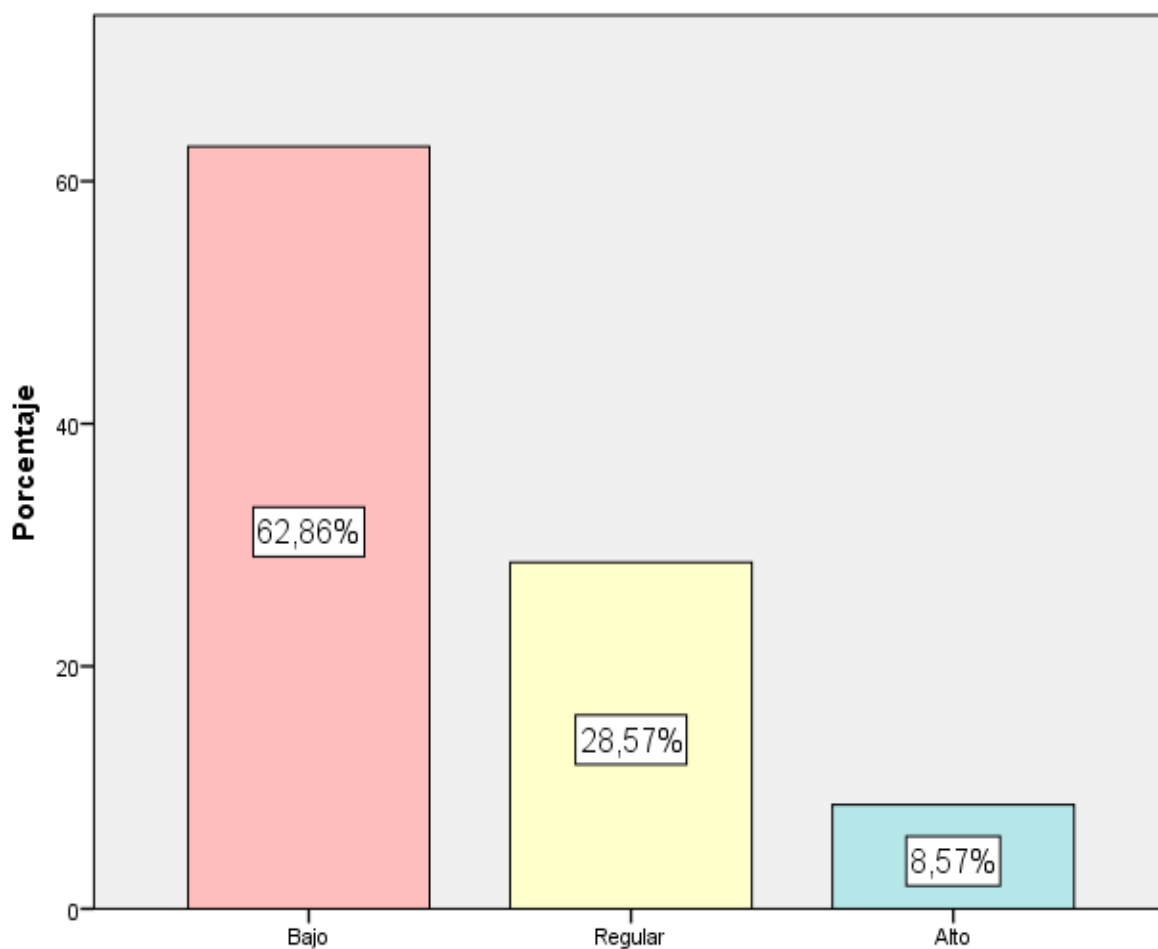


Figura 7. Niveles de percepción para el pre test de la Fase de ejecución contractual

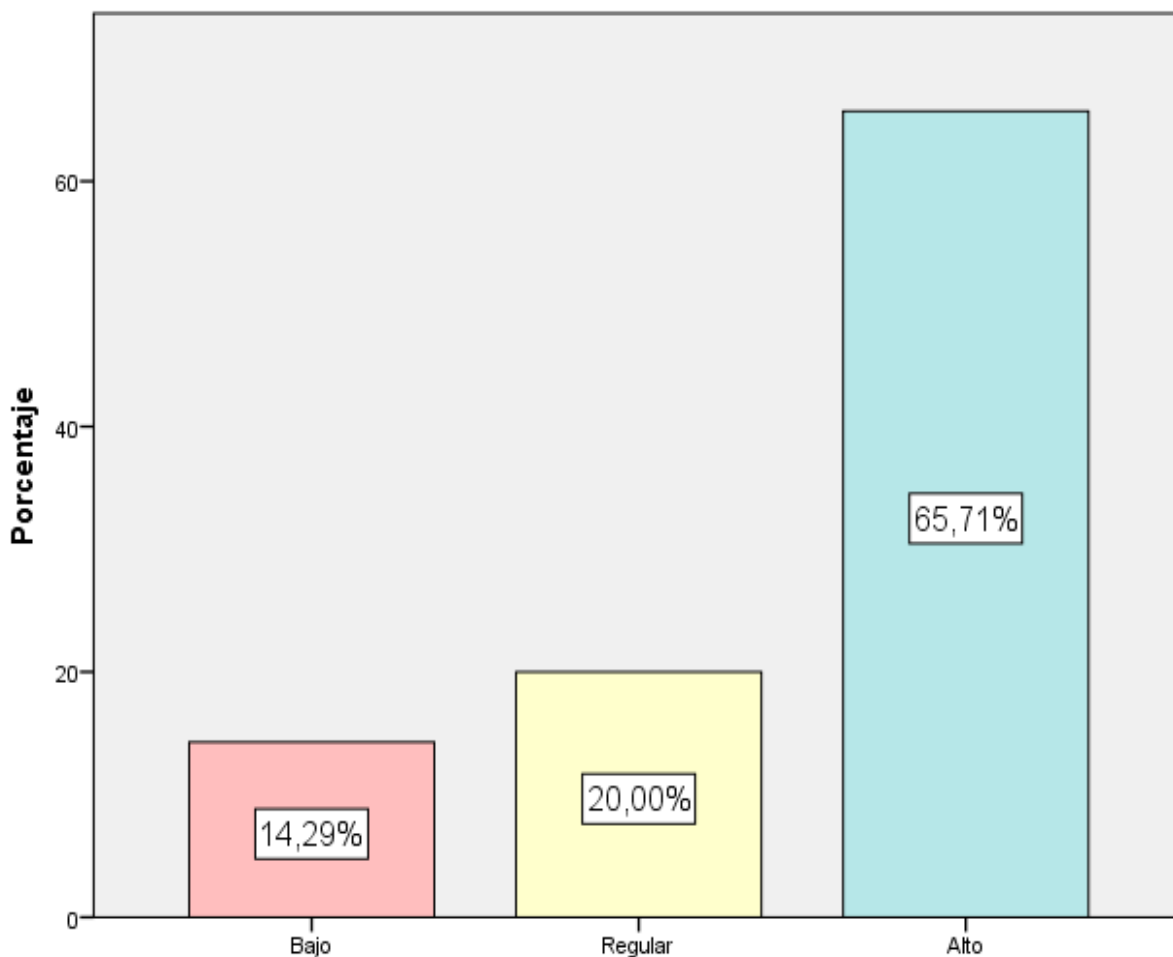


Figura 8. Niveles de percepción para el pos test de la Fase de ejecución contractual

De acuerdo con la tabla 7 y figura 7, en el caso del pre test, el 62,86% de trabajadores encuestados calificaron la fase de ejecución en el proceso de contratación del Estado en un nivel bajo, mientras que el 28,57 % lo calificaron en un nivel regular, y un 8,57% lo calificaron en un nivel alto.

Por otro lado, la tabla 7 y figura 8, en el caso del pos test, indica que el 14,29% de los servidores encuestados después de haber recibido la capacitación en la fase de ejecución contractual en el proceso de contratación del Estado lo calificaron en un nivel bajo, mientras que un 20,00% lo calificaron en un nivel regular, y un 65,71% en un nivel alto.

3.1.2 Prueba de hipótesis

Para la realización de la prueba de hipótesis fue necesario llevar a cabo una prueba estadística de comparación, la cual fue identificada de la siguiente manera:

Momentos y grupos

Tabla 8

Reconocimiento de los momentos y grupos de trabajo

Momentos	Grupos
Pre test (antes del programa de capacitación)	Experimental
Pos test (después del programa de capacitación)	Experimental

De acuerdo con la tabla 8, existieron dos momentos de medición de datos (pre test y pos test), así como un solo grupo, por lo que se requirió la realización de una prueba estadística para muestras relacionadas.

Tipos de variable y dimensiones

Tabla 9

Reconocimiento de los tipos de variables y dimensiones de trabajo

Variable/dimensión	Tipo
Variable dependiente: Contrataciones del estado	Numérica
Dimensión 01: Fase de actos preparatorios	Numérica
Dimensión 02: Fase de selección	Numérica
Dimensión 03: Fase de ejecución contractual	Numérica

De acuerdo con la tabla 9, la variable dependiente (y sus dimensiones) fueron de tipo numérico, por lo que fue necesario realizar una prueba de normalidad, de modo

que se pudiese determinar el uso de una prueba paramétrica, o bien una no paramétrica.

Prueba de normalidad

Debido a que la cantidad de trabajadores encuestados (35) fue menor a 50, se recurrió a la ejecución de la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk, considerando un valor de significancia inferior a 0,05 (5%) para rechazar el supuesto de normalidad. Los resultados fueron los siguientes:

Tabla 10

Resultados de la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk para la variable dependiente y sus dimensiones

Variable/dimensión	Momento	Valor de significancia
Variable dependiente: Contrataciones del estado	Pre test	0,002883
	Pos test	0,001347
Dimensión 01: Fase de actos preparatorios	Pre test	0,000056
	Pos test	0,000514
Dimensión 02: Fase de selección	Pre test	0,020792
	Pos test	0,001453
Dimensión 03: Fase de ejecución contractual	Pre test	0,000387
	Pos test	0,002942

De acuerdo con la tabla 10, el valor de significancia calculado, en cada uno de los casos, ha sido inferior al establecido (0,05), por lo que se rechazó el supuesto de normalidad, siendo necesaria la ejecución de una prueba no paramétrica. Y, por tanto debido a que se trabajó con un solo grupo en dos momentos con un conjunto de variables y dimensiones numéricas con distribuciones diferentes a la normal, fue necesario utilizar la Prueba de Wilcoxon, considerando un valor de significancia inferior

a 0,05 (5%) para la aceptación de las hipótesis de la investigación. Los resultados fueron los siguientes:

Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Ho: No existe efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016.

Regla de decisión

Si significancia < 0,05 (5%), se acepta Hi y se rechaza Ho.

Si significancia \geq 0,05 (5%), se acepta Ho y se rechaza Hi.

Tabla 11

Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis general

Valor de significancia	Coficiente Z	Nivel promedio en el pre test	Nivel promedio en el pos test
0,000004	-4,619	Nivel bajo (51,69)	Nivel alto (94,17)

De acuerdo con la tabla 11, el valor de significancia calculado (0,000004) fue menor al máximo establecido (0,05), por lo que se acepta la hipótesis general Hi. Del mismo modo, se confirma que el nivel promedio del pos test (alto) fue superior al del pre test (bajo), lo que evidencia que las capacitaciones lograron un efecto positivo, tal como se muestra en la siguiente figura:

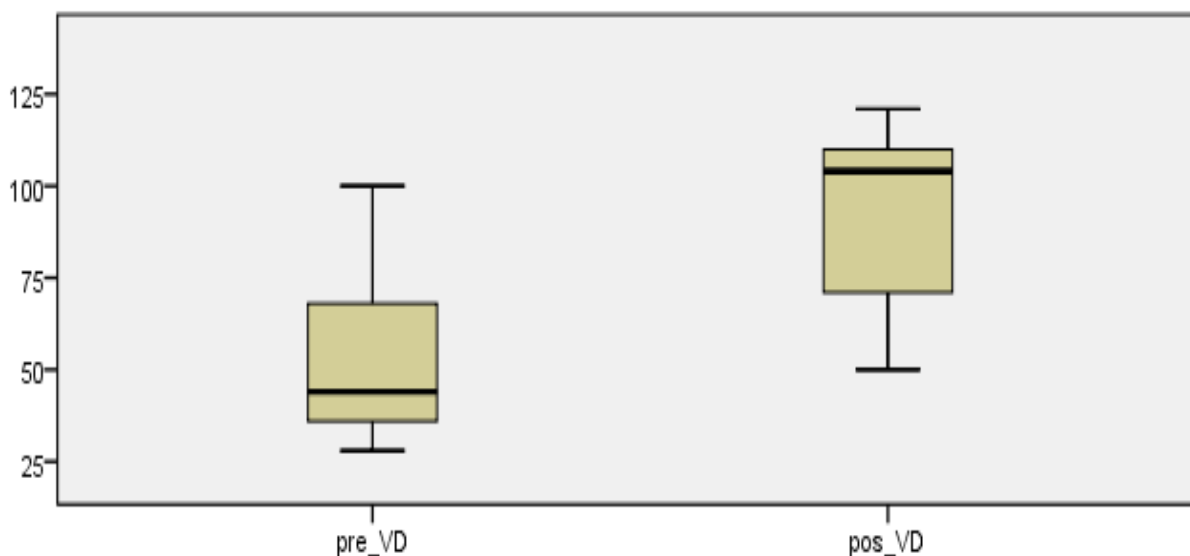


Figura 9. Diagrama de cajas del pre test y pos test de la variable dependiente

Tabla 12

Cruce del pretest y postest para la variable dependiente

		Pos test			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Pre test	Bajo	Frecuencia	1	6	16	23
		Porcentaje	4,3%	26,1%	69,6%	100,0%
	Regular	Frecuencia	0	5	5	10
		Porcentaje	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Alto	Frecuencia	1	1	0	2
		Porcentaje	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	2	12	21	35	
	Porcentaje	5,7%	34,3%	60,0%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 12, 23 de los servidores calificaron un nivel bajo respecto a las contrataciones del Estado. Sin embargo, luego de la capacitación, el 69,6% de estos lograron calificar un nivel alto, mientras que el 26,1% calificaron un nivel regular y el 4,3% calificaron un nivel bajo.

Por otro lado, 10 de los servidores calificaron un nivel regular respecto a las contrataciones del Estado. Sin embargo, luego de la capacitación, el 50,0% de estos lograron calificar nivel alto y el otro 50% calificaron un nivel regular.

Finalmente, se aprecia que 2 de los servidores calificaron un nivel alto respecto a las contrataciones del Estado. Sin embargo, luego de la capacitación, el 50,0% de estos lograron calificar nivel regular y el otro 50% calificaron un nivel bajo.

Prueba de la hipótesis específica 01

Hi: Existe efecto significativo del programa de capacitación en la fase de actos preparatorios para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del interior 2016.

Ho: No existe efecto significativo del programa de capacitación en la fase de actos preparatorios para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del interior 2016.

Regla de decisión

Si significancia $< 0,05$ (5%), se acepta Hi y se rechaza Ho.

Si significancia $\geq 0,05$ (5%), se acepta Ho y se rechaza Hi.

Tabla 13

Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis específica 01

Valor de significancia	Coficiente Z	Nivel promedio en el pre test	Nivel promedio en el pos test
0,000005	-4,547	Nivel bajo (19,83)	Nivel alto (38,54)

De acuerdo con la tabla 13, el valor de significancia calculado (0,000005) fue menor al máximo establecido (0,05), por lo que se acepta la hipótesis específica 01 Hi. Del mismo modo, se confirma que el nivel promedio del pos test (alto) fue superior al

del pre test (bajo), lo que evidencia que las capacitaciones lograron un efecto positivo, tal como se muestra en la siguiente figura:

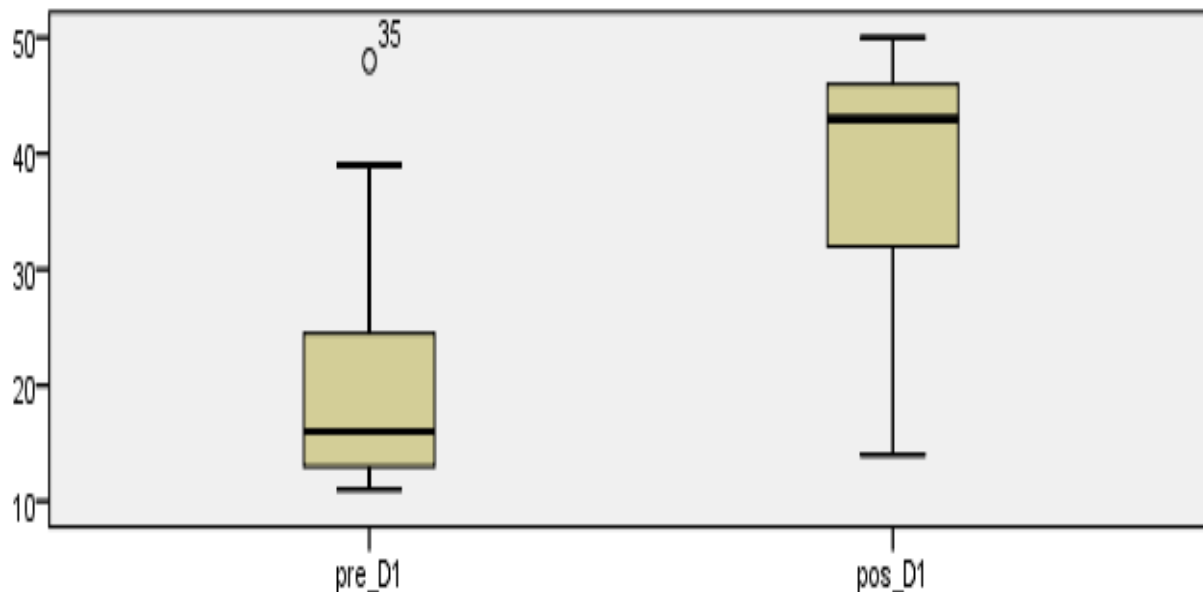


Figura 10. Diagrama de cajas del pre test y pos test de la dimensión 01

Tabla 14

Cruce del pretest y postest para la dimensión 01

			Bajo	Pos test Regular	Alto	Total
Pre test	Bajo	Frecuencia	3	3	18	24
		Porcentaje	12,5%	12,5%	75,0%	100,0%
	Regular	Frecuencia	0	2	6	8
		Porcentaje	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
	Alto	Frecuencia	1	2	0	3
		Porcentaje	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	4	7	24	35	
	Porcentaje	11,4%	20,0%	68,6%	100,0%	

De acuerdo con la tabla 14, 24 de los servidores calificaron un nivel bajo respecto a la fase de actos preparatorios. Sin embargo, luego de la capacitación, el 75,0% de estos lograron calificar un nivel alto, mientras que el 12,5% calificaron un nivel regular y el 12,5% calificaron un nivel bajo.

Por otro lado, 10 de los servidores calificaron un nivel regular respecto a la fase de actos preparatorios. Sin embargo, luego de la capacitación, el 75,0% de estos lograron calificar nivel alto y el 25% calificaron un nivel regular.

Finalmente, se aprecia que 3 de los servidores calificaron un nivel alto respecto a la fase de actos preparatorios. Sin embargo, luego de la capacitación, el 66,7% de estos lograron calificar nivel regular y el 33% calificaron un nivel bajo.

Prueba de la hipótesis específica 02

Hi: Existe efecto significativo del programa de capacitación en la fase de selección para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016.

Ho: No existe efecto significativo del programa de capacitación en la fase de selección para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016.

Regla de decisión

Si significancia $< 0,05$ (5%), se acepta Hi y se rechaza Ho.

Si significancia $\geq 0,05$ (5%), se acepta Ho y se rechaza Hi.

Tabla 15

Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis específica 02

Valor de significancia	Coeficiente Z	Nivel promedio en el pre test	Nivel promedio en el pos test
0,000061	-4,007	Nivel bajo (15,86)	Nivel alto (26,20)

De acuerdo con la tabla 15, el valor de significancia calculado (0,000061) fue menor al máximo establecido (0,05), por lo que se acepta la hipótesis específica 02 Hi. Del mismo modo, se confirma que el nivel promedio del pos test (alto) fue superior al

del pre test (regular), lo que evidencia que las capacitaciones lograron un efecto positivo, tal como se muestra en la siguiente figura:

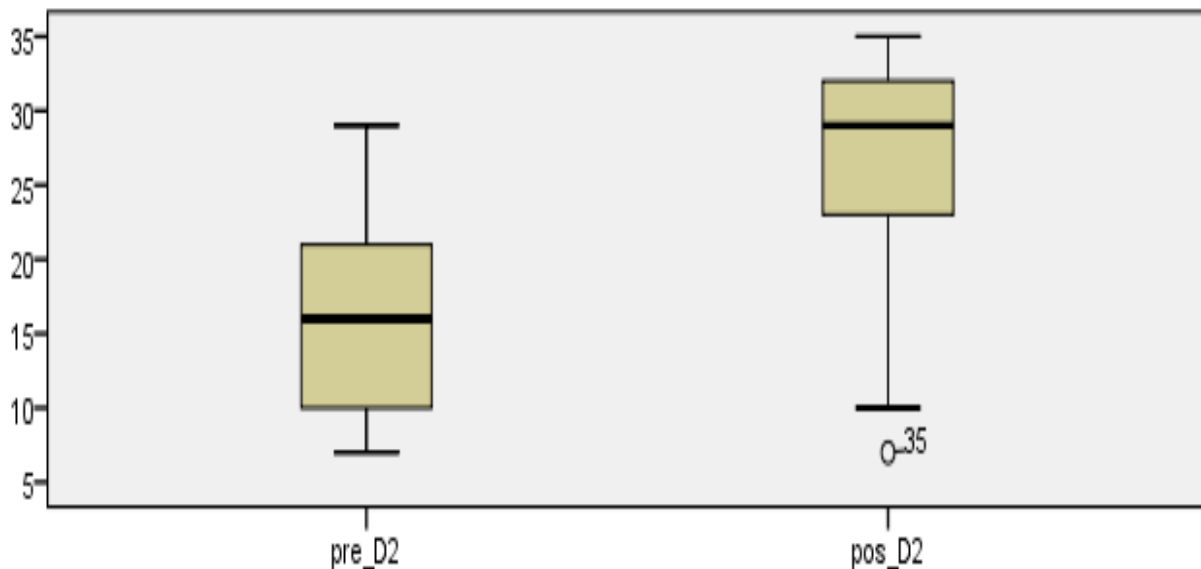


Figura 11. Diagrama de cajas del pre test y pos test de la dimensión 02

Tabla 16

Cruce del pretest y postest para la dimensión 02

		Pos test			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Pre test	Bajo	Frecuencia 1	5	14	20
		Porcentaje 5,0%	25,0%	70,0%	100,0%
	Regular	Frecuencia 0	3	7	10
		Porcentaje 0,0%	30,0%	70,0%	100,0%
	Alto	Frecuencia 3	0	2	5
		Porcentaje 60,0%	0,0%	40,0%	100,0%
Total		Recuento 4	8	23	35
		Porcentaje 11,4%	22,9%	65,7%	100,0%

De acuerdo con la tabla 16, 20 de los servidores calificaron un nivel bajo respecto a la fase de selección. Sin embargo, luego de la capacitación, el 70,0% de estos lograron calificar un nivel alto, mientras que el 25,0% calificaron un nivel regular y el 5,0% calificaron un nivel bajo.

Por otro lado, 10 de los servidores calificaron un nivel regular respecto a la fase de selección. Sin embargo, luego de la capacitación, el 70,0% de estos lograron calificar nivel alto y el 30% calificaron un nivel regular.

Finalmente, se aprecia que 5 de los servidores calificaron un nivel alto respecto a la fase de selección. Sin embargo, luego de la capacitación, el 40,0% de estos lograron calificar nivel alto y el 60% calificaron un nivel bajo.

Prueba de la hipótesis específica 03

Hi: Existe efecto significativo del programa de capacitación en la fase de ejecución contractual aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016.

Ho: No existe efecto significativo del programa de capacitación en la fase de ejecución contractual aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016.

Regla de decisión

Si significancia $< 0,05$ (5%), se acepta Hi y se rechaza Ho.

Si significancia $\geq 0,05$ (5%), se acepta Ho y se rechaza Hi.

Tabla 17

Resultados de la Prueba de Wilcoxon para la hipótesis específica 03

Valor de significancia	Coficiente Z	Nivel promedio en el pre test	Nivel promedio en el pos test
0,000006	-4,523	Nivel bajo (16,00)	Nivel regular (29,43)

De acuerdo con la tabla 17, el valor de significancia calculado (0,000006) fue menor al máximo establecido (0,05), por lo que se acepta la hipótesis específica 02 Hi. Del mismo modo, se confirma que el nivel promedio del pos test (alto) fue superior al

del pre test (regular), lo que evidencia que las capacitaciones lograron un efecto positivo, tal como se muestra en la siguiente figura:

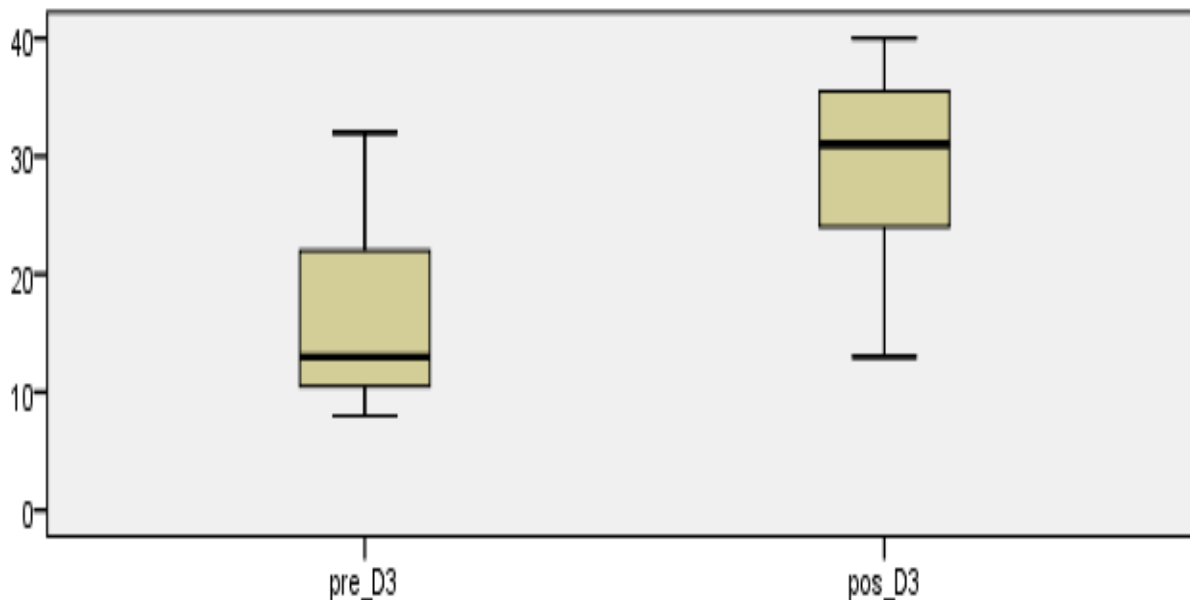


Figura 12. Diagrama de cajas del pre test y pos test de la dimensión 03

Tabla 18

Cruce del pretest y postest para la dimensión 03

		Pos test			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Pre test	Bajo	Frecuencia 2	4	16	22
		Porcentaje 9,1%	18,2%	72,7%	100,0%
	Regular	Frecuencia 2	3	5	10
		Porcentaje 20,0%	30,0%	50,0%	100,0%
	Alto	Frecuencia 1	0	2	3
		Porcentaje 33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
Total		Recuento 5	7	23	35
		Porcentaje 14,3%	20,0%	65,7%	100,0%

De acuerdo con la tabla 18, 22 de los servidores calificaron un nivel bajo respecto a la fase de ejecución contractual. Sin embargo, luego de la capacitación, el 72,7% de estos lograron calificar un nivel alto, mientras que el 18,2% calificaron un nivel regular y el 9,1% calificaron un nivel bajo

Por otro lado, 10 de los servidores calificaron un nivel regular respecto a la fase de ejecución contractual. Sin embargo, luego de la capacitación, el 50,0% de estos lograron calificar nivel alto, el 30% calificaron un nivel regular, y el 20% calificaron un nivel bajo.

Finalmente, se aprecia que 3 de los servidores calificaron un nivel alto respecto a la fase de ejecución contractual. Sin embargo, luego de la capacitación, el 66,7% de estos lograron calificar nivel alto y el 33,3% calificaron un nivel bajo.

IV. Discusión

La investigación concluyó en los siguientes resultados: se ha comprobado que la capacitación a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en las contrataciones del Estado. De la misma forma la capacitación a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de actos preparatorios. También la capacitación a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de selección. Finalmente se logró determinar que la capacitación a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de ejecución contractual. De tal forma que los trabajadores capacitados en cada una de las dimensiones elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Desde la promulgación de la nueva Ley, la Dirección General de Infraestructura busca mejorar y optimizar las contrataciones en el Perú, no obstante cabe señalar que la mayoría de contrataciones se da en Lima, y según las estadísticas, el Estado pierde mucho dinero en arbitrajes que en muchos casos se da por la ineficaz contratación de bienes, servicios u obras con empresas que terminan enjuiciando al Estado y que en su mayoría ganan los arbitrajes perjudicándolo con indemnizaciones millonarias que acaban mellando la imagen institucional y la eficacia de la gestión pública del Estado en el Perú.

Los resultados, afirman la necesidad creciente de contar con especialistas o expertos en contrataciones públicas que permitan al Estado en sus diferentes niveles de gobierno cumplir con la población al otorgarles la solución a sus necesidades y expectativas bajo características de calidad y oportunidades de desarrollo y crecimiento económico; en resumen las construcciones de infraestructura proveen un desarrollo macroeconómico rumbo a la modernización no solo en la calidad de la obra, sino también en la modernización de la sociedad.

Los resultados de Muñoz (2015) en sus conclusiones considera que el personal que rota constantemente, debido a situaciones de cambio por ascenso, o simplemente porque deben ocupar otros puestos, terminan realizando una inapropiada aplicación en el manejo de las partidas presupuestarias del organismo gubernamental. Asimismo, concluye que la contratación pública en la adquisición de bienes, servicios y aplicación de procesos de contratación depende directamente de una buena planificación POA y para esto se requiere de una capacitación constante al personal, de manera que se pueda realizar controles y evaluaciones de la gestión al finalizar cada periodo. Por consiguiente, los resultados confirman la necesidad de contar con personal altamente calificado y para ello es fundamental la capacitación como estrategia de cambio para todas las unidades orgánicas que participan en las fases de la contratación pública en la Dirección General de Infraestructura.

Los resultados de Quintero y Aguilar (2014) concluyeron que los convenios con Entidades sin ánimo de lucro deben ser incluidos en el régimen de Contratación Pública, bajo la modalidad de selección abreviada, toda vez que los mismos no pueden continuar siendo una excepción a la regulación, pues esa práctica solo genera desorden y aprovechamiento de intereses particulares que en nada benefician a la sociedad colombiana y acrecientan el fenómeno de la corrupción. Los resultados indicados manifiestan la importancia de crear una institución fuerte en la gerencia que tome decisiones y gestione políticas públicas eficientes. De esta forma el sistema de contrataciones permite brindar transparencia y legalidad a los contratos de cada sector sobre la base de los requerimientos reales y sustentables registrados en los expedientes técnicos y normativos del PAC.

Los resultados de Hernández (2012) en su investigación estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 al 2010. Concluye que los actos de corrupción se ponen en práctica durante los procesos de selección de obras públicas en Proviás Nacional. Igualmente señala que todo esfuerzo por tipificar los actos de corrupción o mejorar la regulación de los procedimientos de contrataciones de obras en Proviás

Nacional no dará solución al tema de la corrupción en tanto el problema no involucre el accionar de las personas que tienen a su cargo la ejecución de los procedimientos de contratación de obras, por lo que los investigadores que pretenden dar una solución al tema deberán considerar la participación de los actores.

También Chichón y Siale (2014) en su tesis concluye que existe un nivel de correlación alta entre la variable gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones. Además, existe una relación significativa de la gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones del estado de los funcionarios públicos de la UGEL 03, durante el año 2013.

Según lo señalado, las contrataciones del Estado deben enfocarse en temas de fondo y para ello se han formulado numerosas leyes como la Ley de Transparencia, el Sistema Nacional de Control, el Programa de Gerentes Públicos y el Sistema Nacional de Inversión Pública, entre otros, pero con pocos resultados; lamentablemente no se ha producido un verdadero cambio significativo en la gestión pública. Por eso, debe lograrse una transformación en los cambios estructurales de los organismos públicos los cuales debe estar enmarcados por una cultura que rijan el comportamiento y la actuación de los servidores públicos en desempeños orientados a resultados medibles y sostenibles; no por concepto, sino por convencimiento. Ello por tanto motivó a capacitar a los servidores públicos y de acuerdo con ello la capacitación mejoró sus conocimientos normativos y procedimentales sobre contrataciones del Estado optimizando de esa forma su operatividad y su eficiencia institucional.

Por otro lado, los Órganos de Control Institucional (OCI), deben contar con personal competente que tenga una alta formación o especialización en temas de contrataciones públicas, por ello es fundamental capacitar al recurso humano en todo lo referente a los procedimientos de contrataciones y por consiguiente se optimice las contrataciones públicas con menor pérdidas económicas al Estado. En ese sentido, Álvarez (2015) en su tesis de Maestría titulada: Actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en las contrataciones de bienes de la UNA – Puno periodo

2012 – 2013, concluyó que la programación llega a incidir en el proceso de selección con la finalidad de cumplir las metas, además el personal se encuentra razonablemente capacitado de acuerdo a los estándares actuales permitidos en la ley de contrataciones del Estado para de esa manera poder desempeñarse en los diferentes puestos administrativos de contratación.

Finalmente, se debe extender la capacitación en forma programada y progresiva con el objeto de seguir afianzando los conocimientos de los servidores sobre la Ley de Contrataciones del Estado, y así lograr mejoras en los procesos de contratación de bienes, servicios y obras que realiza el Estado. En ese sentido, la capacitación como estrategia de desarrollo profesional competitiva resalta la importancia de la actividad perita que busca mejorar y consolidar el dominio del conocimiento y procedimientos a través de la aplicación correcta de la norma, y así evitar controversias arbitrales, demoras e impugnación de resultados, sin dilatación de ningún proceso de contratación.

V. Conclusiones

Primera:

El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en las contrataciones del Estado. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Segunda:

El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de actos preparatorios. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Tercera:

El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de selección. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Cuarta:

El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de ejecución contractual. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se recomienda al Ministerio del Interior que mejore la gestión de resultados en las contrataciones, puesto que el trámite burocrático no permite cumplir con las metas y objetivos de la institución, por lo que se recomienda realizar capacitaciones continuas, sobre todo al personal que labora en el órgano encargado de las contrataciones debido al constante cambio, reajuste y actualizaciones de la normatividad de Contrataciones lo que reflejaría mayor fluidez en los expedientes de la fase de actos preparatorios.

Segunda:

Se recomienda al personal contar con la debida experiencia laboral con un mínimo de experiencia de 2 años. Este rango se sugiere por la revisión bibliográfica que se ha obtenido y consiguientemente se afirma que muchos de los inconvenientes de la primera fase se deben por una falta e inexactitud de decisiones oportunas basadas en un conocimiento específico de acciones convenientes a seguir, en vista de ello se recomienda establecer una cultura organizacional más sólida y firme para cumplir eficaz y eficientemente con todos los procedimientos en todas las fases de contratación del Estado.

Tercera:

Se recomienda a la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior establecer un programa de capacitación basado en un rango de horas y la formulación de temas pertinentes a la normatividad de contrataciones de acuerdo a Ley. Asimismo, se recomienda establecer un análisis FODA para mejorar la efectividad de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior.

VII. Referencias

Álvarez (2015). *Actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en las contrataciones de bienes de la UNA - Puno 2012 – 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano Puno: Perú

Bernal (2012). *Metodología de la investigación científica*. Colombia: Pearson

Cano y Barrientos (2013). *Modelo de capacitación vinculado a los procesos medulares de la organización, soportado en el mejoramiento del desempeño*. Universidad de Medellín. Colombia.

Correa (2013). *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*. (Tesis doctoral). Nova Southeastern University de los Estados Unidos: EE. UU.

Chichón & Siale. (2014). *Gestión de adquisiciones y el sistema normativo de contrataciones del Estado en la UGEL 03, 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo – Lima: Perú.

Hernández (2012). *Estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.). México D. F: Mc Graw-Hill.

INFOBRAS (2015) *Obras paralizadas*. Recuperado de: [http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/3fab8411-fb7b-4eb6-b1aa-e8deb29bb141/Boletín INFOBRAS Enero-2015.pdf](http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/3fab8411-fb7b-4eb6-b1aa-e8deb29bb141/Boletín%20INFOBRAS%20Enero-2015.pdf).

- Isea, J. (2013). *Programa de capacitación para optimizar el desempeño laboral*. España: Editorial Académica Española.
- Jáuregui, A. (2013). *Obras públicas y eficacia burocrática*. recuperado de <http://www.travesia-unt.org.ar/pdf/numero14/04-jauregui.pdf>.
- Ley N. ° 30225 (2014). *Ley de Contrataciones del Estado*. Recuperado del: [http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley contrataciones-julio2014.pdf](http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley%20contrataciones-julio2014.pdf).
- Ley N. ° 30225 (2014). *Reglamento*. Recuperado de: [http:// portal. Osce. Gob. Pe / OSCE /sites /default/files/Documentos/legislación/ley/Reglamento%.pdf](http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Reglamento%20.pdf)
- Makon. M. (s.f). *El modelo de gestión por resultados en los organismos de la administración pública nacional*. Recuperado de [http://www.top.org.ar/ecgp/ FullText/MAKON,%20Marcos%20 pdf](http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/MAKON,%20Marcos%20.pdf).
- Maxwell, J (2012). *Capacitación 101*. México: Editorial Caribe.
- Martínez & Pérez (2012). *Implementación de la Política Pública de Capacitación y Actualización para los Docentes en Servicio de Educación Básica. Un Estudio de Caso: Jalisco, 2000 a 2005*. (Tesis de Maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México: México.
- McBride. (2012). *La gestión por resultados: un cambio cultural necesario en el sector público*. [www.esan.edu.pe/.../la-gestion por resultados un cambio cultural necesario en el sect.pdf](http://www.esan.edu.pe/.../la-gestion%20por%20resultados%20un%20cambio%20cultural%20necesario%20en%20el%20sect.pdf).
- Muñoz (2015). *La Planificación y Aplicación Presupuestaria y su incidencia para la contratación pública*. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil – Ecuador: Ecuador.

- Olivera, E (2009). Algunos apuntes sobre la Fase de Actos Preparatorios en las Contrataciones del Estado. *Revista de derecho*. Recuperado de: <https://www.google.com.pe/#q=EZ+Olivera.pdf>.
- Palomino, W. (2014). *Formas de conclusión del contrato*. Recuperado de: http://www.osce.gob.pe/consucode/userfiles/image/cap4_m4a.pdf
- Pérez, G., & Pineda, U. (2012). *La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa*. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/1942/194218961006.pdf.
- Quijada, V. (2014). La problemática real de las compras públicas. *Acquire*. Recuperado de <http://www.acpuju.com/2014/06/articulo-la-problematica-real-de-las-compras-publicas/pdf>.
- Quintero & Aguilar (2014). *El Principio de Transparencia en el régimen de Contratación Estatal en Colombia*. (Tesis de Maestría). Universidad Militar Nueva Granada – Bogotá: Colombia.
- Soto, I. (2014). *La tesis en cuatro pasos*. Lima: DIOGRAF.
- Torres, D. (2014). *Delitos de corrupción en las contrataciones con el Estado: Algunos aspectos a tomar en cuenta*. Recuperado de: <http://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/07/comentario-david.pdf>
- Villanueva (2015). *Los exámenes especiales (Auditoría de Cumplimiento) y su incidencia en la gestión de las adquisiciones y contrataciones de las entidades públicas de Lima Perú, 2012-2014*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres - Lima: Perú.
- Varas, A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. Macro: Lima.

VIII. Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Programa de capacitación para contratación de obras en la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
<p>Problema principal: ¿Cuál es el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es el efecto del programa de capacitación en la fase de actos preparatorios para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es el efecto del programa de capacitación en la fase de selección para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es el efecto del programa de capacitación en la fase de ejecución contractual para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los</p>	<p>Objetivo general: Determinar el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de actos preparatorios para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de selección para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de ejecución contractual para las contrataciones aplicado en el grupo</p>	<p>Hipótesis general: Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones en la fase de actos preparatorios aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones en la fase de selección aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones en la fase de ejecución contractual aplicado en el grupo experimental de los servidores</p>	Fase de actos preparatorios	Indagación de mercado Aprobación del expediente de contratación	1-10	Alto Medio Bajo
			Fase de selección	Convocatoria del procedimiento de selección Otogamiento de Buena Pro	11-17	
			Fase de ejecución contractual	Contrato suscrito Adicionales Reducciones Resolución de Contrato	18-25	

servidores de la Dirección General Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?	experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016	de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	Estadística			
TIPO: aplicada DISEÑO: Pre experimental NIVEL: Explicativo MÉTODO: Desde el enfoque cuantitativo se utilizó el método hipotético deductivo	POBLACIÓN: La Dirección General de Infraestructura cuenta con 35 servidores MUESTRA: 35 servidores MUESTREO: no probabilístico	Técnica: La encuesta Instrumento: cuestionario tipo Likert Autor: Alicia López Callirgos Año: 2016 Ámbito de Aplicación: DGI Forma de Administración: Individual	Descriptiva Inferencial			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Estimados colaboradores, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a los conocimientos sobre la Ley de Contrataciones y su Reglamento, a fin de mejorar las funciones y procesos dentro de las fases de contrataciones del Estado, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo en forma veraz a todas las preguntas. Marque con (x) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA	
TDA	Totalmente de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
NDANED	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
ED	En desacuerdo	2
TED	Totalmente en desacuerdo	1

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	DIMENSIÓN 1 FASE DE ACTOS PREPARATORIOS	TDA	DA	NDANED	ED	TED
1	Los procedimientos básicos que abarca la fase de actos preparatorios es realizada por el órgano encargado de las contrataciones.					
2	Las áreas usuarias realizan una correcta determinación de sus necesidades					
3	La elaboración de las especificaciones técnicas y/o términos de referencia cumple con los parámetros normativos de las contrataciones.					
4	La determinación del valor referencial en las Indagaciones de Mercado se realiza de manera eficiente y acorde a la realidad del mercado					
5	Las modificaciones al Plan Anual de Contrataciones son producto de la falta de programación en las contrataciones del Estado					
6	Los documentos que debe contener un expediente de contratación están regulados en la ley de contrataciones.					
7	Los miembros del comité de selección tienen conocimientos para la conducción de los procedimientos de selección					
8	La elaboración de Bases de un procedimiento de Selección debe contar con la aprobación previa del expediente de contratación					
9	Los factores de evaluación son determinados por el comité de selección					

10	La fase de los actos preparatorios en la Dirección General de Infraestructura se desarrolla de acuerdo a la normativa vigente					
	DIMENSIÓN 2 FASE DE SELECCIÓN	TDA	DA	NDANED	ED	TED
11	Los procedimientos de selección cumplen con los requisitos necesarios para su convocatoria					
12	Los tipos de procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras son 04.					
13	El procedimiento para efectuar postergaciones durante la fase de selección requiere autorización previa.					
14	Las áreas usuarias conocen los pasos a seguir para la absolución de consultas y observaciones en los procedimientos de selección					
15	El proceso de calificación y evaluación de las propuestas técnicas es efectuado por el comité de selección					
16	Los comités de selección toman decisiones tomando en cuenta los pronunciamientos del OSCE					
17	Se cumplen con los plazos programados para el otorgamiento de la buena pro					
	DIMENSIÓN 3 FASE DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL	TDA	DA	NDANED	ED	TED
18	Los procedimientos básicos sobre la fase de ejecución contractual la efectúa el área usuaria.					
19	Las garantías a presentar por el contratista para la firma de contrato tienen plazo perentorio					
20	El procedimiento para analizar y tramitar adicionales y reducciones lo efectúa el área usuaria					
21	Las ampliaciones de plazo se resuelven en los plazos determinados en el reglamento de contrataciones					
22	La aplicación de penalidades se efectúa de acuerdo lo establecido en el reglamento contando con el informe del área usuaria					
23	La administración de contratos es llevada a cabo de acuerdo a las condiciones contractuales y con la participación del área usuaria.					
24	Las conformidades de las prestaciones se emiten en los plazos establecidos en el reglamento					
25	La resolución de contratos que se generan durante la fase de ejecución contractual es resuelta por el área usuaria					

Anexo 3. Base de Datos

Base de datos de confiabilidad para prueba piloto: Alfa de Cronbach

N. °	RESPUESTAS				
1	1	1	1	1	1
2	4	4	4	4	1
3	5	5	5	1	1
4	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4
7	2	2	2	3	3
8	1	1	1	2	2
9	2	2	2	2	2
10	2	2	3	3	3
11	2	2	2	2	2
12	1	1	1	1	2
13	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2
15	1	2	2	2	2

Base de datos Spss

N. °	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	
3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	1	3	3	3	
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	2	2	2	2	3	2	5	5	5	2	4	2	1	2	5	5	5	2	1	1	3	3	2	2	
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1	4	
8	1	5	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
9	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
11	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
13	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	
15	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	
16	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
17	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
19	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
20	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	

21	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
22	2	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	1	4	4	4	4	5	1	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	1
24	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2
26	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
27	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2
28	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
29	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3
30	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3
31	2	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	4	4	2	4	2	2	2	2	4	3	1	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	5	4	4	5	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	1	1	5	1	1	1	1	4

Anexo 4. Certificado de Validez de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATACIONES DEL ESTADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 FASE DE ACTOS PREPARATORIOS							
1	Los procedimientos básicos que abarca la fase de actos preparatorios es realizada por el órgano encargado de las contrataciones.	✓		✓		✓		
2	Las áreas usuarias realizan una correcta determinación de sus necesidades.	✓		✓		✓		
3	La elaboración de las especificaciones técnicas y/o términos de referencia cumple con los parámetros normativos de las contrataciones.	✓		✓		✓		
4	La determinación del valor referencial en las Indagaciones de Mercado se realiza de manera eficiente y acorde a la realidad del mercado.	✓		✓		✓		
5	Las modificaciones al Plan Anual de Contrataciones son producto de la falta de programación en las contrataciones del Estado.	✓		✓		✓		
6	Los documentos que debe contener un expediente de contratación están regulados en la ley de contrataciones.	✓		✓		✓		
7	Los miembros del comité de selección tienen conocimientos para la conducción de los procedimientos de selección.	✓		✓		✓		
8	La elaboración de Bases de un procedimiento de Selección debe contar con la aprobación previa del expediente de contratación.	✓		✓		✓		
9	Los factores de evaluación son determinados por el comité de selección.	✓		✓		✓		
10	La fase de los actos preparatorios en la Dirección General de Infraestructura se desarrolla de acuerdo a la normativa	✓		✓		✓		

vigente.		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 2 FASE DE SELECCIÓN							
11	Los procedimientos de selección cumplen con los requisitos necesarios para su convocatoria.	✓		✓		✓	
12	Los tipos de procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras son 04.	✓		✓		✓	
13	El procedimiento para efectuar postergaciones durante la fase de selección requiere autorización previa.	✓		✓		✓	
14	Las áreas usuarias conocen los pasos a seguir para la absolución de consultas y observaciones en los procedimientos de selección.	✓		✓		✓	
15	El proceso de calificación y evaluación de las propuestas técnicas es efectuado por el comité de selección.	✓		✓		✓	
16	Los comités de selección toman decisiones tomando en cuenta los pronunciamientos del OSCE.	✓		✓		✓	
17	Se cumplen con los plazos programados para el otorgamiento de la buena pro.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 FASE DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
18	Los procedimientos básicos sobre la fase de ejecución contractual la efectúa el área usuaria.	✓		✓		✓	
19	Las garantías a presentar por el contratista para la firma de contrato tienen plazo perentorio.	✓		✓		✓	
20	El procedimiento para analizar y tramitar adicionales y reducciones lo efectúa el área usuaria.	✓		✓		✓	
21	Las ampliaciones de plazo se resuelven en los plazos determinados en el reglamento de contrataciones.	✓		✓		✓	
22	La aplicación de penalidades se efectúa de acuerdo lo establecido en el reglamento contand.o con el informe del área usuaria.	✓		✓		✓	
23	La administración de contratos es llevada a cabo de acuerdo a las condiciones contractuales y con la participación del área usuaria.	✓		✓		✓	
24	Las conformidades de las prestaciones se emiten en los plazos establecidos en el reglamento.	✓		✓		✓	

25	La resolución de contratos que se generan durante la fase de ejecución contractual es resuelta por el área usuaria.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	---	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mgr: Lorenzo Lopez Galz Susana
 DNI: 06451658

Especialidad del
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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
 4 de May del 2017


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATACIONES DEL ESTADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 FASE DE ACTOS PREPARATORIOS							
1	Los procedimientos básicos que abarca la fase de actos preparatorios es realizada por el órgano encargado de las contrataciones.	✓		✓		✓		
2	Las áreas usuarias realizan una correcta determinación de sus necesidades.	✓		✓		✓		
3	La elaboración de las especificaciones técnicas y/o términos de referencia cumple con los parámetros normativos de las contrataciones.	✓		✓		✓		
4	La determinación del valor referencial en las Indagaciones de Mercado se realiza de manera eficiente y acorde a la realidad del mercado.	✓		✓		✓		
5	Las modificaciones al Plan Anual de Contrataciones son producto de la falta de programación en las contrataciones del Estado.	✓		✓		✓		
6	Los documentos que debe contener un expediente de contratación están regulados en la ley de contrataciones.	✓		✓		✓		
7	Los miembros del comité de selección tienen conocimientos para la conducción de los procedimientos de selección.	✓		✓		✓		
8	La elaboración de Bases de un procedimiento de Selección debe contar con la aprobación previa del expediente de contratación.	✓		✓		✓		
9	Los factores de evaluación son determinados por el comité de selección.	✓		✓		✓		
10	La fase de los actos preparatorios en la Dirección General de Infraestructura se desarrolla de acuerdo a la normativa vigente.	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 2 FASE DE SELECCIÓN								
11	Los procedimientos de selección cumplen con los requisitos necesarios para su convocatoria.	✓		✓		✓		✓	
12	Los tipos de procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras son 04.	✓		✓		✓		✓	
13	El procedimiento para efectuar postergaciones durante la fase de selección requiere autorización previa.	✓		✓		✓		✓	
14	Las áreas usuarias conocen los pasos a seguir para la absolución de consultas y observaciones en los procedimientos de selección.	✓		✓		✓		✓	
15	El proceso de calificación y evaluación de las propuestas técnicas es efectuado por el comité de selección.	✓		✓		✓		✓	
16	Los comités de selección toman decisiones tomando en cuenta los pronunciamientos del OSCE.	✓		✓		✓		✓	
17	Se cumplen con los plazos programados para el otorgamiento de la buena pro.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 FASE DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Los procedimientos básicos sobre la fase de ejecución contractual la efectúa el área usuaria.	✓		✓		✓		✓	
19	Las garantías a presentar por el contratista para la firma de contrato tienen plazo perentorio.	✓		✓		✓		✓	
20	El procedimiento para analizar y tramitar adicionales y reducciones lo efectúa el área usuaria.	✓		✓		✓		✓	
21	Las ampliaciones de plazo se resuelven en los plazos determinados en el reglamento de contrataciones.	✓		✓		✓		✓	
22	La aplicación de penalidades se efectúa de acuerdo lo establecido en el reglamento contando con el informe del área usuaria.	✓		✓		✓		✓	
23	La administración de contratos es llevada a cabo de acuerdo a las condiciones contractuales y con la participación del área usuaria.	✓		✓		✓		✓	
24	Las conformidades de las prestaciones se emiten en los plazos establecidos en el reglamento.	✓		✓		✓		✓	

25	La resolución de contratos que se generan durante la fase de ejecución contractual es resuelta por el área usuaria.								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Muy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: AGUIAR SANCZ JOSÉ LUIS
 DNI: 40364669

Especialidad del Valvalidador: Doctor en Educación Metodológico

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

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

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

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATACIONES DEL ESTADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 FASE DE ACTOS PREPARATORIOS							
1	Los procedimientos básicos que abarca la fase de actos preparatorios es realizada por el órgano encargado de las contrataciones.	X		X		X		
2	Las áreas usuarias realizan una correcta determinación de sus necesidades.	X		X		X		
3	La elaboración de las especificaciones técnicas y/o términos de referencia cumple con los parámetros normativos de las contrataciones.	X		X		X		
4	La determinación del valor referencial en las Indagaciones de Mercado se realiza de manera eficiente y acorde a la realidad del mercado.	X		X		X		
5	Las modificaciones al Plan Anual de Contrataciones son producto de la falta de programación en las contrataciones del Estado.	X		X		X		
6	Los documentos que debe contener un expediente de contratación están regulados en la ley de contrataciones.	X		X		X		
7	Los miembros del comité de selección tienen conocimientos para la conducción de los procedimientos de selección.	X		X		X		
8	La elaboración de Bases de un procedimiento de Selección debe contar con la aprobación previa del expediente de contratación.	X		X		X		
9	Los factores de evaluación son determinados por el comité de selección.	X		X		X		
10	La fase de los actos preparatorios en la Dirección General de Infraestructura se desarrolla de acuerdo a la normativa vigente.	X		X		X		

		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 2 FASE DE SELECCIÓN								
11	Los procedimientos de selección cumplen con los requisitos necesarios para su convocatoria.	X		X		X		X	
12	Los tipos de procedimientos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras son 04.	X		X		X		X	
13	El procedimiento para efectuar postergaciones durante la fase de selección requiere autorización previa.	X		X		X		X	
14	Las áreas usuarias conocen los pasos a seguir para la absolución de consultas y observaciones en los procedimientos de selección.	X		X		X		X	
15	El proceso de calificación y evaluación de las propuestas técnicas es efectuado por el comité de selección.	X		X		X		X	
16	Los comités de selección toman decisiones tomando en cuenta los pronunciamientos del OSCE.	X		X		X		X	
17	Se cumplen con los plazos programados para el otorgamiento de la buena pro.	X		X		X		X	
	DIMENSIÓN 3 FASE DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
18	Los procedimientos básicos sobre la fase de ejecución contractual la efectúa el área usuaria.	X		X		X		X	
19	Las garantías a presentar por el contratista para la firma de contrato tienen plazo perentorio.	X		X		X		X	
20	El procedimiento para analizar y tramitar adicionales y reducciones lo efectúa el área usuaria.	X		X		X		X	
21	Las ampliaciones de plazo se resuelven en los plazos determinados en el reglamento de contrataciones.	X		X		X		X	
22	La aplicación de penalidades se efectúa de acuerdo lo establecido en el reglamento contand.o con el informe del área usuaria.	X		X		X		X	
23	La administración de contratos es llevada a cabo de acuerdo a las condiciones contractuales y con la participación del área usuaria.	X		X		X		X	
24	Las conformidades de las prestaciones se emiten en los plazos establecidos en el reglamento.	X		X		X		X	

25	La resolución de contratos que se generan durante la fase de ejecución contractual es resuelta por el área usuaria.								
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Quiroz Quispe Carlo
 DNI: 42311890

Especialidad del Valuidador: Magister en Docencia Universitaria

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

.....de.....del 20.....



.....
 Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Programa de Capacitación

La estructura del Plan de Capacitación se organiza en estos ejes temáticos:

Fase de actos preparatorios

Fase de selección

Fase de ejecución contractual

Objetivo: Establecer paulatinamente competencias para mejorar el conocimiento en el desarrollo de los procedimientos de selección que se realizan en el marco de las metas y objetivos del Plan Operativo Institucional y el Plan de Trabajo de la Dirección General de Infraestructura y mejorar la correspondencia entre los recursos invertidos y los resultados alcanzados.

Matriz de capacitación

Eje temático	Contenidos propuestos	Dirigido a:
Fase preparatoria	Módulo I: Aspectos Generales de la Contratación Estatal	Servidores públicos
	<ul style="list-style-type: none"> - Finalidad y vigencia - Ámbito de aplicación y supuestos excluidos - Principios rectores de las contrataciones públicas - Actores de la contratación pública en las entidades contratantes. - Titular de la entidad - Área usuaria - Órgano encargado de las contrataciones -OEC - Comité Especial - Registro Nacional de Proveedores – RNP Casos Prácticos: Definir los actores de la contratación en la Dirección General de Infraestructura y detallar su participación en la ejecución de los Proyectos de Inversión.	
Fase preparatoria	Módulo II: Planificación y Actos Preparatorios	Servidores públicos
	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación Estratégica - Plan Anual de Contrataciones del Estado – PAC - Expedientes de contratación - Indagación de mercado - Valor referencial y valor estimado - Modalidad de ejecución contractual - Comité de Selección y el OEC 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos del procedimiento de selección - Factores de evaluación - Requisitos de Calificación. <p>Taller de elaboración de bases Casos prácticos: Ejemplos de bases convocadas en la Dirección General de Infraestructura, problemas presentados, alternativas de solución.</p>	
Fase de selección	Módulo III: Métodos de Contratación	Servidores públicos
	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de procedimientos de selección - Etapas de los procedimientos de selección - Observaciones y consultas - Elevación de observaciones - Otorgamiento de la Buena Pro - Declaratoria de desierto - Método de ejecución contractual – Acuerdo Marco <p>Casos prácticos: Observaciones a las bases, respuestas, elevación al OSCE.</p>	
Fase de ejecución contractual	Módulo IV: Ejecución contractual	Servidores públicos
	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de perfeccionamiento del contrato - Garantías - Vigencia y plazo de ejecución - Ejecución de contratos para la adquisición de bienes y servicios - Adelantos - Adicionales y reducciones - Ampliaciones de plazo - Adelantos - Conformidad y pago - Contrataciones complementarias - Culminación del contrato - Resolución de contrato - Nulidad del contrato <p>Casos prácticos: Revisión de documentos para suscripción de contrato, trámite de adicionales de Obra, causales para ampliación de plazo de obra.</p>	

Sesión 1

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>1. Involucramiento.</p> <p>Se indaga sobre los objetivos de la institución, a través de las consideraciones generales de la Ley para contribuir al logro de las metas trazadas.</p>	<p>Se diagnostica la situación real del área de infraestructura.</p> <p>Consideración teórica de los aspectos generales de la Ley 30225.</p> <p>Se realizan acuerdos con el equipo de proyectos.</p>	<p>Autoevaluación</p>

Sesión 2

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>2. Declaración.</p> <p>Realizan preguntas, expresan conceptos e ideas en forma segura, y asertivamente a nivel verbal y no verbal.</p>	<p>Taller “sensibilización en la elaboración del cuadro de necesidades”.</p> <p>Descripción de los proyectos y el proceso de aprobación del PAC.</p> <p>Sugerencias y resoluciones de los equipos de trabajo para efectuar el seguimiento de los procesos del PAC.</p>	<p>Evaluación escrita</p>

Sesión 3

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>3. Integridad.</p> <p>Actúa con capacidad, rectitud y probidad, desempeñando las normas establecidas en la Ley de manera coherente de acuerdo con lo que estipula.</p>	<p>Exposición oral de los grupos de trabajo sobre los pasos necesarios para elaborar expedientes de contratación.</p> <p>Socialización grupal para examinar las especificaciones técnicas de los equipos requeridos.</p>	<p>Autoevaluación y heteroevaluación</p>

Sesión 4

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>4. Capacidad de Planificación y Organización. Prioriza las metas, diligencias, y tiempos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y seguimiento de las acciones tomadas.</p>	<p>Repaso de las especificaciones técnicas en el proceso de contratación. En grupo se toman acuerdos para viabilizar los obstáculos que perjudiquen las funciones de la entidad.</p>	<p>Cuestionario Resoluciones de acuerdos</p>

Sesión 5

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>5. Orientación a los resultados.</p> <p>Alinea las acciones y métodos de trabajo para el logro de objetivos actuando con prontitud y sentido de urgencia.</p>	<p>Presentación de un video de sensibilización para considerar los efectos de una buena organización gubernamental y sus implicancias para la sociedad.</p>	<p>Autoevaluación</p>

Sesión 6

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>6. Orientación Interno y externo.</p> <p>Explica con interés y en forma técnica el contenido de las solicitudes de expresión de interés y de cotización.</p>	<p>Se forman grupos para considerar su compromiso personal en el acreditamiento de los factores de evaluación para consultores individuales y en aspectos relacionados a las contrataciones.</p>	<p>Autoevaluación</p>

Sesión 7

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>7. Trabajo en equipo. Colabora con los integrantes del equipo, coordinando los planes de acción para cumplir las metas de la organización.</p>	<p>Mediante una lluvia de ideas se consideran los métodos de contratación, los tipos de procedimientos, la elevación de observaciones, y otros aspectos relacionados.</p>	<p>Autoevaluación</p>

Sesión 8

Capacidad	Actividad	Evaluación
8. Reflexión y opinión. Medita en la intencionalidad de la ejecución contractual en la adquisición de bienes y servicios.	Presentación de casos prácticos. Se hacen revisión de documentos para suscribir contratos.	Autoevaluación

Sesión 9

Capacidad	Actividad	Evaluación
9. Trabajo en equipo. Se reúnen en equipo para estudiar y examinar las normas de contrataciones y así coordinar su desarrollo y aplicación de manera eficiente.	En grupos analizan la norma y publican sus apreciaciones en los murales del taller.	Autoevaluación

Sesión 10

Capacidad	Actividad	Evaluación
<p>10. Toma de decisiones en acuerdos.</p> <p>A través de casos prácticos, se hace revisiones y sugerencias para suscribir los contratos, trámites adicionales de Obra, causales para ampliación de plazo de obra.</p>	<p>Se forman grupos de trabajo para tomar acuerdos por escrito, para mejorar la eficiencia de la entidad gubernamental</p>	<p>Heteroevaluación y autoevaluación</p>

Anexo 6. Artículo científico**Programa de capacitación de obras en la Dirección
General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016****AUTOR:**

Bach. Alicia Matutina López Callirgos

Escuela de posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Norte

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016. En este sentido, se considera que la capacitación mejora las capacidades de conocimiento normativo, procesos y procedimientos de los servidores con el fin de optimizar las contrataciones en infraestructura para una mejor alternativa de solución, al menor costo de ejecución y operación en la construcción de obras públicas para la Policía Nacional del Perú. En cuanto a la metodología el diseño de investigación fue experimental de corte longitudinal, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. La investigación trabajó sobre una muestra intencional de estudio de 35 servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior; para la recolección de los datos en el pre test y pos test se utilizó un cuestionario de escala ordinal, indicando una confiabilidad alta para el instrumento, la validez la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes determinaron que el instrumento es aplicable, para evaluar los efectos del programa de capacitación a los servidores del Ministerio del Interior. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó la Prueba de Wilcoxon, considerando un valor de significancia inferior a 0,05 (5%). Los resultados obtenidos luego del procesamiento y análisis de

datos indicaron un valor de significancia de 0,000004 menor al máximo establecido (0,05), concluyendo la investigación que: Existe un efecto significativo del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016. De hecho, los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final que es ahora alto.

Palabras Clave: Programa, capacitación, infraestructura, servicios públicos contrataciones, actos preparatorios, selección y ejecución contractual.

Abstract

The general objective of the investigation was to determine the effect of the training program for contracting applied to the servers of the General Directorate of Infrastructure of the Ministry of the Interior 2016. In this sense, training is considered to improve normative knowledge, processes and Procedures of the servers in order to optimize contracting in infrastructure for a better solution alternative, the lower cost of execution and operation in the construction of public works for the National Police of Peru. Regarding the methodology, the research design was a experimental longitudinal, being of quantitative and applied type. The investigation worked on an intentional study sample of 35 servers of the General Directorate of Infrastructure of the Ministry of the Interior; A questionnaire of ordinal scale was used to collect the data in the pretest and pos test, indicating a high reliability for the instrument, the validity was provided by two thematic ones and a methodologist who determined that the instrument is applicable, to evaluate the effects Of the training program for the servants of the Ministry of the Interior. The Wilcoxon test was used for the inferential data, considering a significance value of less than 0.05 (5%). The results obtained after data processing and analysis indicated a significance value of 0.000004 lower than the established maximum (0.05), concluding that: There is a significant effect of the training program for contracting applied in the experimental group of the servers of the

Directorate General of Infrastructure of the Ministry of the Interior 2016. In fact, the trained workers raised their initial level, which was low, to a final level that is now high.

Key Words: Program, training, infrastructure, public services, contracting, preparatory acts, selection and contractual execution.

Introducción

La investigación se basó en las indagaciones e investigaciones de otros autores. A nivel internacional. Muñoz (2015) en su investigación para alcanzar el grado de Magister en Tributación y Finanzas titulado: La Planificación y Aplicación Presupuestaria y su incidencia para la contratación pública, sustentada en la Universidad de Guayaquil – Ecuador. La investigación tuvo como objetivo; examinar los efectos que produce la falta de una adecuada planificación presupuestaria lo que incide negativamente en las contrataciones públicas en la institución: caso de la Fuerza Aérea (Ala de Combate No. 23). El estudio metodológico corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental realizándose el análisis documental de la institución, planteándose la hipótesis: la falta de una adecuada planificación presupuestaria incide negativamente en las contrataciones públicas efectuadas por el Ala de Combate No. 23 de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: la hipótesis planteada se cumple, en primer lugar porque en la dependencia de la unidad, el personal rota constantemente cada que termina su periodo de servicio o situaciones de cambio por ascenso en el grado militar, ya que estos deben ocupar otros puestos de mayor confianza debido al ascenso, en segundo lugar también por los constantes cambios que determina el comando militar en la estructura programática del presupuesto, así como los cambios en la normativa de contratación pública y una inapropiada aplicación en el manejo de las partidas presupuestarias. Asimismo, la contratación pública, adquisición de bienes, servicios y aplicación de procesos de contratación depende directamente de una buena planificación POA y para esto se requiere de una capacitación constante al personal encargado de la ejecución en el programa, de manera que se pueda realizar controles y evaluaciones de la gestión al finalizar cada periodo.

A nivel nacional. Chichón y Siale (2014) en su investigación para alcanzar el grado académico de Magister en Gestión Pública, presentó la tesis titulada: Gestión de adquisiciones y el sistema normativo de contrataciones del Estado en la UGEL 03, 2013, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo – Perú. Cuyo objetivo general fue determinar el nivel de relación entre la gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones del Estado en la UGEL 03, en el año 2013, trabajó con una muestra de 123 funcionarios públicos de la UGEL 03, el instrumento utilizado fue un cuestionario de tipo Likert, concluyendo que existe un nivel de correlación alta entre la variable gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones. Además, existe una relación significativa de la gestión de adquisiciones y el sistema normativo de adquisiciones del estado de los funcionarios públicos de la UGEL 03, durante el año 2013.

Problema

Problema general

¿Cuál es el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016?

Objetivos

Objetivo general

Determinar el efecto del programa de capacitación para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Objetivos específicos

Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de actos preparatorios para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de selección para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Determinar el efecto del programa de capacitación en la fase de ejecución contractual para las contrataciones aplicado en el grupo experimental de los servidores de la Dirección General Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016

Metodología

En cuanto a la metodología el diseño de investigación fue experimental de corte longitudinal, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. La investigación trabajó sobre una muestra intencional de estudio de 35 servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior; para la recolección de los datos en el pre test y pos test se utilizó un cuestionario de escala ordinal, indicando una confiabilidad alta para el instrumento, la validez la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes determinaron que el instrumento es aplicable, para evaluar los efectos del programa de capacitación a los servidores del Ministerio del Interior. Para el proceso de los datos inferenciales se aplicó la Prueba de Wilcoxon, considerando un valor de significancia inferior a 0,05 (5%).

Resultados

Los resultados señalaron que: El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en las contrataciones del Estado. El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de actos preparatorios. El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de selección. El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de ejecución contractual.

Discusión

Desde la promulgación de la nueva Ley, la Dirección General de Infraestructura busca mejorar y optimizar las contrataciones en el Perú, no obstante cabe señalar que la mayoría de contrataciones se da en Lima, y según las estadísticas, el Estado pierde mucho dinero en arbitrajes que en muchos casos se da por la ineficaz contratación de bienes, servicios u obras con empresas que terminan enjuiciando al Estado y que en su mayoría ganan los arbitrajes perjudicándolo con indemnizaciones millonarias que acaban mellando la imagen institucional y la eficacia de la gestión pública del Estado en el Perú. Los resultados, afirman la necesidad creciente de contar con especialistas o expertos en contrataciones públicas que permitan al Estado en sus diferentes niveles de gobierno cumplir con la población al otorgarles la solución a sus necesidades y expectativas bajo características de calidad y oportunidades de desarrollo y crecimiento económico; en resumen las construcciones de infraestructura proveen un desarrollo macroeconómico rumbo a la modernización no solo en la calidad de la obra, sino también en la modernización de la sociedad.

Conclusiones

Primera: El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en las contrataciones del Estado. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Segunda: El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de actos preparatorios. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Tercera: El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha

logrado un efecto significativo y positivo en la fase de selección. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Cuarta: El programa de capacitación en contrataciones públicas dirigido a los servidores de la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior ha logrado un efecto significativo y positivo en la fase de ejecución contractual. De tal forma que los trabajadores capacitados elevaron su nivel inicial, el cual era bajo, a un nivel final alto.

Referencias

- Álvarez (2015). *Actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en las contrataciones de bienes de la UNA - Puno 2012 – 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano Puno: Perú
- Bernal (2012). *Metodología de la investigación científica*. Colombia: Pearson
- Cano y Barrientos (2013). *Modelo de capacitación vinculado a los procesos medulares de la organización, soportado en el mejoramiento del desempeño*. Universidad de Medellín. Colombia.
- Correa (2013). *Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico*. (Tesis doctoral). Nova Southeastern University de los Estados Unidos: EE. UU.
- Chichón & Siale. (2014). *Gestión de adquisiciones y el sistema normativo de contrataciones del Estado en la UGEL 03, 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo – Lima: Perú.
- Hernández (2012). *Estructura de las redes de corrupción en los procesos de selección de obras públicas en el sector Transportes y Comunicaciones entre los años 2005 y 2010*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.). México D. F: Mc Graw-Hill.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, estudiante Alicia Matutina López Callirgos estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N.º 25772038, presento el artículo titulado “Programa de capacitación para contratación de obras en la Dirección General de Infraestructura del Ministerio del Interior 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 27 de Mayo de 2017

Alicia Matutina López Callirgos
DNI. N.º 25772038