

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA



ESCUELA DE POSGRADO

Gestión de Rendimiento y su importancia en la administración de la
Contrataciones Públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

TESIS

Para optar el grado de Maestro en Gobierno y Gestión Pública

PRESENTADO POR:

Ronald Enrique Masuelos Lamadrid
(<https://orcid.org/0009-0008-9791-3135>)

ASESOR

Dr. Fernando Rafael Vigil Cornejo
(<https://orcid.org/0000-0002-0471-601X>)

Lima, noviembre 2024

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 02-feb.-2024 10:32 a. m. -05

Identificador: 2284567708

Número de palabras: 15872

Entregado: 1

GESTIÓN DE RENDIMIENTO Y SU
IMPORTANCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE
LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS EN EL
PROGRAMA SUBSECTORIAL DE
IRRIGACIONES Por Ronald Enrique
Masuelos La Madrid

Índice de similitud

24%

Similitud según fuente

Internet Sources: 26%
Publicaciones: N/A
Trabajos: 17%
del estudiante:

7% match ()

[Cruzado Bernal, Carlos Alberto. "La relación entre la calidad de servicio y la imagen corporativa del Instituto SISE, 2022", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#)

3% match (Internet desde 17-nov.-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/230572798.pdf>

2% match ()

[Vargas Salazar, Jhonel, Escobar Taípe, Edison, Ambrosio Tomas, Rusell. "Análisis, evaluación y propuesta de mejora de las contrataciones de bienes y servicios en la Municipalidad Provincial de Churcampa, Región Huancavelica. Periodo 2017-2019", 'Dipartimento di Economia, Università di Perugia \(IT\)', 2019](#)

1% match ()

[Castillo Quispe, Chardin Fernando. "Productividad y rendimiento de mano de obra en el proyecto de mejoramiento de la I.E. César A. Vallejo, de la ciudad de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, La Libertad.", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2021](#)

1% match ()

[Guerra Valenzuela, Gianpiere Levis, Poma Flores, Wilinston Henri, Romero Cisneros, Carlos Marino. "Gestión e implementación del programa presupuestal mejora del desempeño en las contrataciones públicas de la Dirección Regional de Salud Junín.", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2021](#)

1% match ()

[Burga Carranza, Wilberto. "Diseño de una auditoría de cumplimiento para mejorar el proceso de selección de proveedores en el Municipio de Uticyacu, provincia de Santa Cruz, región Cajamarca 2018 : caso : proyecto, mejoramiento y equipamiento de las postas médicas de Barranco, Sangache y Uticyacu", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2018](#)

1% match ()

[Jaramillo Zapata, John Jaiver. "La contratación de interés público en el Estado Social: marco constitucional y rendimiento jurídico", 'Ediciones Universidad de Salamanca', 2020](#)

1% match (Internet desde 17-abr.-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/230596400.pdf>

1% match (Internet desde 10-ene.-2023)

<https://core.ac.uk/download/pdf/230582840.pdf>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-jul.-2023)

[Submitted to Universidad Politécnica Estatal de Carchi on 2023-07-12](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 10-abr.-2016)

[Submitted to Universidad San Francisco de Quito on 2016-04-10](#)

1% match (Internet desde 24-sept.-2022)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17955/De%20La%20Cruz_CF.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-abr.-2023)

[Submitted to Universidad del Pacifico on 2023-04-09](#)

1% match (Internet desde 19-oct.-2022)

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4544/TESIS-2022-POSGRADO-HUAIIRA%20QUISPE.PDF?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet desde 26-mar.-2023)

http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1173/TESIS%20FINAL_MARIA%20ALEJANDRIA%20GARCIA_TARAPOTO.p?isAllowed=y&sequence=1

1% match (Internet desde 21-jul.-2023)

<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1668/TESIS-CCAMA%20PAUCAR.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet desde 06-ago.-2023)

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8058/PCA00058E95.pdf?isAllowed=y&sequence=5>

1% match (Internet desde 14-dic.-2021)

DEDICATORIA

Quiero dedicar este proyecto a Jesús y mi Padre celestial, conjuntamente con mis Pastores quienes me motivaron para alcanzar esta gran meta.

Todo empezó cuando llegue a la Comunidad Cristiana Agua Vida y desde ese momento Dios me mostro que mi vida tenía un gran propósito y que tenías metas que aún no había cumplido. Mi respuesta inmediata fue que no pararía hasta alcanzarlas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado vida y salud para poder cumplir esta meta.

A mi madre, Zelideth por ser mi ejemplo de coraje y perseverancia. Por cuidarme y enseñarme desde niño que se siguen los sueños con todo el corazón.

A mi padre, Carlos porque toda mi vida me enseñó que el trabajo duro da buenos frutos. Agradezco también a Karla Reategui Velásquez por su apoyo incondicional y creer en mis sueños.

A mis grandes amigos, Alejandro Cornejo y Carlos Fiorentini por ser mi inspiración y Fortaleza e inyectarme con energías positivas para seguir luchando en la vida porque sus consejos y formación profesional siempre fueron inspiración para mi desarrollo laboral.

A mis hermanos, Cristian, Carmen y Rosmery por aconsejarme y darme tanto amor.

A mis maestros, por la guía y conocimientos compartidos.

A mi asesor de tesis Dr. Fernando Vigil Cornejo, por la colaboración brindada en la elaboración de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
INDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
INDICE DE TABLAS	x
INDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
I.	FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA
INVESTIGACIÓN	3
1.1 Marco Histórico	3
1.1.1	Gestión del rendimiento 3
1.2 Marco Teórico	7
1.2.1	Gestión de rendimiento 7
1.2.2	Administración de las contrataciones con el Estado 10
1.2.3	La gestión de rendimiento como instrumento para la Administración de las contrataciones con el Estado. 12
1.3 Marco Legal	16
1.4 Investigaciones relacionadas	17
1.5 Marco de Terminologías y Conceptos	19
II.	EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y
VARIABLES	22
2.1. Planteamiento del problema	22

2.1.1.	Descripción de la realidad problemática.	22
2.1.2.	Definición del problema: General y Específicos.	24
2.2.	Finalidad y objetivos de la investigación	24
2.2.1.	Finalidad	24
2.2.2.	Objetivo General y Específicos	24
2.2.3.	Delimitación del estudio.	25
2.2.4.	Justificación e importancia del estudio.	25
2.3.	Hipótesis y variables	26
2.3.1.	Supuestos teóricos.	26
2.3.2.	Hipótesis, principal y específicas.	26
2.3.3.	Variables e indicadores.	27
III.	MÉTODOS, TÉCNICAS E	
	INSTRUMENTOS	29
3.1.	Población y muestra	29
3.1.1.	Población.	29
3.1.2.	Muestra	29
3.2.	Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación	30
3.2.1.	Tipo de investigación	30

3.2.2.	Nivel de Investigación.	30
3.2.3.	Método y Diseño.	30
3.3.	Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos	31
3.3.1.	Técnicas.	31
3.3.2.	Instrumentos.	31
3.4.	Procesamiento de datos	32
3.4.1.	Confiabilidad del Instrumento.	32
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS		34
4.1	Presentación de resultados	34
4.2	Presentación de resultados	35
4.3	Estadística Inferencial	50
4.4	Contrastación de hipótesis	55
4.5	Discusión de resultados	59
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		63
5.1.	Conclusiones	63
5.2.	Recomendaciones	64
BIBLIOGRAFÍA		65
ANEXOS		69

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.

Variables e Indicadores

ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1. <i>Prueba de confiabilidad de la variable gestión de rendimiento</i>	
Tabla 2. <i>Prueba de confiabilidad de la variable administración de las contrataciones públicas</i>	
Tabla 3. <i>Descripción de la Gestión de rendimiento en el programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	35
Tabla 4. <i>Descripción del Liderazgo de alta dirección en el programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	36
Tabla 5. <i>Descripción del Fortalecimiento de la oficina de recursos humanos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	37
Tabla 6. <i>Descripción de la Participación en el programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	38
Tabla 7. <i>Descripción de la Vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad en el Programa Subsectorial De Irrigaciones</i>	39
Tabla 8. <i>Descripción del Énfasis en la capacitación y la mejora continua en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	40
Tabla 9. <i>Descripción de Impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	41
Tabla 10 <i>Descripción de la Administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	42
Tabla 11. <i>Descripción de la Actuaciones preparatorias en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	43
Tabla 12. <i>Descripción de la Fase de selección en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	44
Tabla 13. <i>Descripción de la Fase de ejecución en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	45
Tabla 14. <i>Resultado de Documentos Analizados</i>	46
Tabla 15. <i>Prueba estadística - Test de normalidad</i>	51
Tabla 16. <i>Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	55
Tabla 17. <i>Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la dimensión actuaciones preparatorias en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	56
Tabla 18. <i>Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la dimensión fase de selección en el programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	57

Tabla 19. *Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la dimensión fase de ejecución en el Programa Subsectorial de Irrigaciones*

INDICE DE TABLAS

Figura 1. <i>Gestión de rendimiento en el programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	35
Figura 2. <i>Liderazgo de alta dirección en el programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	36
Figura 3. <i>Fortalecimiento de la oficina de recursos humanos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	37
Figura 4. <i>Participación en el programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	38
Figura 5. <i>Vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad en el Programa Subsectorial De Irrigaciones</i>	39
Figura 6. <i>Énfasis en la capacitación y la mejora continua en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	40
Figura 7. <i>Impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	41
Figura 8. <i>Administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	42
Figura 9. <i>Actuaciones preparatorias en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	43
Figura 10. <i>Fase de selección en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	44
Figura 11. <i>Fase de ejecución en el Programa Subsectorial de Irrigaciones</i>	45
Figura 12. <i>Grafico de posturas de los Documentos Analizados</i>	48
Figura 13. <i>Histograma de Gestión de Rendimiento Histograma de Gestión de Rendimiento y Histograma de Gestión de Rendimiento</i>	52

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de coherencia interna

Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos (Encuesta)

Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos – Análisis Documental

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de la gestión de rendimiento con la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones - PSI. Respecto a los aspectos metodológicos del trabajo, el tipo de investigación fue correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones - PSI, que asciende a 120. La muestra estuvo conformada por 59 trabajadores, a los cuales se les aplicó un instrumento que constó de 37 preguntas, con alternativas de respuesta múltiples utilizando la escala de Likert. Se procedió a analizar los resultados, luego se realizó la contrastación de hipótesis, utilizando la prueba estadística conocida como coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables de estudio son cualitativas. Finalmente, se pudo determinar que la gestión de rendimiento se relaciona significativamente en la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones-PSI.

Palabras claves: Gestión, gestión de rendimiento, administración, contrataciones, contrataciones públicas.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship of performance management with the administration of public procurement in the Irrigation Subsectoral Program - PSI. Regarding the methodological aspects of the work, the type of research was correlational. The population was made up of workers from the Irrigation Subsectoral Program - PSI, which amounts to 120. The sample was made up of 92 workers, to whom an instrument consisting of 37 questions was applied, with multiple response alternatives using the scale of Likert. We proceeded to analyze the results, then the contrasting of hypotheses was carried out, using the statistical test known as Spearman's correlation coefficient, because the study variables are qualitative. Finally, it was possible to determine that performance management is not significantly related to the administration of public procurement in the Irrigation Subsectoral Program-PSI..

Key words: Management, performance management, administration, contracting, public contracting.

INTRODUCCIÓN

Las contrataciones públicas, suscritas por el “Programa Subsectorial de Irrigaciones”, vienen atravesando infinidad de problemas en las diferentes fases de la contratación públicas (actos preparatorios, proceso de selección y la etapa de ejecución contractual), lo cuales conlleva, a que no se ejecuten las prestaciones dentro del plazo contractual (Prado, 2017); por lo que en reiteradas veces, no se cumple con la finalidad pública; y que, el área usuaria final que es la población, se vea afectada (Moreno & Benavides, 2016).

A nivel internacional, muchos de los problemas que suceden, son debido a la falta de conocimiento del personal contratado, quienes son los responsables de supervisar, monitorear, y dar conformidad a los contratistas, que elaboran un expediente técnico de Obra, o sea que ejecuten la obra, o en su defecto los que prestan servicios de descolmataciones (R. Salazar, 2007). Así también, estas acciones para tener resultados positivos y un buen desempeño, deberán ser constantemente supervisadas por determinadas áreas de control y por la misma población (Ortiz & Silva, 2022).

A nivel nacional, el Programa Subsectorial de Irrigación enfrenta varios cuestionamientos por parte de la Contraloría General de la República (Aranzamendi, 2017), quienes a través de los Informes de Hito de Control, advierten constantemente, las irregularidades que se dan en la etapa de perfeccionamiento de Contrato, la cual es responsabilidad de la Entidad (D. Perez, 2016), y por parte de los contratistas en su obligaciones contractuales, ya sea Supervisor de obra, consultor de expediente técnico, o del ejecutor, los cuales no son monitoreados por parte de la Entidad de manera correcta, como parte de su responsabilidad (Martin, 2013).

Además, teniendo en cuenta, que las contrataciones Públicas, se encuentran estrechamente vinculadas con el manejo adecuado de los recursos públicos (Romero, 2020), no se preocupan

por realizar una evaluación integral de toda la pérdida económica que conlleva, que un contrato no logre su finalidad y no alcance su objetivo, dentro del plazo contractual o de un plazo razonable (Herrera, 2017).

Todo esto es ocasionado debido que, en el momento de reclutar personal, no existe la mínima evaluación, si el personal es idóneo para el cargo, más aún, si gran parte de su personal es contratado bajo orden de servicios (Salazar & Angles, 2018), consecuentemente, todo esto se incrementa por la falta de capacitaciones que no efectúa el PSI, el mismo, que es obligatorio según lo establecido por la Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016.

Por todo lo relatado, la presente tesis pretende determinar la influencia de la gestión de rendimiento en la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones. Siendo estructurada en una serie secuencial de capítulos, estableciéndose así en el primero de ellos los fundamentos teóricos, en el segundo capítulo el problema de la investigación, así como los objetivos, hipótesis y las variables e indicadores; en el tercer capítulo, se muestra la metodología empleada, comprendiendo la misma el tipo y diseño; en el cuarto capítulo, titulado presentación y análisis de resultados, se consideró la presentación de resultados, discusión de resultados y contrastar la hipótesis; finalmente, en el quinto capítulo se menciona las conclusiones que se arribaron durante el presente trabajo de investigación, así como también las recomendaciones que corresponda.

I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco Histórico

1.1.1 Gestión del rendimiento

La evaluación del comportamiento humano no es reciente sino tan antigua como la propia historia del hombre. Esta se origina junto con la religión debido a que tradicionalmente todas ellas han evaluado el comportamiento de los fieles con castigos y recompensas (Cortés, 2009). El autor destaca las religiones de la antigüedad en tierras como Egipto, Israel o Asia. Antes de morir e incluso inmediatamente luego, los fieles tenían que realizar un proceso más o menos complejo para que el o los dioses decidieran si eran aptos para ir con ellos al más allá.

Por otro lado, el autor menciona que la evaluación del desempeño nace en un inicio en China. De este modo, en 221-265 a. C. los emperadores de la Dinastía Wei aplicaban la figura del llamado “valorador imperial”, este debía evaluar el rendimiento y la actitud de los miembros de la corte. Por estos tiempos ya se utilizaba la evaluación del desempeño en China en áreas como la educación y el ejército.

Otro autor que se refiere al tema es Chiavenato, quien también revisa algunos de los antecedentes destacando que en el siglo XVI San Ignacio de Loyola creó un procedimiento formalizado para evaluar a los miembros de su confesión. De este modo, utilizaba un sistema que combinaba informes y notas de las actividades y potencial de éstos. El sistema contemplaba la autoevaluación de los mismos misioneros de la Compañía de Jesús, así como evaluaciones de supervisores y de otros jesuitas (Chiavenato, 2000).

Haciendo uso de las palabras del autor: “A partir del siglo XVIII se comienzan a estandarizar los procesos de evaluación en la educación con el aumento de la oferta y demanda de acceso a los sistemas educativos. Aparecen y se popularizan los exámenes. Al ser uno de los

primeros usos generalizados de la evaluación, la experiencia y las enseñanzas de la medición del desempeño escolar y educativo en general, han servido de base a muchas otras áreas. En el siglo XIX aparecen los primeros diplomas de graduación de los estudiantes”.

Chiavenato afirma que en 1918 General Motors planifica y ejecuta un sistema de evaluación con el propósito de constatar el rendimiento de sus directivos. La decisión se toma debido a que hasta el momento el término era destinado generalmente a comprobar la eficacia de las máquinas de producción en lugar del desempeño y rendimiento del personal (Chiavenato, 2000).

En la opinión del autor, en la década de 1920 poco a poco las organizaciones empiezan a implementar procedimientos que les permitan mejorar su rendimiento y relacionar la política de retribuciones con la responsabilidad del puesto de trabajo y la contribución del personal al éxito de la propia compañía. De este modo, la retribución se vuelve la única motivación del trabajador.

Se agrega que también es en Estados Unidos donde en la década de 1940 se origina la evaluación de la intervención fuera del ámbito militar. En ese sentido, se hace referencia a Tyler, considerado el padre de la evaluación científica, quién fue uno de los primeros en hacer uso del término evaluación educacional o curricular.

Finalmente, a partir de la década de 1980 el concepto llega a las empresas españolas, las que empezarían a implementarlo sus procesos y aplicarlo al personal con el objetivo de mejorar su productividad y competitividad para poder alcanzar el nivel de otros países y además enfrentar las crisis y exigencias de los nuevos mercados.

1.1.2. Administración de las contrataciones con el Estado

El primer período del proceso de contrataciones con el Estado en el Perú se inicia por los años 1950 y se extiende hasta poco antes de 1980, periodo en el que el ordenamiento jurídico

nacional se caracterizaba por la existencia de una dispersión absoluta respecto a las normas que regulaban las diversas modalidades de contrataciones celebradas por el Estado. En esta época no había una disposición legal específica que regulara la contratación administrativa con carácter general y que se aplique a todos los organismos del sector público o al régimen de los contratos de adquisiciones de bienes y servicios o de obra pública de las entidades estatales en general (Martín, 2021).

Además, el autor describe que durante aquel gobierno se construyó una serie de hospitales, así como unidades vecinales y el estadio nacional. Todo este “boom” de obras continuó hasta el mes de diciembre del año 1977, cuando se expidió el Decreto Ley N° 22056. Esta norma que incorporó para la Administración Pública el sometimiento de dichos mecanismos de selección y contratación al Sistema Administrativo de Abastecimiento.

El sistema fue creado con el objetivo de brindar unidad, racionalidad y eficiencia a los procesos técnicos de abastecimiento de bienes y servicios no personales, de acuerdo con una serie de principios como el de moralidad y austeridad. En ese contexto, se buscaba que las adquisiciones de las entidades públicas, que ocasionaban hasta ese momento compras indiscriminadas, stocks innecesarios y gastos indebidos, mejoraran, implementando para ello un orden en el proceso de adquisición de bienes y de servicios en las entidades públicas (Pinilla, 1999).

Se da a conocer que el segundo período de este régimen inicia con la entrada en vigor de la Constitución Política de 1979 y con la promulgación de un grupo de normas dirigidas a simplificar, según cada ámbito específico, la regulación de los procedimientos de contratación para las adquisiciones de bienes y servicios y la contratación de obras públicas de parte del Estado.

En ese sentido, esta etapa inicia poco después de la entrada en vigor de la Constitución Política de 1979 mediante la cual se consolidó a nivel constitucional la obligación del Estado de contratar servicios, obras y suministros a través de procedimientos administrativos de licitación y concurso público, con el fin de velar por la eficiencia y la gestión transparente de los recursos públicos. Sin embargo, se considera que el progreso experimentado durante este periodo en cuanto a la contratación de servicios, obras y bienes, el régimen legal de concesiones no logró modificaciones importantes. En cambio, su regulación se estuvo enfocada solamente en materia de concesiones para la explotación de recursos naturales que fueron regulados por leyes sectoriales (De la Puente y Lavalle, 1991).

En consecuencia, el autor señala que el proceso de privatizaciones significó una parte fundamental del programa de reformas estructurales del Estado y la modernización de la economía en el país. Esta reforma se basaba en el modelo económico mundial que proponía la apertura de los mercados a la competencia, la eliminación de restricciones a la inversión al sector privado, la reducción del aparato del Estado y la reorientación de sus competencias con el fin de enfocarlo solo en las funciones básicas o esenciales.

Se concluye postulando que el actual ordenamiento jurídico, en cuanto a contrataciones administrativas, se caracteriza por la existencia de diversas modalidades de contratos que suscribe el Estado Peruano. Estos métodos se encuentran normados a través de marcos legales especiales según la prestación, actividad a desarrollar o de acuerdo con el nivel de gobierno que realice la contratación. Asimismo, se puede observar en muchos casos la coexistencia de un régimen general y de diversos regímenes especiales.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Gestión de rendimiento

La gestión del rendimiento es una parte fundamental del área de Recursos Humanos, aunque no siempre se logre implantar exitosamente el modelo más efectivo o que mejor responde a las necesidades de la empresa. Los recursos humanos generalmente tienen un rol muy importante en la buena marcha de los negocios, pese a que haya otros factores que los condicionan. En consecuencia, evaluar el desempeño laboral de la plantilla resulta una prioridad para los responsables de Recursos Humanos., utilizando para ello de la gestión del rendimiento (Alejandría, 2020).

La gestión del rendimiento empresarial se relaciona significativamente con la propia gestión laboral de la compañía, debido a que es mediante la evaluación como se definen los ascensos, la necesidad de contratar o cualquier otro cambio trascendental en la administración del talento humano. Cada vez muchas más empresas tienen en cuenta que para asegurar el rendimiento hay que cuidar todas y cada una de las fases por las que atraviesa un profesional. De este modo, resulta imprescindible conocer cada una de las etapas y de qué manera la tecnología puede aportar al departamento de Recursos Humanos (Castilla, 2021).

En ese sentido, se sostiene que la gestión del rendimiento en Recursos Humanos tiene que beneficiar tanto a la empresa como a los empleados. En cuanto a las organizaciones, la importancia de la gestión del rendimiento se encuentra en que es la manera más efectiva de impactar en el desempeño laboral de la plantilla, impulsando a lograr o superar los objetivos planteados.

Por último, se destaca que la implementación de un software de evaluación del desempeño es parte fundamental de cualquier plan de transformación digital y un paso imprescindible para optimizar al máximo tan importante procedimiento. Mediante esta

herramienta los evaluadores cuentan con acceso centralizado a la información, pueden ingresar todos los indicadores que consideren adecuados y, adicionalmente, contarán con estadísticas en constante actualización.

En cuanto a la primera dimensión “**liderazgo de alta dirección**”, se considera que la alta dirección es quien posee autoridad, recursos y poder de decisión sobre los cambios en la empresa. Aparte de liderazgo, de igual manera tiene que demostrar compromiso en cuanto al sistema de gestión de calidad (Alvear et al., 2019).

Se concluye señalando que en la norma no hay una obligatoriedad de qué cargo debe asumir esa función. En ese sentido, resulta fundamental que esa persona o ese grupo cuente con el conocimiento sobre sus responsabilidades y demuestre conocimiento, compromiso y participación activa en todo el proceso que abarca el sistema de gestión.

En cuanto a la segunda dimensión “**fortalecimiento de la oficina de recursos humanos**”, como lo hace notar, los recursos humanos son el conjunto de trabajadores, de empleados, que posee una organización, un determinado sector, así como una economía en su conjunto. Cualquier persona física que cuenta con una relación a una organización, sector o economía, se considera un recurso humano. Con respecto a la administración de empresas, el concepto alude a la gestión que la empresa lleva a cabo con sus trabajadores. A partir de la contratación hasta el despido, es tarea del departamento de recursos humanos (Werther & Davis, 2000).

Es decir, e independientemente del punto de vista, el autor considera que los recursos humanos hacen referencia a todas aquellas personas que, de una manera u otra, cuentan con un vínculo con cualquier agente económico o la economía en sí misma.

En cuanto a la tercera dimensión “**participación**”, la palabra participación implica ser parte integrante de algo, un proyecto, un cambio, una ideología, una empresa, un patrimonio, una revuelta, etc (Sanchez, 1999).

Asimismo, se añade que esta noción aplica a la cantidad de capital en un negocio que posee una persona física o jurídica, que generalmente se representa en acciones, cuando el capital de la sociedad está así dividido. En ese sentido, permitir inversiones en participaciones accionarias, tiende al desarrollo, progreso y crecimiento empresarial, y al mismo tiempo permite a pequeños y medianos inversores el ingreso a grandes emprendimientos.

En cuanto a la cuarta dimensión “**vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad**”, tiene por significado tener claras esas metas dentro de la empresa, porque ellas son el reflejo de lo que se aspira y el lugar al que se quiere llegar a futuro. Por lo tanto, al hablar de objetivos estratégicos se trata de un aspecto fundamental para cualquier proceso de planeación estratégica (Schilling, 2011).

Los objetivos estratégicos son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico y que la organización busca lograr en un determinado lapso de tiempo. Se considera que los objetivos son los que definen qué es lo realmente importante en su estrategia organizacional. De este modo, se basan en la visión, la misión y los valores de su organización y establecen las acciones y medios que se llevarán a cabo para lograrlos. Además, los objetivos estratégicos principalmente han de ser claros, coherentes, medibles y alcanzables.

En cuanto a la quinta dimensión “**énfasis en la capacitación y la mejora continua**”, esto consiste en el conjunto de actividades didácticas, enfocadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que trabaja en una organización. La capacitación hace posible que los trabajadores puedan lograr un mayor desempeño en sus actuales y futuros cargos, respondiendo a las exigencias cambiantes del entorno (Changuán, 2020).

En ese sentido, el autor plantea que la capacitación es el arte y la disposición de educar, instruir y enseñar a un número determinado de personas que tiene como objetivo ser parte de una empresa o de un grupo laboral. La capacitación pretende que las personas logren un conocimiento adicional sobre un tema u ocupación en específico, de modo que, si cumple con las expectativas del empleador, sea posible ocupar el cargo que se encuentre vacante. En la actualidad es bastante común encontrar capacitaciones para empresas, o que estas organicen cursos de capacitación técnica para que el personal cuente con un mayor conocimiento acerca de su área de trabajo.

En cuanto a la sexta dimensión “**impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad**”, esta se encuentra referida a la comunicación institucional mediante la recepción de información entre individuos interrelacionados o que son parte de determinado tipo de organización (una empresa, una institución, etc.) con el objetivo de lograr un cierto objetivo (Trapero et al., 2014).

El autor propone que la comunicación organizacional es mucho más que solamente un intercambio de datos ya que implica de igual manera la definición de las dinámicas de cooperación, de coordinación y de desarrollo conjunto hacia los objetivos, es decir, sirve mayormente para la gestión de la organización y la integración de sus distintos componentes. En consecuencia, ello ocasiona un impacto en la productividad y la calidad.

1.2.2 Administración de las contrataciones con el Estado

Las contrataciones con el Estado peruano cuentan con reglas claramente definidas según el Reglamento de la Ley de Contrataciones con el Estado (Ley N° 30225) vigente desde el año 2016 y modificado en 2017. La norma precisa siete mecanismos para la contratación de servicios, bienes y ejecución de obras a privados. Cabe destacar que el método de contratación es distinto de acuerdo con qué es lo que se va a contratar y del valor referencial de lo contratado

previsto en presupuesto. De esta manera, se encuentran las siguientes siete maneras de contratar: licitación y concurso público, adjudicación simplificada, selección de consultores individuales, comparación de precios, subasta inversa electrónica y la contratación directa.

Se concluye que estas nuevas formas de contratación se diseñaron con el fin de agilizar los procesos y flexibilizar los procedimientos con los que los particulares contratan con el Estado. Cabe mencionar que corresponde a los funcionarios públicos familiarizarse con ellas para considerarlas cuando se diseñe una política pública y se deba seleccionar a los proveedores privados que acompañarán la ejecución de esta (Vergara, 2011).

En cuanto a la primera dimensión “**actuaciones preparatorias**”, esta etapa empieza con el proceso de planificación de las contrataciones estableciendo todos los detalles con respecto a las necesidades. De esta manera, se precisa el propósito de la contratación, los costos, el tiempo y las características de esta. Esta información se encuentra incluida en el denominado Plan Anual de Contrataciones (PAC), que ha de estar debidamente articulado con el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Institucional de Apertura Contratación. Haciendo uso de las palabras del autor, al aprobarse, se procede a reunir y presentar el expediente de con los siguientes requisitos: el requerimiento, el estudio de mercado, el resumen ejecutivo y la certificación de crédito presupuestario (Olivera, 2009).

En cuanto a la segunda dimensión “**fase de selección**”, luego de aprobado el presupuesto para la contratación, la entidad empieza a escoger quiénes serán los candidatos por suministrar sus servicios o bienes que se prestarán o emplearán en la obra cuyo fin es desarrollarse como servicio público.

De acuerdo a la tercera dimensión “**fase de ejecución**”, por último, en esta fase las partes cumplen las prestaciones con las que se han comprometido. El postulante seleccionado ejecuta la obra, suministra el bien o presta el servicio y, al mismo tiempo, la entidad cumple con realizar

el pago. La fase inicia con el perfeccionamiento del contrato luego del otorgamiento de la buena pro, luego se lleva a cabo la conformidad del área usuaria y finaliza con el pago (Pérez, 2020).

Durante la ejecución contractual se cumplen las prestaciones que se definen en los actos preparatorios y establecidas durante el procedimiento de selección. En esta fase son diversos los elementos los que deben ser tenidos en cuenta: la suscripción del contrato, requisitos, modificaciones, adelantos etc. Se destaca que la ejecución del contrato debe empezar al día siguiente de la suscripción del contrato o de la fecha en que se cumplan las condiciones pactadas.

En ese sentido, toda gestión pública debe estar orientada al constante desarrollo del estado, cada una de las áreas pertenecientes al sector público. De este modo, las contrataciones implican indicaciones que le otorgan mecanismos de acción los cuales constantemente se van desarrollando y mejorando en virtud del objetivo principal que es el crecimiento y lograr el desarrollo constante.

1.2.3 La gestión de rendimiento como instrumento para la Administración de las contrataciones con el Estado.

La gestión de rendimiento se ha reforzado como un instrumento importante para las contrataciones con el Estado, porque esta se enfoca en garantizar que los contratos se realicen de forma eficaz, eficiente y, sobre todo, transparente, por ese motivo se detallan las siguientes características:

1.1.3.1 Indicadores de desempeño:

De acuerdo a la Ley de Contrataciones con el Estado Ley N° 30225, la gestión de rendimiento se instala por medio indicadores que acceden a evaluar de forma efectiva los

contratos; por tanto, estos aspectos contienen que la entrega sea puntual, la eficacia de los servicios o productos, y el acatamiento de los costos establecidos que se basan en el presupuesto.

“La implementación de los indicadores económicos y sociales es la clave del desempeño porque, los sistemas de seguimiento, mejoran en los contratos significativamente en relación a la eficiencia y la transparencia en las licitaciones públicas.” (OSCE, 2017).

Entonces es correcto decir, que estos indicadores son necesarios para una correcta forma de contratación, y así se logre de un desempeño transparente, eficaz y eficientes, estos indicadores se darán a relucir al cumplimiento de los términos de resultados de las contrataciones públicas.

1.1.3.2 Monitoreo y evaluación continua:

El monitoreo constante es importante para la gestión de rendimiento, porque ayuda a identificar las decadencias en los objetivos, por lo tanto, favorece a tomar decisiones correctas en el tiempo. Por ese motivo, es necesario que se tenga en conocimiento, que las reformas de leyes actuales en el Perú han impactado de forma positiva en el sistema de monitoreo, toda vez que ha coadyuvado en asegurar los términos de los contratos para poder mantener los estándares de calidad.

En Perú, la contratación gubernamental se está convirtiendo en una herramienta estratégica para alcanzar metas políticas significativas. Las reformas legislativas aprobadas en 2016 muestran un compromiso con la modernización del sistema de adquisiciones públicas, dando prioridad a los resultados sobre los complejos procesos formales. (OSCE, 2017).

Es oportuno mencionar, que el sistema de monitoreo y evolución es importante en la gestión para verificar la eficiencia y eficacia de un plan de contrato, ya que en los resultados se va a identificar los efectos.

1.1.3.3 Transparencia y rendición de cuentas:

Las exigencias de requerir informes regulares sobre los progresos y el desempeño de los contratos, genera que exista transparencia en la rendición de cuentas de forma positiva; por tanto, los delegados en realizar los contratos y las otras partes, pueden acceder a estos informes, para mejorar en la transparencia, lo que aumenta la confianza pública y reduce en ocasiones en cometer actos de corrupción.

La Contraloría General de la República, ha establecido prácticas para los procedimientos de rendición de cuenta ya que existen resultados del cumplimiento de los objetivos en las instituciones, con los recursos públicos o bienes del Estado en relación a los servicios con el fin de brindar beneficios a los ciudadanos, basados en la Directiva N° 016-2022-CG/PREVI “Rendición de Cuentas de Titulares y Transferencia de Gestión.”, aprobado por Resolución de Contraloría N° 267-2022-CG.

Entonces en este punto, la transparencia es importante dentro de una contratación pública, toda vez que por medio de la rendición de cuentas se va a alcanzar necesariamente el control para lograr la eficacia y eficiencia en las contrataciones.

1.1.3.4 Mejora continua:

El análisis de datos de rendimiento ayuda a planificar futuras contrataciones y encontrar áreas de mejora. El ciclo de retroalimentación continua, garantiza que los procesos de contratación sean cada vez más efectivos y eficientes, es por eso que es necesario las mejoras continuas en las contrataciones que se realizan en el Estado.

“En la Carta Iberoamericana entre sus objetivos se encuentra, establecer principios y directrices en el cual la Administración Pública de los diversos países puedan utilizar fórmulas de políticas, mecanismos entre otros que permitan la calidad de la gestión pública”. (Caldas, Mendoza, Silva, 2023).

Es valido mencionar, que la mejora continua tiene como objetivo contribuir y fortalecer la gestión de inversión en el Estado por medio de la calidad de servicio que se brinda a la población.

Es necesario mencionar como la gestión de rendimiento ha intervenido a lo largo de los años en la administración pública, ya que ha sido una herramienta que se ha aplicado a nivel mundial y en nuestro país.

Es necesario mencionar que dentro existen fases en las contrataciones públicas, los cuales son procedimientos que busca garantizar la eficacia, eficiencia, transparencia y legalidad de la adquisición en los bienes y servicios en el Estado, en ese sentido se hará mención de las fases de este proceso:

1.1.3.4.1 Actos preparatorios:

La fase de actos preparatorios son aquellas acciones que permitirán preparar la convocatoria del procedimiento de selección, esto será desde el requerimiento, en el cual es el inicio instaurando determinaciones de contratar un bien o servicio cumpliendo diversos requisitos y escenarios, esta fase da inicio a la convocatoria del proceso de selección.

Esta fase es de suma importancia, porque planifica y prepara la contratación pública, en el cual se establecerá pautas que deben regirse para alcanzar que la contratación sea eficiente y transparente; en ese sentido, se sostiene las verdaderas necesidades de la entidad pública, en conformidad a lo establecido el Organismo Supervisor de las Contrataciones con el Estado (OSCE).

En esta fase se elabora las especificaciones técnicas o los términos de referencia, que son aquellos requisitos y características de los bienes o servicios que se desea contratar; asimismo, se define el tipo de contrato a realizar esto es: Concurso público, licitación pública, adjudicación

directo u otros); y, por último, se elabora las bases (instrumento que regula el proceso de contrato).

1.1.3.4.2 Proceso de selección:

En esta fase se realizará la convocatoria, en el cual se publicará el proceso de contratación para realizar la invitación de los proveedores y estos presenten sus ofertas, de acuerdo a los parámetros establecidos, posterior a ello, se realiza la evaluación y calificación de ofertas, por medio del comité de selección que revisa y califica las ofertas de los proveedores; y, por último se realiza la adjudicación; en el cual, se selecciona la oferta más propicia realizando la adjudicación con el proveedor ganador.

1.1.3.4.3 Ejecución contractual

En esta etapa, el proveedor realiza la entrega de bienes o servicio en conformidad a lo establecido en el contrato, luego de ello, se debe supervisar y monitorear el cumplimiento de los términos contractuales en el cual se debe asegurar la calidad y la entrega oportuna; por último, de ser necesario se realiza modificaciones al contrato de acuerdo a los procedimientos legales.

1.3 Marco Legal

1.3.1. Gestión de recursos

Respecto al aspecto legal del presente tema, se observa que el Decreto Legislativo N°1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; así también, la organización y alcance de este sistema.

1.3.2 Administración de las contrataciones con el Estado

Mediante la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado se establecen las disposiciones y lineamientos que deben observar las Entidades del Sector Público en los

procesos de contratación de bienes, servicios, consultorías y obras que realicen. Así también, en la ley antes mencionada se rigen los principios de estas contrataciones y su aplicación en las diferentes entidades.

1.4 Investigaciones relacionadas

Respecto a los antecedentes a **nivel nacional**, Castillo (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar los rendimientos y trabajo productivo de la mano de obra en la ejecución por contrata del proyecto “Mejoramiento de la I.E. N° 80129 Cesar A. Vallejo, de la ciudad de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, La Libertad”; obteniendo como resultados que, el mayor costo del presupuesto es en los rubros de Estructuras con 58.17% y Arquitectura con 34.62%, siendo los más incidentes en el costo directo del presupuesto de obra; concluyéndose que, los rendimientos mayores obtenidos en obra son consecuencia de la buena distribución de recursos, la utilización de prearmados y personal obrero especializado en su trabajo.

Alejandría (2020), en su investigación tuvo como objetivo analizar la “productividad y rendimiento de mano de obra de Alcantarillas y Badenes del proyecto: Mejoramiento del Camino Vecinal Pilluana –Zapotillo – Alto Paltaico, L= 32 + 167.78 Km, Distrito Pilluana – Tres Unidos, Provincia Picota, Región San Martín”; obteniendo como resultados que, en las partidas de Trabajos Preliminares de Alcantarillas la eficiencia en la productividad está entre

MUY BUENA: 81 – 90 % hasta EXCELENTE: 91 – 100 %; concluyéndose que, la estimación de rendimientos para cada una de las actividades seleccionadas fue el resultado de promediar los rendimientos de la cuadrilla base calculada para cada una de las observaciones realizadas en cada proceso de fabricación de acuerdo con el tipo de actividad.

Villa (2019), en su investigación, tuvo como objetivo analizar la “ley de contrataciones del estado y la adquisición de bienes y servicios en la municipalidad provincial de Barranca”;

obteniendo como resultados que, un 67.3% de la información contenida en la Ley de Contrataciones del Estado se relaciona de manera significativa con las Adquisiciones de Bienes y Servicios en la Municipalidad de Barranca; concluyéndose que, existe una correlación positiva moderada del 0.789 significativa entre la Ley de Contrataciones del Estado y las adquisiciones de bienes y servicios de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Respecto a los antecedentes a **nivel internacional**, Jaramillo (2020) en su investigación tuvo como objetivo analizar la “contratación de interés público en el Estado Social: marco constitucional y rendimiento jurídico”; obteniendo como resultados que, existe una gigantesca importancia en utilizar de manera correcta la modalidad especial del contrato de interés público, evitando con ello responsabilidades penales, fiscales y disciplinarias; concluyéndose que, si bien el Decreto 092 de 2017, más allá de los vacíos de la demanda de nulidad en curso, puede seguir operando, se considera más pertinente la expedición de un nuevo decreto autónomo constitucional que respete la teleología de la norma constitucional y, asimismo, respete sus límites.

Batalla (2018), en su investigación, tuvo como objetivo determinar las “compras y contrataciones en la Administración Pública de la Provincia de Santa Fe”, así también brindar propuestas para implementar un enfoque sustentable; obteniendo como resultados que, de las personas encuestadas un 100% aseveró que el mecanismo más utilizado es la contratación directa, seguido por la licitación privada, el 60% considera que no existen iniciativas de políticas estratégicas, plan de acción o programas diseñados y un 47% respondió que llevaron a cabo adquisiciones en donde se incorporaron criterios medioambientales, éticos o sociales; concluyéndose que, las etapas sugeridas en donde es más factible introducir dichos criterios, de acuerdo con el actual procedimiento de contratación y los recursos vigentes, son en la especificación del producto o servicios a adquirir y en la definición del pliego.

Finalmente, Viscarra (2021) en su investigación tuvo como finalidad determinar la “evolución histórica de la contratación pública en el Ecuador y su vinculación con la planificación nacional”; obteniendo como resultados que, de acuerdo a las entrevistas realizadas debe existir un permanente relacionamiento con la planificación para optimizar procesos y recursos, así también, el contar con una adecuada administración de los fondos estatales, lo cual conllevaría a la aplicación conjunta de políticas, normas, principios, actores y prácticas; concluyéndose que, la reforma a los pliegos que se plantea no solo procuraría una mejor relación entre la Contratación Pública y la Planificación Pública, sino que facilitaría la creación de un indicador que, desde el portal, permitiese medir qué objetivos se están cumpliendo de mejor manera contabilizando cuántas adquisiciones han sido enfocadas a tal objetivo.

1.5 Marco de Terminologías y Conceptos

Actuaciones preparatorias: el área usuaria requiere los bienes, servicios u obras a contratar, siendo responsable de formular las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico, respectivamente, además de justificar la finalidad pública de la contratación. Los bienes, servicios u obras que se requieran deben estar orientados al cumplimiento de las funciones de la Entidad (OSCE, 2021).

Alta dirección: persona o conjunto de personas que tienen una responsabilidad general sobre toda la organización, responsables de fijar los objetivos de largo plazo y de definir las estrategias que permita su consecución, resultando ser los responsables del éxito o fracaso de la empresa (Pinilla, 1999).

Capacitación: se denomina capacitación al acto y el resultado de capacitar: formar, instruir, entrenar o educar a alguien. La capacitación busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones (Chiavenato, 2000).

Comunicación organizacional: la comunicación organizacional es un proceso de transmisión de la cultura organizacional en las personas, a través de acciones que promueven la horizontalidad, la ética y la excelencia. La comunicación se ha transformado en un elemento presente en todo el proceso de producción y que se fomenta en acciones diarias de implementación de la estrategia (Urbano, 2018).

Contrataciones públicas: es el procedimiento a través del cual un Ente que pertenece al ámbito público selecciona a una persona, con independencia de que sea física o jurídica, para que lleve a cabo la ejecución de una obra, la prestación de un servicio o, en su defecto, el suministro de un bien, todo ello destinado a la satisfacción de una finalidad pública (Beltrán, 2013).

Fase de ejecución: la fase de ejecución del proyecto es una de las fases más relevantes. Una vez se ha planificado un proyecto, el siguiente paso es ejecutarlo. Cuando se sabe qué es lo que se quiere, es el momento de ponerse en acción. Esta fase no es más que eso, hacer realidad lo que está escrito en el papel y, con el seguimiento, observar qué sucede para corregirlo en caso necesario (Pardo et al., 2011).

Fase de selección: conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, durante el procedimiento de selección, es decir desde la convocatoria hasta el perfeccionamiento del contrato, los plazos se computan por días hábiles. No son hábiles los días sábado, domingo y feriados no laborables, y los declarados no laborables para el sector público. El plazo excluye el día inicial e incluye el día de vencimiento, salvo disposición distinta establecida en el Reglamento (OSCE, 2021).

Gestión del rendimiento: la gestión del rendimiento es uno de los siete subsistemas que componen un Sistema Administrativo de Recursos Humanos, mediante el que se busca

identificar, reconocer y promover el aporte de todos los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales (Jaramillo, 2010).

Liderazgo: el liderazgo es la acción de influir en un grupo de personas con el objetivo de trabajar en equipo y en torno a un propósito. Esta ha cobrado vital relevancia en la actualidad debido a la escasez de personas con habilidades para conducir equipos y alcanzar objetivos por sobre el promedio (Andrade et al., 2020).

Objetivos estratégicos: estos se utilizan para hacer operativa la declaración de la misión. Es decir, ayudan a proporcionar dirección a cómo la organización puede cumplir o trasladarse hacia los objetivos más altos de la jerarquía de metas, la visión y la misión. Además, deben suponer un paso intermedio entre la visión y la misión de la organización (Perez, 2004).

Participación: la implicación laboral se refiere al grado psicológico y emocional en el que alguien participa en su trabajo, profesión y empresa. Llegar al trabajo a tiempo es la mitad de la batalla. Los de alto rendimiento están comprometidos con su trabajo y tienen una alta participación laboral. Se han realizado varios estudios que correlacionan directamente la alta participación en el trabajo con la satisfacción laboral y cómo marca la diferencia en la organización (Pardo et al., 2011).

Recursos Humanos: se denominan un conjunto de trabajadores o empleados que forman parte de una empresa o institución que se determina por ejercer varias listas de actividades precisas para cada zona. Se puede decir que los RRHH de una empresa son de conformidad a las hipótesis de administración de empresas, debido a que es uno de los capitales más importantes (R. Salazar, 2007).

II. EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES

II.1. Planteamiento del problema

II.1.1. Descripción de la realidad problemática.

La evaluación de la gestión del rendimiento y desempeño de la gestión pública es constantemente un centro de preocupación de los funcionarios con toma de decisión en instituciones públicas, de los distintos niveles de gestión.

A nivel internacional, las recomendaciones sobre políticas económicas derivadas del consenso de Washington definieron los hitos de reformas en Latinoamérica en los años noventa incidiendo principalmente en aspectos económicos y fiscales, estas reformas no afectaron de manera sustancial la institucionalidad estatal en búsqueda de mayor eficiencia y eficacia.

En dicho contexto en el año 1998, CEPAL propuso un nuevo paradigma de las reformas del Estado apuntando a la mejora institucional y al fortalecimiento en el ámbito de la gobernabilidad (Cristbala & Armijo, 2005).

En nuestro país, la Gestión del Rendimiento es definida por SERVIR como un instrumento de gestión del talento humano que conforma uno de los siete subtemas del Sistema Administrativo de Recursos Humanos del sector público que tiene como finalidad reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales además de permitir evidenciar que son necesarias las jornadas de capacitación a los servidores para mejorar su ocupación de conformidad al cargo que ocupan.

Encontrándose normado a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y los D.S. N° 040-2014-PCM y el D.S. 041-2014-PCM que se desarrolla a través de la Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 277-2015-SERVIR-PE.

En Lima se encuentran las sedes centrales de distintas entidades públicas que realizan contrataciones de bienes, servicios y obras para el cumplimiento de sus finalidades institucionales, lo que exige de los trabajadores de estas entidades con habilidades para el cumplimiento eficiente de sus labores.

Tal es la importancia de la Gestión del rendimiento para el desarrollo de los objetivos institucionales de las entidades públicas, que se encuentra énfasis en las contrataciones efectuadas por el Estado debido al impacto económico y social que generan las contrataciones de bienes, obras y servicios y que exigen de las entidades públicas en el cumplimiento de los fines establecidos por ley; es decir, contrataciones eficientes y eficaces, en el menor tiempo, a un costo y calidad adecuados para sus fines públicos, que en consecuencia los trabajadores de estas entidades deberían obtener es el cumplimiento eficiente de sus labores. Esa importancia, de mejorar el desarrollo de los objetivos que cada institución pública con la gestión de rendimiento que viene a ser el instrumento para evaluar y mejorar el desempeño de los trabajadores del Estado, se logrará precisa y únicamente a través de las acciones que las personas realicen, estando relacionadas con la motivación de lograr conseguir los objetivos propuestos, y esto es con el desempeño de sus funciones. Por tal motivo, la presente investigación formuló la pregunta ¿De qué manera se relaciona la gestión de rendimiento con la administración de las contrataciones públicas en el programa subsectorial de irrigaciones? Es en base a esta realidad problemática, es que la presente investigación pretende determinar la relación de la gestión de rendimiento en la administración de las contrataciones públicas en el programa subsectorial de irrigaciones; con la necesidad de mejorar el comportamiento de los trabajadores en este sector a fin de que se dé cumplimiento a los objetivos institucionales principalmente en la gestión de contrataciones públicas, al ser esta un área de suma importancia toda vez que, la finalidad de la

contratación es adquirir bienes o servicios que permitan llevar a cabo la realización de las obras que satisfagan las necesidades de la población.

II.1.2. Definición del problema: General y Específicos.

II.1.2.1. Problema General

¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones?

II.1.2.2. Problemas Específicos (PE).

PE1. ¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones?

PE2. ¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones?

PE3. ¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones?

II.2. Finalidad y objetivos de la investigación

II.2.1. Finalidad

Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

II.2.2. Objetivo General y Específicos

II.2.2.1. Objetivo General

Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

II.2.2.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar la relación de la gestión de rendimiento con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

OE2. Determinar la relación de la gestión de rendimiento en el cumplimiento con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

OE3. Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el programa s Subsectorial de Irrigaciones.

II.2.3. Delimitación del estudio.

La presente investigación con fines metodológicos tiene delimitados los siguientes aspectos:

Delimitación espacial. La investigación se desarrolló en las oficinas del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Delimitación temporal. El período que abarcó el presente estudio fue de enero a octubre del año 2022.

Delimitación social. Se evaluó a nivel de los trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

II.2.4. Justificación e importancia del estudio.

El desarrollo de la investigación estuvo encaminado a tratar de determinar la influencia de la gestión de rendimiento en la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de irrigaciones.

La investigación brindo aportes importantes que permitirán adoptar políticas y/o acciones encaminadas a mejorar las condiciones de rendimiento con relación a la administración de contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

II.3. Hipótesis y variables

II.3.1. Supuestos teóricos.

La gestión del rendimiento como instrumento de gestión del talento humano, al buscar reconocer y promover el aporte de los servidores a los objetivos institucionales y promover las necesidades de capacitación según las funciones de cada servidor, se encuentra estrechamente vinculada a una eficaz y eficiente gestión de contrataciones del Estado que requiere una actuación oportuna y óptima de los actores estatales para la satisfacción de las necesidades de la población.

Por tal motivo, se ha planteado las siguientes hipótesis que se muestran a continuación:

II.3.2. Hipótesis, principal y específicas.

II.3.2.1. Hipótesis general (HG).

La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la administración de las contrataciones públicas en el programa subsectorial de irrigaciones.

II.3.2.2. Hipótesis específicas (HE).

HE₁. La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

HE₂. La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

HE₃. La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

II.3.3. Variables e indicadores.

II.3.3.1. Variables

VI. (X) Gestión de rendimiento. (variable independiente)

VD. (Y) Administración de las contrataciones públicas. (variable dependiente)

II.3.3.2. Matriz de operacionalización de la variable

Cuadro 1.
Variables e Indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
X: Gestión del rendimiento (variable Independiente)	Liderazgo de Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Permanencia en el cargo. ✓ Destino de recursos.
	Fortalecimiento de la Oficina de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición de funciones de la ORH ✓ Evaluación de servidores ✓ Existencia de un instrumento de gestión sobre personal
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Servidor participa en la toma de decisiones ✓ Conocimiento de objetivos institucionales
	Vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades operativas
	Énfasis en la capacitación y la mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación del personal
	Impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación con la ORH
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Y: Administración de las contrataciones públicas (variable dependiente)	Actuaciones preparatorias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración del requerimiento. ✓ Cumplimiento de la normativa.

	Fase de selección	<ul style="list-style-type: none">✓ Subsanación de errores en el requerimiento.✓ Condiciones para convocar.✓
	Fase de ejecución	<ul style="list-style-type: none">✓ Condiciones para suscripción de contrato.✓ Cumplimiento oportuno de prestaciones.

Fuente: Elaboración Propia.

III. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

III.1. Población y muestra

III.1.1. Población.

La población estuvo conformada por los trabajadores del programa subsectorial de irrigaciones, que asciende a 120 personas, según (SUNAT 2021); sin embargo, considerando que parte de la gestión de rendimiento requiere la apreciación de los mismos servidores sobre su evaluación, se consideró únicamente al personal que se encuentra en las Unidades Técnicas que forman parte de las Unidades de Asesoramiento, excluyendo a los trabajadores que son parte del procedimiento logístico de ejecución.

En tal sentido, considerando el listado derivado del MEF (2023) se tuvo un total de 45 trabajadores y 20 asesores relacionados a la dirección y gestión técnica de las Unidades de Asesoramiento.

III.1.2. Muestra

Para determinar la muestra a investigar se utilizó la siguiente fórmula, la cual se aplica para el caso de poblaciones finitas menores a 100,000, representada por el siguiente estadístico:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

dónde:

Calculo relacionado a los trabajadores:

p : probabilidad de éxito representada por el 50% (0.5) encuesta (Se asume p = 50%)

- q : Proporción de fracaso (Se asume $1-p = 50\%$)
d : Margen de error 5% seleccionado por el investigador
N : Población (45)
n= Tamaño de la muestra
Z= Distribución Estándar (1.96 con un N.C 95%)

$$n = 40$$

Calculo relacionado a los asesores relacionados a la dirección y gestión técnica:

- p : probabilidad de éxito representada por el 50% (0.5) encuesta (Se asume p = 50%)
q : Proporción de fracaso (Se asume $1-p = 50\%$)
d : Margen de error 5% seleccionado por el investigador
N : Población (20)
n= Tamaño de la muestra
Z= Distribución Estándar (1.96 con un N.C 95%)

$$n = 19$$

III.2. Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación

III.2.1. Tipo de investigación

El tipo fue no experimental.

III.2.2. Nivel de Investigación.

El nivel de la investigación Es básico.

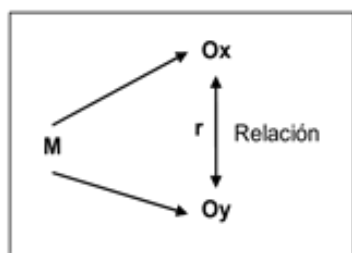
III.2.3. Método y Diseño.

III.2.3.1. Método.

El método utilizado fue el Descriptivo - Correlacional.

III.2.3.2. Diseño.

El diseño aplicado fue no experimental, de tipo transversal correlacional, esto permitió determinar la relación entre la variable 1 y la variable 2, así como, de las dimensiones de cada una de ellas. El gráfico representativo para el diseño correlacional es el siguiente:



donde:

M: Muestra

V1 = Ox: Variable 1 = Gestión de rendimiento

V2 = Oy: Variable 2 = Administración de las contrataciones públicas

r: Relación = Índice de correlación entre las variables.

III.3. Técnica (s) e instrumento (s) de recolección de datos

III.3.1. Técnicas.

La principal técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta. Para el estudio se empleará la encuesta como técnica y se procederá a aplicar una encuesta con base a la escala de Likert.

La encuesta es una técnica útil, versátil, sencilla y objetiva para la obtención de datos en el campo de la investigación social.

Además, se usó el análisis documental que se procesará mediante la codificación de textos basado en la apreciación mediante búsqueda de términos si se aplica algún aspecto relacionado a las variables, dimensiones o indicadores del estudio.

III.3.2. Instrumentos.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario que, por intermedio de una encuesta de preguntas, en su modalidad cerradas, se tomarán a la muestra señalada.

Un cuestionario es una cédula compuesta de preguntas sistemáticas referidas a las variables de investigación.

Asimismo, se usó la ficha de análisis documental que se anexo comparte de los instrumentos, este método permite identificar posturas en base a la codificación de textos, estableciendo la conclusión por cada documento.

III.4. Procesamiento de datos

Se aplicaron instrumentos de recolección de datos como encuestas para recoger información sobre las variables de estudio y una vez obtenida la información se creará una base de datos con la ayuda de la herramienta o paquete estadístico SPSS versión 26.

Se crearán tablas, gráficos con interpretación de frecuencias, porcentajes, entre otros. Luego, se procederá a realizar la estadística inferencial.

III.4.1. Confiabilidad del Instrumento.

La fiabilidad del instrumento dirigido a los 59 trabajadores del programa subsectorial de irrigaciones, son considerados como consistencia interna de la prueba, alfa de Cronbach cuando en más cercano a 1 es considerada como buena (Hernandez, 2005).

Esta confiabilidad se ha determinado en relación con los 15 ítems del primer instrumento, y 22 ítems del segundo instrumento de la encuesta realizada y se ha medido si es confiable, válida y aplicable.

Para el instrumento se utilizó como prueba de confiabilidad el Alfa de Cronbach para medir los resultados obtenidos luego de haber realizado las fichas de encuesta, que garantiza la confiabilidad de los instrumentos de las variables de estudio gestión de rendimiento y administración de las contrataciones públicas que será aplicado en los 59 trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 1.
Prueba de confiabilidad de la variable gestión de rendimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	15

Nota: en la Tabla 1 se puede concluir que el coeficiente Alfa de Cronbach es cercano a 1 > 0.892 que se exige; concluyendo que el instrumento garantiza su medianamente su fiabilidad.

Tabla 2.
Prueba de confiabilidad de la variable administración de las contrataciones públicas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	22

Nota: en la Tabla 2 se puede concluir que el coeficiente Alfa de Cronbach es cercano a 1 > 0.884 que se exige; concluyendo que el instrumento garantiza medianamente su fiabilidad.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Para el procesamiento de datos se empleó el software SPSS versión 26 en español, de la siguiente forma:

Estadística descriptiva: tabla de frecuencias y gráficos con sus respectivas interpretaciones y análisis.

Estadística inferencial: para el contraste de hipótesis se aplicará el método de correlación de Spearman para definir si se aceptan o se rechazan las hipótesis planteadas.

En esta sección de la investigación se presentan los resultados obtenidos de las tabulaciones de las encuestas mediante tablas y gráficos de barra, además de una breve leyenda de los resultados obtenidos de las preguntas de la variable gestión de rendimiento con 15 preguntas y de la variable administración de las contrataciones públicas con 22 preguntas en respuesta a través de una escala de Likert según sus valores porcentuales con respecto a los 59 encuestados, que son trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones, obtenido con el respectivo cálculo de la muestra; asimismo se obtuvieron los siguientes resultados.

Análisis mediante la codificación de textos de documentos: El mecanismo de codificación de textos se basa en la ubicación por términos o palabras relevantes que se repiten en el documento, a fin de identificar si las variables, dimensiones e indicadores se presentan en los documentos objetos de análisis. Luego se procedió a realizar la identificación de posturas basándose en las conclusiones de informes técnicos que permitieron establecer conclusiones claras de cada documento, mismos que consistieron en un total de seis documentos.

4.2 Presentación de resultados

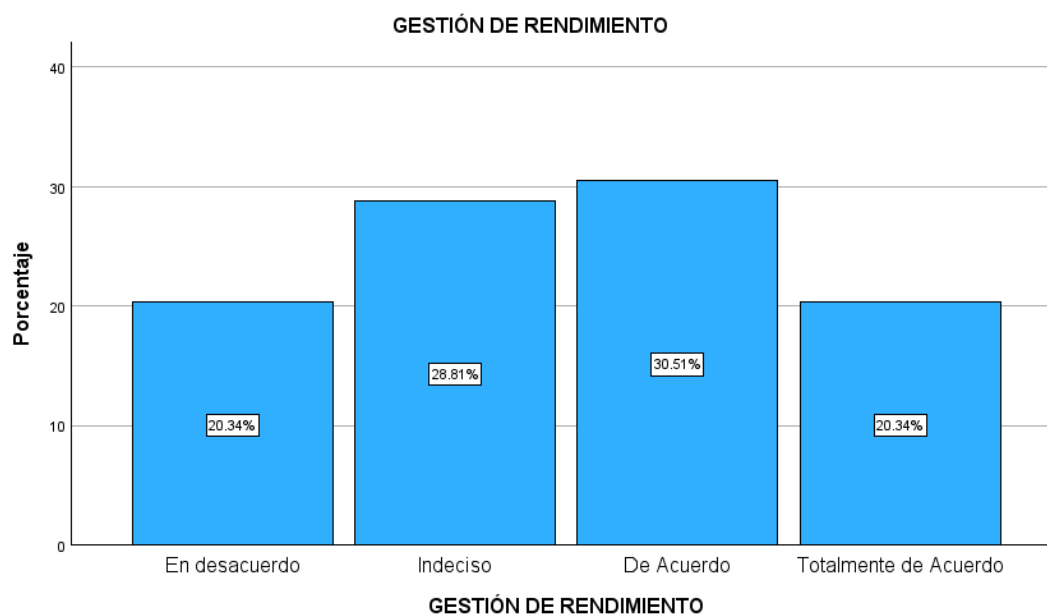
4.2.1. Resultado de Encuesta

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta realizada a 59 trabajadores del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 3.
Descripción de la Gestión de rendimiento en el programa Subsectorial de Irrigaciones

Gestión de rendimiento en el programa Subsectorial de Irrigaciones	Frecuencia	%
En desacuerdo	12	20.3%
Indeciso	17	28.8%
De Acuerdo	18	30.5%
Totalmente de Acuerdo	12	20.3%

Figura 1.
Gestión de rendimiento en el programa Subsectorial de Irrigaciones



Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la variable gestión de rendimiento, se puede apreciar que el 30,51% y 28,81% se encuentran de

acuerdo e indecisos en relación a la aplicación de la gestión de rendimiento en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

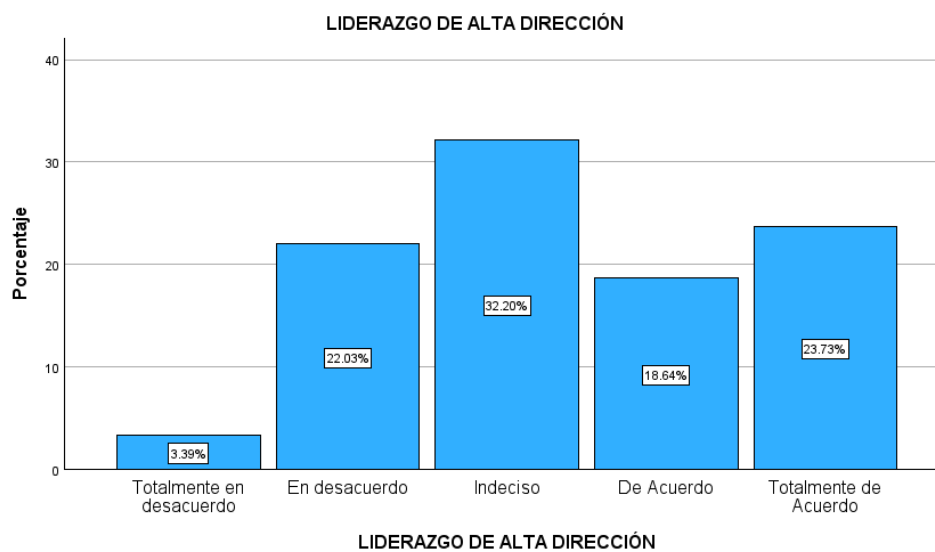
Tabla 4.

Descripción del Liderazgo de alta dirección en el programa Subsectorial de Irrigaciones

Liderazgo de alta dirección en el programa Subsectorial de Irrigaciones	N	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.4%
En desacuerdo	13	22.0%
Indeciso	19	32.2%
De Acuerdo	11	18.6%
Totalmente de Acuerdo	14	23.7%

Figura 2.

Liderazgo de alta dirección en el programa Subsectorial de Irrigaciones



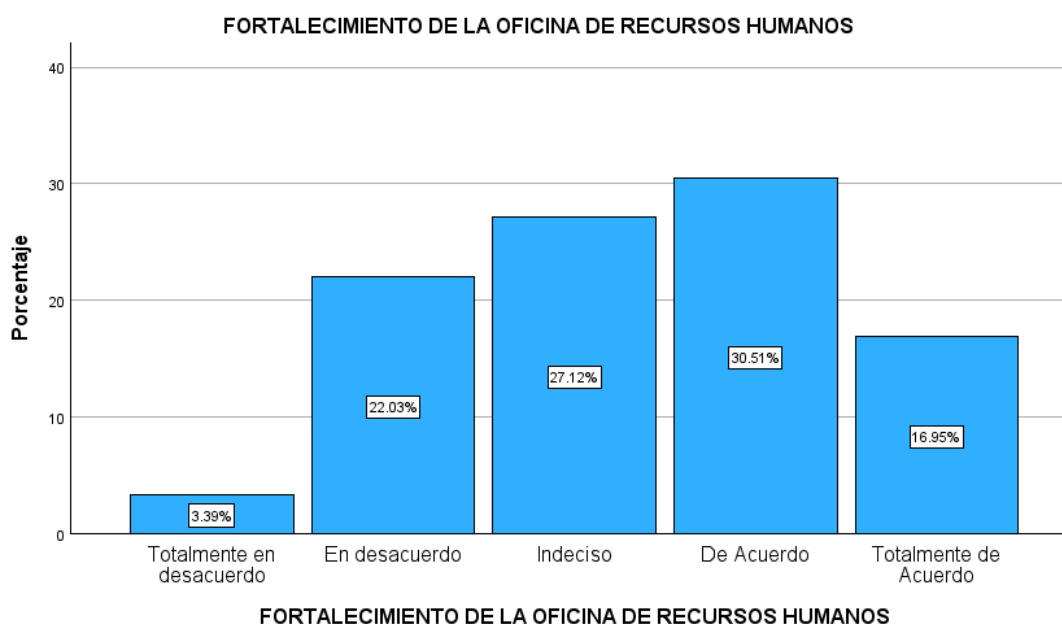
Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión liderazgo de la alta dirección, se puede apreciar que el 32.20%, 23,73% y 22,03% están indecisos o totalmente de acuerdo sobre la aplicación del liderazgo de la alta dirección que se da el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 5.
Descripción del Fortalecimiento de la oficina de recursos humanos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

Fortalecimiento de la oficina de recursos humanos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones	N	%
Totalmente en desacuerdo	2	3.4%
En desacuerdo	13	22.0%
Indeciso	16	27.1%
De Acuerdo	18	30.5%
Totalmente de Acuerdo	10	16.9%

Figura 3.
Fortalecimiento de la oficina de recursos humanos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones



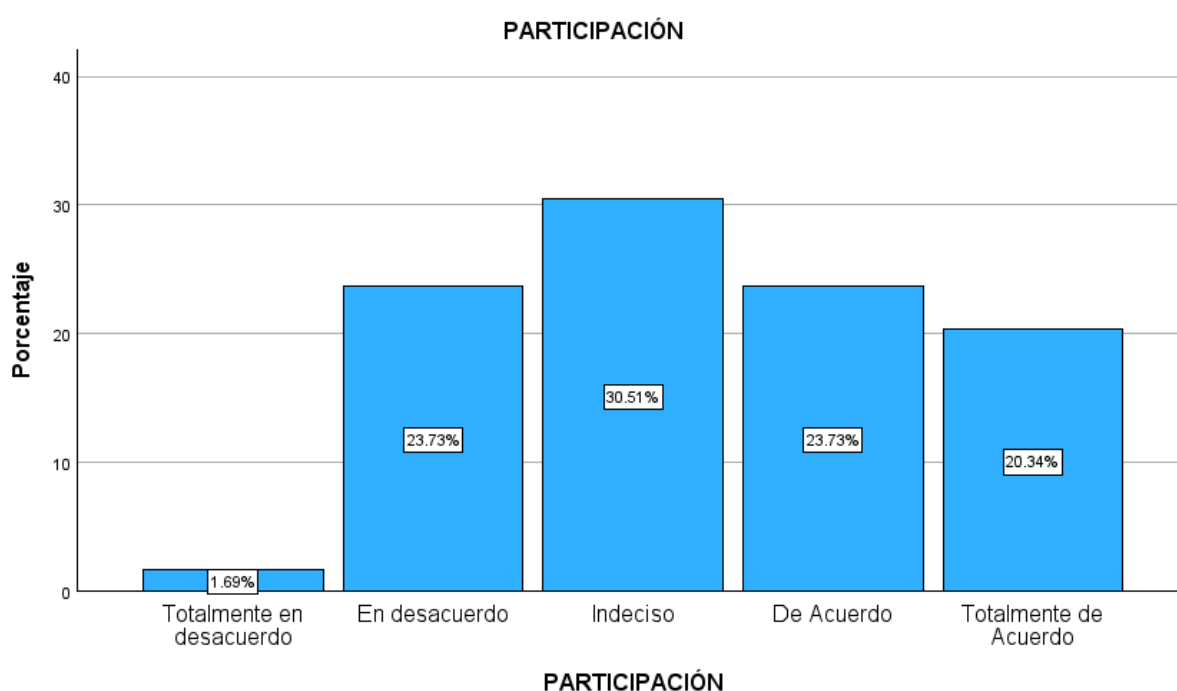
Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión fortalecimiento de la oficina de recursos humanos, se puede apreciar que el 30,11% y 27,12% se encuentran de acuerdo e indecisos sobre el fortalecimiento de la oficina de recursos humanos del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 6.
Descripción de la Participación en el programa Subsectorial de Irrigaciones

Participación en el programa Subsectorial de Irrigaciones	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	1.7%
En desacuerdo	14	23.7%
Indeciso	18	30.5%
De Acuerdo	14	23.7%
Totalmente de Acuerdo	12	20.3%

Figura 4.
Participación en el programa Subsectorial de Irrigaciones



Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión participación, se puede apreciar que el 30.51% y 23.73% se encuentran en desacuerdo, de acuerdo e indecisos, sobre la participación que se da en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

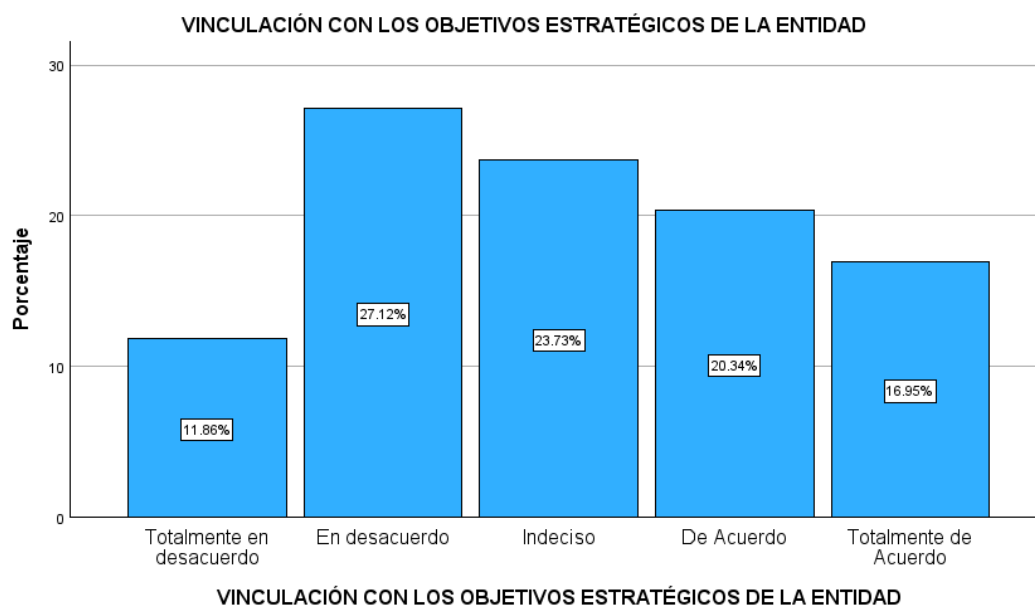
Tabla 7.

Descripción de la Vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad en el Programa Subsectorial De Irrigaciones

Vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad en el Programa Subsectorial De Irrigaciones	N	%
Totalmente en desacuerdo	7	11.9%
En desacuerdo	16	27.1%
Indeciso	14	23.7%
De Acuerdo	12	20.3%
Totalmente de Acuerdo	10	16.9%

Figura 5.

Vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad en el Programa Subsectorial De Irrigaciones



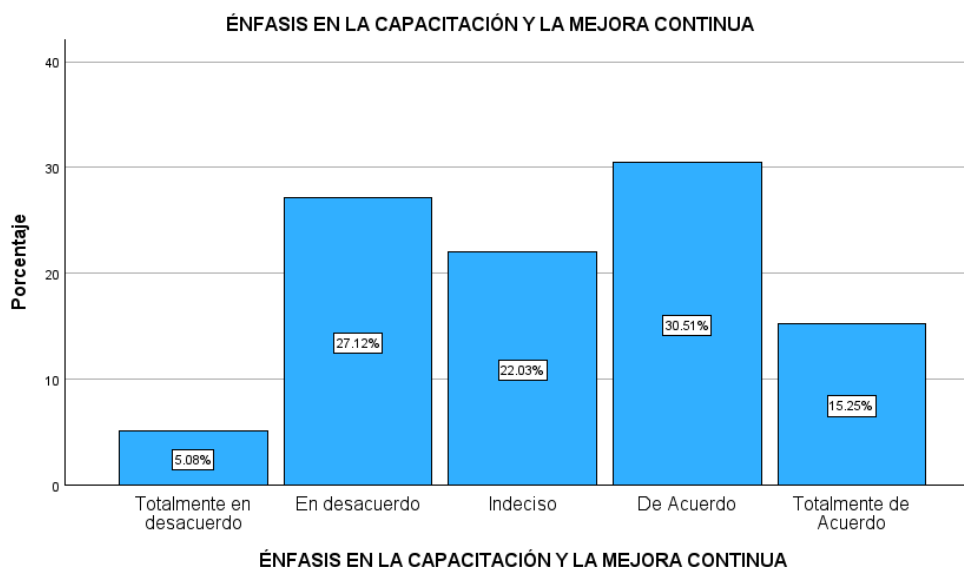
Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad, se puede apreciar que el 27.12% se encuentran en desacuerdo sobre la aplicación de métodos de vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad que se da en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 8.
Descripción del Énfasis en la capacitación y la mejora continua en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

Énfasis en la capacitación y la mejora continua en el Programa Subsectorial de Irrigaciones	N	%
Totalmente en desacuerdo	3	5.1%
En desacuerdo	16	27.1%
Indeciso	13	22.0%
De Acuerdo	18	30.5%
Totalmente de Acuerdo	9	15.3%

Figura 6.
Énfasis en la capacitación y la mejora continua en el Programa Subsectorial de Irrigaciones



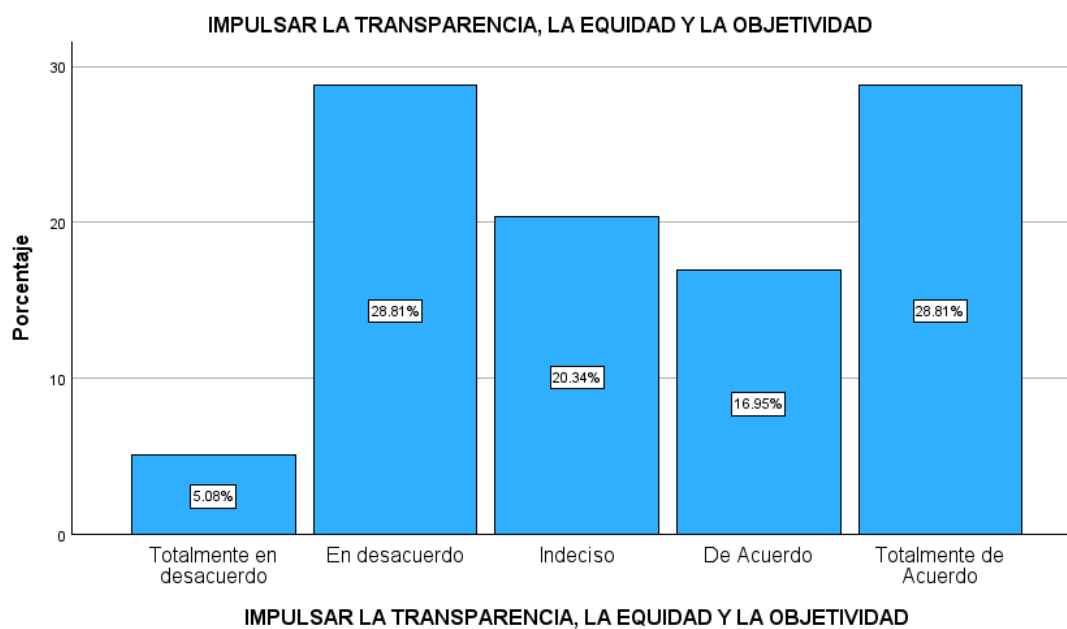
Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión énfasis en la capacitación y la mejora continua, se puede apreciar que el 30.51% y 27.12% se encuentra de acuerdo y en desacuerdo sobre el énfasis que se da a la capacitación y la mejora continua que se da en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 9.
Descripción de Impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

Impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad en el Programa Subsectorial de Irrigaciones	N	%
Totalmente en desacuerdo	3	5.1%
En desacuerdo	17	28.8%
Indeciso	12	20.3%
De Acuerdo	10	16.9%
Totalmente de Acuerdo	17	28.8%

Figura 7.
Impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad en el Programa Subsectorial de Irrigaciones



Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad, se puede apreciar que el 28.81% se encuentran en desacuerdo y totalmente de acuerdo con el impulso que se realiza a favor de la transparencia, la equidad y la objetividad que se da en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

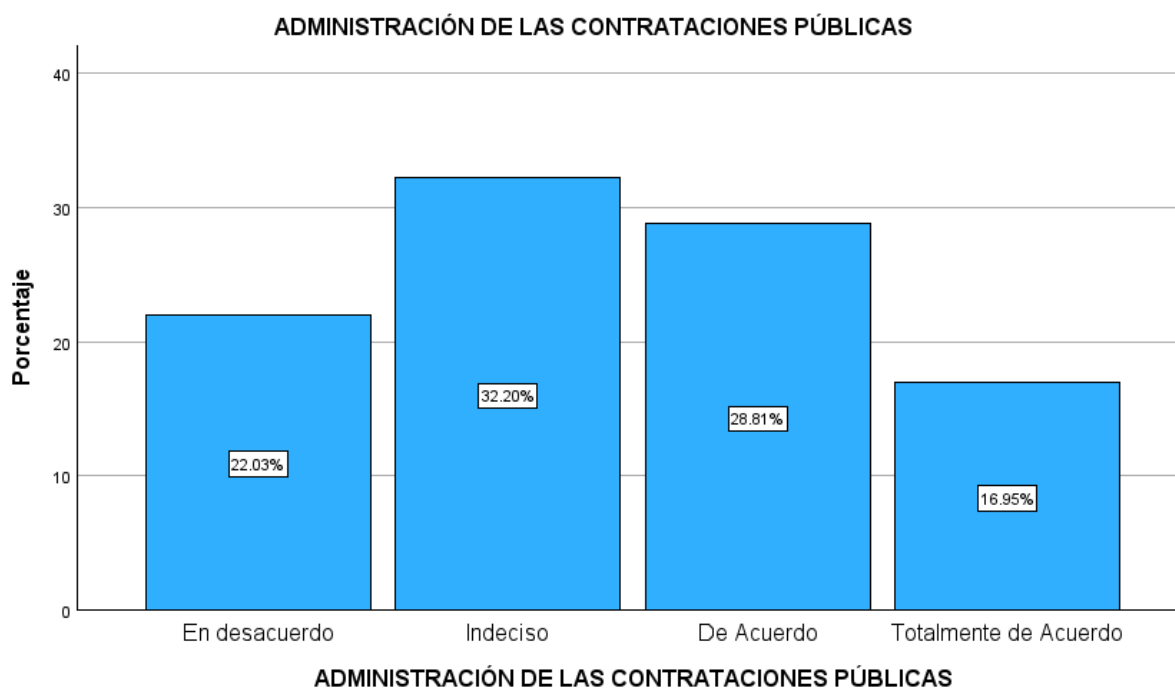
Tabla 10.

Descripción de la Administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

Administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones		
	N	%
En desacuerdo	13	22.0%
Indeciso	19	32.2%
De Acuerdo	17	28.8%
Totalmente de Acuerdo	10	16.9%

Figura 8.

Administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones



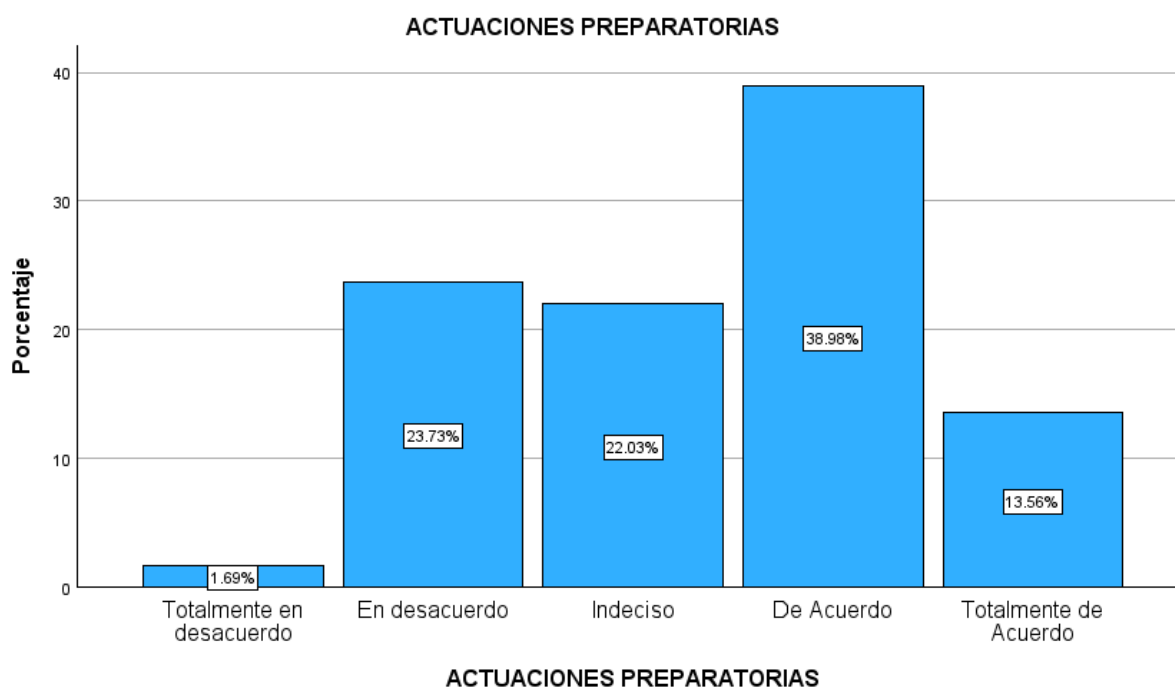
Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la variable administración de las contrataciones públicas, se puede apreciar que el 32.20% y 28.81% se encuentran indecisos y de acuerdo con la administración de las contrataciones públicas del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 11.
Descripción de la Actuaciones preparatorias en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

Actuaciones preparatorias en el programa subsectorial de irrigaciones	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	1.7%
En desacuerdo	14	23.7%
Indeciso	13	22.0%
De Acuerdo	23	39.0%
Totalmente de Acuerdo	8	13.6%

Figura 9.
Actuaciones preparatorias en el Programa Subsectorial de Irrigaciones



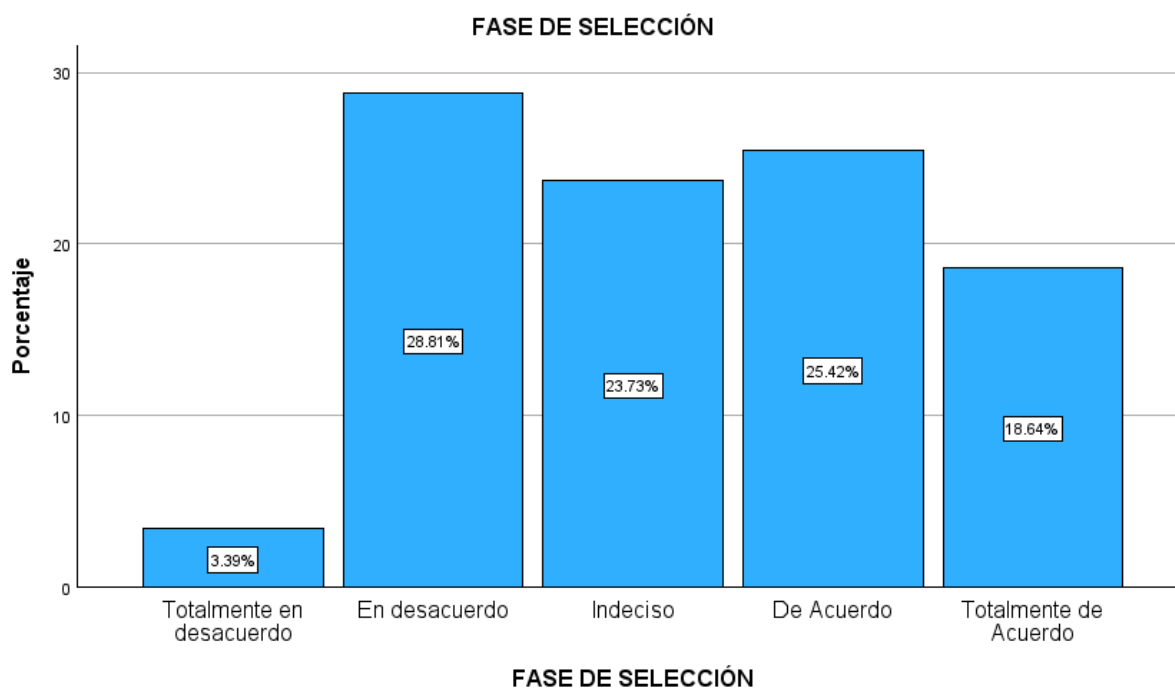
Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión actuaciones preparatorias, se puede apreciar que el 38.98% y 23.73% se encuentran en desacuerdo con las acciones que se realizan en las actuaciones preparatorias del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 12.
Descripción de la Fase de selección en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

Fase de selección en el programa subsectorial de irrigaciones		N	%
Totalmente en desacuerdo		2	3.4%
En desacuerdo		17	28.8%
Indeciso		14	23.7%
De Acuerdo		15	25.4%
Totalmente de Acuerdo		11	18.6%

Figura 10.
Fase de selección en el Programa Subsectorial de Irrigaciones



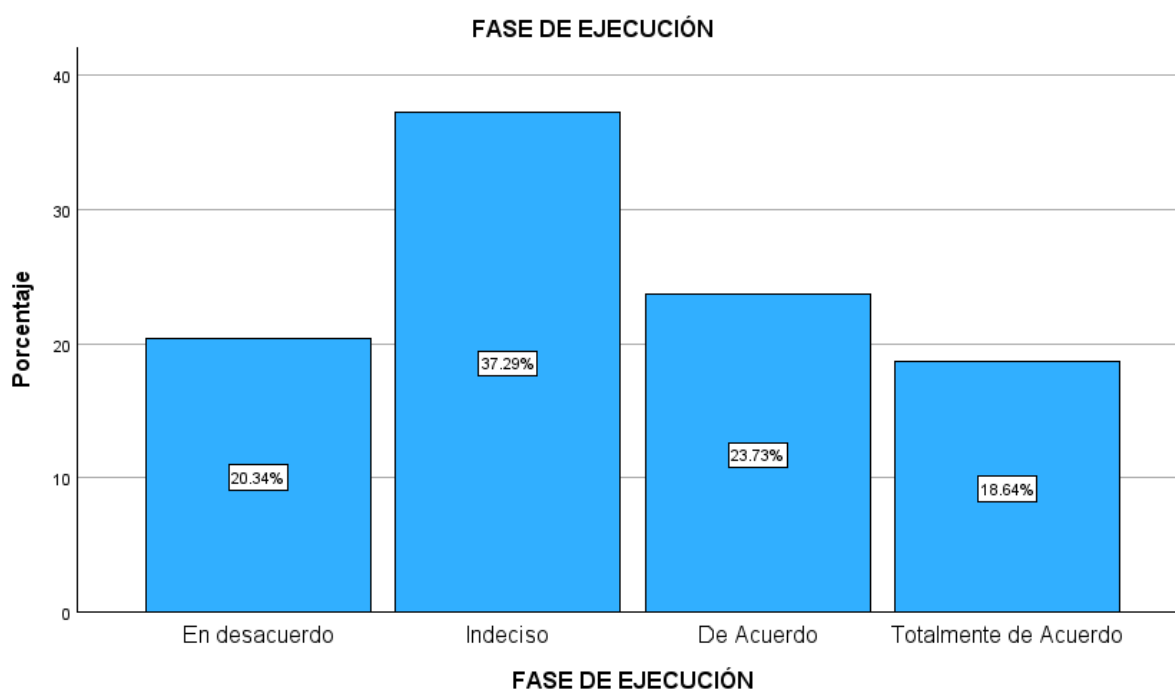
Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión fase de selección, se puede apreciar que el 28.81% y 25.42% se encuentran en desacuerdo y de acuerdo con las acciones que se realizan en la fase de selección del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 13.
Descripción de la Fase de ejecución en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

Fase de ejecución en el programa subsectorial de irrigaciones	N	%
En desacuerdo	12	20.3%
Indeciso	22	37.3%
De Acuerdo	14	23.7%
Totalmente de Acuerdo	11	18.6%

Figura 11.
Fase de ejecución en el Programa Subsectorial de Irrigaciones



Interpretación:

De la totalidad de los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, según la dimensión fase de ejecución, se puede apreciar que el 37.29% se encuentran indecisos con las acciones que se realizan en la fase de ejecución que se da en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

4.2.1. Resultado del Análisis Documental

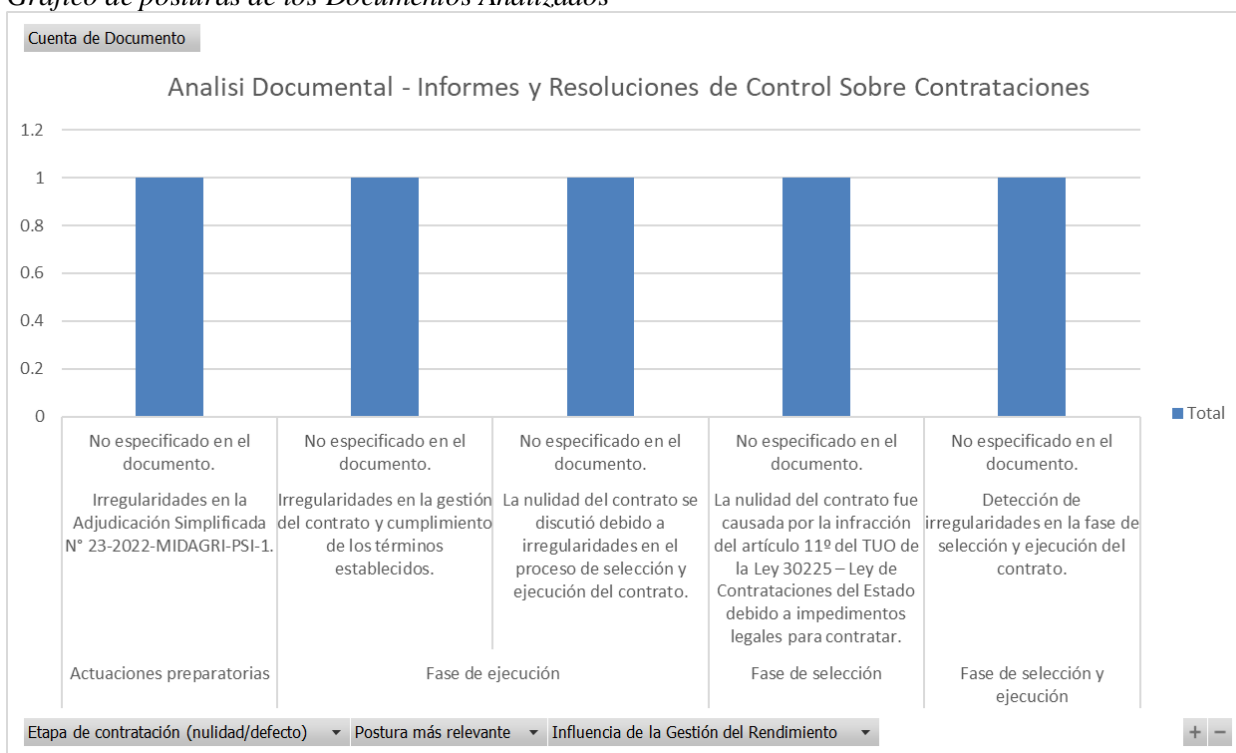
Los documentos que fueron analizados constan de los siguientes documentos, mismos que se relacionan directamente con el proceso de contratación dentro del Programa Subsectorial de Irrigaciones:

Tabla 14.
Resultado de Documentos Analizados

DOCUMENTO	POSTURA MÁS RELEVANTE	ETAPA DE CONTRATACIÓN (NULIDAD/DEFECTO)	INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	CONCLUSIONES	PÁRRAFO MÁS RELEVANTE
INFORME LEGAL 283-2020 NULIDAD DE CONTRATO 219-2020-MINAGRI-PSI	La nulidad del contrato fue causada por la infracción del artículo 11° del TUO de la Ley 30225 – Ley de Contrataciones del Estado debido a impedimentos legales para contratar.	Fase de selección	No especificado en el documento.	Se recomienda declarar la nulidad del contrato debido a la información inexacta proporcionada por el contratista y el impedimento de contratar con el Estado.	El presente informe tiene por objeto emitir informe legal respecto de la procedencia de declarar la nulidad de oficio del Contrato N° 219-2019-MINAGRI-PSI suscrito con el Consorcio Geoservice – Hidroenergía integrado por las empresas Geoservice Ambiental S.A.C. e Hidroenergía Consultores en Ingeniería S.R.L. por trasgresión del artículo 11° del TUO de la Ley 30225 – Ley de Contrataciones del Estado.
LAUDO	La nulidad del contrato se discutió debido a irregularidades en el proceso de selección y ejecución del contrato.	Fase de ejecución	No especificado en el documento.	Se encontró que hubo irregularidades durante la ejecución del contrato que justificaron la revisión del proceso de contratación.	Se discutió la nulidad del contrato debido a irregularidades en el proceso de selección y ejecución, incluyendo incumplimientos contractuales y falta de entrega de documentación requerida.
informe 984-2022-LOG	Irregularidades en la Adjudicación Simplificada N° 23-2022-	Actuaciones preparatorias	No especificado en el documento.	Se recomendó remitir el informe a la Unidad de Asesoría	Con fecha 02 de setiembre de 2022 se convocó el Procedimiento de Selección: AS-SM-23-2022-MIDAGRI-PSI-1

		MIDAGRI- PSI-1.			Jurídica para evaluar la procedencia de la declaración de nulidad del proceso de selección.	correspondiente a la contratación de la Supervisión de la ejecución de la obra...
INFORME DE HITO DE CONTROL 014-2022	DE	Detección de irregularidades en la fase de selección y ejecución del contrato.	Fase de selección y ejecución	No especificado en el documento.	Se recomendaron acciones correctivas para subsanar las irregularidades detectadas y asegurar el cumplimiento normativo.	Respecto a la irregularidad evidenciada...de la verificación del expediente de contratación se ha podido evidenciar que las bases integradas aprobadas de la AS N° 023-2022-MIDAGRI-PSI... situación que perjudicaría la continuidad del proceso al generar controversias...
LAUDOC_1		Irregularidades en la gestión del contrato y cumplimiento de los términos establecidos.	Fase de ejecución	No especificado en el documento.	Se sugirió revisar y corregir los procedimientos administrativos para evitar futuras irregularidades en los contratos.	A través del informe N° 803-2020-MINAGRI-PSI-UADM-LOG el Coordinador de Logística (e) informa sobre la configuración de causal para declarar la nulidad del Contrato N° 219-2020-MINAGRI-PSI...

Figura 12.
Grafico de posturas de los Documentos Analizados



Interpretación

De la tabla que antecede se debe apreciar que en la misma se expone deficiencias en procesos de contratación con el Estado, siendo los documentos analizados, los siguientes:

- Informe Legal 283-2020 Nulidad de Contrato 219-2020-MINAGRI-PSI
- Laudo del Contrato de Servicios N° 106-2018- MINAGRI
- Informe 984-2022-LOG
- Informe de hito de control 014-2022
- LAUDOC CASO ARBITRAL: N° 0667-2019-CCL

Teniendo en cuenta los documentos antes señalados se presenta los siguientes hallazgos que fueron obtenidos a través del método de codificación de textos:

- i. Se pudo apreciar la detección de irregularidades en la fase de selección y ejecución del contrato.
- ii. Se verifica irregularidades en la Adjudicación Simplificada N° 23-2022-MIDAGRI-PSI-1.
- iii. Se verifica irregularidades en la gestión del contrato y cumplimiento de los términos establecidos.
- iv. La nulidad del contrato fue causada por la infracción del artículo 11° del TUO de la Ley 30225 – Ley de Contrataciones del Estado debido a impedimentos legales para contratar.
- v. La nulidad del contrato se discutió debido a irregularidades en el proceso de selección y ejecución del contrato.

ESCALA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

4.3 Estadística Inferencial

En concordancia con las variables y sus dimensiones de la relación entre la gestión de rendimiento y la gestión de rendimiento del Programa Subsectorial de Irrigaciones, se evaluaron los resultados con el test estadístico de las correlaciones, de la encuesta en los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones, dando respuesta a las variables y sus dimensiones; asimismo se obtuvieron los siguientes resultados:

Previamente a la contrastación de las hipótesis, se procedió a aplicar el test de normalidad a los datos de cada una de las variables de estudio, es decir, tanto para la variable gestión de rendimiento con la administración de las contrataciones públicas, para elegir de acuerdo a ello la prueba estadística adecuada. Los resultados son los siguientes:

Valor	Significado
1	Correlación positiva grande y perfecta
0,90 a 0,99	Correlación positiva muy alta
0,70 a 0,89	Correlación positiva alta
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0	Correlación nula
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
-0,20 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,40 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,70 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-1	Correlación negativa grande y perfecta

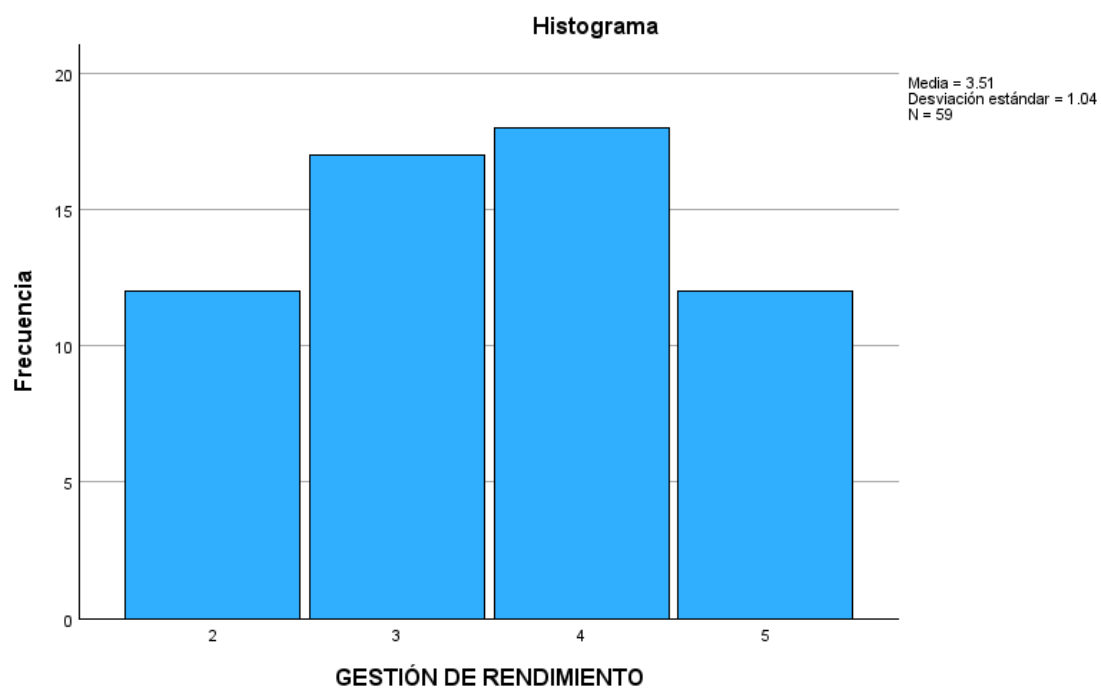
Tabla 1 Elaborado a partir de Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014)

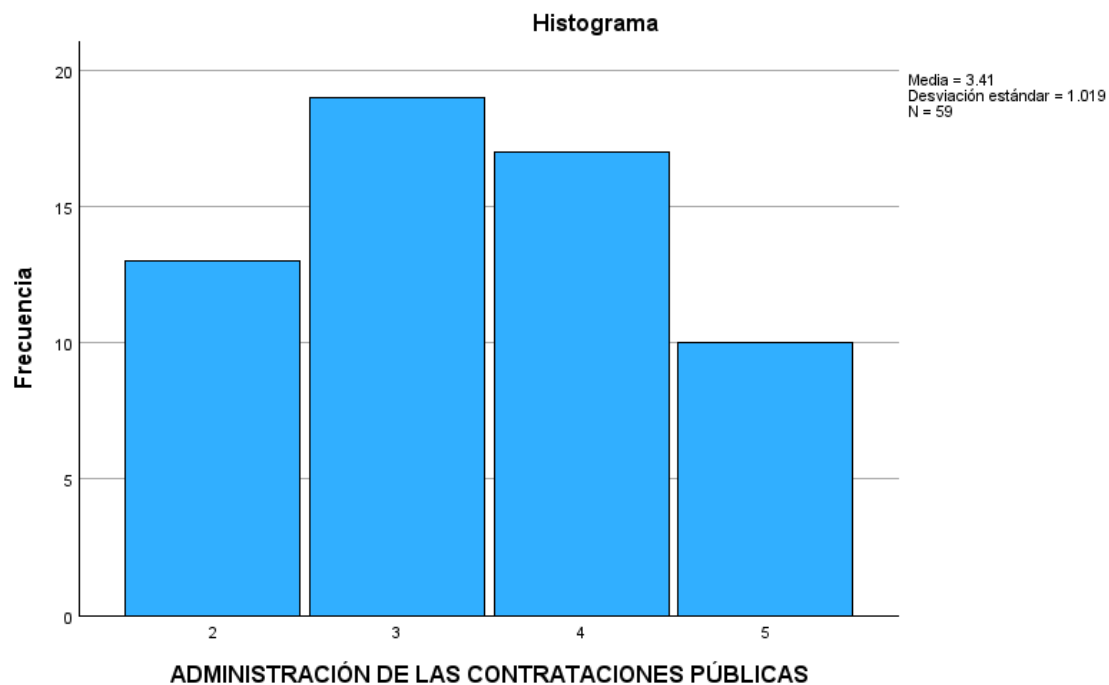
Tabla 15.
Prueba estadística - Test de normalidad

Kolmogorov-Smirnov^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión De Rendimiento	.875	59	<.001
Administración de las Contrataciones Públicas	.876	59	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 13.
Histograma de Gestión de Rendimiento y Histograma de Gestión de Rendimiento





(NS) No significativo al nivel de $p < 0,05$.

- Cuando los datos son mayores de 0.05 se acepta la Hipótesis nula (Paramétrica)
- Cuando los datos son menores de 0.05 se rechaza la Hipótesis nula (no paramétrica)
- Distribución paramétrica – Pearson
- Distribución No paramétrica – Rho Spearman

Las hipótesis de normalidad para los datos de la variable gestión de rendimiento se muestran a continuación:

H₀: Los datos de la variable gestión de rendimiento presentan distribución normal

H_a: Los datos de la variable gestión de rendimiento no presentan distribución normal.

Al haberse obtenido un valor estadístico de 0,875, el cual tiene como valor de significación resultante el equivalente a 0,00 se constata pues que el p-valor de Kolmogorov-Smirnov obtenido es estadísticamente significativo al nivel de $p > 0,05$. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula. Es decir, se puede afirmar que los datos de la variable gestión de rendimiento

no presenta distribución normal.

Conclusión: Al contar la variable gestión de rendimiento que no presenta distribución normal de sus datos, procede la aplicación de la correlación lineal de Rho de Spearman como prueba estadística adecuada para la contratación de las hipótesis.

Del mismo modo, las hipótesis de normalidad para los datos de la variable gestión de rendimiento se formulan de la manera siguiente:

Ho: Los datos de la variable administración de las contrataciones públicas presentan distribución normal.

Ha: Los datos de la variable administración de las contrataciones públicas no presentan distribución normal.

Al haberse obtenido un valor estadístico de 0,876, el cual tiene como p-valor de significación resultante el equivalente a 0,000, se constata pues que el valor de Kolmogorov-Smirnov obtenido es estadísticamente significativo al nivel de $p > 0,05$. En consecuencia, se decide aceptar la hipótesis nula. Esta decisión significa que los datos de la variable de estudio administración de las contrataciones públicas presentan distribución normal.

Conclusión: Al contar la variable administración de las contrataciones públicas con distribución normal de sus datos, procede la aplicación de la correlación lineal de Rho de Spearman como prueba estadística adecuada para la contratación de las hipótesis.

Se ha utilizado, para la contrastación de las hipótesis general y secundarias, la correlación lineal de Rho Spearman como prueba estadística no paramétrica, que permite determinar la relación entre las variables de estudio gestión de rendimiento con administración de las contrataciones públicas, la muestra está conformada por 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones; de manera específica, para establecer la relación entre el total de la variable gestión de rendimiento con la variable administración de las contrataciones públicas y cada una de las

dimensiones que en total son tres (03).

Para realizar la contrastación de la hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es una medida de correlación entre dos variables, como lo son las variables materia del presente estudio. Luego, el valor de p permitió tomar la decisión estadística correspondiente a cada una de las hipótesis formuladas. El coeficiente de correlación de Spearman da un rango que permite identificar fácilmente el grado de correlación (la asociación o interdependencia) que tienen dos variables mediante un conjunto de datos de estas, de igual forma permite determinar si la correlación es positiva o negativa (si la pendiente de la línea correspondiente es positiva o negativa).

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

4.4 Contratación de hipótesis

Hipótesis general

H_G: La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

H₀: La gestión de rendimiento NO se relaciona significativamente con la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 16.

Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

		ADMINISTRACIÓN DE LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS
GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Correlación de Rho de Spearman	.880**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	59

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

* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Interpretación: como se observa en la tabla que precede el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($\rho = -,880$; Sig. = ,001) entre la variable gestión de rendimiento con la variable administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones, es un valor que indica una correlación positiva alta entre estas variables, en opinión de Sampieri et al. (2014). Este resultado, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$; asimismo, es indicador de que ambas variables se relacionan de manera lineal y proporcional con una correlación positiva alta; es decir, mientras mayor sea la puntuación entre la variable gestión de rendimiento, mayor será con la variable administración de las contrataciones públicas en los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Decisión: por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide aceptar la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio.

Hipótesis específica 1:

H₁: La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

H₀: La gestión de rendimiento NO se relaciona significativamente con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 17.

Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la dimensión actuaciones preparatorias en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

		ACTUACIONES PREPARATORIAS
GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Correlación de Rho de Spearman	.726**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	59

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

* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Interpretación: como se observa en la tabla que precede el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($\rho = -,726$; Sig. = ,001) entre la variable gestión de rendimiento con la dimensión actuaciones preparatorias en el Programa Subsectorial de Irrigaciones, es un valor que indica una correlación positiva alta entre estas variables, en opinión de Sampieri et al. (2014). Este resultado, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$; asimismo, es indicador de que ambas variables se relacionan de manera lineal y proporcional con una correlación positiva alta; es decir, mientras mayor sea la puntuación entre la variable gestión de rendimiento, mayor será con la dimensión actuaciones preparatorias en los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Decisión: por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide aceptar la hipótesis nula de la hipótesis específica de estudio.

Hipótesis específica 2:

H₂: La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

H₀: La gestión de rendimiento NO se relaciona significativamente con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 18.

Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la dimensión fase de selección en el programa Subsectorial de Irrigaciones

		FASE DE SELECCIÓN
GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Correlación de Rho de Spearman	.761**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	59

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

* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Interpretación: como se observa en la tabla que precede el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($\rho = -,761$; Sig. = , 001) entre la variable gestión de rendimiento con la dimensión fase de selección en el Programa Subsectorial de Irrigaciones, es un valor que indica una correlación positiva alta entre estas variables, en opinión de Sampieri et al. (2014). Este resultado, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$; asimismo, es indicador de que ambas variables se relacionan de manera lineal y proporcional con una correlación positiva alta; es decir, mientras mayor sea la puntuación entre la variable gestión de rendimiento, mayor

será con la dimensión fase de selección en los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Decisión: por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide aceptar la hipótesis nula de la hipótesis específica de estudio.

Hipótesis específica 3:

H₃: La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

H₀: La gestión de rendimiento NO se relaciona significativamente con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Tabla 19.

Correlaciones entre las variables gestión de rendimiento y la dimensión fase de ejecución en el Programa Subsectorial de Irrigaciones

		FASE DE EJECUCIÓN
GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Correlación de Rho de Spearman	.775**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	59

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

* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Interpretación: como se observa en la tabla que precede el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido ($\rho = -,775^*$; Sig. = , 001) entre la variable gestión de rendimiento con la dimensión fase de ejecución en el programa Subsectorial de Irrigaciones, es un valor que indica una correlación positiva alta entre estas variables, en opinión de Sampieri et al. (2014). Este resultado, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$; asimismo, es indicador de que ambas variables se relacionan de manera lineal y proporcional con una correlación positiva alta; es decir, mientras mayor sea la puntuación entre la variable gestión de rendimiento,

mayor será con la dimensión fase de ejecución en los 59 encuestados del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

Decisión: por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica de estudio.

4.5 Discusión de resultados

En relación al objetivo general “Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la administración de las contrataciones públicas en el Programa Subsectorial de Irrigaciones”, es inherente mencionar que de los resultados obtenidos indican una correlación positiva alta entre la gestión de rendimiento y la administración de las contrataciones públicas, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.880 (Sig. < 0.001). Este hallazgo sugiere que a medida que mejora la gestión de rendimiento, también lo hace la administración de las contrataciones públicas. Este hallazgo se alinea con estudios previos, como el de Sampieri et al. (2014), que sugieren que una gestión de rendimiento efectiva puede conducir a una mejor administración pública.

Asimismo, en esta línea de ideas cabe precisar que respecto al análisis documental, se encontró que las deficiencias en la gestión de rendimiento contribuyeron a varias irregularidades en las contrataciones públicas. Por ejemplo, el Informe Legal 283-2020 reveló que la nulidad del contrato fue causada por la infracción del artículo 11° del TUO de la Ley 30225 – Ley de Contrataciones del Estado, debido a impedimentos legales para contratar. Esto subraya la importancia de una gestión de rendimiento adecuada para evitar tales infracciones y asegurar la transparencia y legalidad en las contrataciones.

Por tanto, se podrá sostener que existe una alta correlación observada respalda la hipótesis de que una gestión de rendimiento sólida es crucial para una administración efectiva de las contrataciones públicas. Los datos del análisis documental también revelan que una adecuada gestión del rendimiento puede prevenir irregularidades en las fases de contratación y ejecución de contratos. Estos resultados son consistentes con el marco teórico, que destaca la importancia de indicadores de desempeño, monitoreo continuo, y transparencia en la gestión de contrataciones (OSCE, 2017).

Ahora en relación al primer objetivo específico “Determinar la relación de la gestión de rendimiento con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones”, se debe señalar que del análisis mostró una correlación positiva alta entre la gestión de rendimiento y las actuaciones preparatorias, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.726 (Sig. < 0.001). Esto implica que una mejora en la gestión de rendimiento está asociada con mejoras en las actuaciones preparatorias. En el análisis documental, el informe 984-2022-LOG identificó irregularidades en la Adjudicación Simplificada N° 23-2022-MIDAGRI-PSI-1, subrayando la importancia de una gestión de rendimiento adecuada para prevenir tales problemas.

Asimismo, de lo expuesto se debe mencionar que del Informe Legal 283-2020 se detectaron irregularidades en la fase de selección debido a la infracción de las normativas legales. Además, en el Informe 984-2022-LOG se identificó deficiencias en las actuaciones preparatorias, destacando la falta de una gestión adecuada para garantizar el cumplimiento normativo y la correcta elaboración de los requerimientos.

Estos resultados son consistentes con la literatura que sugiere que una gestión de rendimiento efectiva facilita la preparación adecuada de los procesos de contratación, asegurando el cumplimiento normativo y la correcta elaboración de los requerimientos. Los documentos analizados confirman que las deficiencias en la gestión de rendimiento pueden llevar a problemas significativos en las fases preparatorias, afectando la eficacia y transparencia del proceso de contratación.

Además, en relación al segundo objetivo específico “Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones”, se debe señalar que se encontró una correlación positiva alta entre la gestión de rendimiento y la fase de selección, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.761 (Sig. < 0.001). Este resultado indica que una mejor gestión de rendimiento se relaciona con una fase de selección más eficiente y efectiva.

Asimismo, en el análisis documental, el Informe de Hito de Control 014-2022 detectó irregularidades en la fase de selección, destacando la necesidad de una gestión de rendimiento sólida para evitar tales problemas.

En tal sentido, se podrá sostener que los hallazgos apoyan la noción de que una gestión de rendimiento adecuada puede minimizar errores en la selección de contratistas y asegurar que las condiciones para convocar se cumplan correctamente, reduciendo así las irregularidades y mejorando la transparencia en el proceso de selección. Los documentos analizados muestran que la falta de una gestión de rendimiento adecuada puede resultar en irregularidades y problemas significativos durante la fase de selección.

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico “Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones”, se debe señalar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la relación entre la gestión de rendimiento y la fase de ejecución fue de 0.775 (Sig. < 0.001). Esto sugiere una relación positiva alta, indicando que mejoras en la gestión de rendimiento están asociadas con una ejecución más eficaz de los contratos.

Aunado a ello, este resultado es coherente con el análisis documental, mediante el cual de varios informes, como el LAUDO y el informe de hito de control, revelaron irregularidades significativas en la fase de ejecución debido a una gestión de rendimiento inadecuada.

Por tanto, se podrá sostener que el resultado es consistente con la teoría de que una gestión de rendimiento eficaz es esencial para la ejecución exitosa de los contratos, asegurando que las prestaciones se cumplan oportunamente y de acuerdo a los términos establecidos. Los documentos analizados confirman que una gestión de rendimiento deficiente puede llevar a problemas significativos durante la fase de ejecución, afectando la calidad y puntualidad de las entregas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero. La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la administración de las contrataciones públicas, evidenciada por una alta correlación positiva. Esto resalta la importancia de una gestión de rendimiento efectiva en la mejora de los procesos de contratación pública.

Segundo. Una gestión de rendimiento adecuada está estrechamente relacionada con la mejora de las actuaciones preparatorias, asegurando una mejor preparación y cumplimiento normativo.

Tercero. La gestión de rendimiento tiene una relación significativa y positiva con la fase de selección, indicando que una mejor gestión puede reducir errores y asegurar condiciones adecuadas para la selección de contratistas.

Cuarto. La ejecución de los contratos mejora significativamente con una gestión de rendimiento eficiente, lo que resulta en una mejor adherencia a los términos contractuales y una reducción de irregularidades.

5.2. Recomendaciones

- Primera.** – Implementar políticas y programas de capacitación continua para el personal, enfocándose en la importancia de la gestión de rendimiento para mejorar la administración de las contrataciones públicas.
- Segunda.** – Desarrollar guías y procedimientos detallados que aseguren una preparación adecuada y cumplimiento normativo en las fases iniciales de contratación.
- Tercera.** – Introducir sistemas de control y supervisión más rigurosos para minimizar errores durante la selección de contratistas, promoviendo la transparencia y la equidad en el proceso.
- Cuarta.** – Fortalecer los mecanismos de monitoreo y evaluación durante la fase de ejecución de contratos para asegurar el cumplimiento oportuno y adecuado de las prestaciones, minimizando las irregularidades y mejorando la satisfacción de las necesidades públicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alejandría, M. (2020). *Análisis de productividad y rendimiento de mano de obra de Alcantarillas y Badenes del proyecto: Mejoramiento del Camino Vecinal Pilluana – Zapotillo – Alto Paltaico, L= 32 + 167.78 Km, Distrito Pilluana – Tres Unidos, Provincia Picota, Región San Martín.*
- Alvear, L., Luna, O., Navarro, S., & Salas, B. (2019). *Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla.*
- Andrade, J., Ramírez, E., & Alfonso, J. (2020). El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del sur colombiano. *Interciencia*, 45(2), 90–95. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/html/>
- Aranzamendi, M. (2017). *Gestión de proyectos en el Programa Subsectorial de Irrigaciones, Lima, 2017.* <https://bit.ly/3X6SLaP>
- Batalla, N. (2018). *Compras y contrataciones en la Administración Pública de la Provincia de Santa Fe: Propuestas para implementar un enfoque sustentable.*
- Beltrán, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/143875>
- Caldas, E. (2023). *Trabajo de investigación Maestría.* Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/4221/Caldas%2c%20Evert_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castilla, C. (2021). *Productividad y rendimiento de mano de obra en el proyecto de mejoramiento de la I.E. César A. Vallejo, de la ciudad de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, La Libertad.*
- Castillo, C. (2021). *Productividad y rendimiento de mano de obra en el proyecto de mejoramiento de la I.E. César A. Vallejo, de la ciudad de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, La Libertad.*
- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca Sinergia*, 166–173.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos.*

- Contraloría General de la República del Perú. (2022). *Directiva N° 016-2022-CG/PREVI: Rendición de Cuentas de Titulares y Transferencia de Gestión*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3628784/Directiva%20016-2022-RCT-TG%20.pdf.pdf?v=1673041851>
- Cortés, J. (2009). *La Evaluación del Desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público*.
- Cristbola, B., & Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*.
- De la Puente y Lavalle, M. (1991). *El Contrato en General*.
- Hernandez. (2005). *Metodología de la Investigación*.
- Herrera, L. (2017). *Análisis de las contrataciones públicas en los ministerios del estado peruano, año 2016*. <https://bit.ly/3XpXS5L>
- Jaramillo, I. (2010). Presente y Futuro del derecho al trabajo: Breve historia jurídica de derecho al trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18), 57–74.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004
- Jaramillo, J. (2020). *La contratación de interés público en el Estado Social: marco constitucional y rendimiento jurídico*.
- Martin, R. (2013). El Laberinto Estatal: Historia, evolución y conceptos de la contratación administrativa en el Perú. *Revista de Derecho Administrativo*, 13, 305–353.
<https://bit.ly/3vU5rGf>
- Martin, R. (2021). Historia, evolución y conceptos de la contratación administrativa en el Perú. *Arbitraje PUCP*.
- MEF. (2023). *Lista de funcionarios y servidores del sector público comprendidos en el ámbito de la ley N° 31564 ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su reglamento aprobado mediante DS N° 082-2023-PCM*. MDAR. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6355855/5579365-lista-funcionario-ley-n-31564-abril-2024.pdf>
- Moreno, P., & Benavides, J. (2016). *Contratación pública en América Latina*.
<https://bit.ly/3IE9Y75>
- Olivera, E. (2009). Algunos apuntes sobre la Fase de Actos Preparatorios en las Contrataciones

del Estado. *Revista de Derecho Administrativo*, 7, 155–163.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Panorama de las administraciones públicas en América Latina y el Caribe 2017*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264281356-es.pdf?expires=1720404122&id=id&accname=guest&checksum=5E499C2F1B014DD935C399AB361EB8D9>

Ortiz, C., & Silva, D. (2022). Contratación Pública en Perú: Una breve revisión de su contexto. *Revista Multidisciplinar*, 11(4), 31–46. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/mj/article/view/217>

OSCE. (2021). *Fase de programación y actos preparatorios*. https://portal.osce.gob.pe/revista_osce/156/detalle/04

Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 28(2), 342–351. <https://doi.org/10.1590/S1726-46342011000200024>

Perez, D. (2016). La contratación pública a través de la subasta inversa un estudio de revisión en Colombia, Perú y Ecuador. *Universidad Católica de Colombia*. <https://bit.ly/3GAQ629>

Perez, J. (2004). *Estabilidad en el Empleo*. Editorial Trotta S.A.

Pérez, J. (2020). La Ley de Contrataciones del Estado, Perú. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 152.

Pinilla, A. (1999). *Los Contratos-ley en la legislación peruana*.

Prado, V. (2017). *Las Contrataciones en el Perú por catálogos electrónicos por acuerdo marco y su relación con la lucha contra la corrupción* [Universidad de Castilla - la Mancha]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/196244>

Romero, J. (2020). *La ley de contrataciones del Estado, Perú*. <https://bit.ly/3W30ju4>

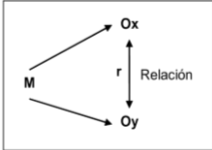
Salazar, D., & Angles, A. (2018). El diseño institucional de la corrupción: vacíos regulatorios en contrataciones públicas con el Estado. *Cuaderno de Investigación N10*. <https://bit.ly/3H0OrEI>

Salazar, R. (2007). El Concepto y los Factores de los Contratos de la Administración Pública

- como Referentes Necesarios para el Desarrollo del Sistema de Contratación en el Perú. *Derecho & Sociedad*, 29, 55–62. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792779.pdf>
- Sanchez, A. (1999). De la participación en la empresa a la empresa de participación democrática. *REVESCO: Revista de Estudios Corporativos*, 67, 219–234.
- Schilling, E. (2011). Gestión tecnológica en la empresa: definición de sus objetivos fundamentales. *Revista de Ciencias Sociales*, 156–166.
- Trapero, F., Arredondo, J., & Vasquez, J. (2014). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios Gerenciales*, 30(133), 408–4018.
- Urbano, R. (2018). *El régimen de contratación administrativa de servicios* [Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12675>
- Vergara, A. (2011). La transparencia en la ley de contrataciones del Estado. *Derecho PUCP*, 66, 195–221.
- Villa, J. (2019). *La ley de contrataciones del estado y la adquisición de bienes y servicios en la municipalidad provincial de Barranca*.
- Viscarra, O. (2021). *Evolución histórica de la contratación pública en el Ecuador y su vinculación con la planificación nacional*.
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de recursos humanos*.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de coherencia interna

Título	Definición del Problema	Objetivos	Formulación de Hipótesis	Clasificación de variables	Definición Operacional	Metodología	Población, Muestra y Muestreo	Técnica e Instrumento
Gestión de rendimiento y su importancia en la administración de las contrataciones públicas en el programa subsectorial de irrigaciones	<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones?</p> <p>¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones?</p> <p>¿En qué medida la gestión de rendimiento se relaciona con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación de la gestión de rendimiento con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p> <p>Determinar la relación de la gestión de rendimiento en el cumplimiento con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p> <p>Determinar la relación de la gestión de rendimiento con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p>	<p>Hipótesis Principal:</p> <p>La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con las actuaciones preparatorias de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p> <p>La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la fase de selección de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p> <p>La gestión de rendimiento se relaciona significativamente con la fase de ejecución de la administración de las contrataciones públicas en el programa Subsectorial de Irrigaciones.</p>	<p>Variables:</p> <p>a) Gestión del Rendimiento</p> <p>b) Administración de las contrataciones públicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Liderazgo de Alta Dirección. ○ Fortalecimiento de la Oficina de Recursos Humanos. ○ Participación. ○ Vinculación con los objetivos estratégicos de la entidad. ○ Énfasis en la capacitación y la mejora continua. ○ Impulsar la transparencia, la equidad y la objetividad. ○ Actuaciones preparatorias. ○ Fase de selección. ○ Fase de ejecución. 	<p>Tipo:</p> <p>De acuerdo con el tipo de investigación, el presente estudio es de tipo Correlacional.</p> <p>Nivel:</p> <p>Aplicado.</p> <p>Método:</p> <p>En la presente investigación utilizamos el método Correlacional.</p> <p>Diseño Correlacional:</p> <p>Su diseño se representa así:</p> 	<p>Población:</p> <p>120 trabajadores.</p> <p>Muestra:</p> <p>59 trabajadores.</p> <p>Muestreo</p> <p>Se utilizará el muestreo probabilístico.</p>	<p>Técnica</p> <p>La principal técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta.</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario que en su modalidad son preguntas cerradas.</p>

Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos (Encuesta)

ENCUESTA PARA LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO

Estimados participantes, agradecemos su colaboración al responder de manera objetiva las siguientes preguntas de la encuesta de carácter anónima, la misma que ayudará en la ejecución del trabajo de investigación titulado “*Gestión de rendimiento y su influencia en la gestión de las Contrataciones Públicas en el PSI, 2020*” para optar el agrado académico de Magíster en Política, Gestión Pública, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

DATOS GENERALES:

GRUPO DE ENCUESTADOS VINCULADOS AL SECTOR DE LAS

CONTRATACIONES PUBLICAS:

EDAD: 18 a 25 () 1 26 a 40 () 2 41 a más () 3

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

EBR () 1 **Bachiller** () 2 **Magister** () 3 **Doctor** () 4

TIPO DE CONTRATO

Decreto Legislativo 276 () 1 **Decreto Legislativo 278** () 2 **CAS** () 3 **locación de Servicios** () 4

TIEMPO DE LABOR EN LA INSTITUCIÓN

01 a 06 meses () 1 **06 meses a 01 año** () 2 **01 año a 03 años** () 3 **03 años a más**() 4

INSTRUCCIONES: Señor colaborador a continuación se le presenta un cuestionario, para cual se le sugiere contestar según la siguiente escala. Marque con una X en el recuadro.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: LIDERAZGO DE ALTA DIRECCIÓN					
INDICADOR: PERMANENCIA EN EL CARGO					
¿Considera Ud., que una correcta gestión de la alta dirección garantiza su permanencia en el cargo, evitando así cambios y retraso en los objetivos?					
¿Considera Ud., que el constante cambio de la más alta autoridad en el PSI influye en la mejora continua de sistemas y procesos organizacionales?					
INDICADOR: DESTINO DE RECURSOS					
¿Considera Ud., que se destina en la Alta Dirección en el PSI recursos a favor de la capacitación del personal encargado de las contrataciones del Estado?					
¿Los recursos que destina la Alta Dirección incide suficientemente para la capacitación del personal encargado de las contrataciones del Estado?					
DIMENSIÓN: FORTALECIMIENTO DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS					
INDICADOR: DEFINICIÓN DE FUNCIONES DE LA ORH					
¿ Considera Ud., que la Oficina de Recursos Humanos tiene funciones formales destinadas a la implementación de Gestión del Rendimiento?					
¿Considera Ud., que la Oficina de Recursos Humanos realiza el seguimiento sobre el cumplimiento de obligaciones que corresponden a cada área involucrada en los procesos de contratación pública?					
INDICADOR: EVALUACIÓN DE SERVIDORES					
¿Considera Ud., que la Oficina de Recursos Humanos a través de instrumentos de gestión evalúa la mejora de los servicios prestados por la Entidad?					
¿Considera Ud., que los servidores pasan constantes evaluaciones por parte de la Oficina de Recursos Humanos - ORH?					

INDICADOR: EXISTENCIA DE UN INSTRUMENTO DE GESTIÓN SOBRE PERSONAL				
¿Considera Ud., que, de existir un instrumento de gestión sobre el personal, se aplique debidamente?				
¿ Considera Ud., que los instrumentos de gestión sobre el personal, ayudan al rendimiento de todos los colaboradores?				
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN				
INDICADOR: SERVIDOR PARTICIPA EN LA TOMA DE DECISIONES				
¿Considera Ud., que participa activamente directa o indirectamente en la toma de decisiones para alcanzar objetivos institucionales de la Entidad?				
¿Cree Ud., que su opinión directa o indirectamente es considerada para la toma de decisiones?				
INDICADOR: SERVIDOR PARTICIPA EN ACTIVIDADES OPERATIVAS				
¿Considera Ud., que las metas institucionales se vinculan con actividades operativas previamente definidas?				
¿Considera Ud., que la falta de conocimiento de objetivos institucionales imposibilita alcanzar sus metas?				
DIMENSIÓN: VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD				
INDICADOR: ACTIVIDADES OPERATIVAS				
¿ Considera Ud., que la Oficina de Recursos Humanos realiza actos de motivación para el cumplimiento de las funciones a su cargo?				
¿Considera Ud., que la Entidad cuenta con personal altamente calificado para cumplir con los objetivos institucionales?				
DIMENSIÓN: ÉNFASIS EN LA CAPACITACIÓN Y LA MEJORA CONTINUA				
INDICADOR: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL				
¿Cree Ud., que la Oficina de Recursos Humanos promueve oportunamente la capacitación del personal involucrado en contrataciones públicas?				
¿Considera que necesita fortalecer los actos de capacitación por parte de la Entidad, para desempeñar más adecuadamente las funciones a su cargo?				
¿En los últimos seis meses ha recibido capacitaciones vinculadas al desempeño de las funciones a su cargo, por parte de la Entidad?				
DIMENSIÓN: IMPULSAR LA TRANSPARENCIA, LA EQUIDAD Y LA OBJETIVIDAD				

INDICADOR: COMUNICACIÓN CON LA ORH					
¿En el cumplimiento de sus labores, se involucra con la ORH?					
¿Cree Ud., que una correcta comunicación con la ORH permite que las acciones realizadas por el personal sean transparentes?					
¿El trato comunicativo de la ORH es equitativo y objetivo siempre?					

ENCUESTA PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS CONTRATACIONES

PÚBLICAS

Estimados participantes, agradecemos su colaboración al responder de manera objetiva las siguientes preguntas de la encuesta de carácter anónima, la misma que ayudará en la ejecución del trabajo de investigación titulado “*Gestión de rendimiento y su influencia en la gestión de las Contrataciones Públicas en el PSI, 2021*” para optar el agrado académico de Magíster en Política, Gestión Pública, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

DATOS GENERALES:

GRUPO DE ENCUESTADOS VINCULADOS AL SECTOR DE LAS CONTRATACIONES
PÚBLICAS:

EDAD: 18 a 25 () 1 26 a 40 () 2 41 a más () 3

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

EBR () 1 Bachiller () 2 Magister () 3 Doctor () 4

TIPO DE CONTRATO

Decreto Legislativo 276 () 1 Decreto Legislativo 278 () 2 CAS () 3 locación
de Servicios () 4

TIEMPO DE LABOR EN LA INSTITUCIÓN

01 a 06 meses () 1 06 meses a 01 año () 2 01 año a 03 años () 3 03
años a más () 4

INSTRUCCIONES: Señor colaborador a continuación se le presenta un cuestionario, para cual se le sugiere contestar según la siguiente escala. Marque con una X en el recuadro.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ACTUACIONES PREPARATORIAS					
INDICADOR: ELABORACIÓN DEL REQUERIMIENTO					
¿Considera Ud., que el presupuesto asignado para la elaboración de expediente técnico de obras siempre es adecuado para lograr una contratación eficiente?					
¿El Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones se elaboran respetando la normativa legal en la materia?					
INDICADOR: CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA					
¿La Entidad asume riesgos legales al contratar un tercero para la elaboración de expedientes técnicos de obra?					
¿La elaboración de expedientes técnicos de obra por parte de la Entidad permite que los procesos de selección se desarrollen dentro del plazo legal?					
¿Cree Ud., que en el marco legal de contrataciones del Estado existen vacíos legales o técnicos que dificultan la elaboración de expedientes técnicos de obra?					
DIMENSIÓN: FASE DE SELECCIÓN					
INDICADOR: SUBSANACIÓN DE ERRORES EN EL REQUERIMIENTO					
¿Cree Ud., que los expedientes de ejecución de obra están correctamente formulados antes de ser convocados?					
¿Considera que el plazo legal para absolución de consultas y observaciones es suficiente?					
INDICADOR: CONDICIONES PARA CONVOCAR					
¿Cree Ud., que la convocatoria electrónica de procesos es más eficiente que su predecesora?					
¿Cree Ud., que las condiciones técnicas para la convocatoria de procesos de selección son razonables?					
¿Cree Ud., que las constantes modificaciones a la normativa de contrataciones dificultan que los procesos de selección sean convocados de manera oportuna?					
DIMENSIÓN: FASE DE EJECUCIÓN					

INDICADOR: CONDICIONES PARA SUSCRIPCIÓN DE CONTRATO				
¿Cree Ud., que las condiciones para la presentación de documentos para perfeccionamiento de contrato son razonables para cada contratación?				
¿Cree Ud., que la elaboración del expediente de contratación influye en el perfeccionamiento del contrato?				
INDICADOR: CUMPLIMIENTO OPORTUNO DE PRESTACIONES				
¿Cree Ud., que las condiciones para inicio de un contrato de ejecución de obra se cumplen dentro del plazo legal?				
¿Cree Ud., que las ampliaciones de plazo y paralizaciones interfieren en la finalidad pública de la ejecución de obras?				
¿Cree Ud., que los mecanismos de solución de controversias constituyen un obstáculo para el cumplimiento oportuno de la ejecución de obras?				

Anexo 2 Instrumento de Recolección de Datos – Análisis Documental

Posturas	Cuenta de Documento
Actuaciones preparatorias	1
Irregularidades en la Adjudicación Simplificada N° 23-2022-MIDAGRI-PSI-1.	1
No especificado en el documento.	1
Se recomendó remitir el informe a la Unidad de Asesoría Jurídica para evaluar la procedencia de la declaración de nulidad del proceso de selección.	1
Con fecha 02 de setiembre de 2022 se convocó el Procedimiento de Selección: AS- SM-23-2022-MIDAGRI-PSI-1 correspondiente a la contratación de la Supervisión de la ejecución de la obra...	1
Fase de ejecución	2
Irregularidades en la gestión del contrato y cumplimiento de los términos establecidos.	1
No especificado en el documento.	1
Se sugirió revisar y corregir los procedimientos administrativos para evitar futuras irregularidades en los contratos.	1
A través del informe N° 803-2020-MINAGRI-PSI-UADM-LOG el Coordinador de Logística (e) informa sobre la configuración de causal para declarar la nulidad del Contrato N° 219-2020-MINAGRI-PSI...	1

La nulidad del contrato se discutió debido a irregularidades en el proceso de selección y ejecución del contrato. 1

No especificado en el documento. 1

Se encontró que hubo irregularidades durante la ejecución del contrato que justificaron la revisión del proceso de contratación. 1

Se discutió la nulidad del contrato debido a irregularidades en el proceso de selección y ejecución, incluyendo incumplimientos contractuales y falta de entrega de documentación requerida. 1

Fase de selección 1

La nulidad del contrato fue causada por la infracción del artículo 11° del TUO de la Ley 30225 – Ley de Contrataciones del Estado debido a impedimentos legales para contratar. 1

No especificado en el documento. 1

Se recomienda declarar la nulidad del contrato debido a la información inexacta proporcionada por el contratista y el impedimento de contratar con el Estado. 1

El presente informe tiene por objeto emitir informe legal respecto de la procedencia de declarar la nulidad de oficio del Contrato N° 219-2019-MINAGRI-PSI suscrito con el Consorcio Geoservice – Hidroenergía integrado por las empresas Geoservice Ambiental S.A.C. e Hidroenergía Consultores en Ingeniería S.R.L. por trasgresión del artículo 11° del TUO de la Ley 30225 – Ley de Contrataciones del Estado.

	1
Fase de selección y ejecución	1
Detección de irregularidades en la fase de selección y ejecución del contrato.	1
No especificado en el documento.	1
Se recomendaron acciones correctivas para subsanar las irregularidades detectadas y asegurar el cumplimiento normativo.	1
Respecto a la irregularidad evidenciada...de la verificación del expediente de contratación se ha podido evidenciar que las bases integradas aprobadas de la AS N° 023-2022-MIDAGRI-PSI... situación que perjudicaría la continuidad del proceso al generar controversias...	1
Total general	5