



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de gestión y conducta ética en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en gestión pública y gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Julissa Mercedes Paredes Silvera

ASESOR:

Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Control administrativo

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe
Presidente

Dr. Chantal Jara Aguirre
Secretario

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Vocal

Dedicatoria

A Dios todo poderoso por ser mi guía y fortaleza.

A mis padres por ser la inspiración que me permite trazarme objetivos y alcanzarlos, a mis hermanos por ser ejemplo de superación y perseverancia.

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a la Profesora Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo por su apoyo, guía y asesoramiento incondicional en esta investigación.

A las autoridades y catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Postgrado, por habernos brindado una formación científica y sostenible.

Declaración de Autoría

Yo, **Julissa Mercedes Paredes Silvera**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Nivel de gestión y conducta ética en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016**”, presentada, en 162 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicas.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 28 enero del 2017

Julissa Mercedes Paredes Silvera

DNI: 41311920

Presentación

Señores integrantes del jurado calificador

Presento a ustedes la tesis “Nivel de gestión y conducta ética en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas del Instituto Nacional de Salud - 2016”, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el grado de Doctor.

El presente estudio consta de ocho capítulos: Introducción, marco metodológico, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Esperando señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
I. Introducción:	13
Antecedentes	14
Fundamentación científica	20
Justificación	56
Problema	60
Hipótesis	61
Objetivos	62
II. Marco metodológico:	63
2.1. Variables	64
2.2. Operacionalización de variables	64
2.3. Metodología	67
2.4. Tipos de estudio	68
2.5. Diseño	68
2.6. Población, muestra y muestreo	69
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
2.8. Métodos de análisis de datos	74
2.9. Aspectos éticos	75
III. Resultados	76
IV. Discusión	93
V. Conclusiones	97
VI. Recomendaciones	99
VII. Referencias	101
Anexos	106
Anexo 1 Matriz de consistencia	107
Anexo 2 Instrumentos	111
Anexo 3 Base de datos	159

Lista de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización del nivel de gestión pública	64
Tabla 2	Operacionalización de la conducta ética en la función pública	65
Tabla 3	Operacionalización de la adjudicación de contrataciones	66
Tabla 4	Ficha técnica del primer instrumento	71
Tabla 5	Ficha técnica del segundo instrumento	72
Tabla 6	Ficha técnica del tercer instrumento	73
Tabla 7	Validez de instrumentos	73
Tabla 8	Niveles de confiabilidad	74
Tabla 9	Índices de confiabilidad de los instrumentos	74
Tabla 10	Niveles de gestión pública	78
Tabla 11	Aspectos de gestión analizados	78
Tabla 12	Conducta ética de los funcionarios	79
Tabla 13	Aspectos analizados para establecer la conducta de funcionarios	80
Tabla 14	Adjudicaciones de contrataciones no reglamentadas	81
Tabla 15	Aspectos estudiados en las adjudicaciones de contrataciones	82
Tabla 16	Información de ajuste de los modelos – Hipótesis general	83
Tabla 17	Bondad de ajuste – Hipótesis general	83
Tabla 18	Pseudo R cuadrado – Hipótesis general	83
Tabla 19	Pruebas de la razón de verosimilitud – Hipótesis general	84
Tabla 20	Estimaciones de parámetro – Hipótesis general	84
Tabla 21	Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 1	85
Tabla 22	Bondad de ajuste – Hipótesis específica 1	86
Tabla 23	Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 1	86
Tabla 24	Pruebas de la razón de verosimilitud – Hipótesis específica 1	86
Tabla 25	Estimaciones de parámetro – Hipótesis específica 1	87
Tabla 26	Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 2	88
Tabla 27	Bondad de ajuste – Hipótesis específica 2	88
Tabla 28	Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 2	88
Tabla 29	Pruebas de la razón de verosimilitud – Hipótesis específica 2	89
Tabla 30	Estimaciones de parámetro – Hipótesis específica 2	89
Tabla 31	Información de ajuste de los modelos – Hipótesis específica 3	90
Tabla 32	Bondad de ajuste – Hipótesis específica 3	91
Tabla 33	Pseudo R cuadrado – Hipótesis específica 3	91
Tabla 34	Pruebas de la razón de verosimilitud – Hipótesis específica 3	91
Tabla 35	Estimaciones de parámetro – Hipótesis específica 3	92
Tabla 36	Operacionalización de la variable independiente 1	108
Tabla 37	Operacionalización de la variable independiente 2	109
Tabla 38	Operacionalización de la variable dependiente	110

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de gestión pública	78
Figura 2 Aspectos de gestión analizados	78
Figura 3 Conducta ética en los funcionarios públicos	79
Figura 4 Aspectos analizados para establecer la conducta de funcionarios	80
Figura 5 Adjudicaciones de contrataciones no reglamentadas	81
Figura 6 Aspectos estudiados en las adjudicaciones de contrataciones	82

Resumen

La investigación buscó determinar la influencia del nivel de gestión y conducta ética de los funcionarios en las contrataciones no reglamentadas, las cuales se refieren a todas aquellas compras y servicios que se cotizan igual o por debajo de ocho unidades impositivas tributarias, en el Instituto Nacional de Salud durante el año 2016.

Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo como un estudio básico y orientado al análisis de la problemática en una realidad concreta, de nivel explicativo y bajo un diseño no experimental de corte transversal, en una población/muestra conformada por 32 trabajadores administrativos que laboran en el órgano encargado de las contrataciones. La recopilación de los datos se hizo mediante la técnica de la encuesta, empleándose como instrumentos de aplicación directa tres cuestionarios, cuya validez de contenido se estableció como aplicable mediante juicio de expertos y se obtuvo una elevada confiabilidad con la prueba Alfa de Cronbach, como lo indican los coeficientes 0.912, 0.910 y 0.914.

Los resultados mostraron que el nivel de gestión pública, para el 43,8% de los trabajadores administrativos alcanzó un nivel adecuado y para el 34,4%, muy adecuado; tan solo un 21,9% consideraron que los funcionarios a cargo de los procesos mostraban una conducta no ética, siendo satisfactorios los procesos de adjudicación para un 56,3% e insatisfactorios para el 43,8% de los trabajadores administrativos. Se concluye que la gestión y la conducta ética influyen entre el 60,2% y el 80,7% sobre el proceso de las adjudicaciones en las contrataciones no reglamentadas.

Palabras claves: Nivel de gestión pública, conducta ética en la función pública y adjudicación de contrataciones no reglamentadas.

Abstract

The research sought to determine the influence of the level of management and ethical conduct of officials in unregulated contracts, which refer to all purchases and services that are quoted at or below eight taxation units, in The National Institute of Health during the year 2016.

It was developed from a quantitative approach as a basic study and oriented to the analysis of the problem in a concrete reality, of explanatory level and under a non-experimental cross-sectional design, in a population / sample conformed by 32 administrative workers who worked in the organ In charge of contracting. Data collection was done using the survey technique. Three questionnaires were used as instruments of direct application, whose content validity was established by expert judgment and a high reliability was obtained with the Cronbach Alpha test, indicate coefficients 0.912, 0.910 and 0.914.

The results showed that the level of management public, for 43,8% of administrative workers, reached an adequate level and for 34,4%, very adequate; Only 21,9% considered that the officials in charge of the processes showed an unethical behavior, being successful processes of adjudication for 56,3% and unsatisfactory for 43,8% of the administrative workers. It is concluded that management and ethical behavior influence between 60,2% and 80,7% on the adjudication process in unregulated contracting.

Key words: Level of public management, ethical conduct in the public function and adjudication of unregulated contracting.

Resumo

A investigação procurou determinar a influência do nível de gestão e conduta ética dos funcionários nas de contratos não regulamentados, que dizem respeito a compras e serviços que são pagas em ou abaixo de oito unidades fiscais em o Instituto Nacional de Saúde durante 2016.

Amostra foi desenvolvido a partir de uma abordagem quantitativa como uma análise básica orientada do problema em uma realidade concreta, o estudo nível explicativo e um design transversal não experimental, em uma população / composto por 32 trabalhadores administrativos que trabalhavam no órgão responsável pela contratação. A coleta de dados foi realizada através da técnica de pesquisa, sendo usados como instrumentos de aplicação directa três questionários cuja validade de conteúdo foi estabelecida como aplicável por pareceres de peritos e alta confiabilidade com o Alpha Cronbach foi obtido, como indicam coeficientes de 0.912, 0.910 e 0.914.

Os resultados mostraram que o nível de gestão público, para 43,8% dos trabalhadores administrativos atingiu um nível adequado e 34,4%, muito adequado; Apenas 21,9% consideraram que os funcionários encarregados dos processos mostraram conduta antiética sendo processos de compras satisfatórias para 56,3% e 43,8% insatisfatório para os trabalhadores administrativos. Conclui que a gestão ética e conduta influência entre 60,2% e 80,7% do processo de premiação na contratação não regulamentada.

Palavras-chave: governança nível, conduta ética no serviço público e adjudicação de contratos não regulamentados.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Internacionales

Alegría (2016), menciona en su tesis doctoral titulado “Modelos de desarrollo y sistemas de gestión pública: el SNIP peruano, 2001-2014”, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España, cuyo objetivo general es ponderar el rol del conocimiento organizacional (“know how”) en el desarrollo económico, mediante la evaluación empírica del éxito registrado por el SNIP peruano, a lo largo de sus años de existencia (2001-2014), llegando a la conclusión principal que la capacidad del grupo para diseñar e implementar proyectos colectivos exitosos, dependerá del grado de disciplina (mandato legal, coerción, coactividad, motivación grupal), que los cohesione colectivamente dándoles estabilidad y previsibilidad y, al mismo tiempo, del conocimiento (“know how”) común que aplica el grupo al proyecto, basado en la experiencia previa y una capacidad de innovación (flexibilidad) lo suficientemente “inteligente” para que el proyecto, cuando enfrente situaciones nuevas, las supere articulando continuas mejoras que le permitan salir adelante con éxito.

Pintos (2015), menciona en su tesis doctoral titulado “Derecho global administrativo y de la contratación pública tras la cuarta generación de directivas de la Unión Europea. Los principios generales de desarrollo humano y sostenibilidad ambiental”, Universidad de Castilla – La Mancha, Toledo, España, cuyo objetivo principal es garantizar en ese marco global el respeto a los principios generales de la contratación pública, los comúnmente aceptados y conocidos como principios de igualdad, objetividad, no discriminación, transparencia, publicidad y concurrencia competitiva, llegando a la conclusión principal que la utilización del derecho administrativo como herramienta de los poderes públicos para la promoción del desarrollo del ser humano y su dignidad en base al primero de los principios generales que debería estar presente en cualquier rama del derecho, en especial del derecho público, el derecho a la vida, entendiendo a la contratación como la más potente de las herramientas jurídicas de actuación administrativa que sirve para hacer efectivo este desarrollo digno del

ser humano y ello por el ya conocido potencial económico que proyecta el derecho de la contratación pública.

Torrado (2014), menciona en su tesis doctoral titulado “El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: El caso de España”, Universidad Nacional de Educación a distancia, Madrid, España, cuyo objetivo general es estudiar el modo en que las relaciones entre los ámbitos jurídico y técnico contribuyen a establecer con eficacia los procesos de modernización y reforma a que asisten las administraciones públicas en determinados estados democráticos avanzados, llegando a la conclusión principal que la construcción jurídica se impone como técnica de conformación de la organización y funcionamiento del nuevo Estado para el reordenamiento jurídico-político de las instituciones del antiguo régimen, a fin de asegurar la propia viabilidad y supremacía del nuevo Estado público respecto al entramado institucional.

López (2014), menciona en su tesis doctoral titulado “La consideración de aspectos ambientales en la Contratación Pública”, Universidad de Castilla – La Mancha, Cuenca, España, cuyo objetivo principal es el estudio de la regulación española y de la Unión Europea relativa a la consideración de los aspectos ambientales en la contratación pública, llegando a la conclusión principal que la contratación pública no puede ser considerada como un fin en si mismo, sino que debe ser visualizada como una potestad o herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento de sus fines o sus políticas públicas, por lo que la contratación puede y debería ser una técnica que permitiera conseguir objetivos sociales, ambientales o de investigación, en la convicción de que los mismos comportan una adecuada comprensión de cómo deben canalizarse los fondos públicos, por lo tanto los contratos públicos no constituyen exclusivamente un medio de abastecerse de materias primas o de servicios en las condiciones más ventajosas para el Estado, sino que actualmente, a través de la contratación pública, los poderes públicos realizan una política de intervención en la vida económica, social y política del país.

Gómez (2013), menciona en su tesis doctoral titulado “La reforma de la gestión pública en Latinoamérica: Su impacto en la transparencia y la divulgación de la información financiera”, Universidad de Valencia, Valencia, España, cuyo objetivo general de esta tesis es caracterizar, comparar y evaluar los procesos de reformas de la gestión financiera pública en Latinoamérica, con especial atención a las experiencias de Colombia y Perú, aportando evidencia empírica sobre sus impactos en el nivel de divulgación y transparencia de la información financiera y presupuestaria de la administración pública territorial por medio de internet. Así mismo, se busca identificar las variables que influyen en tales niveles de divulgación y transparencia, llegando a la conclusión principal que las reformas de la contabilidad gubernamental en Colombia y en Perú, son innovaciones en gobernanza. Pese a que existen diferentes estímulos, la reforma del Estado, la doctrina dominante y el papel de los organismos e instituciones financieras multilaterales, se tornan determinantes para introducir las agendas de las reformas.

Aparicio (2013), menciona en su tesis doctoral titulado “Modelo de gestión por proyectos para el desarrollo local (MGPD) en el marco de la nueva gestión pública. Aplicación a los distritos y barrios de la ciudad de Madrid”, Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, España, cuyo objetivo general de esta tesis es el diseño y presentación de un modelo de gestión pública para los gobiernos locales, orientado a proyectos, para lograr eficacia, eficiencia y transparencia de la gestión en el ámbito público, así como promover la participación pública de los ciudadanos en la toma de decisiones que les afectan, llegando a la conclusión principal que el Modelo de gestión por proyectos para el desarrollo local es un modelo en el que se puede tener confianza para lograr un desarrollo local que integre a los ciudadanos en la toma de decisiones de las políticas públicas, aplique una estrategia de actuación por proyectos con eficacia y eficiencia, y promueva la transparencia pública mediante la participación de la población en la evaluación de estas políticas.

Arroyo (2013), menciona en su tesis doctoral titulado “El ámbito subjetivo en la normativa española de contratación del sector público: Las fundaciones y las cámaras de comercio”, Universidad de Ramon Llull, Barcelona, España, cuyo objetivo se centra en la correcta delimitación del ámbito subjetivo en materia de contratación del sector público, sin que con ello se pretenda agotar el tema en cuanto a todas y cada una de las entidades reguladas en la normativa española con algunas incidencia en lo público, llegando a la conclusión principal que la sujeción a la normativa de contratación del sector público de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación requerirá del mismo ejercicio analítico que la de los entes fundacionales, siendo determinante su carácter de Corporación de Derecho Público, las necesidades que satisfacen y el control público al que se encuentran sometidas, circunstancia, esta última, que exigirá de un estudio exhaustivo tras la supresión del recurso cameral permanente.

Merino (2013), menciona en su tesis doctoral titulado “El reconocimiento como fundamento de una ética de la función pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas”, Universidad de Valencia, Valencia, España, cuyo objetivo central es el desarrollo de todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para que quienes ejercen funciones públicas promuevan la ampliación del reconocimiento de la dignidad y autonomía de los ciudadanos, llegando a las siguientes conclusiones: (a) orientar sus acciones hacia la garantía, promoción y respeto de los derechos ciudadanos, dentro del marco constitucional democrático correspondiente; (b) actuar con imparcialidad, desde criterios de equidad y respeto por las diferencias, sobre todo de personas y grupos en situación de marginación y exclusión; (c) buscar el logro de eficiencia y eficacia en la gestión de recursos y provisión de servicios, y (d) promover acciones de rendición de cuentas, lo que implica impulsar prácticas transparentes, dar cuenta de su responsabilidad ante el Estado y los ciudadanos, así como promover la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos en los que el Estado interviene.

Nacionales

Apaza (2015), menciona en su tesis doctoral titulado “La gestión del endeudamiento y su impacto en el financiamiento de la inversión pública de los gobiernos locales del Perú, período 2010-2014”, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú, cuyo objetivo general es valorar el impacto de la gestión del endeudamiento en el financiamiento de la inversión pública de los gobiernos locales del Perú, llegando a la conclusión principal que los resultados de la investigación permitieron valorar el impacto positivo de la gestión del endeudamiento en el financiamiento de la inversión pública de los gobiernos locales.

Barbarán (2015), menciona en su tesis doctoral titulado “La auditoría gubernamental y su incidencia en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú”, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú, cuyo objetivo general es determinar de qué forma la auditoría gubernamental incide en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú 2013-2014”, llegando a la conclusión principal que los datos obtenidos como producto de la aplicación del instrumento de medición permitieron establecer que la auditoría financiera presupuestal incide favorablemente en la evaluación de los planes operativos de las entidades públicas así mismo se ha determinado que la auditoría gubernamental incide positivamente en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú.

Gamboa (2014), menciona en su tesis doctoral titulado “El valor referencial y su efecto en la gestión de las contrataciones en el Estado”, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú, cuyo objetivo general es determinar la manera como la reducción del límite del valor referencial podrá mejorar la gestión de las contrataciones de ejecución de obras a suma alzada, llegando a la conclusión principal que la reducción del límite máximo del valor referencial mejora la gestión de las contrataciones del Estado, en el caso de procesos de contratación de ejecución de obras a suma alzada; a través de la mejora de la información del

usuario, logística, incrementando la transparencia, así como el uso eficaz y eficiente de los recursos del Estado.

Machaca (2014), menciona en su tesis doctoral titulado “Aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado en los procesos de selección y el cumplimiento de prestaciones en el área de contrataciones y adquisiciones de Essalud”, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú, cuyo objetivo general es determinar la incidencia de la aplicación de la Ley de contrataciones del Estado en los procesos de selección en el cumplimiento de las características técnicas de los bienes, servicios y obras a contratar en Essalud, llegando a las principales conclusiones: a) la aplicación de la Ley de contrataciones del Estado incide en los procesos de selección y en el cumplimiento de las características técnicas de los bienes, servicios y obras a contratar en Essalud, b) la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado incide en los procesos de selección y en el cumplimiento del contenido de la convocatoria y plazos de los procesos de selección de Essalud, y c) la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado incide en los procesos de selección y en la ampliación de plazos en la construcción de obras de Essalud.

Miñano (2009), menciona en su tesis doctoral titulado “El problema de la aplicación de las normas de control gubernamental en la auditoría a la gestión pública”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, cuyo objetivo general es precisar el grado de implicancia de la problemática del análisis, interpretación y difusión de las normas de control gubernamental, llegando a las principales conclusiones: a) la existencia de la problemática en la aplicación de normas de control de gestión pública repercute en la falta de difusión de las normas de control gubernamental en colegios profesionales, y en especial consideración del colegio de contadores públicos de Lima; b) el efecto problemático de la no aplicación de las normas gubernamentales, la falta de análisis e interpretación muchas veces es ocasionado por la falta de actualización profesional o por un desfasado conocimiento de ellas; y c) una deficiente formalización profesional trae como consecuencia una mala aplicación de

ejercicio profesional y más aún el de la profesión contable pues es de gran responsabilidad el control de la gestión pública y privada por parte de firmas auditoras y auditores gubernamentales.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1. Gestión pública.

Andía (2016, p.9), consideró que “es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el poder ejecutivo”.

Por su parte, Paredes y Gutiérrez (2012, p.97), manifestaron que la gestión pública “es una herramienta prioritaria para combatir la pobreza, incrementar la inclusión e impulsar el desarrollo humano, porque está vinculada directamente con la calidad y cobertura en la prestación de servicios, articulando instancias de gobierno”.

Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), consideraron que:

...es una corriente que plantea transformación de la gestión pública cuyo enfoque parte del entendido que la responsabilidad de los gestores públicos está asociada a la eficacia y eficiencia de su gestión y no solo al cumplimiento de su mandato formal o normativo (p.16).

Teorías de la gestión.

En el tiempo se han ido desarrollado distintas teorías para la aplicación de la gestión empresarial en el mundo de los negocios, destacando la científica de Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth; la funcional de Henry Fayol; la estructuralista de Max Weber; la de relaciones humanas de Elton Mayo, Abraham Maslow, Douglas McGregor, Mary Parker Follett y Frederick Herzberg.

Teoría científica – funcional.

La empresa científica.

Nace a partir de 1900, reconociéndose como sus principales precursores a Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth. En la administración científica de las empresas era tradicional centrarse en la observación de los acontecimientos en la producción, investigación y análisis de las operaciones empresariales, de allí que en el desarrollo de esta teoría se priorizaba el estudio de tiempo, el movimiento, planeación y control en la producción, la distribución de equipos en las plantas, el reconocimiento salarial, la administración del recurso humano.

La teoría de la administración científica surgió para elevar la productividad; se consideró que para elevar la productividad era necesario incrementar la eficiencia de los trabajadores, en un medio, Estados Unidos, donde la mano de obra era escasa. Esto dio pie a que Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth desarrollaran un conjunto de principios que terminaron conformando la teoría de la administración científica.

Fue un aporte a los conceptos administrativos, que ha sido la base de los administradores y la base de los estudios que se pueden desarrollar para construir y mejorar a las empresas a lo largo del tiempo.

Características de la administración científica.

Como enfoque general, consideraba diseñar un método estándar para realizar las tareas; seleccionar empleados con las aptitudes idóneas para cada trabajo; impartir a los trabajadores los métodos estándar; apoyar a los empleados planificando su trabajo y eliminando las interrupciones; dar incentivos salariales a los trabajadores por el incremento de la producción.

Son contribuciones de la administración el demostrar la importancia que la compensación tiene en el desempeño, iniciar un estudio riguroso de las tareas y puestos y demostrar la importancia de la selección y capacitación del personal.

Entre las críticas que se le han hecho está el que no se apreciaba el contexto social del trabajo ni las necesidades superiores de los empleados, tampoco

reconocía la diversidad de los individuos y su tendencia era considerar a los trabajadores como desinformados y no se atendía sus ideas ni sus sugerencias.

Empresa funcional.

El principal desarrollador de esta gestión fue Henry Fayol, a la que denomina la teoría de la organización clásica o también proceso administrativo, donde su principal característica es la atención hacia un trabajo que debía ser realizado, desde un centro de organización general por los trabajadores de las empresas.

Esta teoría se circunscribe exclusivamente a la organizacional formal; para (García de Berrios, 2007), se observa que Fayol declara como objetivo de este enfoque clásico-organicista el establecimiento de la enseñanza de la administración, por la utilidad que ésta representaba para desarrollar empresas en el marco de la segunda revolución industrial.

Se establece además el propósito de demostrar el valor de las experiencias recogidas en la carrera industrial, que implicaba un estudio de las empresas desde una óptica más funcional que operativa; es decir, mirando a la empresa desde arriba, establece como fundamento de la escuela organicista que las empresas deben estructurarse, organizarse, dividirse en funciones que permitan visualizar el ejercicio de la administración bajo el enfoque de proceso; esta estructuración debe estar sustentada en aquellas acciones básicas que le dan razón de ser y permanencia a todo tipo de organización.

Para estudiar racionalmente la organización, esta debe caracterizarse por una división del trabajo y la correspondiente especialización de las partes (órganos) que la constituyen. La división del trabajo puede ser vertical (niveles de autoridad) y horizontal (departamentalización).

Según, (Zayas Agüero & García Vidal, 2002) existen seis grupos de funciones básicas en el funcionamiento de una empresa y que a cada función esencial corresponde una determinada capacidad específica que el hombre debe poseer para ejercerla bien. Estas funciones básicas son las técnicas, las comerciales, las financieras, las de seguridad, las contables y las administrativas. Entre las principales cualidades para desarrollar esas funciones, Fayol señala las

cualidades físicas, las intelectuales, las morales, la cultura general, los conocimientos especiales y la experiencia.

Según, (Baldramina & Vázquez, 2009), en la organización como una gran maquinaria donde todo debe estar planificado, el trabajador debe ser seleccionado por sus actitudes y aptitudes que garantizaban un mejor cumplimiento en sus actividades. Surgen elementos de relevancia como: la división del trabajo, el diseño de cargos, la implementación de tareas, y acciones motivadoras a través de incentivos salariales, premios por producción, condiciones de trabajo y estandarización de procesos. Los principales inconvenientes era la concepción del empleado pues en el enfoque clásico de la administración a este se le conocía como el hombre económico.

El pensador, Fayol identificó cinco reglas o deberes de la administración:

- 1) Planeación: Diseñar un plan de acción para el mañana.
- 2) Organización: Brindar y movilizar recursos para la puesta en marcha del plan.
- 3) Dirección: Dirigir, seleccionar y evaluar a los empleados con el propósito de lograr el mejor trabajo para alcanzar lo planificado.
- 4) Coordinación: Integración de los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y se resuelvan los problemas.
- 5) Control: Garantizar que las cosas ocurran de acuerdo con lo planificado y ejecución de las acciones correctivas necesarias de las desviaciones encontradas.

Por consiguiente, según, (Canovas Riveron, Loredó Carballo, & Martín Pérez, 2011), la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia, se parte de un todo organizacional y de su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes involucradas, sean ellas órganos o personas. Fayol partió de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, lo cual inició la concepción anatómica y estructural de la organización.

Modelo estructuralista – relaciones humanas.

Empresa estructuralista.

La teoría de la burocracia administrativa, surge en 1940, en ella, Max Weber, consideró la necesidad de organización de las empresas en crecimiento paulatino. Requirió de un modelo de organización racional, que consideraba a las variables involucradas y el comportamiento de los participantes; era aplicable en todas las áreas y formas de actividades de las empresas (Da Silva, 2002).

Características de organización burocrática de Max Weber.

Según, (Marín Idarraga, 2006) es la forma ideal de ordenamiento que orienta la acción de los individuos y la racionalización de la organización social y política, propia de las grandes empresas, gestadas a partir del capitalismo de la época.

La administración burocrática se configura en la forma racional de ejercer la dominación con precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza, y se orienta al cumplimiento de fines emanados del ejercicio propio de la dominación; han influenciado en la teoría administrativa: el concepto de burocracia, la clasificación de los tipos de dominación y las características del modelo burocrático.

Su enfoque estructuralista destaca el concepto de racionalidad, que permitirá explicar el comportamiento de las organizaciones modernas. Por ende, la burocracia concierne un marco general de las estructuras organizacionales de la época establecida por los teóricos del proceso administrativo.

La administración burocrática weberiana, significa dominación por el conocimiento, implica la transferencia del poder del líder al experto, esto es lo que la hace racional, una mediación normativa entre las dimensiones empresariales e individuales, buscando un comportamiento organizacional que enfatice la regulación, el orden jerárquico y el progreso racional.

Weber como todos los teóricos de la administración científica, pretendía mejorar los resultados de organizaciones importantes para la sociedad, haciendo que sus operaciones fueran predecibles y productivas.

Empresa humanística.

Surgió para contrapesar la fuerte tendencia a la deshumanización en el desarrollo del trabajo, debido a la aplicación de métodos rigurosos, científicos y exactos, a los que el trabajador era sometido obligatoriamente durante el desarrollo de sus actividades en las organizaciones donde trabajaban; fue concebida por George Elton Mayo, Mary Parker Follet, Abraham Maslow, Frederick Irving Herzberg y Douglas Mc Gregor y contiene una serie de postulados para el beneficio de la organización.

Iniciación de las relaciones humanas.

La relación humana o escuela humanística, de Elton Mayo, surge en Norteamérica, en reacción y oposición a la teoría clásica de la administración; donde se desprende la filosofía empresarial, una civilización industrial en tecnología y el método de trabajo. El paradigma en la relación humana; (Vargas Téllez, 2008), ha sido el lugar en donde los seres humanos han tenido formas particulares de interacción, desde las básicas relaciones formales jefe-subordinado y las de compañeros de trabajo, hasta aquellas que suelen llamarse informales como las amistades y enemistades, los subgrupos y las subculturas, que no son menos importantes para la dinámica organizacional.

Ese desarrollo se concentra y se sustenta en la satisfacción de necesidades humanas fundamentales, en la generación de una creciente auto dependencia y en la articulación orgánica de los seres humanos con la naturaleza y la tecnología, el desarrollo empresarial.

La psicología humanista.

Fundada por Abraham Maslow, en ella la jerarquía de necesidades o Pirámide de Maslow es la base para el desarrollo de una teoría psicológica propuesta en su trabajo de 1943, sobre la motivación humana, posteriormente ampliada. En su formulación de la jerarquía de las necesidades humanas y en su teoría, defiende que en la administración es conocer el comportamiento de las personas subordinadas para conformar una política que satisfaga las necesidades en los individuos de alguna organización empresarial.

Esta teoría ofrece un esquema orientador para el comportamiento del administrador, ya que está suficientemente bien estructurada y actualmente, es muy usada por las áreas, secciones y departamentos de recursos humanos en las empresas.

El hombre en el trabajo industrial.

Douglas McGregor de la escuela administrativa desarrolló la teoría de las relaciones humanas, sus enseñanzas pragmáticas han demostrado en la alta gerencia de las organizaciones, donde el ser humano es sujeto social que posibilita la apertura de una nueva concepción en las organizaciones, la necesidad de estudiar el lado humano de la organización. La perspectiva de McGregor, deja conocer su concepción humanista en los siguientes supuestos:

- 1) La aplicación de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar. Según circunstancias que pueden controlarse, el trabajo constituirá una fuente de satisfacción (en cuyo caso se realizará voluntariamente) o una fuente de castigos (entonces, se evitará si es posible).
- 2) El control externo y la amenaza del castigo no son los únicos medios de encausar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización. El hombre debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos a cuya realización se compromete.
- 3) El compromiso con los objetivos es función de las recompensas asociadas con su logro. Las más importantes de estas recompensas, por ejemplo la satisfacción de las que ya hemos llamado necesidades del yo y de la realización personal, pueden ser productos directos del esfuerzo desarrollado por lograr los objetivos de la organización.
- 4) El ser humano ordinario aprende en las debidas circunstancias, no sólo a aceptar sino a buscar responsabilidades. El rehuir las responsabilidades, la falta de ambición y el énfasis en la seguridad, generalmente son consecuencias de la experiencia y no características inherentemente humanas.

- 5) La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de las organizaciones, es amplia, no estrechamente definida en la población.
- 6) En las condiciones actuales de la vida industrial, las potencialidades intelectuales del ser humano se están utilizando sólo en parte.

McGregor, describió dos formas de pensamiento de los directivos en la alta dirección; la que denominó teoría X, considera a los subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza y teoría Y, basada en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. Según Rodríguez (2005), en las características de esta teoría se afirma que:

En la teoría X: El hombre corriente es indolente por naturaleza, trabaja lo menos que puede. Carece de ambición, detesta la responsabilidad y prefiere ser dirigido. Acostumbra a ser egocéntrico e indiferente a las necesidades organizativas. Por naturaleza se muestra resistente al cambio. Es de carácter crédulo no muy despierto y presa fácil del charlatán y del demagogo.

En la teoría Y: Los obreros no son por naturaleza pasivos o resistentes a las necesidades organizativas, se han vuelto, así como resultado de su experiencia en el seno de organizaciones diversas. La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad para asumir responsabilidad y la disposición para orientar el comportamiento hacia el objetivo organizativo, están presentes en los obreros. Es responsabilidad de la dirección hacer posibles que los obreros observen y desarrollen estas características humanas por sí mismos. La labor esencial de la dirección es la de aplicar condiciones organizativas y métodos de explotación tales que los obreros puedan alcanzar mejor sus objetivos orientando para ellos sus propios esfuerzos hacia los objetivos organizativos.

La relación humana y estructura organizacional.

La pensadora, Mary Parker Follett (1868 – 1933), fue una de la precursora de un nuevo concepto en el interior de las organizaciones empresariales desde la óptica en el comportamiento del hombre en relaciones humanas y de la estructura organizacional, por consiguiente, es la unión de administración científica y la solución de problemas administrativos, (Garzón Castrillon, 2010).

Las personas en las organizaciones son susceptibles de tratamiento científico; plantean que en los seres humanos, los principios científicos pueden ser la clave del éxito junto con el conocimiento coordinado, ordenado y sistematizado; por lo tanto, si es posible acumular, respecto a las relaciones humanas, el conocimiento logrado mediante la observación, la experimentación y el razonamiento sistemático, de la misma forma podemos coordinar, ordenar y sistematizar ese conocimiento con un mayor aporte a la concepción de la organización y la cooperación de sus componentes.

Por tanto, es posible afirmar que ninguna persona podría sentirse completa a no ser que formara parte de un grupo y que los humanos crecen gracias a sus relaciones con otros miembros de las organizaciones, en ese sentido los trabajadores y los patrones comparten un fin común como miembros de la misma organización, pero pensaba que la diferencia artificial entre los gerentes (que giraban las órdenes) y los subordinados (que aceptaban las órdenes) oscurecía su asociación natural.

El modelo fue un importante antecedente del concepto de que la administración significa algo más que lo que ocurre en una organización cualquiera. Desde la mirada a través de sus cuatro principios (Estrada Mejia, 2007):

- 1) Coordinar por medio de un contacto directo.
- 2) Coordinar el proceso de planeación.
- 3) Coordinar por medio de relaciones recíprocas; y
- 4) Coordinar en forma de proceso continuo.

Bifactorial en la empresa: teoría de la motivación – higiénica.

El pensador, Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el hombre se caracteriza por las necesidades que afectan de manera diversa su comportamiento, desde una óptica bifactorial:

Factores higiénicos: Estos factores permiten que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, pero no implica que generen la motivación necesaria

para la consecución de los objetivos. Entre otros se tienen a las condiciones de trabajo, supervisión recibida y salario.

Factores motivacionales: Representan la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización, con el objeto de alcanzar los resultados. Entre las cuales están: el grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso.

Es posible considerar que los postulados, son por un lado, la satisfacción del cargo en función del contenido o de actividades desafiantes y estímulos del cargo y pueden estar relacionados con factores de motivación y por otro lado el papel de la insatisfacción en el cargo donde se observa al ambiente, desde la supervisión, colegas y contexto donde se desarrolla su qué hacer.

Gestión Pública en América Latina y el Caribe.

En el 2014, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL - analizó la gestión pública de los países, especialmente los menos desarrollados, considerando que en éstos los bienes y servicios públicos dependen del Estado, así como el mantenimiento de la Ley y el orden, la defensa, la protección de los derechos de propiedad intelectual, el fomento de la equidad social, la prestación de servicios sociales, la redistribución de los recursos, la educación, la salud (p.42).

Para ello un Estado realiza diversas acciones como la inversión pública, la ejecución de programas públicos, la provisión de servicios públicos, la regulación normativa de sectores estratégicos como energía, transporte, seguridad alimentaria, el fomento e inversión en innovación, la orientación económica ofreciendo incentivos o concesiones de licencias y permisos comerciales, así como la fiscalización de la normativa para asegurar el bien común. Mediante estas acciones se busca el desarrollo socioeconómico de los países, el que dependerá de cómo se realizan estas acciones, las que equivalen a la gestión pública.

A los aspectos mencionados se agregaron en los últimos años, entre otros, la necesidad de protección ambiental, la integración económica, la igualdad de género, el desarrollo social y productivo, lo que ha demandado nuevas funciones

y mayores recursos, los que terminan siendo escasos para afrontar todas las funciones.

Por ser necesario aprovechar al máximo los escasos recursos públicos, es fundamental que los gobiernos cumplan con eficiencia la gestión de los programas públicos y el uso de recursos privados con fines públicos, para lograr que el Estado cumpla sus objetivos. Para cumplir las funciones que asume un Estado se define un conjunto de instituciones, normas y reglas que determinan la forma de gestionar los organismos y los recursos, teniendo un rol preponderante en el desarrollo de los países.

Por ello, la gestión de las organizaciones y los recursos públicos debe enfocarse en incrementar la calidad de la función pública, en disminuir la burocracia que distrae recursos y entorpece procesos y en la transparencia, elementos en los que se fundamenta un nuevo modelo de gestión pública orientada a los resultados, considerada relevante en la promoción de pactos sociales para la igualdad (CEPAL, 2014).

El ciclo de la gestión pública para el desarrollo.

Se enmarca en tres campos conceptuales complementarios: el concepto de la calidad de las finanzas públicas y las funciones de la política fiscal; internalización de los modelos conceptuales de la gestión por resultados; la lógica de la cadena de producción del sector público.

El concepto de la calidad de las finanzas públicas y las funciones de la política fiscal dentro de un Estado moderno, incluye los elementos de las finanzas públicas que garantizan un uso eficaz y eficiente de los recursos públicos, con el objeto de elevar el potencial de crecimiento de la economía y en el caso de América Latina y el Caribe, asegurar niveles crecientes de equidad distributiva. (CEPAL, 2011).

La internalización de los modelos conceptuales de la gestión por resultados, Marcel (2009). De acuerdo al BID y CLAD (2007) la gestión por resultados es un

...marco de referencia cuya función es la de facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público a fin de optimizarlo,

asegurando la máxima eficacia y eficiencia de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones.

Dos conceptos guían el rol de la administración y gestión pública: las nociones de costo/efectividad (Barnett, 2010) y el accountability o rendición de cuentas (Hunt, 2010, p.91). El primero, describe el compromiso explícito por garantizar que se obtuvieron los mejores resultados posibles con los recursos públicos gastados; la rendición de cuentas alude que el gobierno debe hacerse responsable de los resultados logrados producto de su accionar (responsabilización).

La lógica de la cadena de producción del sector público: tiene que ver con los efectos de las políticas públicas en la población objetivo, o ciudadanía. En las fases de producción relacionadas con insumos, procesos y productos. La organización pública tiene las atribuciones, competencias y responsabilidades directas para responder las preguntas de la medición y organización de los insumos para producir los resultados deseados: cuantos recursos se tienen para generar un volumen de productos y cuál es la mejor combinación de insumos (procesos) para obtener determinados productos (Armijo, 2011).

La gestión pública en el Perú.

Actualmente existe deficiencias en las prestaciones de los servicios públicos lo cual incide negativamente en la percepción de los ciudadanos sobre la gestión pública y consecuentemente sobre el desempeño del Estado; considerándose que esto es debido a un sistema deficiente con un mal diseño de la estructura organizacional; así mismo, por el desarrollo inadecuado de procesos de producción de bienes y servicios públicos, la insuficiente infraestructura de equipamiento y gestión logística, inadecuada política y gestión de recursos humanos, limitada evaluación de resultados e impactos, carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y conocimiento; considerándose que parte de ello es consecuencia de una débil articulación intergubernamental e intersectorial.

En el Perú han sido realizados diversos esfuerzos por mejorar la gestión pública, pero que no han respondido a una estrategia común, habiéndose desarrollado de manera aislada y desarticulada, por lo que no han generado resultados favorables en el desempeño del Estado.

En el país, la secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros dirige el proceso de modernización de la gestión pública, siendo su personal responsable de coordinar las actividades vinculadas al componente de gobernanza pública orientado al fortalecimiento institucional, de modernización de la gestión pública, de mejorar la calidad de los servicios y las políticas públicas; esta secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros (SGP), está impulsando un proceso de modernización de la gestión pública a fin de promover en el Perú una administración pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos.

En ese sentido, la modernización de la gestión pública es un proceso de mejora continua y permanente a fin de que Estado responda las necesidades y expectativas de la ciudadanía, introduciendo mecanismos más transparentes y eficientes, enfocados a mejorar los procesos de provisión de bienes y servicios.

Con ese propósito, la SGP inició la formulación concertada de la política nacional de modernización de la gestión pública (PNMGP), proceso que involucró a una serie de actores y un conjunto de esfuerzos. El proceso comenzó con la elaboración del “marco conceptual sobre reforma y modernización del Estado”, así como con la realización de un “diagnóstico sobre la situación de la reforma y modernización del Estado en el Perú”. Los lineamientos de la PNMGP fueron presentados en el seminario internacional “Modernización de la Gestión Pública en el Perú” organizado por la SGP.

La presente PNMGP, como principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú, establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público, al servicio de los ciudadanos y del desarrollo del país. Está dirigida a todas las entidades públicas del poder ejecutivo nacional, organismos autónomos, así como a los gobiernos regionales y locales, sin afectar las autonomías que les confiere la Ley, entidades todas que están llamadas a formular planes y emprender acciones de

modernización de su gestión a fin de mejorar su desempeño al servicio de los ciudadanos.

Dimensiones de la gestión pública.

Dimensión 1: Eficiencia.

Según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “la eficiencia se puede conceptualizar como producir o contratar la mayor cantidad con el nivel de recursos del que se dispone y se materializa a través de productividad, rendimiento, capacidad e integridad” (p. 71).

De acuerdo a Andía (2016), “es referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para este fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido” (p. 311).

La eficiencia tiene que ver con el uso racional, transparente, honesto, y técnico de los recursos del Estado, es decir sin desperdicios de los recursos en gastos innecesarios, que no están articulados al cumplimiento de metas a la realización de objetivos, al desarrollo de actividades y al desarrollo de las tareas de la administración del Estado.

Recursos.

Para Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “son los recursos públicos que se asignan a los programas, proyectos y otras actividades estratégicas incluidos en el universo del presupuesto público que vincula la asignación de recursos a los productos y resultados a obtener”. (p. 61).

Procesos.

Comprenden el conjunto de actividades (procesos y procedimiento) interrelacionados entre sí, que tienen un propósito, obtener productos, y están orientados a la gestión de los recursos públicos asignados a los programas, proyectos y otras actividades inherentes a las funciones, atribuciones y competencias de las entidades públicas, que contribuyen de manera transversal e indivisible al logro de los objetivos y resultados de la gestión pública. (Álvarez, Hiromoto y Álvarez, 2016, p. 61).

Productos.

Conjunto articulado de bienes y/o servicios que recibe la población beneficiaria con el objetivo de generar un cambio. Los productos son la consecuencia de haber realizado, según las especificaciones técnicas, las actividades correspondientes en la magnitud y el tiempo previstos. (Álvarez, Hiromoto y Álvarez, 2016, p. 61).

Dimensión 2. Resultados.

Son los cambios cuantitativos o cualitativos que ocurren en los programas estratégicos incluidos en el universo del presupuesto por resultados respecto a la situación inicial, éste cambio da cuenta de conexiones causales entre recursos invertidos, actividades y procesos planificados y resultados esperados. (Álvarez, Hiromoto y Álvarez, 2016, p. 61).

Orientación al ciudadano.

Para Álvarez, Hiromoto y Álvarez, R. (2016), “todas las entidades están al servicio del ciudadano o destinatario de bienes y servicios y dependen de él, en consecuencia. Deben comprender sus necesidades actuales y futuras, satisfacer sus requisitos y esforzarse en exceder sus expectativas”. (p. 32).

Gestión por resultados.

Estrategia de gestión que se centra en el uso adecuado de los recursos, en el desempeño de los procedimientos de selección y el logro de productos en las mejores condiciones de calidad, precio y oportunidad, en el efecto de los resultados por el cumplimiento del plan anual de contrataciones, a fin de optimizarlo asegurando la máxima eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones. (Álvarez, Hiromoto y Álvarez, 2016, p. 20).

Dimensión 3. Modernización.

El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de

manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. (Andía, 2016, p. 37).

Gestión por procesos.

Este enfoque hace énfasis en la medición, a través de indicadores operacionales, de gestión y de resultados, que se orientan desde los fines organizacionales y se basan en determinaciones cuantitativas y cualitativas de impactos sobre ambientes y/o poblaciones estructuradas, así como en la satisfacción ciudadana. (Andía, 2016, p. 33).

Gobierno abierto.

Un nuevo modelo de relación entre los gobernantes, las administraciones públicas y la sociedad, basado en la transparencia, la apertura, la colaboración y orientado a la participación de los ciudadanos tanto en el diseño como en la implementación de las políticas públicas. (Andía, 2016, p. 40).

Gobierno electrónico.

El gobierno electrónico es la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al funcionamiento del sector público, con el objetivo de incrementar la eficiencia, la transparencia y la participación ciudadana.

Es a través de un enfoque innovador, como el gobierno electrónico usa las TIC como elemento de apoyo y pone el énfasis en el desarrollo de un buen gobierno. Se busca alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia en el quehacer gubernamental, mejorando los procesos y procedimientos del gobierno, aumentando la calidad de los servicios públicos, incorporando más y mejor información en los procesos decisorios y facilitando la coordinación entre las diferentes instancias de gobierno. (Andía, 2016, p. 40).

1.2.2 Conducta ética en la función pública.

De acuerdo con Andía (2016), ética “es el conjunto de valores morales que permiten a la persona adoptar decisiones y tener un comportamiento correcto en las actividades que le corresponde cumplir en las entidades” (p. 15).

Concepto de ética.

Ética y moral.

Es común confundir a la ética con la moral, es decir con un conjunto de prescripciones, pautas obligatorias, que obedecen a un modelo de humanidad. Pero la ética a diferencia de la moral, no se atiene a una imagen de hombre como ideal por un grupo social determinado.

Pasar de la moral a la ética requiere de una reflexión filosófica, entendiéndose que la moral sólo en forma mediata orienta la conducta del hombre. La ética, tiene que ocuparse de “lo moral”, sin limitarse a una moral determinada. La reflexión ética constituye un metalenguaje filosófico con respecto al lenguaje moral y por lo tanto no es objeto de la ética aumentar el número de prescripciones morales. No es su objetivo introducir nuevos contenidos morales, sino proporcionar aquel procedimiento lógico que permita discernir cuándo un contenido conviene a la forma moral.

Justificar racionalmente las pretensiones formales de la moralidad, mediante juicios que sólo la realidad moral descubre, es la tarea que confiere a la ética un lugar entre los saberes como saber autónomo. Sin embargo, que la ética no tenga por objeto dar prescripciones morales, no implica que los conceptos mediante los cuales concibe su objeto, formen juicios carentes de sentido.

La tarea de la ética consiste en esclarecer la razón suficiente de la moralidad, es decir, su fundamento a la luz de los fines, por ello es necesaria su inserción en la filosofía. El quehacer ético consiste, pues, en acoger el mundo moral en su especificidad y en dar reflexivamente razón de él, con objeto de que los hombres crezcan en saber acerca de sí mismos y, por lo tanto, en libertad.

A pesar de todas las heterogeneidades, a pesar del derecho a la diferencia, existe una base moral común a la que el momento histórico no está dispuesto a

renunciar en modo alguno y que, a su vez, justifica el deber de respetar las diferencias. A la altura de este tiempo, la base de la cultura que se va extendiendo de forma imparable, hasta el punto de poder considerarse como sustento universal para legitimar y deslegitimar instituciones nacionales e internacionales, es el reconocimiento de la dignidad del hombre y sus derechos; el techo de cualquier argumentación práctica continúa siendo aquella afirmación kantiana de que el hombre y en general todo ser racional, existe como fin en sí mismo.

Tendencias éticas actuales: Principales teorías.

Utilitarismo.

Es la más antigua de las doctrinas éticas. Su nacimiento se ubica en la Grecia de Epicuro, en una época de crisis sociopolítica la pregunta moral que identifica a esta teoría es: ¿qué ha de hacer el hombre para ser feliz?

Esta pregunta no es exclusiva del epicureísmo, pero la respuesta sí es característica de esta escuela: puesto que lo que de hecho mueve a cualquier hombre a actuar es el deseo de placer y la huida del dolor, la felicidad se identifica con el placer: la bondad de una acción se mide por la cantidad de placer que puede proporcionar.

De este modo, el utilitarismo epicúreo se configura como un hedonismo individualista, cuya fundamentación descansa en una constatación psicológica: que el móvil de la conducta de los seres vivos es el placer, de lo que se infiere que la felicidad consiste en el máximo placer posible.

Marxismo-leninismo.

Aun cuando no existe acuerdo entre los marxistas-leninistas en relación con el problema del origen de la moral, la versión más aceptada lo sitúa en un cambio histórico objetivo y subjetivo a la vez. Los primeros estadios de la sociedad remitirían a una moral gregaria, en la cual el hombre depende exclusivamente de la naturaleza y se encuentra totalmente determinado por ella.

Un cambio objetivo (el desarrollo de las fuerzas productivas y el nacimiento de la división del trabajo) abre el valor y significado del hombre como individuo, ya no necesita del grupo para sobrevivir físicamente y, por tanto, aparece la división

del trabajo. Este cambio en el lugar objetivo del individuo genera a su vez un cambio subjetivo o de conciencia: aparece el sentimiento de individualidad, la capacidad de aproximarse a la realidad analítico-críticamente y de valorar.

Esta nueva situación comporta una nueva necesidad social: conciliar la conducta del individuo con los intereses del todo social, como necesidad de superar la contradicción entre los intereses del individuo y del todo. Una respuesta a esta necesidad social es la moral que, nacida en una época determinada, sólo puede desaparecer cuando también desaparezcan las contradicciones entre personalidad y sociedad.

La ética del marxismo-leninismo coincide con las restantes éticas dominantes en nuestro tiempo en ser normativa, en buscar la satisfacción de los intereses sociales, en identificar los intereses morales con los intereses objetivos y éstos a su vez con los intersubjetivos, pero también se encuentra con dificultades. Dos problemas son los que más se les ha remarcado a los eticistas de esta corriente: el problema de la libertad y el del acceso a la verdad moral.

Ética dialógica o del discurso.

Concepción que pretende fundamentar la democracia en forma integral. Posee una fuerte raíz deontológica y kantiana pero extendida a un concepto social de intersubjetividad. La ética dialógica tiene sus raíces en la tradición del diálogo socrático y coincide con ser una ética normativa.

Las éticas del diálogo hablan también de satisfacer necesidades e intereses, pero recuperan el valor del sujeto por otro camino: como interlocutor competente en una argumentación.

Si bien las necesidades e intereses de los hombres constituyen el contenido de la moral, con esto no queda claro cuál es la forma de la moral, cómo decidir moralmente qué intereses deben ser satisfechos prioritariamente, cuál es el criterio que determina si una decisión al respecto es moralmente correcta.

Las éticas dialógicas consideran que son los sujetos humanos quienes tienen que configurar la objetividad moral. La objetividad de una decisión moral no consiste en la decisión objetivista por parte de un grupo de expertos sino en la decisión intersubjetiva de cuantos se encuentran afectados por ella. Son pues los

afectados quienes tienen que decidir qué intereses deben ser primariamente satisfechos, pero para que tal decisión pueda ser racional, argumentable, no dogmática, el único procedimiento moralmente correcto para alcanzarla será el diálogo que culmine en un consenso entre los afectados.

Las éticas dialógicas tienen que suponer como criterio de la verdad moral una situación ideal de diálogo, expresiva de una forma ideal de vida, en la que se excluya la desfiguración sistemática de la comunicación, se distribuyan simétricamente las oportunidades de elegir y realizar actos de habla y se garantice que los roles de diálogo sean intercambiables.

La ética dialógica incluye los supuestos que quienes argumentan hacen una opción por la verdad, lo cual significa que la argumentación es imposible sin una opción moral; que esta opción sólo resulta coherente si quienes optan postulan una comunidad ideal de argumentación, en la que la comprensión entre los interlocutores será total; que de este postulado se deriva un imperativo: promover la realización de la comunidad ideal de argumentación en la comunidad real.

Ética de la liberación.

Nacida en América Latina como forma de revertir las posiciones morales que justificaran la posición geopolítica regional, las llamadas éticas de la liberación se basan tanto en la experiencia como en la concreción. Adoptan los principios de las restantes escuelas éticas y entienden que sin principios éticos como el carácter de fin y no de medio la persona, la necesidad de poner fin a las relaciones en las cuales el hombre resulta humillado y esclavizado (Marx) y si no se admite que son precisamente los afectados por una norma quienes en forma consensuada se encuentran legitimados para decidir, entonces no podemos considerar éticos principios que precisamente tienen que ver con la liberación de comunidades sometidas o bien reconocer la dignidad por excelencia del otro.

Como movimientos históricos destacan con la experiencia, la necesidad de que sean precisamente los desprotegidos y vulnerables regionales quienes decidan por ser los afectados y que los imperativos y virtudes morales se pongan al servicio de los pobres. De esta forma la explotación sufrida en la propia región es la que ilumina el proyecto hacia la utopía. Reclama asimismo la obligación

moral a comprometerse en forma concreta por parte de aquellos agentes más valiosos de la cultura y postula que cualquier diálogo grupal o nacional que no tenga en cuenta los intereses de los mundialmente afectados, que no acepte en su seno como interlocutores igualmente facultados a cuantos van a sufrir las consecuencias de la decisión, es inmoral, inhumano por naturaleza y expresa una forma de vida inmoral e inhumana por naturaleza.

Principios, valores y normatividad.

Leclére (2009), considera que, tanto en el Código de Ética de la Función Pública, como en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y en otras normas, se aprecia claramente la voluntad de que el proceso de modernización de la gestión del Estado se oriente bajo principios y valores éticos.

Así, la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, cuyo objeto es “establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado”, trata temas vinculados con los principios y valores éticos que deben inspirar este proceso.

En la misma línea que la norma anterior, de resaltar los principios y valores que orientan la modernización del Estado y promover un ejercicio ético de la función pública, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo señala que este Poder se sustenta en los siguientes principios:

Principio de Servicio al Ciudadano, según el cual, las entidades que conforman este Poder están al servicio de las personas y de la sociedad, por lo que deben asegurar que su actividad se realice con arreglo a eficacia, eficiencia, simplicidad, sostenibilidad ambiental, predictibilidad, continuidad, rendición de cuentas, prevención y celeridad.

Principio de Inclusión y Equidad, promoviendo la incorporación económica, social, política y cultural de los grupos sociales excluidos y vulnerables y de las personas con discapacidad, así como la igualdad de todas las personas en el acceso a las oportunidades y beneficios que se derivan de la prestación de los servicios y la actividad pública en general.

Principio de Participación y Transparencia, conforme al cual, las personas tienen derecho a vigilar y participar en la gestión del Poder Ejecutivo, de acuerdo a los procedimientos establecidos por Ley, por lo que sus entidades deben actuar de manera que las personas tengan acceso a información.

Principio de Organización e Integración, según el cual, las entidades que conforman el Poder Ejecutivo deben evitar la duplicidad y superposición de funciones y coordinar y cooperar de manera continua y permanente con los gobiernos regionales y locales.

Por su parte, el Código de Ética de la Función Pública establece que los principios a los que debe sujetar su actuación el servidor público son: respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad y lealtad al Estado. El código establece también los deberes de la función pública, las prohibiciones éticas de los empleados públicos y las definiciones que deberán tomarse en cuenta para la aplicación del código y su reglamento.

La ética pública es definida como “el desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública”, la que, a su vez, es definida como “toda actividad temporal o permanente, remunerada u ordinaria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.

A través de una Directiva (Directiva N° 001-2009), se han establecido los lineamientos para la promoción del código de ética de la función pública en las entidades que conforman el poder ejecutivo. Allí se señala que la promoción de este código está a cargo de la secretaría general de cada institución o quien haga sus veces. Se dispone la conformación de grupos de trabajo para el fomento de la ética, encargados de difundir el código al interior de cada dependencia y se indican las actividades que deberán desarrollarse con ese objeto:

- 1) Entregar a cada servidor público, cualquiera sea la modalidad de su contratación, un ejemplar del código y su reglamento, junto con una declaración que confirme que ha leído dichas normas y se compromete a observarlas. Igual deberá procederse con cada nuevo servidor público.

- 2) Colocar en el periódico o panel informativo y en zonas visibles de cada oficina un impreso con los principales contenidos del código y su Reglamento, según modelo adjunto a la Directiva.
- 3) Un link en el portal web de la entidad con los principales contenidos del código y su reglamento, así como las versiones íntegras de ambos.
- 4) Jornadas informativas y de socialización, trimestrales, sobre la importancia del código y las sanciones que acarrea su incumplimiento.

Transparencia y acceso a la información pública.

La transparencia en la gestión pública, la vigilancia ciudadana, el acceso a la información pública y la rendición de cuentas son consustanciales para el desarrollo de una sociedad democrática y para desterrar la “cultura del secreto”, tan arraigada en nuestra administración pública. La vigencia de esta cultura favorece la corrupción y dificulta su erradicación.

Las personas tienen derecho a exigir se les informe sobre los resultados de la gestión de los asuntos públicos y los servidores y funcionarios públicos tienen la obligación de rendir cuentas de esta gestión. Se puede decir que un Estado es transparente cuando además de contar con normas, procedimientos y mecanismos que garantizan el acceso de las personas a la información pública, sus funcionarios y servidores cumplen con la obligación de facilitar el ejercicio de este derecho al brindar información oportuna, completa y veraz a quienes la solicitan.

El derecho de acceso a la información pública implica también que los servidores y funcionarios públicos brinden la información que resulte pertinente a las personas que realizan trámites o requieren sus servicios. Obtener una información que podría ser proporcionada en ese momento, no debería requerir, necesariamente, presentar una solicitud formal y sujetarse al procedimiento y plazos establecidos en la Ley de transparencia y acceso a la información pública y su reglamento.

En todo caso, es obligación de los servidores públicos, como parte del servicio que brindan, explicar al solicitante las razones por las que ello no es posible en el caso concreto. Sin olvidar que dicha Ley establece que “las

entidades de la administración pública permitirán a los solicitantes el acceso directo y de manera inmediata a la información pública durante las horas de atención al público.” La defensoría del pueblo señala que, de acuerdo a las quejas presentadas por los ciudadanos en sus oficinas en el país (Defensoría del pueblo, 2009), “los problemas constantes sobre el ejercicio del derecho a la información pública continúan siendo los mismos:

- 1) La falta de designación del funcionario responsable de brindar información.
- 2) La falta de incorporación del procedimiento de acceso a la información pública en el TUPA.
- 3) Los cobros excesivos para acceder a la información pública.
- 4) El incumplimiento del plazo legal para entregar información.
- 5) La exigencia de requisitos no previstos en la norma.
- 6) La renuencia a entregar información pública por una inadecuada interpretación de las excepciones o una invocación de excepciones no previstas en la normatividad” Resulta preocupante, como señala la Defensoría del Pueblo, que esos problemas se presenten principalmente en los gobiernos regionales y locales, dado que están asumiendo nuevas competencias y funciones sectoriales en el marco del proceso de descentralización.

Revertir los problemas que se presentan en este campo requiere del aporte del Estado y la sociedad en su conjunto, pues se debe insistir en la capacitación tanto de funcionarios y servidores públicos como de la población, porque no todos conocen que el acceso a la información pública es un derecho y no una gracia o favor que les conceden los empleados públicos.

Corresponde a los afectados denunciar las conductas arbitrarias de los servidores y empleados públicos que impidan el ejercicio de este derecho, pues según la Ley, si éstos incumplen sus disposiciones serán sancionados por la comisión de falta grave, pudiendo incluso ser denunciados penalmente por la comisión del delito de abuso de autoridad.

También es necesario perfeccionar la normatividad vigente sobre la materia, para lo cual existen propuestas de la defensoría del pueblo, la presidencia del consejo de ministros, el consejo de la prensa peruana, el instituto prensa y sociedad, el grupo propuesta ciudadana y otras instituciones públicas y de la sociedad civil. Igualmente se requiere crear procedimientos y mecanismos que ayuden a la implementación de la Ley.

En el cuarto objetivo del acuerdo nacional y en la vigésimo cuarta, vigésimo sexta y vigésimo novena políticas de Estado de dicho Acuerdo, se asumen, entre otros, los siguientes compromisos:

- 1) La construcción de un Estado eficiente, transparente y descentralizado
- 2) La implementación de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas que faciliten el control ciudadano y la erradicación de la corrupción
- 3) El incremento de la cobertura, calidad y celeridad en la atención de trámites
- 4) La promoción de una cultura de transparencia, rendición de cuentas y difusión de los actos del gobierno que elimine la cultura del secreto.

Ley del código de ética de la función pública.

Capítulo I: de la función pública.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Los principios, deberes y prohibiciones éticos que se establecen en el presente código de ética de la función pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la administración pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente código. Para los fines de la presente Ley se entenderá por entidad o entidades de la administración Pública a las indicadas en el artículo 1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incluyendo a las empresas públicas.

Concordancias: D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento, Art. 2

Artículo 2.- Función pública.

A los efectos del presente código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por

una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Artículo 3.- Fines de la función pública.

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la constitución política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Artículo 4.- Servidor público.

4.1 A los efectos del presente código se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado.

4.2 Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

4.3 El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

Concordancias: D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento, Art. 2

Artículo 5.- Interpretación y consultas.

5.1 La presidencia del consejo de ministros es la entidad encargada de dictar las normas interpretativas y aclaratorias del presente código.

5.2 En caso de duda con relación a una cuestión concreta de naturaleza ética, la entidad correspondiente deberá consultar a la presidencia del consejo de ministros.

Capítulo II principios y deberes éticos del servidor público.

Concordancias: D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento, Art. 5

Artículo 6.- Principios de la Función Pública.

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto: Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. Lealtad y obediencia: Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
7. Justicia y equidad: Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
8. Lealtad al Estado de derecho: El funcionario de confianza debe lealtad a la constitución y al Estado de derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto es causal de cese automático e inmediato de la función pública. Concordancias: D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento, Art. 6

Artículo 7.- Deberes de la función pública.

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones. Concordancias: R. de Alcaldía N° 061-2006-MPL (Aprueban Directiva sobre la neutralidad y transparencia de los servidores públicos de la Municipalidad durante procesos electorales del año 2006) R.M. N° 0806-2006-IN-0301 (Aprueban Directiva "Normas para asegurar y garantizar la neutralidad de los empleados públicos civiles del Ministerio del Interior y del personal de la Policía Nacional del Perú durante el Proceso Electoral General del Año 2006").
2. Transparencia debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
3. Discreción debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. Ejercicio adecuado del cargo con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
5. Uso adecuado de los bienes del Estado debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
6. Responsabilidad todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar

aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Concordancias: R. N° 437-2002-SUNARP-SN D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento, Art. 6

Capítulo III prohibiciones éticas del servidor público.

Artículo 8.- Prohibiciones éticas de la función pública.

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener intereses de conflicto

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener ventajas indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

3. Realizar actividades de proselitismo político

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

Concordancias: R.M. N° 0806-2006-IN-0301 (Aprueban Directiva "Normas para asegurar y garantizar la neutralidad de los empleados públicos civiles del Ministerio del Interior y del personal de la Policía Nacional del Perú durante el Proceso Electoral General del Año 2006")

4. Hacer mal uso de información privilegiada

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña,

ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

5. Presionar, amenazar y/o acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas. Concordancias: D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento, Art. 6 R.M. N° 028-2006-PRODUCE, Prohibiciones

Capítulo IV incentivos, sanciones y procedimiento.

Artículo 9.- Órgano de la alta dirección.

9.1 El órgano de la alta dirección de cada entidad pública ejecuta, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el presente código.

9.2 El órgano de la alta dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos. En ese sentido, dicho órgano está encargado de:

- a) Difundir el código de ética de la función pública.
- b) Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos a los servidores públicos que cumplan con los principios, deberes y obligaciones del presente código y respeten sus prohibiciones.
- c) Desarrollar campañas educativas sobre las sanciones para los servidores públicos que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente código.

Concordancias: D.S. N° 033-2005-PCM, Reglamento, Art. 21 y 22 R.M. N° 550-2007-MTC-01

Artículo 10.- Sanciones.

10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente código, generándose responsabilidad pasible de sanción. 10.2 El reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las

normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada.

10.3 Las sanciones aplicables por la transgresión del presente código no exime de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad.

Artículo 11.- Obligación de comunicar transgresión del código.

Todo servidor público que tenga conocimiento de cualquier acto contrario a lo normado por el presente código tiene la obligación de informar a la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios de la entidad afectada, o al órgano que haga sus veces, para la conducción del respectivo proceso, bajo responsabilidad.

Artículo 12.- Procedimiento.

Las entidades públicas aplicarán, contando con opinión jurídica previa, la correspondiente sanción de acuerdo al reglamento de la presente Ley, al Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, cuando corresponda, y a sus normas internas.

Artículo 13.- Registro de sanciones.

13.1 Amplíese el contenido del registro nacional de sanciones de destitución y despido, establecido en el artículo 242 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, y anótese en él las sanciones producidas por la transgresión del presente código.

13.2 El Registro deberá contener los datos personales del servidor, la sanción impuesta, el tiempo de duración y la causa de la misma.

13.3 La inscripción en el registro tiene una duración de un año contado desde la culminación de la sanción.

Disposiciones complementarias y finales

Primera. - Integración de procedimientos especiales

El código de ética de la función pública es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes en cuanto no lo contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales.

Segunda. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros, reglamenta la presente Ley en un plazo máximo de 90 días a partir de su vigencia.

Es importante mencionar que con el código de ética de la función pública, se busca contribuir con el fortalecimiento de la confianza en la administración pública, buscando la transparencia en el ejercicio de la función, así como a la mejora de la gestión y de la relación con los usuarios de los servicios.

Dimensiones de la conducta ética.

Del Artículo 8 de La Ley del código de ética de la función pública donde se establecen las prohibiciones éticas de la función pública, se consideró analizar los intereses de conflicto, las ventajas indebidas y el uso de información privilegiada, por su evidente vinculación con las decisiones que determinan la adjudicación en las contrataciones.

Dimensión 1. Intereses de conflicto.

No es comportarse éticamente si se busca “mantener relaciones o aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo”. (Andía, 2016, p. 18).

Dimensión 2. Ventajas indebidas.

No es ético “obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia”. (Andía, 2016, p. 18).

Dimensión 3. Información privilegiada.

Es inadecuado participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés. (Andía, 2016, p. 18).

1.2.3. Adjudicación de contrataciones no reglamentadas.

Álvarez, Hiromoto y Álvarez, (2016, p. 874), son aquellas compras de bienes, servicios y consultorías no programables en el plan anual de contrataciones – PAC, que se realizan mediante adjudicaciones sin procedimientos, no encontrándose sujetas al cumplimiento de los requisitos de la Ley y del Reglamento de Contrataciones del Estado, así como de no desarrollar ningún procedimiento de selección, pero sí cumplir con el requerimiento de inscripción del Registro Nacional de Proveedores salvo en aquellas contrataciones con montos iguales o menores a una unidad impositiva tributaria.

Sistemas de compras públicas.

Siendo responsabilidad de la gestión pública, el asegurar la calidad y oportunidad de los bienes y servicios, con el fin de que cumplan su función en tiempo y forma, se necesita de la gestión de los recursos materiales, la cual implica procesos de compra, venta y manejo de los recursos públicos, bajo los principios de eficiencia y transparencia.

Lo anterior es posible de medir mediante el uso de indicadores relacionados a la integridad en el manejo de las compras públicas, como por ejemplo, el “porcentaje del gasto de compras públicas adjudicado a través de un proceso concursable”; el “porcentaje del gasto público ejecutado mediante sistemas de compras públicas”, o el “porcentaje del gasto en compras públicas respecto al PIB”; indicadores para los cuales no se cuenta con información sistematizada a nivel internacional que permita evaluar en detalle este aspecto.

Contrataciones públicas.

Constituyen un proceso sistemático e instrumental a través del cual las entidades públicas ejecutan una función administrativa importante y primordial del Estado, para el cumplimiento de sus objetivos y que le permita alcanzar sus fines y metas programadas, cuyos resultados deben redundar en beneficio de la ciudadanía.

Este proceso tiene como actividad principal la contratación de bienes, servicios y obras a través del desarrollo de procedimientos de selección que incluyen previamente su planificación y concluyen con la formalización del

contrato y la conformidad y liquidación de la prestación contratada. (Álvarez, Hiromoto y Álvarez, 2016, p. 49).

Las contrataciones públicas es una norma especial dado que está inmersa en la esfera administrativa y por tal pertenece al derecho administrativo. La Ley de Contrataciones del Estado, indica que “el órgano encargado de las contrataciones es aquel órgano o unidad orgánica que realiza las actividades relativas a la gestión del abastecimiento al interior de la Entidad, incluida la gestión administrativa de los contratos”.

La contratación pública se encuentra regulado o normado por la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225 y su Reglamento con Decreto Supremo N° 350-2015-EF.

De acuerdo al artículo 22 del reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, el órgano encargado de las contrataciones tiene a su cargo:

- 1) La subasta inversa electrónica
- 2) La adjudicación simplificada para bienes, servicios en general y consultoría en general.
- 3) La comparación de precios y
- 4) La contratación directa

Toda entidad podrá designar un comité de selección para los procedimientos de selección de subasta inversa electrónica y adjudicación simplificada, pero tratándose de obras y consultoría de obras siempre debe designarse un comité de selección.

La Ley de Contrataciones del Estado, también menciona que “los comités de selección son órganos colegiados encargados de seleccionar al proveedor que brinde los bienes, servicios u obras requeridos por el área usuaria a través de determinada contratación”.

Es preciso mencionar que, los comités de selección tienen a cargo los procedimientos de selección el cual se encargarán de la preparación, conducción, realización hasta la culminación, utilizando obligatoriamente documentos estándar que aprueba el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.

En ese sentido, de acuerdo al artículo 22 del reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, el comité de selección tiene a su cargo la Licitación pública, el Concurso público, la selección de consultores individuales y en la subasta electrónica y adjudicación simplificada, de considerar necesario designará a un comité de selección.

Es importante indicar, que la Ley tiene por finalidad maximizar el valor de los recursos públicos bajo el enfoque de gestión por resultados, es decir privilegiar los resultados, el cumplimiento los objetivos y metas que tienen las instituciones públicas a fin de que la sociedad sea el único beneficiario a través de bienes, servicios y obras.

Adjudicación de contrataciones no reglamentadas.

Son los supuestos que se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado; sin embargo, el OSCE puede supervisar de forma selectiva o aleatoria que estas contrataciones se realicen en concordancia con los principios de la Ley de Contrataciones del Estado y que se hayan ejecutado enmarcadas dentro de los siguientes supuestos:

- 1) Las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a ocho unidades impositivas tributarias vigentes al momento de la transacción.
- 2) La contratación de servicios públicos, siempre que no exista posibilidad de contratar con más de un proveedor.
- 3) Los convenios de colaboración y otros de naturaleza análoga, suscritos entre entidades.
- 4) Las contrataciones realizadas de acuerdo con las exigencias y procedimientos específicos de una organización internacional.
- 5) Las contrataciones que realice el Estado peruano con otro Estado.
- 6) Las contrataciones realizadas con proveedores no domiciliados en el país.

En particular, en el literal a) del artículo 5 de la Ley de Contrataciones señala que, las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a ocho unidades impositivas tributarias vigentes al momento de la transacción están excluidas del ámbito de la Ley y el reglamento. Estas contrataciones son las más utilizadas por las entidades, es por eso que la finalidad de la Ley de

Contrataciones del Estado se enfoca por una gestión por resultados, al darle mayor flexibilidad, mayor celeridad a estas contrataciones, pero sujetándose a labores de supervisión por parte del OSCE, a través de registro en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado verificando si estas compras están incurriendo en fraccionamiento, es decir evitar la aplicación de Ley de Contrataciones.

Dimensiones de la adjudicación de las contrataciones no reglamentadas.

Dimensión 1. Transparencia.

De acuerdo a Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “las entidades proporcionen información clara y coherente y que el proceso de contratación se desarrolle bajo condiciones de igualdad de trato, objetividad e imparcialidad respetando las excepciones establecidas en el ordenamiento jurídico”. (p. 88).

Las instituciones públicas estas obligadas a brindar información clara y precisa sobre los procesos de selección que convoquen para la compra de bienes, la contratación de servicios o la ejecución de obras, permitiendo que haya una adecuada competencia entre los proveedores al tener reglas claras y precisas, de esta manera todos los proveedores van a poder ofertar sus mejores propuestas ello en beneficio de la población que se va hacer finalmente la beneficiada.

Igualdad de trato.

De acuerdo a Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes nos sean tratadas de manera idéntica, con una justificación objetiva, y razonable, favoreciendo el desarrollo de la competencia efectiva de proveedores”. (p. 88).

Dimensión 2. Sostenibilidad.

De acuerdo a Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “que en el diseño y desarrollo de los procesos de contratación se consideren criterios y prácticas que permitan contribuir tanto a la protección medioambiental como social y al desarrollo humano”. (p. 88).

Dimensión 3. Equidad.

De acuerdo a Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “las prestaciones y derechos de las partes guarden una razonable relación de equivalencia y proporcionalidad, sin perjudicar las facultades que corresponden al Estado en la gestión del interés general”. (p. 88).

Debe de haber una perfecta equivalencia entre las prestaciones a cargo del proveedor o contratista y el Estado, por lo que el Estado no debe pagar más de lo que ha realizado el contratista, ni el contratista efectuar más de lo que efectivamente le corresponde, por lo que debe de haber siempre una razonable equivalencia entre ambas partes.

Prestaciones: De acuerdo a Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “la entrega del bien, la realización del servicio o la ejecución de la obra, cuya contratación se regula en la Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento”. (p. 98).

Libertad de concurrencia: De acuerdo a Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), “las entidades promueven el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación”. (p. 88).

Las instituciones públicas promueven la participación de postores en los diversos procedimientos de selección, dejando de lado medidas que restrinjan la participación de estos proveedores, también es importante porque prohíbe que se establezcan formalidades costosas e innecesarios que no permitan que los postores participen en estos procedimientos de selección.

1.3 Justificación

La investigación fue planteada de acuerdo a los preceptos del paradigma positivista, en tal sentido el análisis que se realizó de un hecho social, fue percibido como una realidad concreta, objetiva y externa al investigador. El conocimiento obtenido respecto a la influencia de la gestión y la conducta ética fue de naturaleza objetiva, medible en alguna forma y cuya validez provino de la contrastación de hipótesis; en suma, fue demostrable empíricamente. Asimismo, se buscó alcanzar el conocimiento sobre el hecho, en forma deductiva, buscando insertar el hecho en teorías o leyes más generales, que permitirán explicar su ocurrencia.

Justificación teórica

El desarrollo de la investigación necesitó de la revisión de investigaciones que la han antecedido, así como el precisar los conceptos que se asumieron, sobre el nivel de gestión pública, conducta ética en la función pública y adjudicaciones de contrataciones no reglamentadas.

Las teorías sobre gestión pública y sobre ética, han servido para fundamentar los procesos de operacionalización de las variables; estos conocimientos teóricos permitieron el análisis empírico sobre las variables en un proceso y contexto definido, que para el caso fue el proceso de adjudicación llevado a cabo por el órgano encargado de las contrataciones, de la oficina ejecutiva de logística. El propósito fue incrementar en la teoría, el conocimiento disponible sobre el hecho analizado, como consecuencia del análisis de la información recogida al tratar de explicar su ocurrencia.

Para ello fue necesaria la construcción de una estructura teórica, que representa una perspectiva particular en el abordaje del estudio de la gestión pública y de la conducta ética en los procesos de adjudicación de contrataciones. Esta estructura pretendió constituirse en el aporte teórico de esta investigación.

Justificación metodológica

El aporte metodológico del presente estudio estriba en el desarrollo de los procesos de operacionalización que permitieron medir y analizar empíricamente a las variables en estudio, las mismas que representan un enfoque particular sobre el hecho en estudio.

Asimismo, la construcción y aplicación de tres cuestionarios como instrumentos, cuya aplicabilidad fue debidamente garantizada por la técnica de los expertos y que por su alta confiabilidad garantizaron la fidelidad de los datos sobre la gestión pública, la conducta ética y las adjudicaciones del Estado.

Estos instrumentos validados quedaron a disposición de la comunidad científica para ser empleados o verificados en su efectividad en futuras investigaciones.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad problemática.

Los países en Latinoamérica, como el Perú, tienden a sufrir con las crisis de los modelos económicos y con los cambios de los modelos que buscan el desarrollo, quizá por cuanto su economía, prioritariamente extractiva, depende en gran medida del precio de los recursos que exportan hacia países industrializados, lo que va provocando que se atienda a modelos de corte más liberal, presentados por el fenómeno de la globalización.

Estos modelos, están influenciando directamente en los mercados económicos y han hecho evidentes las limitaciones de la administración pública, en especial en sus relaciones con los usuarios; desde esta lógica neoliberal, pragmática y exigente, se ha dado como consecuencia el agravamiento de sus problemas, realidad que ha obligado a que se planteen reformas para corregir inconsistencias y lograr que el Estado esté al servicio del ciudadano, orientándose cada vez más a la gestión pública a la obtención de resultados antes que a la atención del procedimiento, buscando que responda con eficiencia a las necesidades públicas que demanda la sociedad (Fleury, 1999).

La gestión pública peruana goza de un negativo reconocimiento debido a la institucionalización de sus prácticas, las que lejos de agilizar los procedimientos tienden a trabarlos generando malestar y pérdida de oportunidades como lo es la ejecución de proyectos de necesidad social, el aprovechamiento de créditos y donaciones, que incontables veces deben ser devueltos por las unidades públicas administrativas. Estas deficiencias en la prestación de los servicios públicos, terminan incidiendo negativamente en la percepción ciudadana de la gestión pública y el desempeño del Estado en el Perú.

Una de las deficiencias está a nivel del presupuesto público, aun cuando, la implementación progresiva del presupuesto por resultados, ha logrado un avance al respecto, aún existen problemas pendientes en ciertos sectores donde persiste una asignación inercial de recursos. Por otro lado, la asignación de recursos no necesariamente responde a las prioridades del país y tampoco están determinadas las metas de productos o servicios a cubrir en cada entidad, así

como los costos operativos. Ello hace que las unidades operativas o de ejecución, no muestren coherencia entre insumos por adquirir y los servicios para los que están destinados, con lo cual los presupuestos no cubren los déficits de infraestructura y servicios públicos, ni responden a las prioridades ciudadanas.

Por otro lado, la evaluación de resultados e impactos se halla muy limitada en el país, así como, el seguimiento y monitoreo de insumos, procesos, productos y actividades, probablemente por la falta de planificación y definición de objetivos claros y medibles; las entidades no monitorean su gestión en los diferentes niveles de responsabilidad y la información para la toma de decisiones, como la adjudicación de contrataciones especiales, no necesariamente pasa por procesos de control de calidad rigurosos, encontrándose los datos dispersos entre diferentes áreas, personas y en bases de datos desvinculadas, además, de la información que se procesa manualmente, que puede llevar a error humano.

En el Perú, los graves problemas de corrupción que enfrenta el Estado peruano no parecen ser producto de vacíos normativos, por lo menos en el campo de la regulación de la ética pública, dado que este tema está presente en muchas normas. Los problemas parecieran derivarse más del desconocimiento de las normas, por su incumplimiento y la ineficacia de los procedimientos sancionadores, entre otras causas.

Es necesario que se hagan efectivos los procedimientos y las sanciones que deben aplicarse a quienes incumplen las normas, más aún si se trata de actos de corrupción que afectan a las personas y deterioran la imagen del Estado. Por ello la investigación a desarrollar se enmarca en la eficiencia de las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a ocho unidades impositivas tributarias vigentes al momento de la transacción, las que pese a que existe la disposición de ajustarse a las disposiciones no cumplen con ello.

En diversas ocasiones se observó que en las adjudicaciones sin procedimiento, es decir las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferior a ocho unidades impositivas tributarias vigentes al momento de la transacción, dan lugar a una inadecuada selección del proveedor del producto o servicio a contratar, esto atenta contra los intereses del Estado y no garantiza ni la calidad del producto o servicio, ni que este se adquiera a un precio competitivo, más aún

al no existir más control que la inscripción en el registro nacional de proveedores. Lo observado se presta al desarrollo de inconductas, reñidas con lo establecido en el código de ética del servidor público.

Por ello, es necesario, identificar y en lo posible explicar, las causales de situaciones como las que se describen, de tal forma que esta información lleve a la búsqueda de soluciones a esta problemática. En un primer acercamiento, se buscó establecer el nivel de influencia de la gestión de los procesos administrativos desarrollados en la oficina ejecutiva de logística, así también se buscó determinar el nivel de influencia de la conducta ética de los funcionarios, sobre la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en la oficina encargada de las contrataciones.

1.4.2. Formulación del problema.

Problema general

¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016?

Problema específico 1

¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016?

Problema específico 2

¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016?

Problema específico 3

¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Hipótesis específica 1

El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Hipótesis específica 2

El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Hipótesis específica 3

El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Objetivo específico 1

Establecer la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Objetivo específico 2

Establecer la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable nivel de gestión pública.

En la investigación desarrollada se asumió el concepto de Andía (2016), para quien la gestión “es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el poder ejecutivo”. (p. 9).

Variable conducta ética en la función pública.

Igualmente, Andía (2016), la consideró como “el conjunto de valores morales que permiten a la persona adoptar decisiones y tener un comportamiento correcto en las actividades que le corresponde cumplir en las entidades”. (p. 15).

Variable adjudicación de contrataciones no reglamentadas.

Para Álvarez, Hiromoto y Álvarez, (2016, p. 874), son aquellas compras de bienes, servicios y consultorías no programables en el plan anual de contrataciones – PAC, que se realizan mediante adjudicaciones sin procedimientos, no encontrándose sujetas al cumplimiento de los requisitos de la Ley y del Reglamento de Contrataciones del Estado, así como de no desarrollar ningún procedimiento de selección, pero sí cumplir con el requerimiento de inscripción del Registro Nacional de Proveedores salvo en aquellas contrataciones con montos iguales o menores a una unidad impositiva tributaria.

2.2 Operacionalización de variables

Dimensiones del nivel de gestión pública.

La propuesta de modernización de la gestión pública en el Perú, establece los lineamientos para un desarrollo coherente y eficaz de las actividades del sector público, que permitan poner el Estado al servicio de los ciudadanos y que aporten al desarrollo del país. Esta propuesta que deberá ser empleada por todas las entidades públicas, sin afectar la autonomía que les confiere la Ley, establece según Álvarez, Hiromoto y Álvarez (2016), la necesidad de un accionar eficiente, la presentación de resultados y complementando Andía (2016, p. 37) considera la necesidad de modernización del aparato estatal, para incrementar la eficiencia en el uso de los recursos.

Tabla 1
Operacionalización del nivel de gestión pública

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles / Rangos
Eficiencia	Uso conveniente de los recursos públicos	1 al 6		Se midió en una escala ordinal de cuatro niveles
	Orienta los procesos para el logro de objetivos y resultados			
	Los productos son suficientes y se obtienen en el tiempo estimado			
Resultados	Inciden en la mejora de la calidad de vida	7 al 12	Totalmente de acuerdo (5)	Muy adecuada (72 a 90)
	Orientados a satisfacer a los ciudadanos		De acuerdo (4)	Adecuada (54 a 71)
	Responden al uso adecuado de recursos y a las mejores condiciones de calidad, precio y oportunidad.		Indiferente (3)	Poco adecuada (36 a 53)
Modernización	Enfatiza en la medición de gestión y resultados	13 al 18	En desacuerdo (2)	Inadecuada (18 a 35)
	Gestiona en forma transparente y prioriza la rendición de cuentas		Totalmente en desacuerdo (1)	
	Mejora niveles de satisfacción en los usuarios, diseña y aplica instrumentos tecnológicos propios de un gobierno electrónico			

Conducta ética en la función pública.

En el capítulo 8 de la Ley del código de ética se establecieron las prohibiciones éticas que debe tener en cuenta todo servidor público; en éste fueron consideradas como tal: el mantener intereses de conflicto; obtener ventajas indebidas; el mal uso de información privilegiada; el proselitismo político y el presionar, amenazar o acosar.

Considerando la evidente vinculación con las decisiones que determinan la adjudicación en las contrataciones por la unidad de logística del Instituto Nacional de Salud, en esta investigación se decidió analizar la presencia de intereses en conflicto, del uso de ventajas indebidas y de la información, por parte de los funcionarios responsables de las adjudicaciones.

Tabla 2
Operacionalización de la conducta ética en la función pública

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles / Rangos
Intereses de conflicto	Intereses personales que alteran los procedimientos	1 al 6	Totalmente de acuerdo (5)	Se midió en una escala ordinal de dos niveles
	Relaciones laborales que afectan los procesos			
Ventajas indebidas	Los intereses económicos son determinantes en los procesos	7 al 12	De acuerdo (4)	Conducta ética (55 a 90)
	Los cargos son empleados para influenciar en los procesos		Indiferente (3)	
	Se impone a autoridad en los procedimientos		En desacuerdo (2)	
Información privilegiada	Se ejerce influencia de alguna índole en los procesos	13 al 18	Totalmente en desacuerdo (1)	Conducta no ética (18 a 54)
	Se usa inapropiadamente información obteniendo ventaja en los procesos			
	Se beneficia algún contratante proporcionando información reservada			
	Se demuestra interés en la contratación de un contratante específico			

Adjudicación de contrataciones no reglamentadas.

Son los supuestos excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado, pero que igualmente se hallan supervisados selectiva o aleatoriamente por el OSCE, para garantizar que se realicen en concordancia con los principios de la Ley.

Siendo las contrataciones cuyos montos son iguales o menores a ocho UIT las más usadas por las entidades, están sujetas a labores de supervisión a través del registro en el sistema electrónico de contrataciones y como tal deberán cumplir con los principios de transparencia, sostenibilidad y equidad (Álvarez, Hiromoto y Álvarez, 2016, p.88).

Tabla 3
Operacionalización de la adjudicación de contrataciones no reglamentadas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles / Rangos
Transparencia	Los procesos garantizan igualdad de trato a los participantes	1 al 6	Totalmente de acuerdo (5)	Se midió en una escala ordinal de tres niveles
	La selección se caracteriza por su objetividad			
Sostenibilidad	Los procesos garantizan la imparcialidad	7 al 12	Indiferente (3)	Satisfactorio (66 a 90)
	Los productos responden a las condiciones ambientales exigidas			
	El proceso asegura el beneficio social			
Equidad	Los productos responden a la necesidad del desarrollo humano	13 al 18	Totalmente en desacuerdo (1)	Insatisfactorio (18 a 41)
	Las prestaciones deben corresponder exactamente a lo que se retribuye por ellas			
	Se respeta el derecho de las partes contratantes			
	Existe libertad de participación a las contrataciones			

2.3. Metodología

La metodología empleada correspondió a una investigación concebida desde el paradigma positivista, en el cual se establece desarrollarla bajo un enfoque cuantitativo y que a decir de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4) es el que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

Asimismo, este enfoque asume que los conocimientos se obtienen deductivamente por lo que se propone el uso de tales métodos en la investigación, siendo el hipotético deductivo el más usual y por tal, empleado en este estudio; a éste, Bernal (2010, p.60) considera que “es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”.

De allí que se partió con la identificación del problema a investigar, que para el caso fue la falta de idoneidad en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas por parte del órgano encargado de las contrataciones - OEC - en el Instituto de Salud; proponiéndose la hipótesis central de que el nivel de gestión de las contrataciones y la conducta ética de los funcionarios, influyen positivamente en las adjudicaciones de tales contrataciones.

Con la finalidad de comprobar la validez de la hipótesis se recogieron datos sobre las variables empíricas, mediante la aplicación de instrumentos desarrollados desde el proceso de operacionalización, a una muestra de sujetos establecida. Estos datos fueron tabulados, organizados y analizados mediante la prueba de regresión logística multinomial teniendo en cuenta que la variable dependiente, adjudicaciones de contrataciones, fue medida en una escala ordinal de varios niveles.

2.4. Tipos de Estudio

La investigación desarrollada fue considerada como un estudio básico, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta es la “investigación que cumple con el propósito de producir conocimiento y teorías”. Asimismo, de acuerdo a lo que manifestaron Sánchez y Reyes (1998; p.14), es sustantiva, pues sostienen que en ellas se buscó responder a los problemas teóricos, orientándose a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad en busca de leyes y principios para organizar una teoría científica. Para el caso se buscó determinar la influencia de la gestión y la conducta ética sobre las adjudicaciones no reglamentadas.

Con respecto al alcance o nivel de la investigación, se consideró como un estudio explicativo, puesto que se pretendió establecer el criterio de causalidad entre variables; se buscó conocer cuáles son las características de la gestión y la conducta ética desarrollada y en qué medida fueron responsables de las adjudicaciones o contrataciones no reglamentadas.

En la medida que la información requerida para analizar el desarrollo de la gestión de las contrataciones, la conducta ética y las adjudicaciones no reglamentadas, será recogida directamente de las unidades de análisis, la investigación califica como un estudio de campo.

2.5. Diseño

Hernández, Fernández y Baptista, en el 2014, consideraron que:

Con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas y cumplir con los objetivos del estudio, el investigador debe seleccionar o desarrollar un

diseño de investigación específico. Cuando se establecen y formulan hipótesis, los diseños sirven también para someterlas a prueba. Los diseños cuantitativos pueden ser experimentales o no experimentales (p. 126).

En el desarrollo del diseño empleado en esta investigación no se alteraron las condiciones en las que se presenta el hecho en estudio y se aplicaron los cuestionarios para el recojo de datos, por una sola vez. Por tanto se consideró que fue no experimental y de corte transeccional o transversal, de acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014), para quienes éstos “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152). Indicaron, asimismo, que los “diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Siendo su propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

2.6 Población muestra y muestreo

2.6.1 Población.

Sus integrantes proceden de la oficina ejecutiva de logística específicamente del órgano encargado de las contrataciones – OEC- de la oficina ejecutiva de logística del Instituto de Salud; en esta población de trabajadores administrativos predominó el género masculino, con edades entre los 23 y 50 años y que en su mayoría son profesionales en áreas administrativas-contables.

Fueron considerados como integrantes de la población a los 32 trabajadores administrativos que cumplieron con los criterios de inclusión: estar asignados al órgano de contrataciones de la oficina ejecutiva de logística, por un período no menor de dos años y haber participado en procesos de contrataciones, teniendo en cuenta que Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.174) establecieron que la población o universo es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

2.6.2. Muestreo y muestra.

Para realizar esta investigación no se consideró ninguna muestra, ni se usó ninguna técnica de muestreo, pues el estudio fue realizado con todos los integrantes de la población, teniendo en cuenta que ésta era bastante reducida y asimismo, por el hecho que las unidades de análisis fueron accesibles a la investigadora, teniendo en cuenta que Hernández, Fernández, y Baptista (2014), sostuvieron que la “muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”, (p. 173).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica de recolección de datos.

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, a la que Bernal (2010), consideró como “una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas”. (p. 194).

Sin embargo, el bajo costo de su ejecución, el no requerir de personal especializado para desarrollo y la invariabilidad de las respuestas recogidas de la muestra, constituyeron las ventajas que pesaron al momento de seleccionar la técnica a emplear.

2.7.2 Instrumentos de recolección de datos.

Siendo el cuestionario, el instrumento escogido por su versatilidad y aplicabilidad a grupos relativamente grandes, se decidió por su uso en esta investigación para recoger la información necesitada de las tres variables analizadas.

De acuerdo con Bernal (2010), quien definió al cuestionario como “un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p. 250), se construyeron para la presente investigación tres cuestionarios de preguntas cerradas con las que se buscó conocer si estaban o no de acuerdo los participantes con las cuestiones examinadas; limitando sus respuestas mediante escalas tipo Likert de cinco niveles.

Instrumento para evaluar el nivel de gestión pública

Consistió en un instrumento auto elaborado en la investigación a partir de las dimensiones: eficiencia, resultados y modernización establecidas en el proceso de operacionalización. Se aplicó individualmente a cada una de las unidades de análisis, con el fin de analizar empíricamente la manifestación de esta variable en la oficina ejecutiva de logística del instituto de salud y establecer la percepción que tienen los trabajadores administrativos respecto a la gestión pública en el ámbito de las contrataciones públicas.

Tabla 4

Ficha técnica del primer instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el nivel de gestión pública		
Autora	Julissa Mercedes Paredes Silvera		
Población objetivo	Trabajadores del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística del Instituto Nacional de Salud		
Estructura	Número de secciones	Una	
	Número de ítems	18	
Aplicación	Ámbito	Administración pública	
	Forma	Directa e individual	
	Tiempo de administración	20 – 30 minutos	
Puntuaciones	Índices	Totalmente en desacuerdo (1)	
		En desacuerdo (2)	
		Indiferente (3)	
		De acuerdo (4)	
		Totalmente de acuerdo (5)	
		Niveles	Muy adecuada (72 a 90)
	Adecuada (54 a 71)		
	Poco adecuada (36 a 53)		
	Inadecuada (18 a 35)		
Normas de aplicación	El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.		
Validación	Validez de contenido	Técnica: criterio de 5 jueces	Aplicable
	Confiabilidad	Prueba: Alfa de Cronbach	0.912

Instrumento para evaluar la conducta ética en la función pública.

Consistió en un instrumento auto elaborado en la investigación a partir de las dimensiones: intereses de conflicto, ventajas indebidas e información privilegiada, establecidas en el proceso de operacionalización. Se aplicó individualmente a cada una de las unidades de análisis, con el fin de analizar empíricamente la manifestación de esta variable en la oficina ejecutiva de logística del instituto de salud y establecer la percepción que tienen los trabajadores administrativos respecto a la conducta ética de los funcionarios en el ámbito de las contrataciones públicas.

Tabla 5
Ficha técnica del segundo instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la conducta ética en la función pública		
Autora	Julissa Mercedes Paredes Silvera		
Población	Trabajadores del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística del Instituto Nacional de Salud		
Estructura	Número de secciones	Una	
	Número de ítems	18	
Aplicación	Ámbito	Administración pública	
	Forma	Directa e individual	
	Tiempo de administración	20 – 30 minutos	
Puntuaciones	Índices	Totalmente en desacuerdo (1)	
		En desacuerdo (2)	
		Indiferente (3)	
		De acuerdo (4)	
		Totalmente de acuerdo (5)	
Normas de aplicación	Niveles	Conducta ética (55 a 90)	
		Conducta no ética 18 a 54)	
		El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.	
Validación	Validez de contenido	Técnica: criterio de 5 jueces	Aplicable
	Confiabilidad	Prueba: Alfa de Cronbach	0.910

Instrumento para evaluar adjudicación de contrataciones no reglamentadas.

Consistió en un instrumento auto elaborado en la investigación a partir de las dimensiones: transparencia, sostenibilidad y equidad, establecidas en el proceso de operacionalización. Se aplicó individualmente a cada una de las unidades de análisis, con el fin de analizar empíricamente la manifestación de esta variable en la oficina ejecutiva de logística del instituto de salud y establecer la percepción que tienen los trabajadores administrativos respecto a la correcta adjudicación de las contrataciones en el ámbito de las contrataciones públicas.

Tabla 6

Ficha técnica del tercer instrumento

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la idoneidad de la adjudicación de contrataciones no reglamentadas		
Autor	Julissa Mercedes Paredes Silvera		
Población	Trabajadores del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística del Instituto Nacional de Salud		
Estructura	Número de secciones	Una	
	Número de ítems	18	
Aplicación	Ámbito	Administración pública	
	Forma	Directa e individual	
	Tiempo de administración	20 – 30 minutos	
Puntuaciones	Índices	Totalmente en desacuerdo (1)	
		En desacuerdo (2)	
		Indiferente (3)	
		De acuerdo (4)	
		Totalmente de acuerdo (5)	
		Satisfactoria (66 a 90)	
Normas de aplicación	El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.	Satisfactoria (66 a 90)	
		Poco satisfactoria (42 a 65)	
		Insatisfactoria (18 a 41)	
		Niveles	
Validación	Validez de contenido	Técnica: criterio de 5 jueces	Aplicable
	Confiabilidad	Prueba: Alfa de Cronbach	0.914

Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validez de contenido.

Se determinó mediante la técnica del juicio de expertos, para lo cual se solicitó a cinco expertos la revisión de los instrumentos, en todos los casos la opinión fue que los instrumentos eran aplicables pues mostraban suficiencia en el número de ítems y claridad en la expresión; asimismo, era pertinente y relevante la información que recogían para la investigación.

Tabla 7

Validez de instrumentos

Expertos	Cuestionario para evaluar el nivel en la gestión pública	Cuestionario para evaluar la conducta ética	Cuestionario para evaluar la idoneidad de las adjudicaciones
Dr. Ricardo López Juro	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dra. Celia Mercado Marrufo	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. John Morillo Flores	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dra. Oriana Rivera Lozada	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos.

Dado que los ítems de los tres instrumentos eran de respuestas múltiples, es decir politómicos, correspondía calcular la confiabilidad mediante la prueba Alfa

de Cronbach, cuya fórmula determina la consistencia y precisión, así también se empleó la escala presentada en la tabla 8 para establecer el nivel de confiabilidad

Tabla 8
Niveles de confiabilidad

<i>Coficiente Alfa</i>	<i>Niveles</i>	
De -1 a 0	<i>No hay confiabilidad</i>	
De 0.01 a 0.49		
De 0.5 a 0.70	<i>Baja</i>	
De 0.71 a 0.8	<i>Moderada</i>	<i>Hay</i>
De 0.81 a 0.9	<i>Alta o fuerte</i>	<i>confiabilidad</i>
De 0.91 a 1	<i>Muy alta</i>	

Tabla 9
Índices de confiabilidad de los instrumentos

Instrumentos	Fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos	Nivel de fiabilidad
Cuestionario para evaluar la gestión pública	0.912	0.911	18	Muy alta
Cuestionario para evaluar la conducta ética	0.910	0.908	18	Muy Alta
Cuestionario para evaluar las adjudicaciones	0.914	0.911	18	Muy alta

2.8. Método de análisis de datos

2.8.1. Análisis descriptivo.

Se tabularon y organizaron los datos en función de las dimensiones y objetivos de la investigación, elaborándose las bases de datos correspondientes. A partir de ellas se elaboraron y presentaron los datos en tablas de frecuencia y en figuras adecuadas para facilitar su interpretación al lector.

2.8.2. Análisis estadístico.

Considerando que las variables son de naturaleza cualitativa y que en ellas se considera escalas para establecer el nivel de gestión pública, la conducta ética y la satisfacción de las adjudicaciones en las contrataciones, se asume que los datos sobre ellas no son normales y por tanto corresponde emplear pruebas no paramétricas para determinar la influencia de las independientes sobre la dependiente.

Por otro lado, siendo la dependiente una variable medida en escala ordinal con varios niveles, se empleó la prueba de Regresión logística multinomial para determinar el nivel de influencia sobre la adjudicación.

2.9. Aspectos éticos

Se cauteló durante el desarrollo el cumplimiento de los principios o guías éticas de los estudios sociales: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

El principio de autonomía determinó que se ofreciera la información suficiente para que cada participante tome una decisión razonada acerca de los posibles beneficios y costos de su participación y sin ningún tipo de abuso.

El principio de no maleficencia obligó a no causar ningún perjuicio a los participantes del estudio, menos aún como consecuencia de anteponer el beneficio propio.

El principio de beneficencia obligó a que en el producto derivado de su participación y por los riesgos a los que se somete, quede reconocida su participación y la posibilidad de participar de los beneficios a que hubiera lugar.

El principio de justicia garantizó un trato de equidad, privacidad, anonimato y confidencialidad de la información recibida.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Nivel de gestión pública.

De los datos consignados en la tabla adjunta se observa que el nivel de gestión pública, para el 43,8% de los trabajadores administrativos del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística, alcanzó un nivel adecuado y muy adecuado para el 34,4%; ello permite inferir que la gestión es percibida por el personal con una tendencia adecuada.

Tabla 10

Niveles de gestión pública según trabajadores administrativos del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística

Gestión	Frecuencia	Porcentaje
Poco adecuado	7	21,9%
Adecuado	14	43,8%
Muy adecuado	11	34,4%
Total	32	100,0%

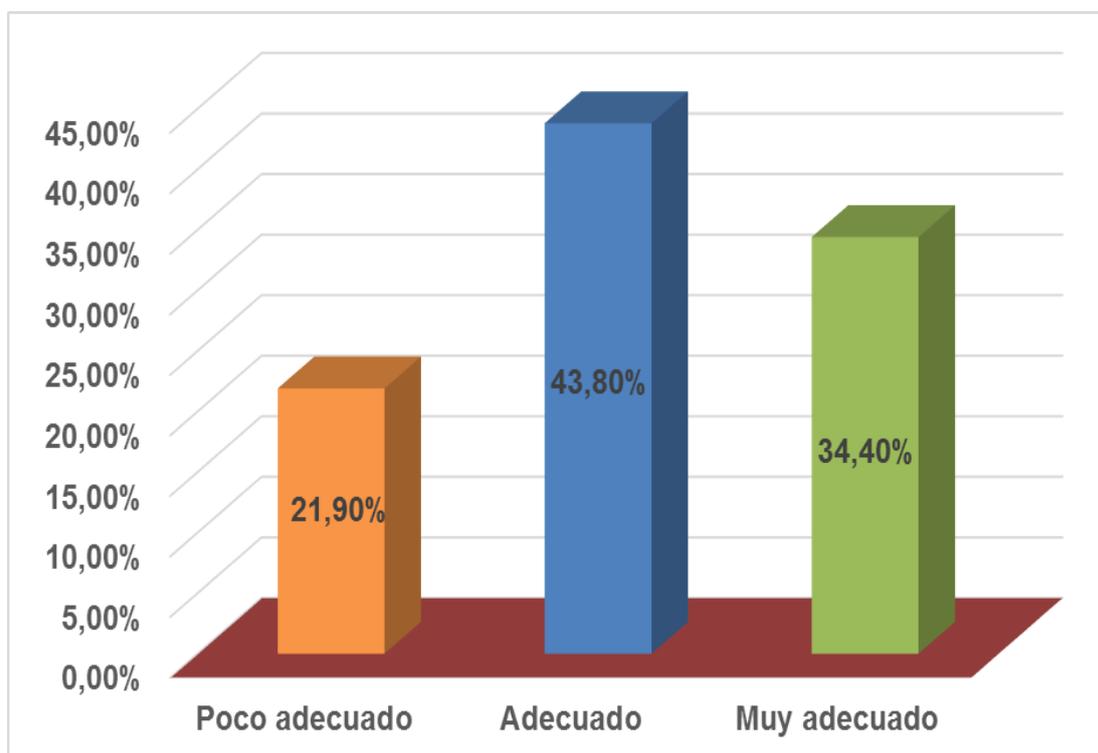


Figura 1: Niveles de gestión pública

Con respecto a los aspectos analizados en el órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística para establecer el nivel de gestión pública, se determinó que todos ellos fueron percibidos adecuados por los

trabajadores administrativos; como se observa, el 78,2% consideró entre adecuado y muy adecuado el nivel de eficiencia y en porcentajes similares, 75% y 78,2% respectivamente, percibieron que la gestión por resultados y la modernización de la gestión fue igualmente entre adecuada y muy adecuada.

Tabla 11

Aspectos de gestión analizados, en el órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística, según trabajadores administrativos

	Eficiencia	Resultados	Modernización
Inadecuado	0,0%	3,1%	0,0%
Poco adecuado	21,9%	21,9%	21,9%
Adecuado	31,3%	40,6%	59,4%
Muy adecuado	46,9%	34,4%	18,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

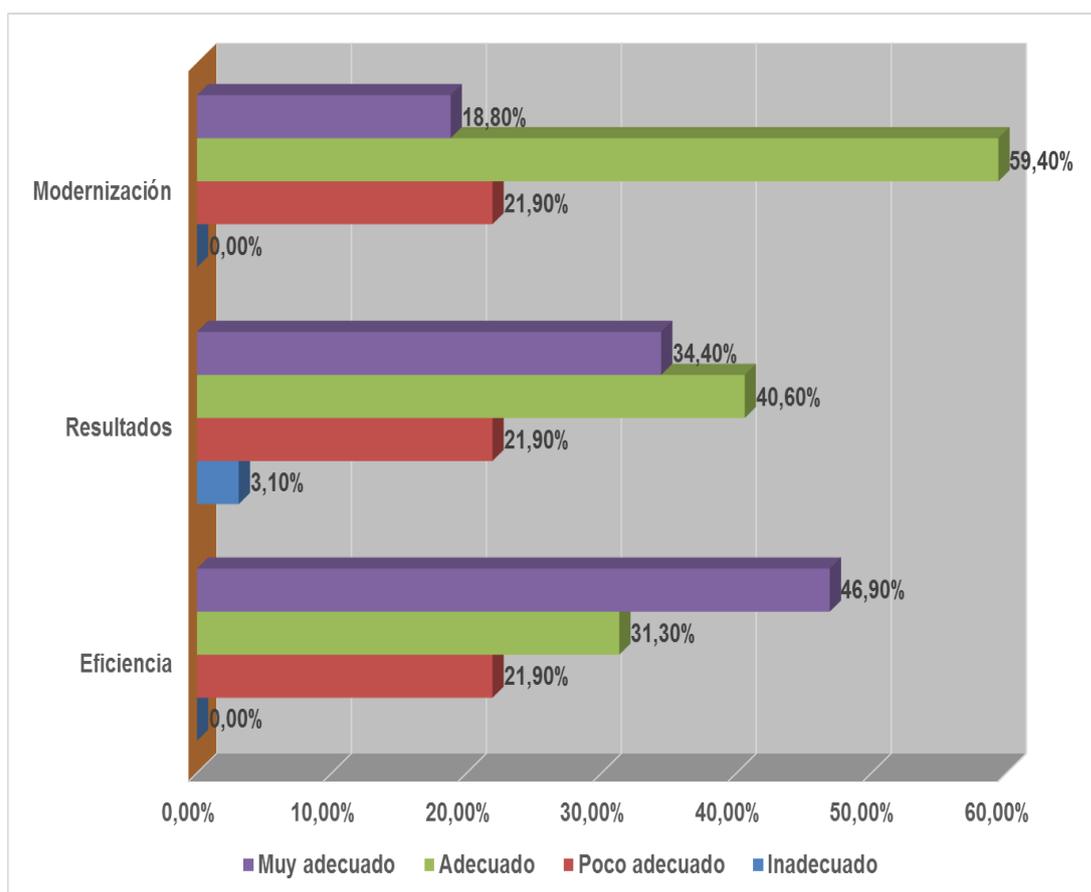


Figura 2: Aspectos de gestión analizados

3.1.2. Conducta ética de los funcionarios del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística.

Los resultados que se muestran en la tabla adjunta advierten de un comportamiento ético en el accionar durante los procesos de contrataciones y adjudicaciones respectivas; tan solo un 21,9% consideraron que mostraban una conducta no ética los funcionarios a cargo de los procesos.

Tabla 12

Conducta ética de los funcionarios del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística.

Conducta ética	Frecuencia	Porcentaje
Conducta no ética	7	21,9%
Conducta ética	25	78,1%
Total	32	100,0%

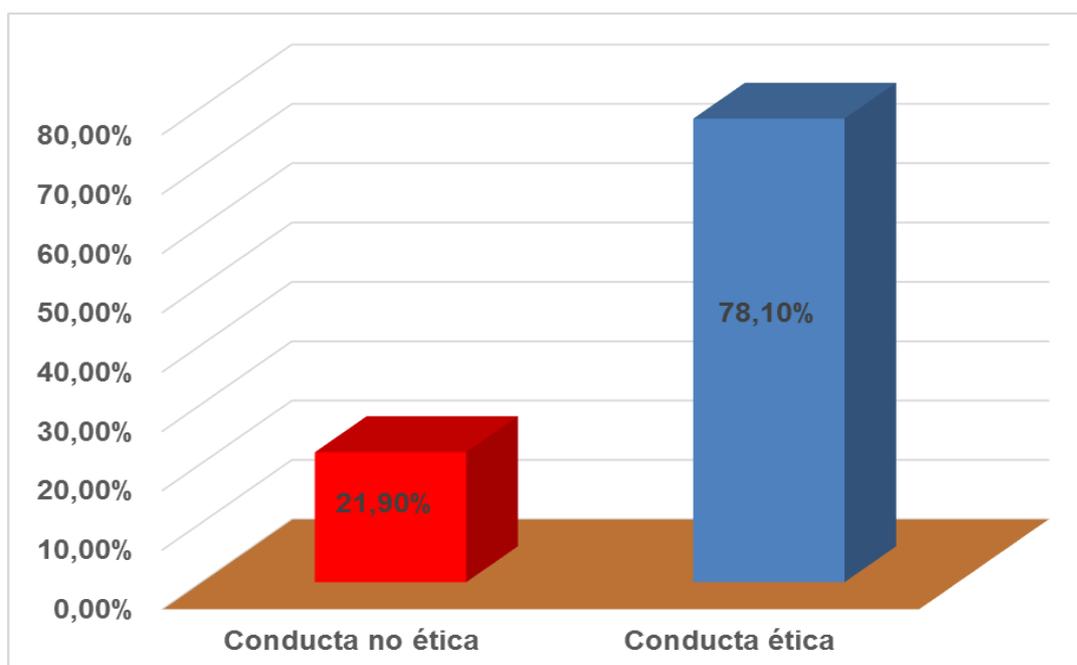


Figura 3: Conducta ética en los funcionarios públicos a cargo de las contrataciones

Estos resultados se corroboran con la información que se obtiene respecto a los aspectos analizados para establecer la conducta de los funcionarios; cómo se puede observar el 71,9%, 78,1% y 71,9% respectivamente percibieron que no hubo Intereses en conflicto, ni se usaron Ventajas indebidas o se proporcionó información que resultara privilegiada, en los procesos de adjudicación en las

contrataciones. Es decir, se mostró un comportamiento ético en todos estos casos.

Tabla 13

Aspectos analizados para establecer la conducta de los funcionarios

	Intereses de conflicto	Ventajas indebidas	Información privilegiada
Conducta no ética	28,1%	21,9%	28,1%
Conducta ética	71,9%	78,1%	71,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

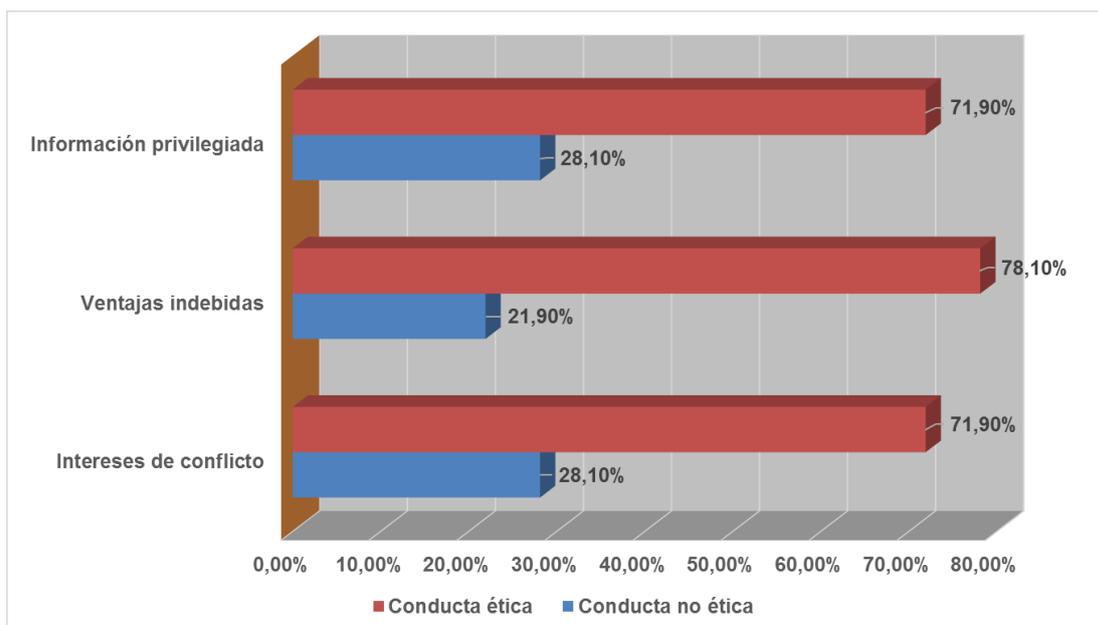


Figura 4: Aspectos analizados para establecer la conducta de los funcionarios

3.1.3. Adjudicaciones de contrataciones no reglamentadas en el órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística del Instituto de Salud.

Los datos que se presentan en la tabla adjunta, permiten conocer que los procesos de adjudicación en las contrataciones no reglamentadas fueron satisfactorios para un 56,3% e insatisfactorios para el 43,8% de los trabajadores administrativos de la oficina ejecutiva de logística. Por no existir una diferencia muy marcada, se infiere que las opiniones, respecto al nivel de satisfacción en estos procesos, se hallan repartidas en este grupo analizado.

Tabla 14
Adjudicación de contrataciones no reglamentadas

Contrataciones no reglamentadas	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactoria	14	43,8%
Satisfactoria	18	56,3%
Total	32	100,0%

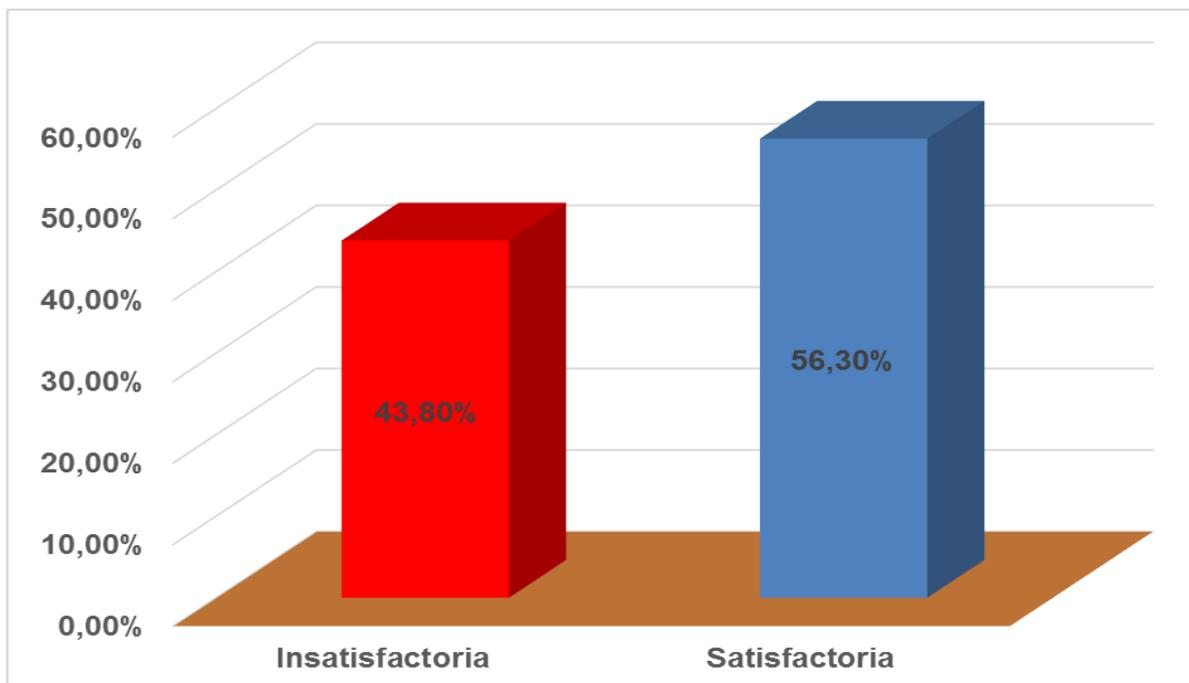


Figura 5: Adjudicación de contrataciones no reglamentadas

En cuanto a los aspectos analizados para determinar el grado de satisfacción por las adjudicaciones de contrataciones no reglamentadas, los datos que se presentan en la tabla adjunta, demuestran una percepción satisfactoria algo mayor en todos ellos; destacando que el 59,4% de los trabajadores consideraran que existe equidad en los procesos estudiados, asimismo, en el análisis de sostenibilidad llegó al 18,8% de trabajadores que lo consideraron insatisfactorio.

Tabla 15

Aspectos estudiados en las adjudicaciones de contrataciones no reglamentadas

	Transparencia	Sostenibilidad	Equidad
Insatisfactoria	0,0%	18,8%	3,1%
Poco satisfactoria	46,9%	31,3%	37,5%
Satisfactoria	53,1%	50,0%	59,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

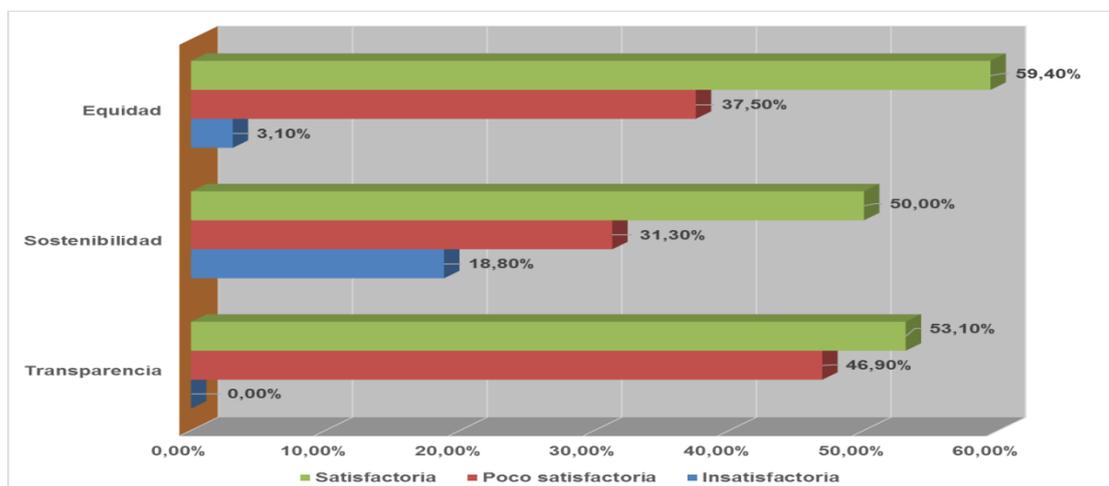


Figura 6: Aspectos estudiados en adjudicaciones de contrataciones

3.2. Pruebas de hipótesis

3.2.1. Prueba de la hipótesis general.

Ho: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios no influyen positivamente en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Ha: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Nivel de significancia (α) = 0,05 \cong 5%

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta Ho; $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza Ho

Prueba estadística: Regresión Logística Multinomial

Ajuste del modelo

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	43,860			
Final	14,361	29,499	2	,000

Dado que para el valor que toma el estadístico Chi cuadrado, el p valor fue 0,000, menor que el valor de α (0,05), al menos uno de los valores no es cero y se infiere que el modelo propuesto si explicaría en alguna medida la influencia

Bondad de ajuste

Ho: Los datos obtenidos se ajustan al modelo teórico.

Ha: Los datos obtenidos no se ajustan al modelo teórico.

Regla de decisión: p valor $\geq 0,05$, se acepta Ho; p valor $< 0,05$, se rechaza Ho

Tabla 17

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	16,210	29	,973
Desviianza	14,361	29	,989

Como p fue $> 0,05$ en ambos casos, se asume que las desviaciones de los datos son pequeñas, lo que indica que los datos del modelo se ajustaban a los esperados.

Rango de influencia

Tabla 18

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,602
Nagelkerke	,807
McFadden	,673

El valor 0,602 que tomó el coeficiente Cox y Snell indica que las variaciones de las adjudicaciones se explicarían en un 60,2% por la gestión y la conducta ética; mientras que según el R^2 de Nagelkerke hasta un 80,7% de variabilidad, sería explicada por el modelo.

Pruebas de la razón de verosimilitud

Tabla 19

Pruebas de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	40,302		25,941	1	,000
Gestión	14,581		,219	1	,640
Ética	19,309		4,948	1	,026

Los contrastes de la razón de verosimilitud, indican que dado que para la gestión el p valor 0,640 fue > 0,05, esta variable no es significativa en el modelo. A diferencia, para la variable ética el p valor 0,026 < 0,05, indica que esta variable si es significativa para el modelo.

Estimaciones de parámetro

Tabla 20

Estimaciones de parámetro

Adjudicación de contrataciones no reglamentadas		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de confianza	
								Límite inferior	Límite superior
Satisfactoria	Intersección	-15,603	6,245	6,243	1	0,012			
	Gestión	,049	,115	,180	1	,671	1,050	,838	1,314
	Ética	,214	,113	3,609	1	,057	1,239	,993	1,545

Los valores del coeficiente B: 0,049 para la gestión y 0,214 para la conducta ética, permitieron establecer que el nivel satisfactorio de la variable dependiente adjudicaciones de las contrataciones, se vería incrementada en las mismas cantidades por cada punto que se incrementen las variables independientes.

$$Y = B1 \cdot Vi1 + B2 \cdot Vi2 + B0$$

Decisión estadística:

Por tanto, del análisis arriba descrito, se puede afirmar que, tanto el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones como la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016, aunque esta es débil.

3.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios no influyen positivamente en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Ha: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud -2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 \cong 5\%$

Regla de decisión: $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta Ho; $\rho < \alpha \rightarrow$ se rechaza Ho

Prueba estadística: Regresión Logística Multinomial

Ajuste del modelo

Tabla 21

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	44,236			
Final	22,879	21,357	2	,000

Dado que para el valor que toma el estadístico Chi cuadrado, el p valor fue 0,000, menor que el valor de α (0,05), al menos uno de los valores no es cero y se infiere que el modelo propuesto si explicaría en alguna medida la influencia

Bondad de ajuste

Ho: Los datos obtenidos se ajustan al modelo teórico.

Ha: Los datos obtenidos no se ajustan al modelo teórico.

Regla de decisión: $\rho \text{ valor} \geq 0,05$, se acepta Ho; $\rho \text{ valor} < 0,05$, se rechaza Ho

Tabla 22
Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	21,252	29	,850
Desvianza	22,879	29	,782

Como p fue $> 0,05$ en ambos casos, se asume que las desviaciones de los datos son pequeñas, lo que indica que los datos del modelo se ajustaban a los esperados.

Rango de influencia

Tabla 23
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,487
Nagelkerke	,650
McFadden	,483

El valor 0,487 que tomó el coeficiente Cox y Snell indica que las variaciones de la transparencia del procedimiento de las adjudicaciones se explicarían en un 48,7% por la gestión y la conducta ética; mientras que según el R^2 de Nagelkerke hasta un 65% de variabilidad, sería explicada por el modelo.

Pruebas de la razón de verosimilitud

Tabla 24
Pruebas de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	42,543	19,664	1	,000
Gestión	24,423	1,543	1	,214
Ética	23,706	,827	1	,363

Los contrastes de la razón de verosimilitud, indican que dado que para la gestión el p valor 0,214 fue $> 0,05$, esta variable no es significativa en el modelo. Igualmente, para la variable ética el p valor 0,363 $> 0,05$, indica que esta variable tampoco fue significativa para el modelo.

Estimaciones de parámetro

Tabla 25
Estimaciones de parámetro

Transparencia		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de confianza	
								Límite inferior	Límite superior
Satisfactoria	Intersección	-11,196	4,445	6,343	1	,012			
	Gestión	,112	,103	1,168	1	,280	1,118	,913	1,369
	Ética	,072	,080	,801	1	,371	1,074	,918	1,257

Los valores del coeficiente B: 0,112 para la gestión y 0,072 para la conducta ética, permitieron establecer que el nivel satisfactorio de la variable dependiente transparencia en las adjudicaciones de contrataciones, se vería incrementada en las mismas cantidades por cada punto que se incrementen las variables independientes.

$$Y = B1*Vi1 + B2*Vi2 + Bo$$

Decisión estadística:

Por tanto, del análisis arriba descrito, se puede afirmar que, tanto el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones como la conducta ética de sus funcionarios influyen positiva pero muy débilmente en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016, siendo esta influencia no significativa.

Hipótesis específica 2:

Ho: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios no influyen positivamente en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Ha: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud -2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 \cong 5\%$

Regla de decisión: $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta H_0 ; $\rho < \alpha \rightarrow$ se rechaza H_0

Prueba estadística: Regresión Logística Multinomial

Ajuste del modelo

Tabla 26

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2		Chi-cuadrado	gl Sig.
Sólo intersección	65,531			
Final	19,707		45,824	4 ,000

Dado que para el valor del estadístico Chi cuadrado, el p valor 0,000, es menor que el valor de α (0,05), al menos uno de los valores de la regresión no es cero lo que indicaría que el modelo si explicaría la influencia.

Bondad de ajuste

H_0 : Los datos obtenidos se ajustan al modelo teórico.

H_a : Los datos obtenidos no se ajustan al modelo teórico.

Regla de decisión: ρ valor $\geq 0,05$, se acepta H_0 ; ρ valor $< 0,05$, se rechaza H_0

Tabla 27

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	25,594	58	1,000
Desvianza	19,707	58	1,000

Como en ambos casos $p > 0,05$ las desviaciones son pequeñas, lo que indica que el modelo se ajusta a los datos esperados.

Rango de influencia

Tabla 28

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,761
Nagelkerke	,874
McFadden	,699

Según el R^2 de Cox y Snell, la influencia sobre la sostenibilidad sería del 76,1%, mientras que el R^2 de Nagelkerke indica hasta un 87,4% de variabilidad, explicada por el modelo.

Pruebas de la razón de verosimilitud

Tabla 29

Pruebas de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Intersección	57,015	37,307	2	,000	
Gestión	30,382	10,675	2	,005	
Ética	21,415	1,707	2	,426	

Los contrastes de la razón de verosimilitud, indican que el p valor para la gestión fue < 0,05 considerándose esta variable significativa en el modelo, mientras que para la conducta ética el p valor 0,426 > 0,05 indica que esta variable no es significativa en el modelo.

Estimaciones de parámetro

Tabla 30

Estimaciones de parámetro

Sostenibilidad		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de confianza	
								Límite inferior	Límite superior
Poco satisfactoria	Intersección	-16,067	9,922	2,622	1	,105			
	Gestión	,190	,117	2,636	1	,104	1,210	,961	1,523
	Ética	,185	,190	,944	1	,331	1,203	,829	1,745
Satisfactoria	Intersección	-50,078	19,639	6,502	1	,011			
	Gestión	,638	,280	5,203	1	,023	1,892	1,094	3,272
	Ética	,266	,217	1,503	1	,220	1,305	,853	1,999

Para el nivel poco satisfactorio de sostenibilidad, el valor de la gestión fue 0,190 y para la conducta ética 0,185, los que indican que la variable dependiente se vería incrementada en esas cantidades por cada punto que se incrementen las variables independientes. Asimismo, para el nivel satisfactorio de sostenibilidad, el valor de la gestión 0,6380 y el valor de la conducta ética de 0,266, indican que la variable dependiente se vería incrementada en esas cantidades por cada punto que se incrementen las variables independientes.

$$Y = B1*Vi1 + B2*Vi2 + Bo$$

Decisión estadística:

Por tanto, del análisis arriba descrito, se puede afirmar que, tanto el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones como la conducta ética de

sus funcionarios influyen positivamente y débilmente en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016, aunque esta influencia no es significativa.

Hipótesis específica 3:

Ho: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios no influyen positivamente en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Ha: El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 \cong 5\%$

Regla de decisión: $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta Ho; $\rho < \alpha \rightarrow$ se rechaza Ho

Prueba estadística: Regresión Logística Multinomial

Ajuste del modelo

Tabla 31

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	50,281			
Final	16,087	34,194	4	,000

Se observa que para el valor del estadístico Chi cuadrado, el p valor de 0,000 es menor que el valor de α (0,05); esto indicaría que al menos uno de los valores de la regresión no es cero y que el modelo explicaría la influencia.

Bondad de ajuste

Ho: Los datos obtenidos se ajustan al modelo teórico.

Ha: Los datos obtenidos no se ajustan al modelo teórico.

Regla de decisión: $\rho \text{ valor} \geq 0,05$, se acepta Ho; $\rho \text{ valor} < 0,05$, se rechaza Ho

Tabla 32
Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	21,727	58	1,000
Desvianza	16,087	58	1,000

Como en ambos casos $p > 0,05$ se asumen que las desviaciones son pequeñas, lo que indica que el modelo se ajusta a los datos esperados.

Rango de influencia

Tabla 33
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,656
Nagelkerke	,829
McFadden	,680

Según el R^2 de Cox y Snell, la influencia sobre la equidad del proceso sería del 65,6%, mientras que el de Nagelkerke indica hasta un 82,9% de variabilidad, explicada por el modelo.

Pruebas de la razón de verosimilitud

Tabla 34

Pruebas de la razón de verosimilitud

Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Pruebas de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	43,994		27,908	2	,000
Gestión	18,385		2,298	2	,317
Ética	22,975		6,889	2	,032

Los contrastes de la razón de verosimilitud, indican que dado que para la gestión el p valor $> 0,05$ el modelo no es explicado por esta variable, mientras que en la conducta ética el p valor $< 0,05$ indicaría que esta variable es significativa en el modelo.

Estimaciones de parámetro

Tabla 35
Estimaciones de parámetro

Equidad	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de confianza		
							Límite inferior	Límite superior	
Poco satisfactoria	Intersección	-132,991	1144,493	,014	1	,907			
	Gestión	-4,536	31,147	,021	1	,884	,011	3,294E-29	3,4889E24
	Ética	9,188	,092	10026,39	1	,000	9776,95	8167,709	11703,273
Satisfactoria	Intersección	-147,943	1144,511	,017	1	,897			
	Gestión	-4,372	31,147	,020	1	,888	,013	3,877E-29	4,1091E24
	Ética	9,278	,000	.	1	.	10700,9	10700,998	10700,998

Se establece para el nivel poco satisfactorio de equidad, que el valor - 4,536 de la gestión y el valor 9,188 de la ética, indican que la variable dependiente se vería incrementada en esas cantidades por cada punto que se incrementen las variables independientes. Asimismo, para el nivel satisfactorio de equidad, el valor - 4,372 de la gestión y el valor 9,278 de la conducta ética indican que la variable dependiente se vería incrementada en esas cantidades por cada punto que se incrementen las variables independientes.

$$Y = B1 \cdot Vi1 + B2 \cdot Vi2 + B0$$

Decisión estadística:

Por tanto, del análisis arriba descrito, se puede afirmar que, tanto el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones como la conducta ética influyen débilmente en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016, aunque la gestión lo hace en forma negativa y la segunda en forma positiva.

IV. Discusión

Considerando que en esta investigación se asumió el enfoque cuantitativo, fue necesario obtener deductivamente los conocimientos, desde el análisis de los procesos que se desarrollaban en la oficina de logística del Instituto de Salud, para explicar cómo influyeron el nivel desarrollado en la gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios, en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas.

Es así que con respecto a la gestión se obtuvo que las unidades de análisis consideraron que ésta mostró una tendencia al nivel adecuado, teniendo en cuenta que para el 43,8% alcanzó un nivel adecuado y muy adecuado para el 34,4% de los trabajadores administrativos del órgano encargado de las contrataciones de la oficina ejecutiva de logística. Asimismo, todos los aspectos de la gestión analizados fueron percibidos entre adecuados y muy adecuados.

Estas percepciones pueden explicarse a partir de la noción costo/efectividad de Barnett (2010), si el trabajador consideró que los responsables de los procesos asumieron el compromiso explícito de garantizar los mejores resultados posibles con el gasto hecho de los recursos públicos; otra razón sería el desarrollo del accountability o rendición de cuentas, propuesto por Hunt (2010), la que considera que los funcionarios del Estado se hacen responsables de los resultados logrados producto de su accionar.

Todo ello parecería responder al proceso de modernización de la gestión pública impulsada desde la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP), con la intención de promover una administración pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos. La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP) convertida en el instrumento orientador, establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz de las entidades del sector público, las que han emprendido acciones de modernización de su gestión a fin de mejorar su desempeño al servicio de los ciudadanos.

Con respecto al comportamiento ético, el análisis de los datos empíricos permitió conocer que mayormente los trabajadores de la oficina ejecutiva de logística del Instituto de Salud, percibieron un comportamiento ético de los funcionarios en los procesos de contrataciones y adjudicaciones respectivas; esta

situación fue hallada en todos los aspectos analizados: Intereses en conflicto, uso de Ventajas indebidas y proporcionar información que resultara privilegiada, en los procesos de adjudicación en las contrataciones. Estos hallazgos hacen presumir, de acuerdo con Merino (2013), que, en este grupo de trabajadores encargados de las adjudicaciones, se ha logrado desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para quienes ejercen funciones públicas, especialmente de la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la gestión de recursos y provisión de servicios, asimismo, para impulsar las prácticas transparentes que promueven la rendición de cuentas.

Por otro lado, las éticas dialógicas consideran que son los sujetos humanos quienes tienen que configurar la objetividad moral; es decir que la decisión moral no es establecida por un grupo de expertos, sino en la decisión intersubjetiva de cuantos se encuentran afectados por ella. Teniendo en cuenta esta afirmación no sorprende que los encuestados manifestaran que sus compañeros laborales, no solo gestionaban eficientemente los procesos de adjudicación, sino que además mostraban un comportamiento ético, pues están involucrados en alguna medida en el proceso, puesto que son los afectados quienes tienen que decidir qué intereses deben ser primariamente satisfechos, esta decisión será racional, en la medida que provenga del consenso de los involucrados.

Acerca de la adjudicación de contrataciones no reglamentadas, los resultados indican que las opiniones, respecto al nivel de satisfacción en estos procesos, se hallan repartidas puesto que los consideraron satisfactorios el 56,3% e insatisfactorios el 43,8% de los trabajadores administrativos de la oficina ejecutiva de logística. Estos resultados podrían explicarse, de acuerdo con Miñano (2009), por la no aplicación de las normas gubernamentales, por falta de análisis e interpretación que muchas veces es ocasionado por la falta de actualización profesional o por un desfasado conocimiento de ellas.

Para este estudio, el supuesto de que el nivel de gestión y la conducta ética influyen positivamente en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas, quedó verificado al procesarse los datos empíricos mediante la prueba de regresión logística multinomial, a un 95% de confianza. De acuerdo con los resultados en la prueba de bondad de ajuste, la significancia de 0,973 obtenida,

fue mayor a la significancia de 0,05 esperada, lo que indicó que los datos del modelo se ajustaban a los esperados. Asimismo, los valores 0,602 y 0,807, de los coeficientes R^2 de Cox y Snell y de Nagelkerke, indicaron que las adjudicaciones podrían ser explicadas por el nivel desarrollado en la gestión y la conducta ética de los funcionarios, desde un 60,2% y hasta un máximo de 80,7%.

Resultados similares en las pruebas de las hipótesis específicas confirmaron los supuestos de que el nivel desarrollado en la gestión y la conducta ética de los funcionarios, ejercieron una influencia positiva sobre las subvariables transparencia, sostenibilidad y equidad, del proceso de adjudicación de las contrataciones no reglamentadas. Tales resultados determinaron la validez de las hipótesis planteadas.

V. Conclusiones

General:

Dado que el valor de los coeficientes Cox - Snell y el de Nagelkerke, fueron 0,602 y 0,807 respectivamente, se concluye que la gestión y la conducta ética influyen entre el 60,2% y el 80,7% sobre el proceso de las adjudicaciones en las contrataciones no reglamentadas, por tanto, se considera que la hipótesis planteada fue válida.

Primera conclusión específica

Dado que el valor de los coeficientes Cox - Snell y el de Nagelkerke, fueron 0,487 y 0,650 respectivamente, se concluye que la gestión y la conducta ética influyen entre el 48,7% y el 65% sobre la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas, por tanto, se considera que la hipótesis planteada fue válida.

Segunda conclusión específica

Dado que el valor de los coeficientes Cox - Snell y el de Nagelkerke, fueron 0,761 y 0,874 respectivamente, se concluye que la gestión y la conducta ética influyen entre el 76,1% y el 87,4% sobre la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas, por tanto, se considera que la hipótesis planteada fue válida.

Tercera conclusión específica

Dado que el valor de los coeficientes Cox - Snell y el de Nagelkerke, fueron 0,656 y 0,829 respectivamente, se concluye que la gestión y la conducta ética influyen entre el 65,6% y el 82,9% sobre la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas, por tanto, se considera que la hipótesis planteada fue válida.

VI. Recomendaciones

Primera:

Por cuanto se demostró que el nivel de la gestión pública y la conducta ética en la función pública influyen positivamente, entre un 60,2% y un 80,7% sobre el proceso de las adjudicaciones en las contrataciones no reglamentadas, se asumen como eficientes y eficaces los procesos desarrollados en la oficina ejecutiva de logística, recomendándose a los jefes de áreas similares, revisar y adaptarlos a la realidad de sus propias unidades.

Segunda:

Para investigaciones similares a la presentada aquí, se recomienda a los investigadores establecer el nivel de conocimiento del reglamento de ética en la función pública y de los valores institucionales, como variables de influencia.

VII. Referencias

- Alegría, G. (2016). *Modelos de desarrollo y sistemas de gestión pública: el SNIP peruano, 2001-2014*, (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Madrid.
- Álvarez, J., Hiromoto I., y Álvarez R. (2016). *Manual operativo del proceso de Contrataciones del Estado*. Perú: Editorial Ubilex.
- Andía, W. (2016). *Manual de gestión pública*. Perú: Ediciones arte & pluma.
- Aparicio, M. (2013). *Modelo de gestión por proyectos para el desarrollo local (MGPD) en el marco de la nueva gestión pública. Aplicación a los distritos y barrios de la ciudad de Madrid*, (Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Madrid). Madrid.
- Apaza, W. (2015). *La gestión del endeudamiento y su impacto en el financiamiento de la inversión pública de los gobiernos locales del Perú, período 2010-2014*, (Tesis doctoral, Universidad de San Martín de Porres). Lima.
- Armijo, M. (2011). *Planes Nacionales de Desarrollo en América Latina*, ILPES-CEPAL.
- Arroyo, A. (2013). *El ámbito subjetivo en la normativa española de contratación del sector público: Las fundaciones y las cámaras de comercio*, (Tesis doctoral, Universidad de Ramon Llull). Barcelona.
- Baldramina, I & Vasquez C. (2009). <http://cecip.upaep.mx/coloquio2009/papers/organizaciones/05.pdf>.
- Barbarán, G. (2015). *La auditoría gubernamental y su incidencia en el desarrollo de la gestión de las entidades públicas en el Perú*, (Tesis doctoral, Universidad de San Martín de Porres). Lima.
- Barnett, C. et al. (2010). *Measuring the Impact and Value for Money of Governance & Conflict Programmes*. Final Report. UK: ITAD.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson.
- Canovas Riveron, G, Loredó Carballo, N., & Martín Pérez, C. (2011). *Evaluación del grado de aplicación de las teorías de dirección en empresas*

perfeccionadas del territorio. Observatorio de la Economía Latinoamericana.

CEPAL (2011). *Espacios Iberoamericanos: Hacia una nueva arquitectura del Estado para el desarrollo.*

CEPAL (2014). *El Panorama de la Gestión Pública. En la hora de la igualdad*

Defensoría del pueblo (2008). Décimo segundo Informe Anual de la Defensoría del Pueblo, enero-diciembre.

Da Silva, R. (2002). *Teoría de la burocracia.* México: Thomson.

Estrada, Sandra. (2007). *Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la administración.* Scientia et technica.

Fleury, Sonia. (1999). *Política social, exclusión y equidad en América Latina en los años noventa.* Fonvis. Nueva Sociedad. Caracas.

Gamboa, J. (2014). *El valor referencial y su efecto en la gestión de las contrataciones en el Estado,* (Tesis doctoral, Universidad de Nacional Federico Villareal). Lima.

García de Berrios, O. (2007). *La administración racional – mecanicista de la crítica a la extensión a nuevo contexto.* Academia.

Garzón, M. (2010). *El contexto del aprendizaje organizacional.* Investigación Administrativa.

Gómez, M. (2013), *La reforma de la gestión pública en Latinoamérica: Su impacto en la transparencia y la divulgación de la información financiera,* (Tesis doctoral, Universidad de Valencia). Valencia.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.

Hunt, G. (2010). *The Principle of Complementarity: Freedom of Information, Public Accountability & Whistleblowing,* cap. 5, R. Chapman & M. Hunt (eds.) Open Government in a Theoretical and Practical Context.

Leclére, J. (2009). *Ética de la Función Pública y Buen Gobierno. Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza,* Lima. Primera edición.

López, P. (2014). *La consideración de aspectos ambientales en la contratación pública,* (Tesis doctoral, Universidad de Castilla - La Mancha). Cuenca.

- Machaca, Y. (2014). *Aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado en los procesos de selección y el cumplimiento de prestaciones en el área de contrataciones y adquisiciones de Essalud*, (Tesis doctoral, Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Lima.
- Marcel, M. (2009). *Presupuesto por resultados: ¿Moda burocrática o nuevo paradigma en gestión pública? Efectividad en el desarrollo y gestión presupuestaria por resultados: Documentos de la Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública del Diálogo Regional de Política. Reunión de la Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública: Gestión para Resultados y Efectividad en el Desarrollo, del Diálogo Regional de Política (5th: 2009: Brasilia, Brasil).*
- Marín, Diego. (2006). *El Sujeto humano en la administración. Cuadernos de Administración.*
- Merino, F. (2013). *El reconocimiento como fundamento de una ética de la función pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas, (Tesis doctoral, Universidad de Valencia). Valencia.*
- Miñano, J. (2009). *El problema de la aplicación de las normas de control gubernamental en la auditoría a la gestión pública, (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Lima.*
- Paredes, L., y Gutiérrez, A. (2012). *Descentralizando la gestión pública.* Lima, Perú: ECB Ediciones SAC.
- PCM (2002). Ley N° 27815, *Ley del código de ética de la función pública*, publicada el 13 de agosto de 2002. Normas legales del diario El Peruano.
- PCM (2005). Ley N° 28611, *Ley general del ambiente*, publicada el 15 de octubre de 2005, Normas legales del diario El Peruano.
- PCM (2009). Directiva N° 001-2009-PCM/SGP, aprobada por Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM/SGP, publicada el 4 de febrero de 2009.
- PCM (2014). Ley N° 30225, *Ley de Contrataciones del Estado*, publicada el 11 de julio de 2014. Normas legales del diario El Peruano.
- Pintos, J. (2015). *“Derecho global administrativo y de la contratación pública tras la cuarta generación de directivas de la Unión Europea. Los principios*

generales de desarrollo humano y sostenibilidad ambiental”, (Tesis doctoral, Universidad de Castilla – La Mancha). Toledo.

Presidencia del Consejo de Ministros a través de la Secretaría de Gestión Pública (2015), órgano rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública.

Rodríguez, José. (2005). *El proceso de perfeccionamiento para el ejercicio de mando*. Madrid: Deusto.

Sánchez, H y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.

Torrado, J. (2014). *El marco jurídico de la modernización en la gestión pública: El caso de España*, Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a distancia, Madrid, España. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>

Vargas, J. (2008). *El humanismo y las nuevas formas organizacionales. Un equilibrio entre humanismo y productividad*. Guanajuato: OCTI.

Zayas Agüero, P & García Vidal, G. (2002). *Una hermandad probad psicología y administración*.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema		Hipótesis	Objetivos	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cómo influyen el nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016?</p>	<p>Hipótesis general El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016.</p> <p>Hipótesis específica 1 El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016.</p> <p>Hipótesis específica 2 El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016.</p> <p>Hipótesis específica 3 El nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y la conducta ética de sus funcionarios influyen positivamente en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016.</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud - 2016.</p> <p>Objetivo específico 1 Establecer la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la transparencia del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016.</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la sostenibilidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016.</p> <p>Objetivo específico 3 Establecer la influencia del nivel de gestión del órgano encargado de las contrataciones y de la conducta ética de sus funcionarios en la equidad del proceso de adjudicación de contrataciones no reglamentadas en el Instituto Nacional de Salud – 2016.</p>	Variable independiente 1: Nivel de gestión pública					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			D1: Eficiencia	-Uso conveniente de los recursos públicos -Orienta los procesos para el logro de objetivos y resultados -Los productos son suficientes y se obtienen en el tiempo estimado	1-6	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Ordinal / Muy adecuada (72 a 90) Adecuada (54 a 71) Poco adecuada (36 a 53) Inadecuada (18 a 35)	
D2: Resultados	-Inciden en la mejora de calidad de vida -Orientados a satisfacer a los ciudadanos -Responden al uso adecuado de recursos y a las mejores condiciones de calidad, precio y oportunidad	7-12						
D3: Modernización	-Enfatiza en la medición de gestión y resultados -Gestiona en forma transparente y prioriza la rendición de cuentas -Mejora niveles de satisfacción en los usuarios, diseña y aplica instrumentos tecnológicos propios de un gobierno electrónico	13-18						
Variable independiente 2: Conducta ética en la función pública								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos				
D1: Intereses de conflicto	-Intereses personales que alteran los procedimientos -Relaciones laborales que afectan los procesos -Los intereses económicos son determinantes en los procesos	1-6	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Ordinal / Conducta ética (55 a 90) Conducta no ética (18 a 54)				
D2: Ventajas indebidas	-Los cargos son empleados para influenciar en los procesos -Se impone la autoridad en los procedimientos -Se ejerce influencia de alguna índole en los procesos	7-12						
D3: Información privilegiada	-Se usa inapropiadamente información obteniendo ventaja en los procesos. -Se beneficia algún contratante proporcionando información reservada. -Se demuestra interés en la contratación de un contratante específico	13-18						
Variable dependiente: Adjudicación de contrataciones no reglamentadas								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos				
D1: Transparencia	-Los procesos garantizan igualdad de trato a los participantes -La selección se caracteriza por su objetividad -Los procesos garantizan la imparcialidad	1-6	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Ordinal / Satisfactorio (66 a 90) Poco satisfactorio (42 a 65) Insatisfactorio (18 a 41)				
D2: Sostenibilidad	-Los procesos responden a las condiciones ambientales exigidas -El proceso asegura el beneficio social -Los productos responden a la necesidad del desarrollo humano	7-12						
D3: Equidad	-Las prestaciones deben corresponder exactamente a lo que se retribuye por ellas -Se respeta el derecho de las partes contratantes -Existe libertad de participación a las contrataciones	13-18						

Talla 36 Operacionalización de la variable independiente 1: Nivel de gestión pública

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escalas	Niveles / Rangos
Eficiencia	Uso conveniente de los recursos públicos	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?	Cuestionario con escala de valores LIKERT: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Se midió en una escala ordinal de cuatro niveles. Ordinal / Muy adecuada (72 a 90) Adecuada (54 a 71) Poco adecuada (36 a 53) Inadecuada (18 a 35)
		¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?		
	Orienta los procesos para el logro de objetivos y resultados	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?		
		¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?		
Resultados	Los productos son suficientes y se obtienen en el tiempo estimado	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Ordinal / Muy adecuada (72 a 90) Adecuada (54 a 71) Poco adecuada (36 a 53) Inadecuada (18 a 35)
		¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?		
	Inciden en la mejora de calidad de vida	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?		
		¿El presupuesto por resultado tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieran las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida?		
	Orientados a satisfacer a los ciudadanos	¿La gestión pública se expresa en la que los funcionarios públicos calificados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos?		
		¿La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano?		
Responden al uso adecuado de recursos y a las mejores condiciones de calidad, precio y oportunidad	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir y evaluar el uso adecuado de los recursos?			
	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir el desempeño de los procedimientos de selección?			
Modernización	Enfatiza en la medición de gestión y resultados	¿La gestión por procesos facilitará a la estimación de los costos unitarios de los productos y resultados ofrecidos al ciudadano?	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Ordinal / Muy adecuada (72 a 90) Adecuada (54 a 71) Poco adecuada (36 a 53) Inadecuada (18 a 35)
		¿Una gestión por procesos brinda servicios de manera más eficiente y eficaz?		
	Gestiona en forma transparente y prioriza la rendición de cuentas	¿Un gobierno abierto promueve la transparencia y la participación ciudadana?		
		¿Un gobierno abierto utiliza la tecnología para elevar sus niveles de eficacia?		
	Mejora niveles de satisfacción en los usuarios, diseña y aplica instrumentos tecnológicos propios de un gobierno electrónico	¿La entidad hace uso del gobierno electrónico para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos?		
		¿La alta dirección promueve el cambio del modelo tradicional de organización funcional hacia un gobierno electrónico?		

Tabla 37 Operacionalización de la variable independiente 2: Conducta ética en la función pública

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles / Rangos
Intereses de conflicto	Intereses personales que alteran los procedimientos	¿La dirección ejecutiva de logística a través del cumplimiento de sus funciones previene los intereses de conflicto?	Cuestionario con escala de valores LIKERT: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Se midió en una escala ordinal de dos niveles.
		¿El personal del órgano encargado de las contrataciones actúa de manera imparcial al momento de tomar decisiones?		
	Relaciones laborales que afectan los procesos	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones pasa por procesos de conflictos laborales?		
		¿El personal del órgano encargado de las contrataciones están certificados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado?		
	Los intereses económicos son determinantes en los procesos	¿La falta de control de los conflictos de intereses económicos afectan a las contrataciones del Estado?		
		¿La alta dirección desarrolla estrategias para enfrentar los conflictos de intereses económicos?		
Ventajas indebidas	Los cargos son empleados para influenciar en los procesos	¿La alta dirección hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	Ordinal / Conducta ética (55 a 90) Conducta no ética (18 a 54)	
		¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?		
	Se impone la autoridad en los procedimientos	¿La dirección ejecutiva de logística muestra autoridad en el ejercicio de la función pública?		
		¿El órgano encargado de las contrataciones promueve el ejercicio ético de la función pública?		
	Se ejerce influencia de alguna índole en los procesos	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones tiene influencia directa con los proveedores para obtener ventajas indebidas?		
		¿Los proveedores tienen influencia directa con la dirección ejecutiva de logística a fin de obtener información privilegiada de los procedimientos de selección?		
Información privilegiada	Se usa inapropiadamente información obteniendo ventaja en los procesos.	¿En la dirección ejecutiva de logística se hace una amplia difusión de la ética de la función pública a fin de evitar el uso impropio de la información privilegiada?		
		¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso impropio de brindar información privilegiada a los proveedores?		
	Se beneficia algún contratante proporcionando información reservada.	¿El personal de la dirección ejecutiva de logística conoce las sanciones aplicables por la transgresión del uso de la información privilegiada para beneficio personal?		
		¿El personal del órgano encargado de las contrataciones desarrolla sus funciones en forma integral evitando obtener beneficio de la información privilegiada?		
	Se demuestra interés en la contratación de un contratante específico	¿La alta dirección tiene interés en brindar información privilegiada a los proveedores de los procedimientos de selección?		
		¿El personal del órgano encargado de las contrataciones brinda información privilegiada a los comités de selección para obtener algún interés?		

TABLA 38 Operacionalización de la variable dependiente: Adjudicación de contrataciones no reglamentadas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles / Rangos
Transparencia	Los procesos garantizan igualdad de trato a los participantes	¿El órgano encargado de las contrataciones mantiene una igualdad de trato con los proveedores? ¿Los proveedores disponen de las mismas oportunidades para formular sus ofertas y/o cotizaciones?	Cuestionario con escala de valores LIKERT: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Se midió en una escala ordinal de tres niveles.
	La selección se caracteriza por su objetividad	¿Los proveedores ven con objetividad a los procedimientos de selección convocados en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado? ¿El órgano encargado de las contrataciones utiliza el criterio de objetividad en las adquisiciones de bienes y servicios por montos iguales o inferiores a ocho (8) UITs?		
	Los procesos garantizan la imparcialidad	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones trabaja con total imparcialidad en la etapa de indagación de mercado? ¿Los miembros de comités de selección son imparciales al momento de evaluar las propuestas técnicas y económicas de los proveedores?		
Sostenibilidad	Los procesos responden a las condiciones ambientales exigidas	¿Los comités de selección emplean como factores de evaluación la sostenibilidad ambiental? ¿Para la entidad, es importante tener como contratista a un proveedor acreditado en sistema de gestión ambiental con el fin de garantizar la conformidad de los productos/servicios?		Ordinal / Satisfactorio (66 a 90) Poco satisfactorio (42 a 65) Insatisfactorio (18 a 41)
	El proceso asegura el beneficio social	¿La alta dirección promueve la contratación de personas con discapacidad? ¿Los comités de selección a fin de contribuir con la sostenibilidad social emplean como factores de evaluación la contratación de personas con discapacidad?		
	Los productos responden a la necesidad del desarrollo humano	¿Las Contrataciones del Estado se orientan al desarrollo humano? ¿La alta dirección considera la promoción de desarrollo humano como uno de los fines del Estado?		
Equidad	Las prestaciones deben corresponder exactamente a lo que se retribuye por ellas	¿Las prestaciones de entregas de bienes, de realización del servicio y/o la ejecución de la obra se contratan al mejor precio del mercado? ¿Las prestaciones guardan una razonable relación de equivalencia?		
	Se respeta el derecho de las partes contratantes	¿Se debe dejar constancia de los hechos de forma escrita de todos los actos administrativos derivados de un procedimiento de selección dado que son generadores de derechos y de deberes para las partes? ¿Los derechos de las partes guardan una razonable relación de proporcionalidad?		
	Existe libertad de participación a las contrataciones	¿La dirección ejecutiva de logística prohíbe la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores? ¿La entidad promueve el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación?		

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de nivel de gestión pública

Estimado (a) Sr (a):

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre el nivel de gestión pública. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

En el siguiente listado de afirmaciones seleccione la opción que mejor describa la situación.

No existen respuesta correctas ni incorrectas, realmente que refleje lo que usted piensa. Marque con un "X".

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	Ítems	Escala				
		5	4	3	2	1
1	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?					
2	¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?					
3	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?					
4	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?					
5	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?					
6	¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?					
7	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?					
8	¿El presupuesto por resultado tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieran las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida?					
9	¿La gestión pública se expresa en la que los funcionarios públicos calificados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos?					
10	¿La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano?					
11	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir y evaluar el uso adecuado de los recursos?					
12	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir el desempeño de los procedimientos de selección?					
13	¿La gestión por procesos facilitará a la estimación de los costos unitarios de los productos y resultados ofrecidos al ciudadano?					
14	¿Una gestión por procesos brinda servicios de manera más eficiente y eficaz?					
15	¿Un gobierno abierto promueve la transparencia y la participación ciudadana?					
16	¿Un gobierno abierto utiliza la tecnología para elevar sus niveles de eficacia?					
17	¿La entidad hace uso del gobierno electrónico para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos?					
18	¿La alta dirección promueve el cambio del modelo tradicional de organización funcional hacia un gobierno electrónico?					

Cuestionario de conducta ética en la función pública

Estimado (a) Sr (a):

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la conducta ética en la función pública. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

En el siguiente listado de afirmaciones seleccione la opción que mejor describa la situación.

No existen respuesta correctas ni incorrectas, realmente que refleje lo que usted piensa. Marque con un "X".

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	Ítems	Escala				
		5	4	3	2	1
1	¿La dirección ejecutiva de logística a través del cumplimiento de sus funciones previene los intereses de conflicto?					
2	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones actúa de manera imparcial al momento de tomar decisiones?					
3	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones pasa por procesos de conflictos laborales?					
4	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones están certificados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado?					
5	¿La falta de control de los conflictos de intereses económicos afectan a las contrataciones del Estado?					
6	¿La alta dirección desarrolla estrategias para enfrentar los conflictos de intereses económicos?					
7	¿La alta dirección hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?					
8	¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?					
9	¿La dirección ejecutiva de logística muestra autoridad en el ejercicio de la función pública?					
10	¿El órgano encargo de las contrataciones promueve el ejercicio ético de la función pública?					
11	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones tiene influencia directa con los proveedores para obtener ventajas indebidas?					
12	¿Los proveedores tienen influencia directa con la dirección ejecutiva de logística a fin de obtener información privilegiada de los procedimientos de selección?					
13	¿En la dirección ejecutiva de logística se hace una amplia difusión de la ética de la función pública a fin de evitar el uso impropio de la información privilegiada?					
14	¿El órgano encargo de las contrataciones hace uso impropio de brindar información privilegiada a los proveedores?					
15	¿El personal de la dirección ejecutiva de logística conoce las sanciones aplicables por la transgresión del uso de la información privilegiada para beneficio personal?					
16	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones desarrolla sus funciones en forma integral evitando obtener beneficio de la información privilegiada?					
17	¿La alta dirección tiene interés en brindar información privilegiada a los proveedores de los procedimientos de selección?					
18	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones brinda información privilegiada a los comités de selección para obtener algún interés?					

Cuestionario de adjudicación de contrataciones no reglamentadas

Estimado (a) Sr (a):

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre las adjudicaciones de contrataciones no reglamentadas. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

En el siguiente listado de afirmaciones seleccione la opción que mejor describa la situación.

No existen respuesta correctas ni incorrectas, realmente que refleje lo que usted piensa. Marque con un "X".

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	Ítems	Escala				
		5	4	3	2	1
1	¿El órgano encargado de las contrataciones mantiene una igualdad de trato con los proveedores?					
2	¿Los proveedores disponen de las mismas oportunidades para formular sus ofertas y/o cotizaciones?					
3	¿Los proveedores ven con objetividad a los procedimientos de selección convocados en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado?					
4	¿El órgano encargado de las contrataciones utiliza el criterio de objetividad en las adquisiciones de bienes y servicios por montos iguales o inferiores a ocho (8) UITs?					
5	¿El personal del órgano encargo de las contrataciones trabaja con total imparcialidad en la etapa de indagación de mercado?					
6	¿Los miembros de comités de selección son imparciales al momento de evaluar las propuestas técnicas y económicas de los proveedores?					
7	¿Los comités de selección emplean como factores de evaluación la sostenibilidad ambiental?					
8	¿Para la entidad, es importante tener como contratista a un proveedor acreditado en sistema de gestión ambiental con el fin de garantizar la conformidad de los productos/servicios?					
9	¿La alta dirección promueve la contratación de personas con discapacidad?					
10	¿Los comités de selección a fin de contribuir con la sostenibilidad social emplean como factores de evaluación la contratación de personas con discapacidad?					
11	¿Las contrataciones del Estado se orientan al desarrollo humano?					
12	¿La alta dirección considera la promoción de desarrollo humano como uno de los fines del Estado?					
13	¿Las prestaciones de entregas de bienes, de realización del servicio y/o la ejecución de la obra se contratan al mejor precio del mercado?					
14	¿Las prestaciones guardan una razonable relación de equivalencia?					
15	¿Se debe dejar constancia de los hechos de forma escrita de todos los actos administrativos derivados de un procedimiento de selección dado que son generadores de derechos y de deberes para las partes?					
16	¿Los derechos de las partes guardan una razonable relación de proporcionalidad?					
17	¿La dirección ejecutiva de logística prohíbe la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores?					
18	¿La entidad promueve el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?	✓		✓		✓		
2	¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
3	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
5	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: RESULTADOS							
7	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?	✓		✓		✓		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?	✓		✓		✓		
2	¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
3	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
5	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: RESULTADOS								
7	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?	✓		✓		✓		

8	¿El presupuesto por resultado tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieran las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida?	✓		✓		✓	
9	¿La gestión pública se expresa en la que los funcionarios públicos calificados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos?	✓		✓		✓	
10	¿La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano?	✓		✓		✓	
11	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin medir y evaluar el uso adecuado de los recursos?	✓		✓		✓	
12	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir el desempeño de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿La gestión por procesos facilitará a la estimación de los costos unitarios de los productos y resultados ofrecidos al ciudadano?	✓		✓		✓	
14	¿Una gestión por procesos brinda servicios de manera más eficiente y eficaz?	✓		✓		✓	
15	¿Un gobierno abierto promueve la transparencia y la participación ciudadana?	✓		✓		✓	
16	¿Un gobierno abierto utiliza la tecnología para elevar sus niveles de eficacia?	✓		✓		✓	
17	¿La entidad hace uso del gobierno electrónico para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos?	✓		✓		✓	
18	¿La alta dirección promueve el cambio del modelo tradicional de organización funcional hacia un gobierno electrónico?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lopez Juro Richard..... DNI: 21554001

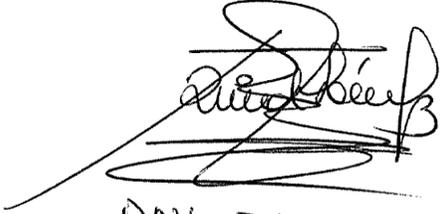
Especialidad del validador: Doctorado en Administración.....

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.

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


DNI 21554001
Dr. Richard Lopez Juro

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONDUCTA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERESES DE CONFLICTO							
1	¿La dirección ejecutiva de logística a través del cumplimiento de sus funciones previene los intereses de conflicto?	✓		✓		✓		
2	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones actúa de manera imparcial al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones pasa por procesos de conflictos laborales?	✓		✓		✓		
4	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones están certificados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado?	✓		✓		✓		
5	¿La falta de control de los conflictos de interés económicos afectan a las contrataciones del estado?	✓		✓		✓		
6	¿La alta dirección desarrolla estrategias para enfrentar los conflictos de interés económicos?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: VENTAJAS INDEBIDAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La alta dirección hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		
8	¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		

9	¿La dirección ejecutiva de logística muestra autoridad en el ejercicio de la función pública?	✓		✓		✓	
10	¿El órgano encargo de las contrataciones promueve el ejercicio ético de la función pública?	✓		✓		✓	
11	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones tiene influencia directa con los proveedores para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓	
12	¿Los proveedores tienen influencia directa con la dirección ejecutiva de logística a fin de obtener información privilegiada de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN PRIVILEGIADA		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿En la dirección ejecutiva de logística se hace una amplia difusión de la ética de la función pública a fin de evitar el uso impropio de la información privilegiada?	✓		✓		✓	
14	¿El órgano encargo de las contrataciones hace uso impropio de brindar información privilegiada a los proveedores?	✓		✓		✓	
15	¿El personal de la dirección ejecutiva de logística conoce las sanciones aplicables por la transgresión del uso de la información privilegiada para beneficio personal?	✓		✓		✓	
16	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones desarrolla sus funciones en forma integral evitando obtener beneficio de la información privilegiada?	✓		✓		✓	
17	¿La alta dirección tiene interés en brindar información privilegiada a los proveedores de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓	
18	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones brinda información privilegiada a los comités de selección para obtener algún interés?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lopez Juro Richard DNI: 21554001

Especialidad del validador: Doctorado en Administración

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.

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



DNI 21554001
Dr. Richard Lopez Juro

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADJUDICACIÓN DE CONTRATACIONES
NO REGLAMENTADAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRANSPARENCIA								
1	¿El órgano encargado de las contrataciones mantiene una igualdad de trato con los proveedores?	✓		✓		✓		
2	¿Los proveedores disponen de las mismas oportunidades para formular sus ofertas y/o cotizaciones?	✓		✓		✓		
3	¿Los proveedores ven con objetividad a los procedimientos de selección convocados en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado?	✓		✓		✓		
4	¿El órgano encargado de las contrataciones utiliza el criterio de objetividad en las adquisiciones de bienes y servicios por montos iguales o inferiores a ocho (8) UITs?	✓		✓		✓		
5	¿El personal del órgano encargo de las contrataciones trabaja con total imparcialidad en la etapa de indagación de mercado?	✓		✓		✓		
6	¿Los miembros de comités de selección son imparciales al momento de evaluar las propuestas técnicas y económicas de los proveedores?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: SOSTENIBILIDAD								
7	¿Los comités de selección emplean como factores de evaluación la sostenibilidad ambiental?	✓		✓		✓		

8	¿Para la entidad, es importante tener como contratista a un proveedor acreditado en sistema de gestión ambiental con el fin de garantizar la conformidad de los productos/servicios?	✓		✓		✓	
9	¿La alta dirección promueve la contratación de personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
10	¿Los comités de selección a fin de contribuir con la sostenibilidad social emplean como factores de evaluación la contratación de personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
11	¿Las contrataciones del estado se orientan al desarrollo humano?	✓		✓		✓	
12	¿La alta dirección considera la promoción de desarrollo humano como uno de los fines del estado?	✓		✓			
	DIMENSIÓN 3: EQUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Las prestaciones de entregas de bienes, de realización del servicio y/o la ejecución de la obra se contratan al mejor precio del mercado?	✓		✓		✓	
14	¿Las prestaciones guardan una razonable relación de equivalencia?	✓		✓		✓	
15	¿Se debe dejar constancia de los hechos de forma escrita de todos los actos administrativos derivados de un procedimiento de selección dado que son generadores de derechos y de deberes para las partes?	✓		✓		✓	
16	¿Los derechos de las partes guardan una razonable relación de proporcionalidad?	✓		✓		✓	
17	¿La dirección ejecutiva de logística prohíbe la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores?	✓		✓		✓	
18	¿La entidad promueve el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Lopez Juro Richard DNI: 21554001

Especialidad del validador: Doctorado en Administración

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.

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


DNI 21554001
Dr. Richard Lopez Juro

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?	✓		✓		✓		
2	¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
3	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
5	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: RESULTADOS								
7	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?	✓		✓		✓		

8	¿El presupuesto por resultado tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieran las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida?	✓		✓		✓		
9	¿La gestión pública se expresa en la que los funcionarios públicos calificados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos?	✓		✓		✓		
10	¿La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano?	✓		✓		✓		
11	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin medir y evaluar el uso adecuado de los recursos?	✓		✓		✓		
12	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir el desempeño de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La gestión por procesos facilitará a la estimación de los costos unitarios de los productos y resultados ofrecidos al ciudadano?	✓		✓		✓		
14	¿Una gestión por procesos brinda servicios de manera más eficiente y eficaz?	✓		✓		✓		
15	¿Un gobierno abierto promueve la transparencia y la participación ciudadana?	✓		✓		✓		
16	¿Un gobierno abierto utiliza la tecnología para elevar sus niveles de eficacia?	✓		✓		✓		
17	¿La entidad hace uso del gobierno electrónico para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos?	✓		✓		✓		
18	¿La alta dirección promueve el cambio del modelo tradicional de organización funcional hacia un gobierno electrónico?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. CELIA MERCADO MARRUFO DNI: 10061453

Especialidad del validador: Doctrina en Administración

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.

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

Celia Mercado Marrufo



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONDUCTA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTERESES DE CONFLICTO								
1	¿La dirección ejecutiva de logística a través del cumplimiento de sus funciones previene los intereses de conflicto?	✓		✓		✓		
2	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones actúa de manera imparcial al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones pasa por procesos de conflictos laborales?	✓		✓		✓		
4	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones están certificados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado?	✓		✓		✓		
5	¿La falta de control de los conflictos de interés económicos afectan a las contrataciones del estado?	✓		✓		✓		
6	¿La alta dirección desarrolla estrategias para enfrentar los conflictos de interés económicos?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: VENTAJAS INDEBIDAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La alta dirección hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		
8	¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		

9	¿La dirección ejecutiva de logística muestra autoridad en el ejercicio de la función pública?	✓		✓		✓		
10	¿El órgano encargo de las contrataciones promueve el ejercicio ético de la función pública?	✓		✓		✓		
11	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones tiene influencia directa con los proveedores para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		
12	¿Los proveedores tienen influencia directa con la dirección ejecutiva de logística a fin de obtener información privilegiada de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En la dirección ejecutiva de logística se hace una amplia difusión de la ética de la función pública a fin de evitar el uso impropio de la información privilegiada?	✓		✓		✓		
14	¿El órgano encargo de las contrataciones hace uso impropio de brindar información privilegiada a los proveedores?	✓		✓		✓		
15	¿El personal de la dirección ejecutiva de logística conoce las sanciones aplicables por la transgresión del uso de la información privilegiada para beneficio personal?	✓		✓		✓		
16	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones desarrolla sus funciones en forma integral evitando obtener beneficio de la información privilegiada?	✓		✓		✓		
17	¿La alta dirección tiene interés en brindar información privilegiada a los proveedores de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓		
18	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones brinda información privilegiada a los comités de selección para obtener algún interés?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Celia Mercado Manufo DNI: 90061458

Especialidad del validador: Doctora en Administración

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.

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





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADJUDICACIÓN DE CONTRATACIONES NO REGLAMENTADAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TRANSPARENCIA							
1	¿El órgano encargado de las contrataciones mantiene una igualdad de trato con los proveedores?	✓		✓		✓		
2	¿Los proveedores disponen de las mismas oportunidades para formular sus ofertas y/o cotizaciones?	✓		✓		✓		
3	¿Los proveedores ven con objetividad a los procedimientos de selección convocados en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado?	✓		✓		✓		
4	¿El órgano encargado de las contrataciones utiliza el criterio de objetividad en las adquisiciones de bienes y servicios por montos iguales o inferiores a ocho (8) UITs?	✓		✓		✓		
5	¿El personal del órgano encargo de las contrataciones trabaja con total imparcialidad en la etapa de indagación de mercado?	✓		✓		✓		
6	¿Los miembros de comités de selección son imparciales al momento de evaluar las propuestas técnicas y económicas de los proveedores?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: SOSTENIBILIDAD							
7	¿Los comités de selección emplean como factores de evaluación la sostenibilidad ambiental?	✓		✓		✓		

8	¿Para la entidad, es importante tener como contratista a un proveedor acreditado en sistema de gestión ambiental con el fin de garantizar la conformidad de los productos/servicios?	✓		✓		✓	
9	¿La alta dirección promueve la contratación de personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
10	¿Los comités de selección a fin de contribuir con la sostenibilidad social emplean como factores de evaluación la contratación de personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
11	¿Las contrataciones del estado se orientan al desarrollo humano?	✓		✓		✓	
12	¿La alta dirección considera la promoción de desarrollo humano como uno de los fines del estado?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: EQUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Las prestaciones de entregas de bienes, de realización del servicio y/o la ejecución de la obra se contratan al mejor precio del mercado?	✓		✓		✓	
14	¿Las prestaciones guardan una razonable relación de equivalencia?	✓		✓		✓	
15	¿Se debe dejar constancia de los hechos de forma escrita de todos los actos administrativos derivados de un procedimiento de selección dado que son generadores de derechos y de deberes para las partes?	✓		✓		✓	
16	¿Los derechos de las partes guardan una razonable relación de proporcionalidad?	✓		✓		✓	
17	¿La dirección ejecutiva de logística prohíbe la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores?	✓		✓		✓	
18	¿La entidad promueve el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Celia Mascado Marrugo DNI: 10061458

Especialidad del validador: Docencia en Administración

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.

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

C. Escobar

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA							
1	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?	/		/		/		
2	¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?	/		/		/		
3	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	/		/		/		
4	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	/		/		/		
5	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?	/		/		/		
6	¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?	/		/		/		
	DIMENSION 2: RESULTADOS							
7	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?	/		/		/		

8	¿El presupuesto por resultado tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieran las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida?	/		/		/	
9	¿La gestión pública se expresa en la que los funcionarios públicos calificados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos?	/		/		/	
10	¿La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano?	/		/		/	
11	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir y evaluar el uso adecuado de los recursos?	/		/		/	
12	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir el desempeño de los procedimientos de selección?	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿La gestión por procesos facilitará a la estimación de los costos unitarios de los productos y resultados ofrecidos al ciudadano?	/		/		/	
14	¿Una gestión por procesos brinda servicios de manera más eficiente y eficaz?	/		/		/	
15	¿Un gobierno abierto promueve la transparencia y la participación ciudadana?	/		/		/	
16	¿Un gobierno abierto utiliza la tecnología para elevar sus niveles de eficacia?	/		/		/	
17	¿La entidad hace uso del gobierno electrónico para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos?	/		/		/	
18	¿La alta dirección promueve el cambio del modelo tradicional de organización funcional hacia un gobierno electrónico?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Menacho Vargas Isabel DNI: 09968395

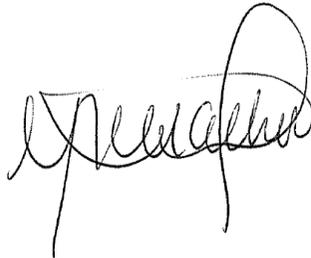
Especialidad del validador: Dra. administración de la educación

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.

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





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONDUCTA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERESES DE CONFLICTO							
1	¿La dirección ejecutiva de logística a través del cumplimiento de sus funciones previene los intereses de conflicto?	/		/		/		
2	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones actúa de manera imparcial al momento de tomar decisiones?	/		/		/		
3	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones pasa por procesos de conflictos laborales?	/		/		/		
4	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones están certificados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado?	/		/		/		
5	¿La falta de control de los conflictos de interés económicos afectan a las contrataciones del estado?	/		/		/		
6	¿La alta dirección desarrolla estrategias para enfrentar los conflictos de interés económicos?	/		/		/		
	DIMENSION 2: VENTAJAS INDEBIDAS							
7	¿La alta dirección hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	/		/		/		
8	¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	/		/		/		

9	¿La dirección ejecutiva de logística muestra autoridad en el ejercicio de la función pública?	/		/		/	
10	¿El órgano encargo de las contrataciones promueve el ejercicio ético de la función pública?	/		/		/	
11	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones tiene influencia directa con los proveedores para obtener ventajas indebidas?	/		/		/	
12	¿Los proveedores tienen influencia directa con la dirección ejecutiva de logística a fin de obtener información privilegiada de los procedimientos de selección?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿En la dirección ejecutiva de logística se hace una amplia difusión de la ética de la función pública a fin de evitar el uso impropio de la información privilegiada?	/		/		/	
14	¿El órgano encargo de las contrataciones hace uso impropio de brindar información privilegiada a los proveedores?	/		/		/	
15	¿El personal de la dirección ejecutiva de logística conoce las sanciones aplicables por la transgresión del uso de la información privilegiada para beneficio personal?	/		/		/	
16	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones desarrolla sus funciones en forma integral evitando obtener beneficio de la información privilegiada?	/		/		/	
17	¿La alta dirección tiene interés en brindar información privilegiada a los proveedores de los procedimientos de selección?	/		/		/	
18	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones brinda información privilegiada a los comités de selección para obtener algún interés?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficientes.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Isabel Menacho Vargas DNI: 09968395

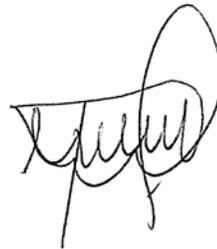
Especialidad del validador: Dr. Administración de la educación

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.

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADJUDICACIÓN DE CONTRATACIONES
NO REGLAMENTADAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TRANSPARENCIA								
1	¿El órgano encargado de las contrataciones mantiene una igualdad de trato con los proveedores?	/		/		/		
2	¿Los proveedores disponen de las mismas oportunidades para formular sus ofertas y/o cotizaciones?	/		/		/		
3	¿Los proveedores ven con objetividad a los procedimientos de selección convocados en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado?	/		/		/		
4	¿El órgano encargado de las contrataciones utiliza el criterio de objetividad en las adquisiciones de bienes y servicios por montos iguales o inferiores a ocho (8) UITs?	/		/		/		
5	¿El personal del órgano encargo de las contrataciones trabaja con total imparcialidad en la etapa de indagación de mercado?	/		/		/		
6	¿Los miembros de comités de selección son imparciales al momento de evaluar las propuestas técnicas y económicas de los proveedores?	/		/		/		
DIMENSION 2: SOSTENIBILIDAD								
7	¿Los comités de selección emplean como factores de evaluación la sostenibilidad ambiental?	/		/		/		

8	¿Para la entidad, es importante tener como contratista a un proveedor acreditado en sistema de gestión ambiental con el fin de garantizar la conformidad de los productos/servicios?	/		/		/	
9	¿La alta dirección promueve la contratación de personas con discapacidad?	/		/		/	
10	¿Los comités de selección a fin de contribuir con la sostenibilidad social emplean como factores de evaluación la contratación de personas con discapacidad?	/		/		/	
11	¿Las contrataciones del estado se orientan al desarrollo humano?	/		/		/	
12	¿La alta dirección considera la promoción de desarrollo humano como uno de los fines del estado?	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3: EQUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Las prestaciones de entregas de bienes, de realización del servicio y/o la ejecución de la obra se contratan al mejor precio del mercado?	/		/		/	
14	¿Las prestaciones guardan una razonable relación de equivalencia?	/		/		/	
15	¿Se debe dejar constancia de los hechos de forma escrita de todos los actos administrativos derivados de un procedimiento de selección dado que son generadores de derechos y de deberes para las partes?	/		/		/	
16	¿Los derechos de las partes guardan una razonable relación de proporcionalidad?	/		/		/	
17	¿La dirección ejecutiva de logística prohíbe la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores?	/		/		/	
18	¿La entidad promueve el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Menacho Vargas Isabel DNI: 0996835

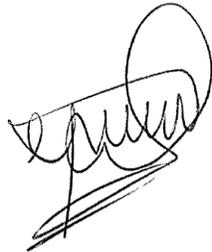
Especialidad del validador: Dra. Administración de la educación

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.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE GESTIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?	/		/		/		
2	¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?	/		/		✓		
3	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	/		/		/		
4	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	/		✓		/		
5	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?	/		/		/		
6	¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?	/		/		/		
DIMENSION 2: RESULTADOS								
7	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?	/		/		/		

8	¿El presupuesto por resultado tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieran las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿La gestión pública se expresa en la que los funcionarios públicos calificados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir y evaluar el uso adecuado de los recursos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir el desempeño de los procedimientos de selección?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿La gestión por procesos facilitará a la estimación de los costos unitarios de los productos y resultados ofrecidos al ciudadano?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Una gestión por procesos brinda servicios de manera más eficiente y eficaz?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Un gobierno abierto promueve la transparencia y la participación ciudadana?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Un gobierno abierto utiliza la tecnología para elevar sus niveles de eficacia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿La entidad hace uso del gobierno electrónico para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿La alta dirección promueve el cambio del modelo tradicional de organización funcional hacia un gobierno electrónico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] (Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Morillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Adm. de la educ - Metodólogo

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.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONDUCTA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INTERESES DE CONFLICTO								
1	¿La dirección ejecutiva de logística a través del cumplimiento de sus funciones previene los intereses de conflicto?	/		/		/		
2	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones actúa de manera imparcial al momento de tomar decisiones?	/		/		/		
3	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones pasa por procesos de conflictos laborales?	/		/		/		
4	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones están certificados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado?	/		/		/		
5	¿La falta de control de los conflictos de interés económicos afectan a las contrataciones del estado?	/		/		/		
6	¿La alta dirección desarrolla estrategias para enfrentar los conflictos de interés económicos?	/		/		/		
DIMENSION 2: VENTAJAS INDEBIDAS								
7	¿La alta dirección hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	/		/		/		
8	¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	/		/		/		

9	¿La dirección ejecutiva de logística muestra autoridad en el ejercicio de la función pública?	/		/		/	
10	¿El órgano encargo de las contrataciones promueve el ejercicio ético de la función pública?	/		/		/	
11	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones tiene influencia directa con los proveedores para obtener ventajas indebidas?	/		/		/	
12	¿Los proveedores tienen influencia directa con la dirección ejecutiva de logística a fin de obtener información privilegiada de los procedimientos de selección?	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN PRIVILEGIADA		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿En la dirección ejecutiva de logística se hace una amplia difusión de la ética de la función pública a fin de evitar el uso impropio de la información privilegiada?	/		/		/	
14	¿El órgano encargo de las contrataciones hace uso impropio de brindar información privilegiada a los proveedores?	/		/		/	
15	¿El personal de la dirección ejecutiva de logística conoce las sanciones aplicables por la transgresión del uso de la información privilegiada para beneficio personal?	/		/		/	
16	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones desarrolla sus funciones en forma integral evitando obtener beneficio de la información privilegiada?	/		/		/	
17	¿La alta dirección tiene interés en brindar información privilegiada a los proveedores de los procedimientos de selección?	/		/		/	
18	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones brinda información privilegiada a los comités de selección para obtener algún interés?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Monillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Adm. de la educ. - Metodólogo.

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.

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADJUDICACIÓN DE CONTRATACIONES
NO REGLAMENTADAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TRANSPARENCIA							
1	¿El órgano encargado de las contrataciones mantiene una igualdad de trato con los proveedores?	/		/		/		
2	¿Los proveedores disponen de las mismas oportunidades para formular sus ofertas y/o cotizaciones?	/		/		/		
3	¿Los proveedores ven con objetividad a los procedimientos de selección convocados en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado?	/		/		/		
4	¿El órgano encargado de las contrataciones utiliza el criterio de objetividad en las adquisiciones de bienes y servicios por montos iguales o inferiores a ocho (8) UITs?	/		/		/		
5	¿El personal del órgano encargo de las contrataciones trabaja con total imparcialidad en la etapa de indagación de mercado?	/		/		/		
6	¿Los miembros de comités de selección son imparciales al momento de evaluar las propuestas técnicas y económicas de los proveedores?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: SOSTENIBILIDAD							
7	¿Los comités de selección emplean como factores de evaluación la sostenibilidad ambiental?	/		/		/		

8	¿Para la entidad, es importante tener como contratista a un proveedor acreditado en sistema de gestión ambiental con el fin de garantizar la conformidad de los productos/servicios?	/		/		/		
9	¿La alta dirección promueve la contratación de personas con discapacidad?	/		/		/		
10	¿Los comités de selección a fin de contribuir con la sostenibilidad social emplean como factores de evaluación la contratación de personas con discapacidad?	/		/		/		
11	¿Las contrataciones del estado se orientan al desarrollo humano?	/		/		/		
12	¿La alta dirección considera la promoción de desarrollo humano como uno de los fines del estado?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: EQUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Las prestaciones de entregas de bienes, de realización del servicio y/o la ejecución de la obra se contratan al mejor precio del mercado?	/		/		/		
14	¿Las prestaciones guardan una razonable relación de equivalencia?	/		/		/		
15	¿Se debe dejar constancia de los hechos de forma escrita de todos los actos administrativos derivados de un procedimiento de selección dado que son generadores de derechos y de deberes para las partes?	/		/		/		
16	¿Los derechos de las partes guardan una razonable relación de proporcionalidad?	/		/		/		
17	¿La dirección ejecutiva de logística prohíbe la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores?	/		/		/		
18	¿La entidad promueve el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Morillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Educ. de la educ. - Metodólogo

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.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: NIVEL DE GESTIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	¿La entidad contrata la mayor cantidad de bienes y servicios con el nivel de recursos del que dispone?	✓		✓		✓		
2	¿La dirección general de administración ejecuta adecuadamente los recursos para cumplir los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
3	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
4	¿La entidad se organiza de manera adecuada para llevar adelante estos procesos y alcanzar los resultados esperados en la entrega de los bienes y servicios?	✓		✓		✓		
5	¿La culminación de un producto determina el cumplimiento de los objetivos o resultados de la entidad?	✓		✓		✓		
6	¿La oficina ejecutiva de logística adquiere productos de calidad con buenos precios y en su oportunidad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: RESULTADOS								
7	¿Las contrataciones que realiza la entidad cumple con la finalidad pública de prestar servicios de calidad promoviendo calidad de vida a la ciudadanía?	✓		✓		✓		

8	¿El presupuesto por resultado tiene como finalidad asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieran las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida?	✓		✓		✓		
9	¿La gestión pública se expresa en la que los funcionarios públicos calificados se preocupan por entender y responder a las necesidades de los ciudadanos?	✓		✓		✓		
10	¿La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano?	✓		✓		✓		
11	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin medir y evaluar el uso adecuado de los recursos?	✓		✓		✓		
12	¿La entidad promueve una gestión por resultados a fin de medir el desempeño de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MODERNIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La gestión por procesos facilitará a la estimación de los costos unitarios de los productos y resultados ofrecidos al ciudadano?	✓		✓		✓		
14	¿Una gestión por procesos brinda servicios de manera más eficiente y eficaz?	✓		✓		✓		
15	¿Un gobierno abierto promueve la transparencia y la participación ciudadana?	✓		✓		✓		
16	¿Un gobierno abierto utiliza la tecnología para elevar sus niveles de eficacia?	✓		✓		✓		
17	¿La entidad hace uso del gobierno electrónico para mejorar la información y los servicios ofrecidos a los ciudadanos?	✓		✓		✓		
18	¿La alta dirección promueve el cambio del modelo tradicional de organización funcional hacia un gobierno electrónico?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Orlano Rivera Lozada DNI: 48664887

Especialidad del validador: Doctorado Salud Pública - Metodología

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.

ORL

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONDUCTA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERESES DE CONFLICTO							
1	¿La dirección ejecutiva de logística a través del cumplimiento de sus funciones previene los intereses de conflicto?	✓		✓		✓		
2	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones actúa de manera imparcial al momento de tomar decisiones?	✓		✓		✓		
3	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones pasa por procesos de conflictos laborales?	✓		✓		✓		
4	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones están certificados por el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado?	✓		✓		✓		
5	¿La falta de control de los conflictos de interés económicos afectan a las contrataciones del estado?	✓		✓		✓		
6	¿La alta dirección desarrolla estrategias para enfrentar los conflictos de interés económicos?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: VENTAJAS INDEBIDAS							
7	¿La alta dirección hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		
8	¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso del cargo para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		

9	¿La dirección ejecutiva de logística muestra autoridad en el ejercicio de la función pública?	✓		✓		✓		
10	¿El órgano encargado de las contrataciones promueve el ejercicio ético de la función pública?	✓		✓		✓		
11	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones tiene influencia directa con los proveedores para obtener ventajas indebidas?	✓		✓		✓		
12	¿Los proveedores tienen influencia directa con la dirección ejecutiva de logística a fin de obtener información privilegiada de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En la dirección ejecutiva de logística se hace una amplia difusión de la ética de la función pública a fin de evitar el uso impropio de la información privilegiada?	✓		✓		✓		
14	¿El órgano encargado de las contrataciones hace uso impropio de brindar información privilegiada a los proveedores?	✓		✓		✓		
15	¿El personal de la dirección ejecutiva de logística conoce las sanciones aplicables por la transgresión del uso de la información privilegiada para beneficio personal?	✓		✓		✓		
16	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones desarrolla sus funciones en forma integral evitando obtener beneficio de la información privilegiada?	✓		✓		✓		
17	¿La alta dirección tiene interés en brindar información privilegiada a los proveedores de los procedimientos de selección?	✓		✓		✓		
18	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones brinda información privilegiada a los comités de selección para obtener algún interés?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Omara Rivera Lozada DNI: 48664887

Especialidad del validador: Dra Salud pública (Metodología)

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.

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

OK

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADJUDICACIÓN DE CONTRATACIONES
NO REGLAMENTADAS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: TRANSPARENCIA							
1	¿El órgano encargado de las contrataciones mantiene una igualdad de trato con los proveedores?	✓		✓		✓		
2	¿Los proveedores disponen de las mismas oportunidades para formular sus ofertas y/o cotizaciones?	✓		✓		✓		
3	¿Los proveedores ven con objetividad a los procedimientos de selección convocados en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado?	✓		✓		✓		
4	¿El órgano encargado de las contrataciones utiliza el criterio de objetividad en las adquisiciones de bienes y servicios por montos iguales o inferiores a ocho (8) UITs?	✓		✓		✓		
5	¿El personal del órgano encargado de las contrataciones trabaja con total imparcialidad en la etapa de indagación de mercado?	✓		✓		✓		
6	¿Los miembros de comités de selección son imparciales al momento de evaluar las propuestas técnicas y económicas de los proveedores?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: SOSTENIBILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los comités de selección emplean como factores de evaluación la sostenibilidad ambiental?	✓		✓		✓		

8	¿Para la entidad, es importante tener como contratista a un proveedor acreditado en sistema de gestión ambiental con el fin de garantizar la conformidad de los productos/servicios?	✓		✓		✓	
9	¿La alta dirección promueve la contratación de personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
10	¿Los comités de selección a fin de contribuir con la sostenibilidad social emplean como factores de evaluación la contratación de personas con discapacidad?	✓		✓		✓	
11	¿Las contrataciones del estado se orientan al desarrollo humano?	✓		✓		✓	
12	¿La alta dirección considera la promoción de desarrollo humano como uno de los fines del estado?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: EQUIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Las prestaciones de entregas de bienes, de realización del servicio y/o la ejecución de la obra se contratan al mejor precio del mercado?	✓		✓		✓	
14	¿Las prestaciones guardan una razonable relación de equivalencia?	✓		✓		✓	
15	¿Se debe dejar constancia de los hechos de forma escrita de todos los actos administrativos derivados de un procedimiento de selección dado que son generadores de derechos y de deberes para las partes?	✓		✓		✓	
16	¿Los derechos de las partes guardan una razonable relación de proporcionalidad?	✓		✓		✓	
17	¿La dirección ejecutiva de logística prohíbe la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores?	✓		✓		✓	
18	¿La entidad promueve el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Onara Rivera Lozada DNI: 48664887

Especialidad del validador: Doctora Salud Pública - Metodología

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.

ON

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

Anexo 3: Base de datos
Base de datos de nivel de gestión pública

NIVEL DE GESTIÓN PÚBLICA																						
EFICIENCIA								RESULTADOS								MODERNIZACIÓN						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18		
1	4	5	5	5	4	2	25	4	5	5	5	4	2	25	5	5	4	4	4	5	27	77
2	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	4	5	4	26	5	4	2	5	2	3	21	70
3	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	2	22	5	4	2	4	1	4	20	67
4	4	3	3	5	4	2	21	1	3	3	3	3	1	14	4	3	2	3	4	3	19	54
5	2	2	2	1	4	4	15	5	3	2	2	4	2	18	3	2	2	5	4	2	18	51
6	4	5	5	4	5	4	27	4	4	5	5	4	2	24	2	5	1	3	4	5	20	71
7	2	4	4	5	5	5	25	3	4	4	4	3	2	20	2	4	4	5	4	4	23	68
8	4	5	5	5	4	2	25	1	5	5	5	5	1	22	3	5	4	4	3	4	23	70
9	5	4	4	2	5	5	25	4	4	4	4	5	1	22	3	4	3	4	1	4	19	66
10	5	5	5	4	2	4	25	5	5	5	5	4	4	28	3	5	5	5	4	5	27	80
11	4	3	3	5	4	3	22	5	3	3	3	1	5	20	1	3	2	4	2	3	15	57
12	1	2	2	5	4	5	19	4	2	2	2	3	1	14	1	2	2	2	2	2	11	44
13	3	2	2	4	1	4	16	1	2	2	2	4	4	15	2	2	4	1	2	2	13	44
14	2	4	4	4	5	5	24	3	5	4	4	5	5	26	5	4	1	5	2	4	21	71
15	5	1	1	4	3	1	15	1	1	1	1	2	1	7	5	1	1	5	4	1	17	39
16	5	3	3	5	5	5	26	3	3	3	3	5	2	19	5	3	2	1	5	3	19	64
17	3	1	1	4	1	1	11	1	1	1	1	4	1	9	4	1	2	1	2	1	11	31
18	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	4	5	28	4	5	1	5	5	5	25	82
19	1	1	1	1	3	1	8	3	1	1	1	1	1	8	3	1	1	2	2	1	10	26
20	4	4	4	5	5	3	25	4	4	4	4	3	2	21	2	4	3	4	1	4	18	64
21	1	1	1	4	3	4	14	4	1	1	1	2	2	11	3	1	1	1	1	1	8	33
22	4	4	4	5	1	4	22	5	4	4	4	4	1	22	5	4	4	3	2	4	22	66
23	5	3	3	2	1	1	15	5	2	3	3	5	1	19	2	3	4	4	2	3	18	52
24	1	4	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	1	22	1	4	2	4	3	4	18	61
25	4	4	4	5	1	5	23	1	4	4	4	5	2	20	4	4	2	1	2	4	17	60
26	3	1	1	1	4	3	13	2	1	1	1	5	2	12	2	1	1	2	2	1	9	34
27	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	4	2	26	5	5	2	5	4	5	26	80
28	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	4	4	1	22	1	4	1	4	2	4	16	64
29	4	5	5	5	2	1	22	5	5	5	5	5	2	27	5	5	1	3	4	5	23	72
30	5	5	5	2	5	5	27	4	5	5	5	4	1	24	5	5	2	4	5	5	26	77
31	3	5	5	4	5	5	27	4	5	5	5	3	4	26	4	5	5	5	5	5	29	82
32	1	4	4	5	5	3	22	2	4	4	4	5	5	24	4	4	1	4	4	4	21	67

Base de datos sobre conducta ética en la función pública

CONDUCTA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA																					
INTERESES DE CONFLICTO							VENTAJAS INDEBIDAS							INFORMACIÓN PRIVILEGIADA							
P19	P20	P21	P22	P23	P24		P25	P26	P27	P28	P29	P30		P31	P32	P33	P34	P35	P36		
4	5	5	5	4	5	28	5	5	3	4	5	5	27	5	5	1	5	5	5	26	81
4	4	4	4	4	4	24	4	5	1	5	5	2	22	5	4	1	4	5	1	20	66
5	4	4	4	5	5	27	4	3	1	2	5	5	20	3	4	5	4	4	1	21	68
4	3	3	3	3	3	19	3	5	2	1	1	4	16	4	3	2	3	1	1	14	49
5	2	3	2	2	3	17	2	3	1	2	1	3	12	1	2	2	2	1	4	12	41
4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	1	24	4	5	2	5	3	2	21	73
5	4	4	4	4	5	26	4	4	2	5	1	1	17	3	4	5	4	4	1	21	64
4	5	5	5	5	4	28	5	1	3	5	5	4	23	5	5	4	5	1	5	25	76
3	4	4	4	4	3	22	4	5	1	4	1	5	20	4	4	4	4	2	5	23	65
5	5	5	5	5	5	30	5	3	2	2	5	5	22	2	5	5	5	4	5	26	78
2	3	2	3	3	1	14	3	3	2	4	1	3	16	5	3	5	3	2	1	19	49
4	2	2	2	2	1	13	2	2	1	2	4	4	15	4	2	4	2	1	2	15	43
1	2	2	2	2	2	11	2	1	2	3	4	4	16	4	2	2	2	1	1	12	39
5	4	4	4	5	4	26	4	5	1	1	4	5	20	5	4	1	4	2	4	20	66
2	1	1	1	1	5	11	1	4	2	1	2	1	11	5	1	3	1	1	4	15	37
1	3	3	3	3	4	17	3	3	1	4	1	4	16	4	3	1	3	4	1	16	49
4	1	1	1	1	4	12	1	4	2	2	2	4	15	3	1	2	1	2	2	11	38
5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	3	2	4	21	4	5	4	5	5	3	26	77
5	1	1	1	1	5	14	1	5	2	4	5	5	22	4	1	4	1	1	4	15	51
2	4	4	4	4	4	22	4	4	2	5	4	2	21	5	4	4	4	2	1	20	63
2	1	1	1	1	1	7	1	3	1	2	1	3	11	4	1	1	1	2	5	14	32
2	4	4	4	4	2	20	4	2	2	1	2	3	14	4	4	2	4	1	4	19	53
1	3	3	3	3	2	15	3	5	2	4	5	2	21	4	3	2	3	1	4	17	53
3	4	4	4	4	5	24	4	3	1	5	4	1	18	5	4	4	4	1	4	22	64
4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	4	22	5	4	2	4	1	5	21	67
1	1	1	1	1	5	10	1	1	3	2	2	1	10	2	1	2	1	2	2	10	30
5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	4	26	5	5	3	5	2	4	24	80
5	4	4	4	4	5	26	4	5	1	4	4	5	23	5	4	4	4	1	4	22	71
4	5	5	5	5	5	29	5	3	4	5	5	5	27	4	5	4	5	4	4	26	82
5	5	5	5	5	4	29	5	4	1	4	4	5	23	5	5	5	5	3	2	25	77
5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	1	4	4	22	4	5	2	5	4	4	24	74
4	4	4	4	4	4	24	4	5	2	4	3	2	20	4	4	2	4	4	2	20	64

Base de datos sobre adjudicación de contrataciones no reglamentadas

ADJUDICACIÓN DE CONTRATACIONES NO REGLAMENTADAS																					
TRANSPARENCIA						SOSTENIBILIDAD							EQUIDAD								
P37	P38	P39	P40	P41	P42		P43	P44	P45	P46	P47	P48		P49	P50	P51	P52	P53	P54		
4	5	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	4	4	3	25	80
1	4	2	4	4	4	19	2	4	1	4	4	4	19	2	4	4	4	4	2	20	58
4	4	5	5	2	4	24	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	3	3	23	73
1	3	5	3	1	3	16	4	3	2	2	3	3	17	5	3	3	3	2	4	20	53
2	2	4	2	5	1	16	2	2	1	1	2	2	10	4	2	2	4	4	4	20	46
4	5	5	5	4	5	28	5	5	2	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	84
1	4	1	4	2	4	16	4	4	1	5	4	4	22	3	4	4	1	4	5	21	59
5	5	5	5	4	5	29	4	5	3	4	5	5	26	4	5	5	4	5	4	27	82
2	4	2	4	5	4	21	3	4	1	5	4	4	21	5	4	4	2	4	3	22	64
1	5	4	5	5	5	25	4	5	2	2	5	5	23	4	5	5	4	5	4	27	75
1	3	5	2	2	3	16	4	3	1	1	3	3	15	5	3	3	4	4	1	20	51
1	2	2	2	4	4	15	2	2	1	4	2	2	13	4	2	2	4	3	4	19	47
2	2	4	2	5	2	17	2	2	2	5	2	2	15	2	2	2	1	5	5	17	49
4	4	5	5	3	4	25	3	5	1	4	5	5	23	1	5	4	5	5	4	24	72
5	1	2	1	5	4	18	1	1	4	2	1	1	10	4	1	1	1	4	4	15	43
1	3	4	3	2	3	16	4	3	2	1	3	3	16	5	3	3	4	5	4	24	56
4	1	2	1	4	2	14	1	1	1	5	1	1	10	1	1	1	5	4	1	13	37
5	5	5	5	5	5	30	4	5	1	5	5	5	25	5	5	5	2	5	4	26	81
4	1	4	1	1	4	15	1	1	1	4	1	1	9	4	1	1	1	3	2	12	36
3	4	5	4	5	4	25	4	4	2	1	4	4	19	5	4	4	4	5	4	26	70
4	1	4	1	2	2	14	1	1	1	2	1	1	7	1	1	1	4	2	4	13	34
4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	1	21	70
5	3	4	3	5	3	23	2	3	2	5	4	3	19	4	3	3	2	5	1	18	60
4	4	4	4	5	4	25	1	4	1	4	4	4	18	4	4	4	4	2	4	22	65
1	4	4	4	2	4	19	4	4	1	1	4	4	18	5	4	4	5	4	2	24	61
2	1	5	1	5	4	18	1	1	1	4	1	1	9	1	1	1	3	2	1	9	36
4	5	4	5	4	5	27	4	5	2	4	5	5	25	4	5	5	4	5	2	25	77
1	4	4	5	2	4	20	4	4	2	5	4	4	23	3	5	4	4	4	4	24	67
5	5	3	5	4	5	27	4	5	2	5	5	5	26	5	5	5	5	5	2	27	80
3	5	4	5	5	5	27	5	5	1	3	5	5	24	4	5	5	4	5	4	27	78
5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	5	4	4	26	85
3	4	4	4	2	4	21	4	4	4	3	4	4	23	1	4	4	5	2	4	20	64