UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
ESCUELA DE POSGRADO ALTAGORA

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

TESIS

LA AUTOACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA Y EL PRINCIPIO DE INTEGRIDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS EN LA UGEL CHICLAYO 2021- 2022.

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO CON MENCIÓN EN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

AUTOR:

Lic. Pintado Torres, Lirian Melissa

ASESOR.

Dr. Deyvi Jahir Vera Álvarez
Código de ORCID: 0000-0002-6039-0077

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública.

Pimentel, Perú, 2025.

Anexo 1

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **DR. DEYVI JAHIR VERA ALVAREZ**, asesor (a) con DNI **45487717** del Programa de **MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL** .; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: **"La autoacreditación de experiencia y el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL CHICLAYO 2021- 2022"**; presentado por el (la) estudiante: **LIRIAN MELISSA PINTADO TORRES**, con DNI **46691255.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%,** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 20 de ABRIL del 2025

DEYVI JAHIR VERA ALVAREZ
ABOGADO / Reg. ICAL 5203
DOCTOR EN DERECHO

DEYVI JAHIR VERA ALVAREZ

ASESOR

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"LA AUTOACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA Y EL PRINCIPIO DE INTEGRIDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS EN LA UGEL CHICLAYO 2021-2022".

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO CON MENCIÓN EN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

Lic. Lirian Melissa Pintado Torres
Autora

Dr. Deyvi Jahir Vera Alvarez
Asesor

Aprobado por el siguiente jurado:

Dra. Norma Tatiana Milian Liza de Escobar
Presidente

Dr. Javier Soriano Diaz Diaz
Secretario

Dr. Wilton Vidauro Carpio Campos
Vocal

DEDICATORIA

A mis Amados Padres en el cielo: Gudelia Petronila Torres Rodríguez y Emilio Pintado Aguilar, aunque ya no estén físicamente, su espíritu, sus bendiciones y su amor siempre me acompañan a diario, ellos son mi inspiración eterna, para alcanzar mis metas, su legado vive en cada palabra de este trabajo.

Ellos siempre serán mi ejemplo de perseverancia y dedicación.

AGRADECIMIENTO

A Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante, A mis padres por iluminar el camino hacia el conocimiento y por inculcarme la importancia del trabajo duro y la educación, A la Universidad Particular de Chiclayo por permitirme convertirme en ser un buen Profesional en lo que tanto me apasionada, Mi gratitud también va al Mag. Cesar Alberto Flores Berrios, cuya experiencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

INDICE

Introducción 01

I. CAPÍTULO: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.1. Realidad Problemática. 03

1.2. Formulación del Problema. 05

1.2.1. Problema General. 05

1.2.2. Problemas Específicos. 05

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación. 06

1.6. Objetivos de la Investigación. 06

1.6.1. Objetivo General. 06

1.6.2. Objetivos Específicos. 07

II. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO-CIENTÍFICO.

2.1. Antecedentes de Investigación. 08

2.1.1. En el ámbito Internacional 08

2.1.2. A Nivel nacional 08

2.2. Base Teórico-Científico. 16

2.2.1. Bases Teóricas 16

2.2.1.1. Contrataciones del Estado 16

2.2.1.2. Proceso de contrataciones con el Estado 16

2.2.1.3. La Integridad Pública 21

2.2.1.4. El Principio de Integridad en las Contrataciones Públicas 24

2.2.1.5. Principio de Presunción de Veracidad 26

2.2.1.6. La Fiscalización Posterior en las Contrataciones Públicas 31

2.2.2. Bases Conceptuales 33

2.3. Hipótesis. 37

2.3.1. Hipótesis General. 37

2.3.2. Hipótesis Específicas. 37

2.4. Matriz de categorización. 38

2.5. Matriz de Consistencia. 39

III. CAPÍTULO: MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN
3.1. Tipo y diseño de Investigación. 40
3.2. Población y Muestra. 41
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. 41
3.4. Procedimientos para la Recolección de Datos. 42
3.5. Método de análisis de datos. 43
IV CAPÍTULO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.
4.1. Presentación y Análisis de los resultados. 44
4.1.1. Análisis de la entrevista semiestructurada 44
4.1.2. Análisis documental 48
4.1.3. Análisis observacional 53
4.2. Discusión de Resultados. 55
V. CONCLUSIONES. 63
VI. RECOMENDACIONES. 66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. 67
LINKOGRAFÍAS. 70
ANEXOS. 74

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar si la autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo, entre los años 2021-2022. Se efectuó una investigación de tipo básica, con diseño no experimental y transversal sincrónico, desarrollada bajo el enfoque cualitativo, utilizando los métodos inductivo-deductivo y analítico sintético. La información se recabó utilizando las técnicas de la entrevista, el análisis documental y observacional, usando como instrumentos la guía de entrevista semiestructurada, la ficha de análisis documental y ficha de análisis observacional, en base a una muestra conformada por los procesos de selección realizados por la UGEL Chiclayo en el periodo 2021 y 2022. Como resultado se logró determinar que los postores autoacreditan la experiencia del personal clave de sus ofertas con documentos simples que expiden ellos mismos, adjudicándose luego con la buena pro, cuestionando el principio de presunción de veracidad e invalidando el mecanismo de fiscalización posterior por conflicto de intereses. Sobre esa base se concluyó que la autoacreditación de la experiencia del personal clave en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo durante los años 2021 y 2022, vulnera el principio de integridad de las contrataciones estatales, por lo que debe implementarse modificaciones normativas para garantizar su cumplimiento.

Palabras clave: Autoacreditación de experiencia, personal clave, presunción de veracidad, integridad, fiscalización posterior.

ABSTRAC

The present investigation was developed with the objective of determining whether the self-accreditation of the experience of key personnel violates the principle of integrity in the selection processes of the UGEL Chiclayo, between the years 2021-2022. A basic research was carried out, with a non-experimental and synchronous transversal design, developed under the qualitative approach, using inductive-deductive and synthetic analytical methods. The information was collected using interview techniques, documentary and observational analysis, using as instruments the semi-structured interview guide, the documentary analysis sheet and the observational analysis sheet, based on a sample made up of the selection processes carried out by the UGEL Chiclayo in the period 2021 and 2022. As a result, it was determined that the bidders self-accredit the experience of the key personnel of their offers with simple documents that they issue themselves, then being awarded with good faith, questioning the principle of presumption of truthfulness and invalidating the subsequent inspection mechanism due to conflict of interest. On this basis, it was concluded that the self-accreditation of the experience of key personnel in the selection processes of the UGEL Chiclayo during the years 2021 and 2022 violates the principle of integrity of state contracting, so regulatory modifications must be implemented to guarantee their compliance.

Keywords: Self-accreditation of experience, key personnel, presumption of truthfulness, integrity, subsequent inspection.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis de investigación titulado “La autoacreditación de experiencia y el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL CHICLAYO 2021- 2022”, se presenta a la colectividad luego de un arduo trabajo, como un aporte teórico específicamente en el ámbito de las Contrataciones con el Estado, espacio de la administración pública en donde se ha abierto un intenso debate respecto a cómo mejorar los procedimientos para contratar, que por un lado le den celeridad para atender en menor tiempo la demandas de la población, sin descuidar los mecanismos de seguridad que impidan oportunidades de corrupción.

La investigación se realizó para dar respuesta a la interrogante: ¿La autoacreditación de experiencia del personal clave, vulnera la integridad como principio en las contrataciones públicas en la UGEL Chiclayo 2021- 2022?, teniendo como objetivo general, determinar si la autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo 2021-2022, sobre el tema se han desarrollado estudios respecto a la relación entre la calificación de experiencia en el marco de la contratación pública con la corrupción, concluyendo que el procedimiento de contratación pública mejorarían considerablemente, si el índice de integridad pública aumenta, lo cual, influye de manera directa en los procesos administrativos del estado (Camus, 2018).

La hipótesis formulada en esta investigación, es: La autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera un principio trascendental, como es el de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL Chiclayo 2021-2022. El método utilizado es el análisis y síntesis, a nivel explicativo, con enfoque cualitativo, asimismo, se empleó un diseño no experimental, además, la entrevista, es la técnica que se utilizó, siendo el análisis observacional y documental, por último, se utilizó como instrumento la guía de entrevista semiestructurada, así como también, la ficha de observación y fichas

documentales.

La presente investigación está compuesta por cuatro secciones, la primera, abarca el titulado del problema, además, contiene la realidad problemática, el problema formulado, la importancia y justificación de la investigación y la formulación de objetivos. Asimismo, resulta fundamental precisar la razón por la cual el tema de investigación seleccionado ha adquirido relevancia como un problema recurrente en los estudios relacionados con las contrataciones del Estado, dado que este es un espacio amenazado permanentemente por hechos de corrupción y que requiere ser retroalimentado para garantizar conductas integras de quienes intervienen en las compras estatales. La segunda sección, desarrolla el marco teórico, así como, los antecedentes, marco conceptual y bases teóricas, tomando como referencia las categorías bases del objeto de investigación. La tercera sección, abarca la metodología de la investigación, métodos de investigación, diseño y tipo, población, muestra, instrumento y técnicas. Por último, en la cuarta sección, refleja los resultados y el análisis de los mismo, en base a la información obtenida con los instrumentos de investigación, luego se presenta la discusión de los resultados. Adicional a ello, como último punto se muestra las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO I
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN:

1.1. Realidad Problemática.

El proceso de contratación estatal es un procedimiento normativo regulado en la legislación nacional que debe llevarse a cabo con objetividad, transparencia, integridad, eficiencia y competencia, para obtener un uso adecuado y óptimo de estos. recursos. Los diferentes tipos de contrataciones por parte del Estado son las principales herramientas y mecanismos para satisfacer las necesidades de los ciudadanos, por tal motivo, constituye todo un sistema destinado a mejorar el funcionamiento del Estado como instrumento de gasto y como generador de justicia social. Así, entonces, se entiende que las contrataciones públicas tienen un carácter funcional, siendo uno de los instrumentos que utiliza el Estado para alcanzar sus objetivos (Salazar, 2009).

De lo antes mencionado por Salazar, se puede desprender que un factor que permite la evaluación en el proceso de selección y que incide de manera determinante en el logro del fin de una contratación exitosa es la experiencia, es decir, la experticia del postor en base a la práctica y repetición en la ejecución de ciertos actos. Dicha habilidad generalmente mejora las condiciones de selección del profesional lo que se considera una delegación de fondo a su probabilidad de éxito ante el rendimiento de las prestaciones.

Asimismo, la disponibilidad de más recursos en los tres niveles de gobierno y el crecimiento económico ha requerido también una flexibilización del marco legal que permita una mayor participación empresarial en la contratación con el Estado. En el caso de la contratación pública donde existe una demanda pública acumulada de obras, bienes y servicios, la regulación normativa, su interpretación y aplicación están

fuertemente condicionadas por el criterio de la simplificación administrativa, por lo que la eficiencia, transparencia e integridad se encuentran subordinadas al principio de presunción de la verdad.

Así las cosas, es determinante mencionar que el citado principio se constituye como un elemento trascendental para la simplificación administrativa, de tal manera, que requiere que las entidades consideren como ciertos los documentos presentados por los administrado y que ello se ajusta a hechos verdaderos que declaran. Por otro lado, el Derecho administrativo, mediante el principio de la integridad, evita los conflictos de intereses, contribuye a mitigar los riesgos de corrupción, favoreciendo a una exitosa administración pública.

La integridad es aquella que garantice la coherencia de comportamiento de los que intervienen en cualquier estadio de la contratación con los valores, principios y normas que lo regulan para impedir los conflictos de interés y situaciones en las que dicha posición se utilice indebidamente para beneficio propio. El principio de integridad, permite fomentar y garantizar mediante distintos mecanismos una adecuada administración pública, que se agrupa en cuatro ejes: la buena gestión, la transparencia, conflictos de interés, prevención de malas prácticas y los controles en la responsabilidad de las contrataciones públicas.

La diferencia entre los alcances es que el principio de presunción de la verdad permite abonarlo cuando existe una duda del administrado, es decir, que frente a una duda o reclamo del administrado la administración debe seguir el principio de la verdad material. Es cierto que la falta de principios claros de manipulación de ofertas o de evaluación de las mismas nos han dejado a lo largo de los años al margen de la manipulación sin darse cuenta. Y es que, un proceso de licitación fallido ya no solo genera que el estado pierde horas – hombre, sino que trunca la esperanza de la población, por lo que debe tener un marco legal que le dé seguridad contractual al estado y, al mismo tiempo, evite perder

recursos como el tiempo, que es vital para seguir luchando contra la pobreza de los tres niveles de gobierno y permitiría la garantía de los derechos de las empresas y/o personas que contratan.

En línea con lo mencionado en párrafos anteriores, el presente proyecto de se fundamenta en el importante vacío identificado acerca de cómo la acreditación del expertise del personal clave realizada por los mismos proveedores que participaron en los procesos de selección realizados en la UGEL Chiclayo durante el año 2021- 2022, bajo las figuras del principio simplificación administrativa y presunción de veracidad, atentan contra el principio de integridad de la contratación estatal, vulnera las garantías y propicia a que el Estado contrate con proveedores que no reúnan los requisitos que aseguren la calidad de las obras, servicios y bienes.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General

¿La autoacreditación de experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL Chiclayo 2021- 2022?

1.2.2. Problema Específicos.

a) ¿La autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad?

b) ¿La autoacreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo?

c) ¿El mecanismo de Fiscalización Posterior es idóneo para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad?

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación.

El presente estudio está desarrollado para mejorar los mecanismos de selección de los proveedores del Estado respondiendo en concordancia a la lucha anticorrupción y la finalidad primordial de la gestión pública es cerrar brechas en la población, mediante la mejora de situaciones de vida, a través, de una adecuada y oportuna provisión de obras.

Además, entendiendo que la selección del personal clave que tendrá el deber de la ejecución del contrato del adjudicatario, debe ocupar un lugar especial en la preocupación de la Entidades estatales, ya que la satisfacción y el desempeño de los compromisos depende mucho de la experiencia y la capacidad de quienes lo ejecutan.

Por eso es muy importante mejorar los mecanismos para brindar idoneidad la experiencia del personal clave por el mismo postor en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo 2021-2022, así como cautelar el cumplimiento del principio de integridad en los procesos de contrataciones.

1.4. Objetivos de la Investigación.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar si la autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo 2021-2022.

1.4.2. Objetivos Específicos.

a) Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad.

b) Determinar si la autoacreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo 2021-2022.

c) Determinar si el mecanismo de Fiscalización Posterior es idóneo para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad.

CAPITULO II
MARCO TÓRICO-CIENTÍFICO.

2.1. Antecedentes de Investigación.

2.1.1. En el ámbito Internacional.

Martínez Fernández, (2015) en su investigación respecto a la transparencia versus corrupción en las contrataciones públicas, precisa que las medidas de transparencia en todas las fases del proceso, funcionan como medio para mitigar la corrupción, por ello, deberán ser eficientes, íntegros y accesibles, priorizando la transparencia, lo cual significa, igualdad de trato, y por otro lado, la publicación sistemática y accesible de la información relacionada con las contrataciones. Asimismo, la transparencia en este tipo de procesos, coadyuva con la eficiencia para fomentar una mayor participación de postores y que se desarrolle los procesos en condiciones de igualdad, asimismo, permite que los ciudadanos se involucren en el control y monitoreo del gasto público. Además, con la finalidad de garantizar procesos transparentes, se formulan medidas legales y mejoras amparadas tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, estas acciones pueden aplicarse de manera inmediata, con la legislación vigente como bajo la nueva ley de contratación pública. Además, Fernández, también sugiere propuestas concretas necesarias para consolidar los sistemas que garanticen una competencia justa e instar a la nueva ley a incluir estas mejoras que aborden de manera más ambiciosa y profunda el problema de la corrupción, simplificando el marco jurídico y el principio de transparencia en las instituciones públicas.

2.1.2 A Nivel Nacional

Munive Pariona, E. (2022), menciona que el Sistema de Integridad Pública en nuestro país, es una proposición para el fortalecimiento de

la gobernanza, especialmente en el Perú en virtud de la política nacional de integridad, se han implementado medidas de carácter preventivo, con el objetivo de robustecer el marco ético en las entidades del sector público; sin embargo, tras los primeros años, se han presentado desafíos en la coordinación de estas medidas por la participación de diversos actores con distintos enfoques. Ante esta situación, se hace imperativo analizar las estrategias para optimizar la articulación entre los actores concernidos en la promoción de la integridad, una solución propuesta es la instauración de un sistema nacional de integridad y lucha contra la corrupción, que se enmarque en las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, mediante este sistema, la política de integridad se implementa en tres niveles: estratégico, que se concentra en la evaluación y el monitoreo; táctico, enfocado en la armonización de los temas prioritarios; y operativo, donde las entidades asumen la responsabilidad de la combatir la corrupción utilizando el Modelo de Integridad Pública como herramienta. Gracias a este modelo, se han proporcionado directrices, herramientas y prácticas concretas que han consolidado la integridad en las instituciones públicas peruanas, lo que ha mejorado su capacidad para evitar la corrupción.

En la misma línea, Pérez (2022) efectuó investigaciones relativas a la corrupción en los procedimientos de contratación gubernamental, abarcando diversos enfoques y temáticas, entre las principales tendencias se encuentran: las propuestas de prevención y erradicación de la corrupción, orientadas a optimar los procedimientos y las políticas de contratación pública; la implementación de medidas que incrementen la transparencia en la gestión gubernamental, con el objetivo de obtener una mayor eficiencia en los procesos financieros, administrativos y técnicos; el análisis de contratos, así como las relaciones entre proveedores y compradores, los procesos administrativos de contratación y el cumplimiento contractual, para identificar posibles indicios de corrupción; desarrollo de metodologías

destinadas a la identificación de los actores indirectos y directos involucrados en prácticas corruptas, con especial énfasis en funcionarios de nivel alto; la evaluación del impacto de los cambios de gobierno en la persistencia de la corrupción en las relaciones gubernamentales; y la implementación de tecnologías en los procesos de contratación pública, con el propósito de incrementar la transparencia y diseñar medidas preventivas de mayor eficacia.

Asimismo, Martínez (2021) en su investigación respecto a los modelos de prevención y detección temprana de la corrupción, examina diversas estrategias para combatir la corrupción, incluyendo la prevención, el análisis de su impacto en la democracia y la política, y el uso de la tecnología para aumentar la transparencia. A pesar de los esfuerzos realizados, la corrupción persiste como un problema significativo, empero, se han observado mejoras en la participación ciudadana y la transparencia gubernamental, sin embargo, su impacto en la eficacia general es limitado. Se exploran modelos de integridad basados en el comportamiento humano, reconociendo tanto sus desafíos de implementación como su potencial para futuras investigaciones.

Por otro lado, Arredondo, (2021), en su investigación respecto a los problemas relacionados con los procesos de contrataciones de bienes, supervisados por el OSCE; menciona que la falta de idoneidad en los procesos de contratación afectan una adecuada calificación de los postores, en beneficio de la institución, asimismo, se destaca que persisten prácticas negativas de parte de los postores, lo que genera múltiples resoluciones que deben ser evaluadas por los tribunales de contrataciones, afectando la eficacia del proceso. Es, así las cosas, que resulta fundamental optimar el conocimiento del personal que se involucra en los procesos de contrataciones, para evitar perjuicios a los ciudadanos que utilizará los bienes. Para ello, se debe maximizar la eficiencia de los participantes, a fin de mejorar el desarrollo de las contrataciones.

En la misma línea de lo señalado por Arredondo (2021), es importante precisar que los postores deben ser conscientes de las consecuencias de sus funciones desarrolladas, ya que las prácticas negativas no solo perjudican los procesos, sino que pueden dar lugar a la prohibición de contratar con el Estado. Se considera imprescindible que el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) realice una supervisión exhaustiva de las decisiones emitidas por el comité de selección, con el propósito de identificar cualquier acto contrario a la normativa y proceder a la declaración de procesos desiertos cuando se amerite. cuando no se cuente con postores calificados. En caso de ser necesario, la intervención es imperativa para proceder a la rectificación de las decisiones del comité, llegando incluso a la anulación del proceso, con el fin de subsanar acciones que contravengan los principios de transparencia y competencia; sin embargo, estas intervenciones tienden a producir demoras en el proceso de contratación y a impactar el suministro de bienes, generando incumplimiento de las expectativas y observaciones.

En los procesos, es trascendental la función que cumple el comité de selección, debido que si carece de liderazgo y compromiso en los procesos de contrataciones intriguen las reglas establecidas en las bases, trae como consecuente deficientes procesos lo que conllevaría a que a menudo se soliciten más postores de lo necesario, no revisan adecuadamente los documentos de oferta y, en ocasiones, emiten juicios personales, lo que refleja una actuación incorrecta que no favorece a la adquisición adecuada de bienes en beneficio de la entidad. Además, existe una falta de preparación en la elaboración de las bases integradas, lo que demuestra desconocimiento y falta de capacitación de quienes las preparan. Esto trae como consecuencia, incertidumbre tanto para el comité de selección como para los postores, como se refleja en las resoluciones en las que no se logra una calificación adecuada (Pariona, 2022).

También, Martínez (2021) destaca la necesidad de establecer oficinas de integridad en los municipios de Lambayeque para combatir la corrupción de manera proactiva. Estas oficinas promoverían la ética y la transparencia, buscando restaurar la confianza ciudadana y abordar problemas como la desigualdad y la exclusión, que están estrechamente ligados a la corrupción. Se enfatiza la importancia de que estas oficinas sean una prioridad para las instituciones públicas de la región.

Basado en lo mencionado por Martínez (2021), se presume que la creación de las oficinas de integridad habrá de robustecer, en el largo plazo, sobre todo la capacidad de las municipalidades distritales para la prevención de la corrupción, y, asimismo, coadyuvará a la consolidación de una gestión pública fundamentada en la observancia de principios éticos y la integridad. Este ambicioso proyecto no puede ser llevado a cabo por una única entidad, sino, que se requiere la colaboración concertada de la totalidad de las municipalidades distritales, así como la participación proactiva del sector privado y la sociedad en su integridad. El éxito en la implementación de las Oficinas de Integridad Institucional como mecanismos de prevención, a través de la normativa, dependerá del trabajo conjunto entre la CGR y las oficinas correspondientes, lo anterior mencionado, permite la prevención, control y cuando corresponda, sancionar los actos de corrupción.

Conjuntamente, Chocano (2019) en su artículo, respecto a los mecanismos de integridad en las contrataciones públicas, precisa que la corrupción en la contratación pública persiste como un desafío complejo y arraigado, que exige tanto estrategias integrales a largo plazo como acciones inmediatas, por tanto, urge evitar que individuos aprovechen las adquisiciones estatales para su beneficio personal. Entre las medidas prioritarias, se propone: la centralización estratégica que permitirá concentrar las decisiones de compra para optimizar el

control y la transparencia, presupuestos basados en mérito: lo cual significa asignar fondos públicos mediante criterios de competencia, transparencia e integridad, otra acción es de contratar gestores íntegros, que permita seleccionar responsables de compras con historial ético comprobado, todo ello, permitiría fortalecer la integridad en las licitaciones públicas.

Además, Chocano (2019) identifica aspectos importantes, que ayudarían a mitigar los riesgos de corrupción, como lo es la creación de canales de denuncia y protección, siendo fundamental que los actores de la contratación pública conozcan los mecanismos para reportar irregularidades, así como los incentivos y garantías disponibles. Se requieren directrices claras y ejemplos prácticos para prevenir conflictos de interés en los procesos de selección, también la revisión de restricciones: Las limitaciones para contratar con el Estado deben ajustarse, eliminando restricciones innecesarias y reforzando aquellas insuficientes, para regular eficazmente los conflictos de interés, se debe tener: Integridad en evaluaciones, que significa incorporar factores de integridad en las Bases Estándar, pero se debe reformar el reglamento para permitir una fijación de precios justa por parte de las empresas. Otra entidad importante es SEACE y su rol en la ejecución contractual, puesto que pretende realizar un módulo de seguimiento en el sistema electrónico SEACE, debido que facilita la notificación electrónica de actos relacionados con la parte de ejecución contractual, otro directrices es la claridad en declaraciones y cláusulas, debido que la cláusula anticorrupción y la declaración jurada del oferente deben ser precisas para evitar interpretaciones ambiguas por los funcionarios, armonización normativa: La regulación sobre nepotismo debe alinearse con los impedimentos para contratar de la Ley de Contrataciones, gestión de intereses: Se debe reforzar el cumplimiento de las normas sobre gestión de intereses (lobby) y establecer protocolos de verificación.

En su estudio sobre la integridad pública en las contrataciones de Trujillo Camus (2018), concluye que la eficiencia en los procesos de contratación está directamente relacionada con varios factores clave, más específico entre Integridad pública: Una mayor integridad pública se correlaciona con procesos de contratación más eficientes, reconocimiento y competencias: El desarrollo de competencias y el reconocimiento del personal influye de manera positiva en la calidad de las contrataciones, práctica de valores: La aplicación de valores éticos mejora significativamente los procesos de contratación, imparcialidad: La imparcialidad en la toma de decisiones conduce a mejores resultados en las contrataciones, respeto al patrimonio: La valoración y protección del patrimonio público se traducen en procesos de contratación más adecuados. En el caso particular de la Municipalidad de Trujillo, se identificó niveles predominante bajos de integridad pública entre los servidores evaluados, procesos de contratación pública calificados como mayoritariamente deficientes por los encuestados. Todos estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer la integridad y las capacidades del personal para optimizar la contratación pública.

Bobadilla, Carrillo, & Zárate (2018), investigó respecto al análisis del efecto de la corrupción como obstáculo burocrático en las licitaciones estatales revela que la falta de profesionalismo y especialización en la administración pública ha provocado irregularidades en las contrataciones del Estado. Además, la erosión de la ética y valores morales, tanto en la sociedad como en el ámbito gubernamental, ha propiciado un incremento de los actos de corrupción. Estas problemáticas no solo generan efectos externos adversos, sino que también se consolidan como obstáculos burocráticos dentro del sistema de contratación pública. Esto limita la participación de agentes económicos y dificulta la consecución de los objetivos estatales, como el bienestar común. Si bien el marco normativo de las contrataciones públicas establece pautas para la acción de los funcionarios en la

adquisición de bienes, servicios y obras, con el objetivo de proteger su desempeño, no consigue eliminar la corrupción. La ambigüedad de ciertas disposiciones legales habilita, en ocasiones, la toma de decisiones discrecionales, lo que potencia el riesgo de corrupción en los procesos de compra. Dentro del sistema de contrataciones del Estado, las acusaciones y las investigaciones periodísticas ponen de manifiesto que los actos de corrupción son perpetrados por dos tipos de agentes: quienes los inician y quienes los secundan. Este patrón se observa con mayor frecuencia durante la ejecución de proyectos de infraestructura de gran escala, donde los objetivos personales de las empresas privada y los organismos gubernamentales se anteponen al beneficio colectivo. Así, las actividades ilegales, como la corrupción, son reveladas por los mismos individuos que intervienen en ellas.

En esta línea, Carhuancho (2018) en su artículo respecto al análisis de la contratación pública en una entidad estatal, precisa que: en las entidades se identifica que los profesionales responsables de formular los requisitos y especificaciones técnicas de las obras no siguen adecuadamente las normativas debido a su falta de conocimiento, lo que genera escasez de suministros en diversas áreas. La falta de capacitación adecuada en los procesos de contratación pública es una realidad tanto el personal de las áreas usuarias como para aquellos de logística. Para optimizar estos procesos, es esencial fomentar una colaboración estrecha entre estas áreas, especialmente en la definición de requisitos y la ejecución de las contrataciones, además, la ausencia de una planificación prospectiva y la indiferencia hacia las necesidades concretas por parte de las áreas usuarias son problemáticas recurrentes. Estas áreas suelen limitarse a la reproducción de requerimientos preexistentes, sin considerar los fines institucionales, a pesar de las evaluaciones periódicas de los procedimientos, existe una discrepancia entre los expertos: algunos sostienen que se ha alcanzado un progreso del 50%, mientras que otros niegan cualquier avance. Ante esta divergencia, se requiere un análisis de documentos

exhaustivo para aclarar la situación. Los retrasos en los procesos se atribuyen a múltiples factores, como la formulación inadecuada de los requerimientos por desconocimiento de la normativa, la falta de interés de los proveedores que dilatan la presentación de cotizaciones, y la persistencia de la corrupción en las entidades estatales. Además, el Estado puede incurrir en demoras en el cumplimiento de sus obligaciones financieras, y es frecuente la declaración de procesos desiertos por errores en la evaluación.

2.2. Base teórico-Científico.

2.2.1. Bases teóricas.

2.2.1.1. Contrataciones del Estado

Las contrataciones del estado, se enmarca en la ley Nro. 30225, que establece el marco normativo que rige la adquisición de bienes, servicios, consultorías y obras por parte de las entidades públicas. Su complemento, el D.S. N° 082-2019-EF, busca asegurar la eficiencia en el uso de los recursos públicos y promover una gestión orientada a resultados en las contrataciones. Estas regulaciones tienen como objetivo maximizar el valor de los fondos públicos, garantizar la ejecución oportuna de los contratos en condiciones óptimas de precio y calidad, y asegurar que las contrataciones ayuden a los objetivos públicos. En síntesis, la LCE y su reglamento buscan definir pautas para maximizar la eficiencia en el manejo de los recursos del Estado y promover contratos que satisfagan las necesidades gubernamentales, generando beneficios para la sociedad.

2.2.1.2. Proceso de Contrataciones del Estado

A través de una serie de pasos y procedimientos contractuales, las entidades gubernamentales llevan a cabo la adquisición de bienes, la

contratación de servicios o la ejecución de obras. El objetivo principal de estos procesos es asegurar la transparencia, fomentar la competencia y garantizar la igualdad de oportunidades entre los posibles proveedores, así como incentivar el uso eficiente de los fondos públicos. La ley de contratación establece que estos procesos deben desarrollarse en tres fases: i) fase de preparativos; ii) fase de selección; y iii) fase de ejecución del contrato. La acreditación de la experiencia del personal clave se efectúa en la fase de selección.

a. La Fase Selectiva

Las etapas de proceso de selección, en la fase de selección incluyen: i) Convocatoria: el proceso inicia con la publicación en el SEACE, conforme al artículo 54 del Reglamento. Esta publicación debe incluir la fecha establecida en el cronograma del procedimiento, junto con las bases y un resumen ejecutivo. ii) Registro de participantes: La inscripción se lleva a cabo según lo dispuesto en el artículo 55 del Reglamento. Para los consorcios, es suficiente que un solo miembro cumpla con este requisito iii) Formulación de consultas y observaciones a las bases: La ejecución de esta acción se rige por lo establecido en los artículos 72.1 y 72.2 del Reglamento, así como por lo dispuesto en el literal a) del artículo 89 del mismo reglamento iv) Resolución de consultas, observaciones e integración de las bases: De acuerdo con lo señalado en el numeral 72.4 del artículo 72 del Reglamento y en el literal a) del artículo 89, se procede de la siguiente manera v) Presentación de Ofertas: La entrega de las ofertas se realizará en cumplimiento de lo especificado en los artículos 59 y 90 del Reglamento. Los postores deberán firmar las declaraciones juradas y los formularios requeridos, utilizando firma manuscrita o digital, según lo establecido en la Ley Nº 27269. El resto de documentos deberán ser rubricados por el postor, su representante legal o su apoderado, asimismo, no se admitirán imágenes de firmas adjuntas y es obligatorio que las ofertas se presenten con foliación. vi) Presentación y apertura

de ofertas: La presentación de la oferta por parte del participante se realizará electrónicamente a través del SEACE, en el horario comprendido entre las 00:01 y las 23:59 horas del día indicado en el cronograma, además, se deberá adjuntar un archivo digitalizado que contenga los documentos requeridos en las bases, adicional a ello, es importante precisar que el participante es el responsable de verificar que el archivo sea legible y que se pueda descargar antes de realizar el envió, posterior a ello, en la apertura electrónica, el organismo encargado de las contrataciones o el comité de selección evaluará el cumplimiento de los requisitos de las bases, según lo dispuesto en el numeral 73.2 del artículo 73 del Reglamento, y determinará la conformidad de las ofertas con las especificaciones y exigencias de los Términos de Referencia; sin embargo, las ofertas que no cumplan con estos criterios serán declaradas no admitidas vii) Calificación de ofertas: De acuerdo con lo señalado en los numerales 75.1 y 75.2 del artículo 75 del Reglamento, se procederá a la calificación de parte del órgano encargado de las contrataciones viii) Subsanación de ofertas: consiste en realizar la subsanación, esto se encuentra estipulado en el artículo 60 del Reglamento, siendo el plazo mínimo para subsanar será de un día hábil, se presentará electrónicamente mediante el SEACE y se comunicará al correo electrónico proporcionado por el postor al inscribirse en el RNP, asimismo, el postor es responsable de verificar las notificaciones, que se entienden por realizada el día del envío. Las subsanaciones deberán presentarse únicamente por medio del SEACE, no aceptándose documentos físicos. ix) Rechazo de ofertas: consiste en que previo a la adjudicación de la buena pro, el organismo responsable procederá a la revisión de las propuestas económicas que hayan superado la etapa de calificación, conforme a lo establecido en el artículo 68 del Reglamento, en el supuesto de rechazo de alguna oferta calificada, se verificará el cumplimiento de los requisitos por parte de los postores que se encuentren en el siguiente orden de prelación x) Otorgamiento de la buena pro: tras la determinación de la oferta adjudicataria, la entidad responsable efectuará la publicación de la

buena pro en el SEACE, dicha publicación contiene un cuadro comparativo de las propuestas presentadas y las actas detalladas reflejan los resultados. xi) Consentimiento de la buena pro: en esta etapa consiste que, si se reciben dos o más ofertas, el consentimiento se entenderá otorgado cinco días hábiles después de la notificación de la buena pro, siempre que no se haya presentado un recurso de apelación, cuando exista una sola oferta, el consentimiento es inmediato, el mismo día de la notificación, esto se publicará al día hábil siguiente en el SEACE.

b) Requisitos de Calificación

El artículo 12 de la Ley establece que la Entidad evaluará a los proveedores aplicando criterios económicos, técnicos y otros, los que encuentran establecidos en el reglamento, en este sentido, los documentos correspondientes al procedimiento de selección deben especificar claramente los requisitos que los proveedores deberían cumplir para demostrar su calificación.

Así las cosas, en el artículo 49 del Reglamento, menciona respecto a la verificación de la capacidad de los postores para ejecutar contratos gubernamentales se realiza a través de la evaluación de requisitos de calificación, estos requisitos, que varían según el tipo de selección, incluyen: Capacidad legal (Autorización para la actividad económica), Capacidad técnica y profesional: (Infraestructura, equipamiento y experiencia del personal clave); experiencia del postor (Experiencia previa en la especialidad) y la solvencia económica (Relevante en licitaciones de obras).

La evaluación de estos requisitos se lleva a cabo durante la fase de calificación, donde las instituciones determinan si los postores cumplen con los criterios establecidos para ejecutar el contrato.En línea con lo antes mencionado, en la Directiva N° 001-2019-OSCE/CD,

puntualmente en el apartado 3.2; menciona los requisitos para efectuar la calificación, siendo los siguientes: experiencia del postor en la especialidad, capacidad técnica y profesional, capacidad Legal (se considera equipamiento estratégico, infraestructura estratégica, calificación del personal clave y experiencia del personal clave, la cual se podrá acreditar mediante copia simple de contratos acompañados con su respectiva conformidad, certificados, constancias o algún documento que permita acreditar fehacientemente la experiencia del personal que el postor propone).

Respecto a los documentos que permiten acreditar la experiencia, deberán obligatoriamente incluir apellidos y nombres del personal clave, puesto desempeñado, tiempo de duración (debiendo precisar año, mes y día de inicio y de fin), nombre de la entidad o institución que emite el documento, asimismo, el Reglamento señala respecto al cómputo de la experiencia en meses, precisando que cuando los documentos que acreditan la experiencia del personal clave establezcan el periodo de experiencia en meses sin precisar los días, esto se entiende que se refiere al mes completo, además que se tomará en consideración únicamente la experiencia que haya sido adquirida en los veinticinco años previos a la fecha de presentación de las ofertas y en referencia a los criterios de evaluación de la experiencia del personal, esta se realiza mediante una valoración integral de los documentos presentados por el postor. En este contexto, aunque el nombre del cargo en los documentos no coincida exactamente con el especificado en las bases, se validará la experiencia si las actividades realizadas por el personal son equivalentes a las funciones del cargo solicitado.

Como es de verse, la evaluación de la experiencia del personal clave propuesto se efectúa en función del tiempo de experiencia consignado en las bases, y su acreditación se llevará a cabo exclusivamente mediante la presentación de copias simples de contratos con su

respectiva conformidad, constancias, certificados o cualquier otra documentación que acredite de manera fehaciente la experiencia del personal propuesto, estos documentos deben confirmar la experiencia real obtenida por el individuo durante un lapso específico. En esa medida, la acreditación del tiempo de experiencia del personal clave exigido deberá realizarse tomando en cuenta las capacidades legales indispensables para la ejecución de las actividades correspondientes. En este marco, la experiencia del personal clave adquirida en el desarrollo de una actividad específica se considerará válida siempre que se haya obtenido en conformidad con la normativa que regula la actividad.

2.2.1.3. La Integridad Pública

La integridad pública se muestra en la conducta que se alinea con los principios, valores, y normativas que guían las funciones del sector público. Su propósito es fomentar y preservar un comportamiento ético en la administración pública, asegurando que los recursos y poderes del Estado se gestionen de acuerdo con sus objetivos fundacionales. Esto incluye garantizar que el servicio público se preste con un enfoque en el interés colectivo, contribuyendo así al bienestar general de la sociedad. En definitiva, la integridad pública busca asegurar que los funcionarios actúen con ética, transparencia y eficiencia, cumpliendo su deber de servir a la población y promoviendo el bien común (PCM, 2021).

a) Dimensiones de la Integridad Pública

El concepto de integridad pública se sustenta en el Modelo de Integridad Pública, un conjunto de lineamientos estratégicos concebidos para fortalecer la capacidad de prevención y defensa de las instituciones públicas contra prácticas que no se ajustan a la ética y que pueden propiciar actos de corrupción. El Modelo de Integridad Pública

se estructura a través de nueve elementos fundamentales, los cuales se basan en conceptos y directrices específicas que se aplican tanto a nivel de la organización como de sus funciones. Este modelo constituye el estándar peruano en materia de integridad, y proporciona un marco de referencia para la implementación efectiva del enfoque de integridad pública en todas las instituciones gubernamentales.

En esta línea, la SIP de la PCM (2021), precisa que la herramienta implementada en las instituciones públicas, el modelo, permite la ejecución de acciones que cubren todos los aspectos necesarios para establecer una estrategia interna eficaz de lucha contra la corrupción. Este modelo se distingue por su enfoque transversal, que integra las áreas y procesos de la entidad con el objetivo primordial de impulsar la integridad en todos los ámbitos.

Es importante, recordar que, en el año 2017, se formalizó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción a través del D.S. N° 092-2017-PCM. Posteriormente, en 2018, se estableció la SIP, la cual asumió la responsabilidad de liderar esta política a nivel nacional, conforme a lo señalado en el D.S. N° 042-2018-PCM. Adicionalmente, durante ese mismo año, se promulgó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, mediante el Decreto Supremo Nº 044-2018-PCM, este plan detalla los propósitos esenciales e implementa el Modelo de Integridad, el cual se basa en estándares internacionales y en las mejores prácticas derivadas del apoyo internacional, con el objetivo de optimizar la gestión pública.

b) El Enfoque de Integridad Pública

La implementación de este enfoque implica una evaluación en profundidad y la promoción de acciones que fortalezcan la conducta ética entre los servidores. La meta principal es mitigar los riesgos que podrían desencadenar comportamientos corruptos dentro del gobierno,

mediante medidas preventivas rigurosas y una capacidad de respuesta rápida y efectiva, para tal fin, es necesario establecer niveles de compromisos, tal como se detalla a continuación:

- Compromiso del Alto Mando: Es esencial que cualquier estrategia relacionada con integridad inicie con una voluntad política clara desde las más altas autoridades institucionales; deben reconocer no solo su importancia sino también priorizarla empoderando adecuadamente a quienes implementan esta función. El compromiso firme del liderazgo es crucial para establecer una cultura sólida en torno a la integridad dentro del organismo.

- Gestión del Riesgo: La gestión del riesgo implica identificar procesos susceptibles a delitos administrativos o prácticas poco éticas; tras esta identificación, se proponen controles destinados a mitigar esos riesgos específicos.

- Políticas de Integridad: Cada entidad debe desarrollar sus políticas basándose en las disposiciones nacionales sobre integridad; estas políticas representan posturas generales sobre asuntos delicados mientras que los planes concretos ejecutan esas posturas mediante acciones específicas.

- Cultura de Integridad Pública: Esta cultura refleja conocimientos compartidos donde se actúa conforme a valores institucionales orientados hacia intereses públicos prioritarios frente al combate contra prácticas corruptas.

- Transparencia: La transparencia es fundamental para prevenir corrupción al hacer accesibles acciones gubernamentales al público; promueve confianza institucional evitando prácticas indebidas mediante mecanismos claros establecidos por ley (González, 2006).

- Controles Internos, Externos y Auditorías: Se busca asegurar correcta implementación del Sistema Interno establecido por directrices pertinentes garantizando atención adecuada ante solicitudes informativas requeridas durante auditorías.

- Comunicación y Capacitación: Este componente persigue fortalecer comportamientos éticos entre empleados públicos mediante educación continua sobre políticas relacionadas con integridad tanto interna como externamente.

- Aplicación Integral: Refleja cómo todos los empleados estatales asumen responsabilidad por incrementar niveles éticos independientemente jerárquicamente.

- Canalización de Denuncias: Asegura cumplimiento normativo respecto al manejo adecuado confidencial ante denuncias recibidas incorporando protección para denunciantes creando un canal eficiente para reportar irregularidades.

- Supervisión Continua: Proporciona información valiosa para decisiones estratégicas respecto al desarrollo del modelo integral aplicando índices preventivos frente a corrupción evaluando anualmente diversos aspectos relacionados con este modelo.

- Coordinación Integral: Este componente designa órganos responsables asegurándose coordinaciones efectivas entre diferentes elementos constitutivos del modelo integral facilitando su correcta aplicación dentro cada entidad pública.

2.2.1.4. El Principio de Integridad en Contrataciones Públicas

a) Concepto Fundamental

El principio establece una declaración positiva reflejando valores sociales esenciales guiando normas contractuales estatales; debe ser maximizado por operadores involucrados ya sean administradores o participantes interesados durante procesos contractuales específicos previstos legalmente. La integridad busca asegurar que la conducta de los cargos y empleados públicos se ajuste a los valores, principios y normas establecidas, con el fin primordial de prevenir la existencia de conflictos de interés y de impedir que se aproveche la posición para obtener ganancias personales (Cerrillo, 2018).

b) Funciones Generales

Los principios facilitan decisiones eficaces durante todas fases administrativas contractuales desde planificación hasta liquidación cumpliendo roles teleológicos identificativos e interpretativos además brindan integración ante vacíos normativos existentes sobre contratación estatal.

c) Fuentes Originarias

Los principios provienen principalmente constitutivamente resaltados por jurisprudencia nacional donde ciertos estándares deben respetarse obligatoriamente utilizando recursos públicos junto bases legales ordinarias complementarias derivadas otras leyes pertinentes.

d) Principio Específico

La integridad implica actuar honesta—vinculándolo directamente con valores fundamentales—promoviendo conducta ética evitando irregularidades perjudiciales buscando siempre bienestar general frente intereses particulares subyacentes.

e) Prácticas Indebidas

Se refieren actuaciones irregulares realizadas durante adquisiciones públicas buscando beneficios personales vulnerando propósitos contractuales legítimos establecidos previamente según definiciones claras normativas vigentes relacionadas estos procesos internos estatales.

2.2.1.5. Principio de Presunción de Veracidad

a) En el derecho administrativo

El Modelo de Integridad Pública se articula a través de nueve componentes esenciales, los cuales se sustentan en conceptos y directrices precisas, aplicables tanto al ámbito organizacional como funcional. Este modelo erige el estándar peruano en materia de integridad, y suministra un marco de referencia para la ejecución eficiente del enfoque de integridad pública en el conjunto de las entidades gubernamentales.

Como principio	Como norma
Numerales 1.7 y 1.16 del artículo IV del Título Preliminar Presunción de Veracidad	Numeral 51.1 del artículo 51 Presunción de Veracidad (Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto Legislativo N.° 1272, publicado el 21 diciembre del 2016)
1.7. Principio de presunción de veracidad. - Durante el procedimiento administrativo, se asume que los documentos y declaraciones presentados por los administrados son verdaderos conforme a lo estipulado en esta Ley. Esta suposición puede ser refutada con pruebas contrarias	51.1 Todas las declaraciones juradas, los documentos sucedáneos presentados y la información incluida en los escritos y formularios que presenten los administrados para la realización de procedimientos administrativos, se presumen verificados por quien hace uso de ellos, respecto a su propia situación, así como de contenido veraz para fines administrativos, salvo prueba en contrario. En caso de documentos emitidos por autoridades gubernamentales o por terceros, el administrado puede acreditar su debida diligencia en realizar previamente a su presentación las verificaciones correspondientes y razonables [...].
1.16. Principio de privilegio de controles posteriores. - La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz [...].	

Lo antes mencionado, enfatiza que el principio de presunción de la verdad permite refutar las afirmaciones mediante pruebas que evidencien la falsedad o inexactitud de los documentos o declaraciones presentados por los administrados, lo que obliga a la Administración Pública (entidades públicas conforme al artículo I del Título Preliminar del TUO) a la renuncia de dicha presunción. Cabe destacar que la presunción de veracidad no tiene un carácter absoluto en el ámbito público, el cual busca simplificar y reducir costos en los procedimientos administrativos. Al analizar las normas referidas, se observa que incluso una sola prueba que contradiga una declaración jurada puede limitar la aplicación total de este mecanismo y exigir que las autoridades administrativas abandonen tal presunción (OSCE, 2006).

En este contexto, "[...] el citado principio establece un nivel confiable entre el Estado y los ciudadanos interactuantes, basándose en suponer—hasta evidencias contrarias—que quienes se acercan ante ella dicen la verdad para obtener un pronunciamiento [...]" (Rojas, 2001). El Tribunal Constitucional ha afirmado que "[...] una garantía fundamental para las partes involucradas es poder presentar evidencia suficiente para convencer al juez sobre la autenticidad sus argumentos [...]". Además, como principio establece "[...] un deber para el administrado: comprobar la validez documental e informativa presentada ante la Entidad [...], lo cual implica que al introducir un documento en un procedimiento se presume su veracidad ha sido validada por quien lo usa [...]" (Morón, 2011).

Igualmente, dicho Tribunal ha determinado que el citado principio es de aplicación en los procedimientos de la Administración permitiendo asumir como ciertos los hechos declarados por funcionarios (artículo 17 de la Ley N° 27444), especialmente cuando actúan dentro del marco jurisdiccional. Por ello, deben responder con exactitud y sinceridad al presente reclamo; además, toda documentación debe reflejar fielmente lo custodiado por ella para evitar repetidos agravamientos que

perjudiquen bienes constitucionales básicos y mantengan necesaria credibilidad hacia dicha Administración [...].

Finalmente, cabe resaltar que "[...] el numeral 1.7 del artículo IV establece claramente este principio dentro del proceso administrativo: se presume verdadera cualquier documentación o declaración formulada por los administrados respecto a los hechos afirmados [...]".

b) En las contrataciones públicas

En este apartado se expondrán las referencias relacionadas con ambos principios, inicialmente el principio de presunción de la verdad en el contexto:

Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado	Decreto Supremo N° 344- 2018-EF, Decreto que aprueba el nuevo Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado
[...] Artículo 2.- Principios que rigen las contrataciones Las contrataciones del Estado se desarrollan con fundamento en los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público que resulten aplicables al proceso de contratación. Los principios sirven de criterio de interpretación para la aplicación de la presente Ley y su reglamento, de integración para solucionar sus vacíos y como parámetros para la actuación de quienes intervengan en dichas contrataciones: [...] j) Integridad. La conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación está guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, la misma que, en caso de producirse, debe ser comunicada a las autoridades competentes de manera directa y oportuna [...].	[...] Artículo 8.- Finalidad y organización [...] 8.2. El RNP está organizado por procedimientos de inscripción, actualización de información de las personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras, interesadas en contratar con el Estado, así como por procedimientos de publicidad de esta información, promoción de acceso y fidelización de permanencia, incluyendo procedimientos de monitoreo y control para asegurar la veracidad y la calidad de la información. Para la tramitación electrónica de los procedimientos seguidos ante el RNP los proveedores usan las plataformas informáticas disponibles [...].
	[...] Artículo 23.- Fiscalización posterior de la información registral 23.1. Por la fiscalización posterior el RNP está obligado a verificar, mediante el sistema de muestreo, la autenticidad de las declaraciones, documentos, informaciones y traducciones, tanto en medios físicos, electrónicos, digitales u otros de naturaleza análoga, proporcionados por los proveedores o sus representantes, en los procedimientos de aprobación automática o evaluación previa. Dicha fiscalización se sujeta a los Principios de Presunción de Veracidad y de Privilegio de Controles Posteriores. 23.2. El proceso de fiscalización posterior es de carácter inspectivo, de comprobación administrativa y se desarrolla de forma reservada por lo que el inicio del procedimiento de fiscalización no es notificado a los proveedores, conforme con lo previsto en el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, salvo en los casos que se requiera verificar alguna información directamente con el proveedor investigado. [...] [...]
...] Artículo 44.- Declaratoria de nulidad [...] b) Cuando se verifique la trasgresión del principio de presunción de veracidad durante el procedimiento de selección o para el perfeccionamiento del contrato, previo descargo. [...].	[...] Artículo 52.- Contenido mínimo de las ofertas Los documentos del procedimiento establecen el contenido de las ofertas. El contenido mínimo es el siguiente: [...] b) Declaración jurada declarando que: [...] vii) Es responsable de la veracidad de los documentos e información que presenta en el procedimiento [...].
[...] Artículo 46.- Registro Nacional de Proveedores 46.1. El Registro Nacional de Proveedores (RNP) es el sistema de información oficial único de la Administración Pública que tiene por objeto registrar y mantener actualizada durante su permanencia en el registro, la información general y relevante de los proveedores interesados en participar en las contrataciones que realiza el Estado, así como implementar herramientas que permitan medir el desempeño de los proveedores que contratan con el Estado. Los administrados están sujetos a los principios de presunción de veracidad, informalismo y privilegio de controles posteriores [...].	[...] Artículo 59.- Idioma de la documentación y otras formalidades 59.1. Los documentos que acompañan a las expresiones de interés, las ofertas y cotizaciones, según corresponda, se presentan en idioma español. Cuando los documentos no figuren en idioma español, se presenta la respectiva traducción por traductor público juramentado o traductor colegiado certificado, según corresponda, salvo el caso de la información técnica complementaria contenida en folletos, instructivos, catálogos o similares, que puede ser presentada en el idioma original. El postor es responsable de la exactitud y veracidad de dichos documentos. [...] [...]. [...] Artículo 138.- Contenido del contrato [...] 138.4. Cláusulas Anticorrupción a) Conforme con lo establecido en los artículos 32 y 40 de la Ley, todos los contratos incorporan cláusulas anticorrupción, bajo sanción de nulidad. Dichas cláusulas tienen el siguiente contenido mínimo: [...] b) La obligación del contratista de conducirse en todo momento, durante la ejecución del contrato, con honestidad, probidad, veracidad e integridad y de no cometer actos ilegales o de corrupción, directa o indirectamente o a través de sus socios, accionistas, participacionistas, integrantes de los órganos de administración, apoderados, representantes legales, funcionarios, asesores y personas vinculadas a las que se refiere el artículo 7. [...]

b.2. Criterios adoptados.

A continuación, se detallan los criterios clave establecidos por la Dirección Técnico Normativa del OSCE y el Tribunal de Contrataciones del Estado:

- Opinión N° 093-2019/DTN

En esta opinión, principalmente se menciona que la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) establecía el principio de presunción de veracidad para los documentos y declaraciones de los particulares en los procedimientos administrativos, asumiendo su conformidad legal y veracidad. Sin embargo, esta presunción no era absoluta y podía ser desvirtuada por pruebas en contrario en el contexto de las contrataciones estatales bajo la normativa anterior, este principio también aplicaba, presumiéndose la certeza de la información presentada, salvo prueba objetiva y verificable de su falsedad, lo que implicaba responsabilidades en el proceso de selección.

- Resolución N° 2359-2019-TCE-S2

En esta resolución se señala que, el procedimiento administrativo tiene como finalidad investigar la presunta responsabilidad del contratista por la presentación de documentos falsos o información inexacta, vulnerando el principio de presunción de veracidad y el deber de diligencia. Es importante señalar que el proceso arbitral iniciado por el contratista es de naturaleza distinta y no condiciona la resolución de este procedimiento, que analiza una infracción administrativa en la selección, mientras que el arbitraje trata la nulidad del contrato. Por lo tanto, un laudo favorable al contratista en el arbitraje no implicará la validación de los documentos ni la exención de responsabilidad en este procedimiento, que es competencia exclusiva de este Tribunal. También señala, que la presentación de documentos falsificados o

información errónea constituye una violación del principio de presunción de la verdad. En relación con lo mencionado, el numeral 51.1 del artículo 51 del mismo cuerpo legal reafirma la aplicación de este principio y dispone que las declaraciones juradas

- Resolución N° 1025-2018-TCE-S4

La resolución resalta la gravedad de presentar documentos falsos en trámites administrativos, ya que esto constituye una infracción inmediata, sin necesidad de pruebas adicionales, los procedimientos sancionadores se rigen por principios que buscan controlar la discrecionalidad de la administración. Adicional a ello, precisa que en el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, se presume la veracidad de las declaraciones juradas y demás información aportada por los administrados en los procedimientos, no obstante, esta presunción es susceptible de ser contradicha mediante evidencia que demuestre lo contrario, ya que se puede verificar la documentación cuando hay indicios de inexactitud. Adicionalmente, el artículo 55.4 del mismo cuerpo legal establece la obligación de los administrados de comprobar la autenticidad de sus documentos antes de su presentación, además, se aplica el principio reconocido en el numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG de respecto a los controles posteriores, por tanto, este principio indica que las entidades públicas deben enfocarse en la verificación posterior de la información y teniendo la responsabilidad de verificar que los documentos presentados por los administrados sean auténticos y, si se detectan irregularidades, aplicar las sanciones correspondientes al finalizar los procedimientos.

Por último, la responsabilidad de documentos veraces y declaraciones de proceso de contrataciones recae en los administrados y la administración pública presume su autenticidad, amparándose en el principio de presunción de veracidad. Empero, esta presunción obliga

al administrado a revisar que la información presentada sea autentica, y el solo hecho de presentar algún tipo de documento en un proceso de selección, se presume, que el administrado ya ha realizado una verificación previa, con la finalidad de no incurrir en responsabilidad.

2.2.1.6. La Fiscalización Posterior

El numeral 64.6 del artículo 64 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece que, tras la adjudicación de la buena pro, la entidad contratante debe verificar la oferta presentada por el adjudicatario, con este paso, se lleva a cabo el proceso de fiscalización posterior, cuyo objetivo es verificar y garantizar que un proceso sea legítimo y transparente, otorgándole seguridad e integridad al citado proceso, puesto que confirma la autenticidad de la información que ha sido proporcionado por el postor ganador.

La comprobación de falsedad o inexactitud en la información presentada conlleva la nulidad del contrato, esto dependerá de cuándo se realice la verificación, según la normativa vigente, adicionalmente, se debe informar al Tribuna, con la finalidad realizar acciones para iniciar un procedimiento sancionador y a la fiscalía de la nación para la acción penal que corresponda.

De acuerdo con el dispositivo legal mencionado, cuando se otorgue la buena pro, se deberá llevar a cabo la verificación de la oferta del postor ganador con el objetivo de confirmar el cumplimiento del principio de presunción de la verdad. En consecuencia, toda la documentación que integra la oferta del adjudicatario está sujeta a dicha verificación en cada procedimiento.

Ahora, el OSCE no ha normado un procedimiento para la fiscalización Posterior, sin embargo, las entidades han recurrido a documentos de gestión Interna, como, por ejemplo: El Ministerio de Transportes,

mediante la Directiva N° 001 – 2023 - MTC/10, establece el proceso para la fiscalización posterior de la información que presentan los postores a los que se les adjudica la buena pro, esta normativa busca regular la verificación de la información proporcionada por los contratistas, con el fin de asegurar la transparencia y la legalidad en las contrataciones públicas del sector, señala en las disposiciones específicas aspectos de fundamental importancia, tal como los siguientes:

- El proceso de Verificación, precisando que implementará una verificación posterior de la autenticidad de la documentación, de acuerdo con el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, este proceso implica la revisión de documentos, declaraciones e información tanto de la oferta original como de los documentos para la firma del contrato, permitiendo la subsanación de errores si es necesario.

- El procedimiento se activará al día siguiente de la aprobación de la buena pro. Respecto al procedimiento de Verificación de la Oficina de Abastecimiento, el órgano responsable es el OGA de la entidad, por iniciativa propia o a requerimiento del Comité de Selección, llevará a cabo la comprobación de la veracidad de las DD.JJ., documentos, e información presentada por el postor, tanto durante el proceso de selección como para la formalización del contrato.

- Se emplearán los medios electrónicos y tecnológicos disponibles, incluyendo el acceso a portales web de entidades públicas, y se elaborarán comunicaciones formales dirigidas a diversas partes interesadas para confirmar la autenticidad de la documentación, según lo indicado en el numeral 64.6 del artículo del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado y en el caso de los plazos de Respuesta, señala que las comunicaciones emitidas otorgarán un plazo de hasta 5 días hábiles, a partir del siguiente día recepcionar

el documento.

Otra entidad, que a normado la fiscalización posterior con un documento interno es el Ministerio de Economía y Finanzas, que con la Directiva N° 001 – 2021 - EF/43.03 respecto a las directrices para la fiscalización posterior, sus aspectos principales son:

- Que, una vez recibido el expediente de contratación, la Oficina de Abastecimiento de la Oficina General de Administración realiza, de forma proactiva o a petición del Comité de Selección, la verificación de la autenticidad de los documentos e información presentados por el postor ganador. Para este fin, se emplean herramientas tecnológicas disponibles, incluyendo consultas en línea a instituciones como SUNEDU y Colegios Profesionales, y se pueden enviar solicitudes formales a diversas entidades y personas para confirmar la veracidad de la documentación.

- El plazo establecido en la comunicación para confirmar la veracidad de la información y/o documentación requerida por el MEF es de hasta cinco (05) días hábiles, computados después de la recepción del documento.

2.2.2. Bases conceptuales

a) Actos de corrupción: La corrupción se define como el abuso de poder por parte de un funcionario público o persona con responsabilidades públicas, que busca beneficios personales o para terceros a través de la solicitud, aceptación o recepción de dinero u otras ventajas, a cambio de realizar u omitir acciones relacionadas con sus funciones (Escrihuela, 2015).

b) Las bases: Se trata de un documento que define las normativas y procedimientos a seguir en os procedimientos de licitación pública,

adjudicación simplificada subasta inversa y concurso público. Estas directrices, elaboradas por la entidad que convoca, tienen como finalidad proporcionar las indicaciones esenciales para la ejecución del contrato.

c) Postor: Se define como postor a la persona natural o jurídica que postula o participa en un proceso de selección presentando su oferta. Este participante manifiesta su voluntad en proveer servicios o bienes, compitiendo con otros candidatos para ser seleccionado como proveedor.

d) Postor Ganador: Se refiere al postor que ha sido seleccionado y al cual el Comité de Selección le adjudica la Buena Pro en un procedimiento de selección.

e) Los requisitos de la entidad: Se refieren a los documentos que la entidad genera para formalizar la contratación de obras. El expediente técnico resultante detalla el propósito del proyecto, sus criterios y otra información relevante para la ejecución del bien o servicio.

f) Servicio: Se entiende por servicio la actividad o labor que una entidad necesita para realizar sus actividades y de esta manera lograr objetivos institucionales. Los servicios se categorizan en generales, consultoría general y consultoría de obras.

g) Los términos de referencia (TDR): Se entiende por TDR la descripción pormenorizada de las características, condiciones y otros aspectos importantes, sobre los cuales regirán la contratación. En el contexto de la consultoría, estos TDR también comprenden los objetivos o resultados previstos, el alcance de las labores (actividades) y la indicación de si la entidad brindará información fundamental para facilitar la elaboración de las ofertas.

h) Fiscalización posterior: Implica un conjunto de actividades que se ejecutan automáticamente para verificar la verdad de la información o documentación presentada por el postor al que se le otorgó la Buena Pro en el proceso de selección, y también de cualquier documentación necesaria para la suscripción del contrato.

i) Personal responsable de la fiscalización posterior: Son aquellos individuos que, en virtud de las competencias que les han sido asignadas, tienen la responsabilidad de llevar a cabo las actividades vinculadas con la fiscalización posterior.

j) Documento falso: Se entiende por documento falso aquel que no ha sido expedido ni otorgado por su emisor legalmente reconocido, es decir, por la persona natural o jurídica que figura como su autor, o que no presenta la firma de quien se identifica como su suscriptor. Igualmente, se considera falso un documento que, a pesar de haber sido emitido de forma válida, ha sido objeto de adulteración en su contenido original.

k) Información Inexacta: Se define como información que presenta un contenido que no se corresponde ni se alinea con la realidad, lo cual representa una alteración o falseamiento de la misma.

l) Transparencia y acceso a la información: Promover la apertura en la administración pública y garantizar la disponibilidad de información relevante sobre los procesos de contratación, con el objetivo de permitir la supervisión y el control por parte de la ciudadanía, así como, identificar las principales amenazas con la finalidad de realizar medidas de control que mitiguen los principales riesgos de acceso a la información.

m) Eficiencia y optimización de recursos: Procurar la optimización en la administración de los recursos públicos, garantizando la celebración de contratos óptimos y la obtención de los resultados

más favorables.

n) Rendición de cuentas: Se busca implementar mecanismos de responsabilidad que aseguren que tanto las autoridades como los participantes en los procesos de contratación rindan cuentas de sus acciones.

o) Objetividad y/o imparcialidad: El propósito es verificar que los procesos se desarrollen con objetividad e imparcialidad, evitando situaciones de favoritismo.

p) Ética y valores: la integridad pública se erige sobre pilares éticos fundamentales, tales como la honestidad, la imparcialidad, la responsabilidad y la justicia, que rigen la conducta de los servidores públicos y promueven la toma de decisiones basadas en la ética.

q) Transparencia y acceso a la información: La transparencia es fundamental para la integridad pública, ya que implica hacer accesible la información sobre la gestión del Estado. Esto permite que los ciudadanos puedan supervisar y exigir responsabilidades a las autoridades.

r) Fortalecimiento institucional: Para asegurar la integridad pública, es fundamental fortalecer los mecanismos de control, mediante diferentes medidas que permiten mitigar los riesgos y de esta manera se promueve una gestión pública sólida.

s) Participación ciudadana: La integridad y la rendición de cuentas se fortalecen significativamente a través de la colaboración activa de la sociedad tanto en los procesos decisorios como en la supervisión de la gestión pública.

2.3. Hipótesis.

2.3.1. Hipótesis General

La autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL Chiclayo 2021-2022.

2.3.2. Hipótesis Específicas

a) La autoacreditación de experiencia del personal clave, debe tener mecanismos adicionales para asegurar la integridad en las contrataciones.
b) La autoacreditación de experiencia del personal clave, determinó el otorgamiento de la buena pro en la mayoría de procesos de selección.
c) Los mecanismos de control posterior no son idóneos para verificar la integridad de la autoacreditación de experiencia del personal clave.

2.4. Matriz de categorización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS	INDICADORES
C1: La acreditación de experiencia.	La Real Academia Española define la experiencia como la práctica extendida en el tiempo que proporciona conocimiento y habilidad. En el contexto de la participación en procesos de selección, esto implica la demostración de una prestación habitual y continua en el mercado del bien, servicio u obra que constituye la actividad principal del postor, y cuya acreditación debe realizarse conforme a lo establecido en la normativa vigente (OSCE,2018).	C.1.1. Capacidad Técnica y profesional.	C.1.1.1 Equipamiento estratégico C.1.1.2 Infraestructura estratégica C.1.1.3 calificaciones del personal clave. C.1.1.4. Experiencia del personal clave.
C2: El principio de integridad en las contrataciones públicas.	La integridad en el ámbito de la contratación pública se manifiesta en dos deberes esenciales: por un lado, la exigencia de que todos los participantes actúen de manera honesta y veraz, y eviten cualquier tipo de comportamiento indebido; y por otro, la obligación de informar sin demora a las autoridades competentes sobre cualquier práctica irregular de la que se tenga conocimiento (Chocano,2020).	C.2.1. Enfoque de integridad pública. C.2.2. Modelo de integridad pública. C.2.3. Gestión de intereses en la contratación pública.	C.2.1.1 Identificación de riesgos C.2.1.2. Estándares de cumplimiento C.2.1.3. Desempeño ético C.2.2.1. Compromiso de alta dirección C.2.2.2. Gestión de riesgo C.2.2.3. Políticas de integridad C.2.2.4. Transparencia, datos abierto y rendición de cuentas. C.2.2.5. Control interno, externo y auditoría. C.2.2.6. Comunicación y capacitación. C.2.2.7. Canal de denuncias. C.2.2.8. Supervisión y monitoreo. C.2.3.1. Gestión de interés de la administración,
C3: El principio de presunción de la veracidad.	La presunción de veracidad se refiere a la suposición de que las actuaciones de los administrados son verídicas. En este contexto, la carga de la prueba recae durante el procedimiento, y las evidencias que puedan contradecir dicha presunción pueden presentarse posteriormente a las actuaciones de los administrados (Morón Urbina, 2015).	C.3.1. El principio de presunción de veracidad en el derecho administrativo. C.3.2. El principio de presunción de veracidad en las contrataciones públicas	C.3.1.1. Constitucionalidad de la presunción de veracidad C.3.1.2. Valoración de la prueba C.3.2.1 Antecedentes normativos C.3.2.2 Elementos objetivos y subjetivos de las ofertas.
C4: La Fiscalización Posterior	Una vez que el postor presenta su oferta, se lleva a cabo la fiscalización posterior en las contrataciones públicas. La entidad inicialmente da por cierta la información, fundamentándose en la presunción de veracidad. No obstante, esta presunción puede ser contrarrestada. Si la verificación posterior demuestra que la oferta es fraudulenta o incorrecta, se evidencia una infracción a dicho principio (Muñoz, 2018).	C.4.1. El Principio de privilegio de control posterior. C.4.2. La Fiscalización Posterior en las contrataciones públicas.	C.4.1.1. Naturaleza jurídica. C.4.1.1. Consecuencias jurídicas. C.4.2.1 Procedimientos de selección sujetas a fiscalización posterior. C.4.2.2 Procedimiento de fiscalización.

2.5. Matriz de Consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
P. GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL
¿La autoacreditación de experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL Chiclayo 2021- 2022?	Determinar si la autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo 2021-2022.	La autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL Chiclayo 2021-2022.
P. ESPECÍFICOS	O. ESPECÍFICOS	H. ESPECÍFICOS
¿La autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad?	Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad.	La autoacreditación de experiencia del personal clave, debe tener mecanismos adicionales para asegurar la integridad en las contrataciones.
¿La auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo?	Determinar si la autoacreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo 2021-2022.	La Autoacreditación de experiencia del personal clave, determinó el otorgamiento de la buena pro en la mayoría de procesos de selección.
¿El mecanismo de Fiscalización Posterior es idóneo para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad?	Determinar si el mecanismo de Fiscalización posterior es idóneo para que la autoacreditación de experiencia del personal clave no vulnere el principio de integridad.	Los mecanismos de control posterior no son idóneos para verificar la integridad de la autoacreditación de experiencia del personal clave.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de Investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

El enfoque de esta investigación es cualitativo, dado que su objetivo principal es comprender y examinar a fondo los fenómenos, analizando las experiencias de los participantes dentro de su contexto natural. (Hernández y Mendoza, 2018), asimismo, está orientada hacia la determinación si la autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo 2021-2022.

Además, resulta importante mencionar que el tipo de investigación ha sido tipo básica, ya que se su principal rasgo es su anclaje en un marco teórico predefinido, y su propósito es la elaboración de nuevas teorías o la modificación de las actuales, incrementando el saber, pero sin que implique pruebas prácticas.

3.1.2. Diseño de la investigación.

Esta investigación, se desarrolló bajo el diseño no experimental, porque se desarrolló sin trabajar, direccionar, manipular o intervenir con las variables independientes.

Transversal sincrónico: Porque se recolectará información y se analizarán las variables en un tiempo fijo.

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población.

En este trabajo de investigación se ha tomado como población, los procesos de selección realizados por la UGEL Chiclayo, a las cuales se ha tenido acceso libremente, puesto que están publicados en el portal del OSCE.

3.2.2. Muestra.

Para la muestra se ha tomado los procesos de selección desarrollados por la UGEL Chiclayo durante los años 2021- 2022.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.3.1. Técnicas

Se emplearon las siguientes técnicas:

a) Entrevista: En este trabajo, se implementó la técnica de la entrevista, puesto que es un diálogo formal entre el investigador y el sujeto entrevistado o informante. A través de este método, se plantean interrogantes, ya sea de oral o escrita, con el propósito de obtener información y verificar las suposiciones o hipótesis planteadas en el trabajo (Ñaupas, 2014).

b) Observación: Técnica que permitió obtener un inventario de los casos estudiados, indagar en los contextos específicos, lograr una comprensión profunda de los procesos involucrados, analizar las interconexiones entre las diversas etapas y determinar los problemas que surgen, adicionalmente, se busca generar posibles explicaciones o hipótesis en correspondencia con los objetivos que establecidos.

c) Revisión de documentos: esta metodología empleada permitió organizar y examinar las fuentes de información teórica que fuimos obteniendo de forma ordenada, sin embargo, en una primera etapa, se usaron fichas para una organización sistemática y descriptiva, y posteriormente se interpretó y se estableció la concordancia entre los contenidos de toda la información recopilada, según los propósitos de este estudio.

3.3.2. Instrumentos

a) Guía de Entrevista Semiestructurada: En este estudio, se implementó una guía de entrevista semiestructurada, avalada por tres expertos, este instrumento de investigación facilitó la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa de las entrevistas, su aplicación se extiende a cualquier forma de comunicación y se utiliza para analizar las ideas presentes, asimismo, permite identificar la orientación ideológica de personas, grupos o instituciones y determinar las variaciones internas en el contenido comunicativo (Ñaupas et al., 2014).

b) Guía de observación: Se empleó con el fin de ubicar la forma estructurada en el tema central de esta investigación, además, contribuye para la recolección y obtención de información significativa acerca de los casos concretos.

c) Ficha de registro de análisis documental. Para la documentación de la información recabada directamente en el campo, se recurrió a este método, puesto que se caracteriza por su flexibilidad, ya que posibilita la reformulación del contenido de un documento preexistente, dando lugar a un documento inédito.

3.4. Procedimientos para la Recolección de Datos.

Una vez que se definió y estableció el marco metodológico de la investigación, se procede a explicar los pasos que se seguirán para obtener y posterior, analizar la información recabada en los instrumentos, así como los aspectos administrativos, es así que, como primer paso, se gestionó la autorización correspondiente ante el área administrativa de la UGEL Chiclayo para dar inicio a la investigación. Seguidamente, se determinó a los especialistas que están relacionados con el proceso de selección en la Entidad, con el fin de validar y aplicar el instrumento de entrevista, además se precisa que la información se recopilo mediante entrevistas, tanto en modalidad virtual como presencial, las han sido grabadas y documentadas.

Posteriormente, se realizó el proceso de tratamiento de los datos, lo que implicará la presentación de representaciones visuales y el análisis de los resultados, utilizando la triangulación de las diferentes fuentes.

Asimismo, para complementar la investigación, se implementó la técnica de observación directa y el análisis documental relevantes en la muestra de participantes, considerando a los procesos de selección que fueron realizados en durante los años 2021- 2022 en la UGEL Chiclayo, cuya información se obtuvo de manera directa y a través del portal OSCE.

3.5. Método de análisis de datos.

El análisis de los datos se realizó utilizando un método inductivo-deductivo, toda vez, que, en la primera fase, se procedió al estímulo de principios explicativos a partir de los datos que se observan. Luego, en una segunda etapa, se elaboraron enunciados que abarcaban estos principios y se aplicaban a los fenómenos, adicionalmente, se empleó un enfoque analítico-sintético, que consistió en el estudio individual de cada parte del objeto de investigación (análisis) y su posterior integración para una comprensión integral y global (síntesis).

CAPITULO IV
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los datos recopilados en esta investigación, se recabaron de aplicativos y plataformas web de las entidades públicas a las que se tiene acceso libre, así como de archivos de la Entidad, para tal fin, se remitió la carta de presentación y acreditación de los investigadores.

Las entrevistas personales, realizadas con una guía estructurada, fueron fundamentales para el desarrollo de la investigación y el logro de sus metas, puesto que, para orientar las respuestas y evitar divagaciones, se comunicó a los participantes el propósito del estudio y la razón de utilizar una entrevista semiestructurada para enfocar las respuestas abiertas.

Además, se llevó a cabo un análisis cualitativo e interpretativo de los datos obtenidos de las respuestas de tres especialistas en contrataciones públicas. Adicionalmente, se realizó un análisis documental del marco normativo de las contrataciones estatales y una observación del desempeño de los funcionarios y servidores de las áreas pertinentes. Finalmente, se aplicó la técnica de triangulación para una comprensión más profunda y contrastada de los datos recopilados, en función de los objetivos planteados en la investigación.

4.1. Presentación y Análisis de los resultados.

4.1.1. Análisis de la entrevista semiestructurada

Para evaluar el objetivo específico a), que consiste en analizar la aplicación del principio de presunción de la verdad en la autoacreditación de la experiencia del personal clave, se incorporaron dos preguntas en la guía de entrevista, relacionadas con los indicadores de la primera y tercera categoría. Además, el análisis de la información proporcionados por los tres expertos se realizó mediante la triangulación de sus respuestas, identificando tanto los puntos de

acuerdo como las diferencias, metodología que se extendió al análisis de los demás objetivos planteados.

1. *En su opinión, ¿Considera que es idóneo que el mismo postor acredite la experiencia del personal en su oferta en los procesos de selección? ¿Qué otros mecanismos se pueden usar? ¿Qué sugiere?*

   Los expertos respondieron en relación a la experiencia del personal necesario en la mayoría de procesos de selección se realiza con certificados expedidos por las mismas empresas postoras. Acerca de otros mecanismos a usar, plantearon que las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal que participa como personal propuesto, deben estar administradas de forma independiente, por lo que, se debería estructurar un banco de datos de acceso público, a fin de corroborar su veracidad.

2. *¿En su opinión, es suficiente la aplicación del principio de presunción de la verdad en los procesos de selección o debe haber otros mecanismos adicionales para una buena selección de proveedores? ¿Qué sugiere?*

   Los entrevistados manifestaron que, no basta la sola aplicación del principio de presunción, específicamente cuando la experiencia se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, debe acompañarse de otros documentos que corroboren que la prestación si se llevó a cabo, como por ejemplo recibo por honorarios, comprobantes de pago y/u otros. Además de un reporte de un banco de constancias a estructurar como alternativa.

A continuación, respecto al objetivo específico b) Determinar si la auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo, se establecieron dos

interrogantes en la guía de entrevista que abordaban los indicadores correspondientes a la primera categoría.

3. *En su opinión ¿Cuál es la importancia de realizar una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas? ¿Qué dificultades ha observado? ¿Qué sugiere?*

   Los entrevistados señalaron que, es muy relevante la correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones, ya que son los que se encargarán de realizar la prestación con los estándares de calidad y cantidad definidos en el contrato, su mala selección ocasionará incumplimientos, los cuales luego devienen en observaciones, penalidades e incluso resolución del contrato, impidiendo que el mismo cumpla su finalidad, que es satisfacer las necesidad de la sociedad beneficiaria. Se debe reforzar los criterios y procedimientos para una buena selección del personal a cargo de la ejecución de las contrataciones.

4. *En su opinión, ¿En los procesos de selección, que ha participado, qué tipo de problemática observó en el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave? ¿Qué sugiere?*

   Los entrevistados concordaron en que en los procesos de selección la evaluación y calificación de la experiencia del personal clave, es que su revisión se hace con documentos simples, y que cuando estos son expedidos por otras empresas distintas al postor, al realizarse el control posterior se comprueba que la prestación que se presenta como experiencia no se realizó, situación que no se puede realizar cuando la constancia es expedida por el mismo postor, ya que se convierte en juez y parte, se sugiere requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que acreditan experiencia en los procesos de selección.

De la misma forma, respecto al objetivo específico c) Determinar si los mecanismos de fiscalización posterior son idóneos para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad. Dentro de la guía de entrevista, se diseñaron tres interrogantes específicas que se relacionaban con los indicadores correspondientes a la segunda y tercera categoría, y se procedió a la triangulación de la información que se obtuvo.

5. *En su opinión, ¿Se cumple con el principio de integridad en los procesos de selección a cabalidad? ¿cuáles son los principales factores de riesgo de su vulneración? ¿Qué sugiere?*

   Los entrevistados concordaron en que la normativa vigente en contrataciones públicas ha logrado avances notables en la implementación del principio de integridad. Sin embargo, consideraron que aún existen aspectos que deben ser ajustados para una mejor regulación de la conducta de los postores en cada etapa del proceso, donde la honestidad y la veracidad deben ser pilares, evitando prácticas irregulares, como la autovalidación de la experiencia del personal por el propio oferente.

6. *En su opinión, ¿Es idóneo el mecanismo de control posterior para corroborar la información que acredita la experiencia del personal clave en los procesos de selección? ¿Qué sugiere?*

   En relación los entrevistados señalaron que el mecanismo de control posterior para corroborar la veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal, en el caso de adjudicarse la buena pro, no es idóneo, ya que consiste en consultar al adjudicatario sobre la veracidad de los documentos, expedido por el mismo, es decir; se convierten en juez y parte, por lo que deben exigirse otros documentos adicionales o en su defecto estructurar un banco de datos de libe acceso para su corroboración.

7. *En su opinión, ¿Qué otros factores deben tomarse en cuenta para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas? ¿Qué propone?*

   Los entrevistados respondieron que, es necesario eliminar los elementos normativos que favorecen que los postores sean juez y parte, en los procesos de contrataciones, específicamente en la verificación de la experiencia del personal clave, la misma que en la mayoría de casos es acreditada con documentos simples por los mismos postores, contraviniendo el principio de integridad y viciando los procesos de control posterior, los que deviene en una mala selección del postor adjudicatario y por consiguiente en riesgo el logro de los objetivos establecidos. Por lo que debe efectuarse las modificaciones necesarias al Reglamento de la ley 30225 y normas conexas.

Finalmente, respecto al objetivo general del estudio: Determinar si la autoacreditación de la experiencia del personal clave, vulnera el principio de integridad en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo 2021-2022, se observó que la verificación de la experiencia con constancias o certificados expedidos por los mismos postores, vulnera la honestidad de la conducta de los postores y la veracidad de la información, propiciando prácticas indebidas en los procesos de contrataciones de la UGEL Chiclayo en el año 2022.

4.1.2. Análisis documental

El análisis documental fue de tipo informativo, fundamentalmente referido a la parte normativa, tal como se detalla a continuación:

El Artículo 49 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado mediante Decreto Supremo N° 344-2028-EF, sobre los Requisitos de calificación, numeral 49.1, prescribe:

49.1. La Entidad verifica la calificación de los postores conforme a los requisitos que se indiquen en los documentos del procedimiento de selección, a fin de determinar que estos cuentan con las capacidades necesarias para ejecutar el contrato. Para ello, en los documentos del procedimiento de selección se establecen de manera clara y precisa los requisitos que cumplen los postores a fin de acreditar su calificación.

"49.2. Los requisitos de calificación que pueden adoptarse son los siguientes: a) Capacidad legal: habilitación para llevar a cabo la actividad económica materia de contratación. b) Capacidad técnica y profesional: aquella relacionada al equipamiento estratégico, infraestructura estratégica, así como la experiencia del personal clave requerido. Las calificaciones del personal pueden ser requeridas para servicios en general y obras. Tratándose de consultoría en general y consultoría de obra los requisitos de calificación comprenden obligatoriamente las calificaciones y experiencia del personal clave.

Así mismo el Artículo 51 del mismo cuerpo normativo, respecto a los factores de evaluación el numeral 51.1. dispone:

"51.1. La Entidad evalúa las ofertas conforme a los factores de evaluación previstos en los documentos del procedimiento, a fin de determinar la mejor oferta"

Por su parte, el numeral 51.5. prescribe que:

"51.5. En el caso de consultoría en general, puede incluirse como factor de evaluación las calificaciones y/o experiencia del personal clave con formación, conocimiento, competencia y/o experiencia similar al campo o especialidad que se propone. Adicionalmente, en el caso de consultoría en general o consultoría de obra, las Bases Estándar que apruebe el OSCE pueden establecer otros factores de evaluación tales como aquellos relacionados con la sostenibilidad ambiental y social."

Además, la Dirección Técnico Normativa del OSCE, sobre la materia de investigación emitió la OPINIÓN Nº 042-2019/DTN, en ella describe:

En primer término, cabe mencionar que el artículo 12 de la Ley establece que la Entidad realiza la calificación de los proveedores

empleando criterios técnicos, económicos y otros que se encuentran estipulados en el reglamento correspondiente. Con este propósito, los documentos que rigen el procedimiento deben contener y especificar con claridad los requerimientos que los proveedores deberán cumplir para validad su idoneidad.

Es así que, el Reglamento y los documentos estándar del OSCE establecen los requisitos de calificación para los postores en contrataciones públicas, los cuales varían según el objeto de la contratación, estos requisitos, que incluyen capacidad legal, técnica y profesional, experiencia y solvencia económica, se evalúan en la fase de calificación para determinar la capacidad de los postores. En el caso de bienes y servicios generales, se considera la experiencia del personal clave como un requisito estándar.

Respecto a la experiencia del personal clave, la norma establece criterios básicos de vital trascendencia para la verificación del cumplimiento de requisitos, toda vez que el incumplimiento genera problemas en las contrataciones. A continuación, se detalla los requisitos establecidos:

Requisitos:

[CONSIGNAR EL TIEMPO DE EXPERIENCIA MÍNIMO] en [CONSIGNAR LOS TRABAJOS O PRESTACIONES EN LA ACTIVIDAD REQUERIDA] del personal clave requerido como [CONSIGNAR EL PUESTO, CARGO O DENOMINACIÓN DE LA POSICIÓN QUE OCUPARÁ EL PERSONAL CLAVE REQUERIDO PARA EJECUTAR LA PRESTACIÓN OBJETO DE LA CONVOCATORIA RESPECTO DEL CUAL SE DEBE ACREDITAR ESTE REQUISITO]

Acreditación:

La experiencia del personal clave se acreditará con cualquiera de los siguientes documentos: (i) copia simple de contratos y su respectiva conformidad o (ii) constancias o (iii) certificados o (iv) cualquier otra documentación que, de manera fehaciente demuestre la experiencia del personal propuesto.

Importante

- *El tiempo de experiencia mínimo debe ser razonable y congruente con el periodo en el cual el personal ejecutará las actividades para las que se le requiere, de forma tal que no constituya una restricción a la participación de postores.*
- *Los documentos que acreditan la experiencia deben incluir los nombres y apellidos del personal clave, el cargo desempeñado, el plazo de la prestación indicando el día, mes y año de inicio y culminación, el nombre de la Entidad u organización que emite el documento y la fecha de emisión y nombres y apellidos de quien suscribe el documento.*
- *En caso los documentos para acreditar la experiencia establezcan el plazo de la experiencia adquirida por el personal clave en meses sin especificar los días se debe considerar el mes completo.*
- *Se considerará aquella experiencia que no tenga una antigüedad mayor a veinticinco (25) años anteriores a la fecha de la presentación de ofertas.*

Como se aprecia, para determinar la validez de la experiencia del personal clave que se presenta en las propuestas de los postores, se toma en cuenta el periodo de experiencia especificado en las Bases. La comprobación de esta experiencia se efectúa mediante la entrega de copias simples de contratos u ordenes de servicio y sus correspondientes conformidades, constancias, certificados o cualquier otra documentación que genere certeza sobre la experiencia del personal propuesto, dentro de un periodo de tiempo definido.

El Informe también señala en el apartado 2.3. que el OSCE, en sus pronunciamientos previos, ha aclarado que la "experiencia", tal como

se acredita en el marco legal de las contrataciones del Estado, se refiere a la destreza que mediante la práctica reiterada de una conducta en el tiempo, es decir, la realización habitual de una prestación, en esa línea, esta experiencia representa un valor añadido para el proveedor, aumentando sus probabilidades de ser adjudicatario de contratos con el Estado, por lo tanto, considerando que el personal clave es indispensable para la ejecución del contrato, cada Entidad debe determinar, en función a las actividades, si es necesario exigir formación académica y, de ser así, qué tipo de formación específica se requerirá como requisito de calificación.

También, se debe tener en cuenta que, para tomar esta decisión, la Entidad debe observar la normativa especial que regule la materia, por ejemplo, podría ser necesario que el personal clave cumpla con los requisitos de la Ley N° 30220, la Ley N° 30512, o las regulaciones profesionales correspondientes.

Por lo tanto, el periodo de experiencia del personal clave debe ser justificado mediante la demostración de las competencias necesarias para un trabajo satisfactorio y respecto a la experiencia en una actividad específica será considerada válida si se adquirió en cumplimiento de la normativa que rige esa actividad.

El Informe establece que, dado que el personal clave es fundamental para la ejecución, cada Entidad debe determinar si la formación académica es un requisito y, de serlo, especificarla según las tareas del contrato, para ello, se deben seguir las leyes específicas o las normas profesionales aplicables. Además, la experiencia del personal clave debe acreditarse considerando las capacidades legales para las actividades, siendo válida la experiencia obtenida en cumplimiento de la normativa pertinente.

4.1.3. Análisis observacional

En la Unidad de gestión Educativa Local; en el periodo 2022, se llevó a cabo el Proceso de Selección Adjudicación Simplificada N° 001-2022, segunda convocatoria, en cuyo proceso de selección de los documentos obtenidos del postal de SEACE, se observó que el adjudicatario según el acta de otorgamiento de la buena pro, fue el postor Transportes y comercial Méndez “Asteria Asucena Méndez Hurtado”, de la observación de su oferta la que fue evaluada y calificada, se registra que respecto a la experiencia del personal clave ofertado (páginas 21-66) se tiene:

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE DOCUMENTO	ENTIDAD QUE ACREDITA	PAG.
Supervisor	Julián Méndez Jonathan	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	64
Supervisor	Julián Méndez Jonatán	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	63
Chofer	Julián Méndez Franklin Jhony	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	54
Chofer	Paredes Paredes Cosme	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	49
Chofer	Meregildo Rodriguez Santos Milcíades	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	44
Chofer	Salirrosas Cipra Franklin Eduardo	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	39

Como se observa, el mismo postor que luego se convirtió en adjudicatario acreditó mediante Certificados de trabajo la experiencia del personal clave para ejecutar la prestación, situación que cuestiona la neutralidad a la hora de realizar el control posterior.

Así mismo se observó, el proceso de selección Adjudicación simplificada N° 001-2021-UGEL CHICLAYO-1, en cuyo proceso de selección de los documentos obtenidos del portal de SEACE, se observó que el adjudicatario de acuerdo al acta del postor Consorcio Educación, conformado por los consorciados CIMEX CONSULTORA & CONSTRUCTORA SRL y/o CESAR LOZADA UCANCIAL, según anexo 1 (pág. 4) de la observación de su oferta la que fue evaluada y

calificada, se registra que respecto a la experiencia del personal clave ofertado, se tiene:

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE DOCUMENTO	ENTIDAD QUE ACREDITA	PAG.
Supervisor de Operaciones y/o Coordinador de Transporte	Cesar Lozada Ucancial	Certificado de trabajo	Consorcio Educación	176
Chofer	Paucar Sullon Henry Jacobo	Certificado de trabajo	Transportes Lozada- Cesar Lozada Ucancial	254
Chofer	Franco Flores Landacay	Certificado de trabajo	Transportes Lozada- Cesar Lozada Ucancial	259
Chofer	Quispe Torres Omar	Certificado de trabajo	Transportes Lozada- Cesar Lozada Ucancial	264
Chofer	Vílchez Lozada Nilson	Certificado de trabajo	Transportes Lozada- Cesar Lozada Ucancial	269
Chofer	Villanueva Guevara Ervando	Certificado de trabajo	Transportes Lozada- Cesar Lozada Ucancial	274

Como se observa, el mismo postor que luego se convirtió en adjudicatario acreditó mediante Certificados de trabajo la experiencia del personal clave para ejecutar la prestación, situación que cuestiona la neutralidad a la hora de realizar el control posterior.

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE DOCUMENTO	ENTIDAD QUE ACREDITA	PAG.
Supervisor	Julián Méndez Jonathan	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	100
Supervisor	Julián Méndez Jonathan	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	102
Chofer	Julián Méndez Franklin Jhony	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	70
Chofer	Paredes Paredes Cosme	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	75
Chofer	Meregildo Rodriguez Santos Milcíades	Certificado de trabajo	Transportes y Comercial Méndez	80
Chofer	Salirrosas Llerena Edgardo Cristian	Constancia de trabajo	Empresa de Transportes y servicios generales MYD EIRL.	85

Así mismo se observó, el proceso de selección Adjudicación simplificada N° 005-2021-UGEL CHICLAYO-1, en cuyo proceso de selección de los documentos obtenidos del postal de SEACE, se observó que el adjudicatario según el acta de otorgamiento de la buena pro, fue el postor Consorcio Educación, conformado por los consorciados CESAR LOZADA UCANCIAL y CIMEX CONSULTORA & CONSTRUCTORA SRL, según anexo 1, de la observación de su oferta la que fue evaluada y calificada, se registra que respecto a la experiencia del personal clave ofertado tiene:

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	TIPO DE DOCUMENTO	ENTIDAD QUE ACREDITA
Supervisor de Operaciones y/o Coordinador de Transporte	Cesar Lozada Ucancial	Certificado de trabajo	Consorcio Educación
Chofer	Paucar Sullon Henry Jacobo	Certificado de trabajo	Transportes Lozada-Cesar Lozada Ucancial
Chofer	Franco Flores Landacay	Certificado de trabajo	Transportes Lozada-Cesar Lozada Ucancial
Chofer	Quispe Torres Omar	Certificado de trabajo	Transportes Lozada-Cesar Lozada Ucancial
Chofer	Vílchez Lozada Nilson	Certificado de trabajo	Transportes Lozada-Cesar Lozada Ucancial
Chofer	Villanueva Guevara Ervando	Certificado de trabajo	Transportes Lozada-Cesar Lozada Ucancial

Como se observa, el mismo postor que luego se convirtió en adjudicatario acreditó mediante Certificados de trabajo la experiencia del personal clave para ejecutar la prestación, situación que cuestiona la neutralidad a la hora de realizar el control posterior.

4.2. Discusión de Resultados.

En esta investigación al analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad, en los procesos de selección de la UGEL Chiclayo, periodo 2021-2022, Se pudo encontrar que en relación a la acreditación de la experiencia del personal clave en la mayoría de procesos de selección,

se realiza con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, del análisis observacional de las ofertas de los adjudicatarios de la Adjudicación Simplifica N° 01-2021, cuya descripción de Objeto se relaciona con un servicio de transporte, con la finalidad de distribuir materia fungible y educativo en el 2021, la Adjudicación Simplifica N° 04-2021, cuya descripción de Objeto es brindar un servicio para el traslado de los kit de mascarillas y protectores faciales, la Adjudicación Simplifica N° 05-2021, cuya descripción de Objeto es: la contratación de un servicio de transporte, con la finalidad de repartir material educativo durante el 2022 y la Adjudicación Simplifica N° 01-2022, cuya descripción de Objeto es contratar el transporte de los kits de protección facial (mascarillas textiles comunitarias, mascarillas quirúrgicas descartables de tres pliegues, mascarillas KN95 y protectores faciales) para su entrega a los alumnos y al personal de las escuelas de los niveles inicial, primaria, secundaria y las modalidades EBE, EBA y CEPRO.. Respecto de otros mecanismos a usar, se concluye que las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal que participa como personal propuesto, deben estar administradas de forma independiente, por lo que, se debería estructurar un banco de datos de acceso público, a fin de corroborar su veracidad. Así mismo, para el caso de la acreditación de la experiencia del personal propuesto en los procesos de selección, no basta la sola aplicación del principio de presunción de veracidad, específicamente cuando la experiencia se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, debe acompañarse de otros documentos que corroboren que la prestación si se llevó a cabo, como por ejemplo recibo por honorarios, comprobantes de pago y/u otros. Además de un reporte de un banco de constancias a estructurar como alternativa.

En esencia, no basta con aplicar el principio de presunción de veracidad, contemplado en el numeral 1.7 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, el cual establece que los documentos y declaraciones

presentados por los administrados en el marco del procedimiento administrativo se consideran veraces, especialmente cuando se trata de autoacreditación, ya que se configura un claro conflicto de intereses, un escenario en que el postor se convierte en juez y parte, es decir se convierte en único garante del cumplimiento de los requisitos del personal que conforman su oferta con la que compite con otras ofertas la adjudicación de la buena pro de un contrato, del mismo que obtendrá una utilidad y un beneficio económico.

Frente a lo expuesto se acepta la hipótesis de investigación que refiere que la autoacreditación de experiencia del personal clave, debe tener mecanismos adicionales para asegurar la integridad en las contrataciones. Estos resultados son corroborados por Martínez Fernández, J. M. (2015), en su estudio transparencia versus corrupción en la contratación pública, concluye que la transparencia es fundamental para lograr contrataciones públicas íntegras y eficientes, al garantizar la igualdad de trato, facilitar el acceso a la información y promover la competencia, lo que a su vez permite el control ciudadano del gasto público; para alcanzar esta transparencia, se proponen medidas legales y de mejora respaldadas por expertos e instituciones, aplicables tanto a la normativa vigente como a la futura ley de contratos del sector público. Adicionalmente, se plantean recomendaciones específicas para mejorar los sistemas que garanticen una competencia justa, y se solicita a la nueva Ley que trate el problema de la corrupción con mayor alcance y detalle, mediante la simplificación y precisión del marco jurídico y la aplicación del principio de transparencia en todas las entidades participantes en la contratación pública.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, confirmamos que mientras más mecanismos adicionales se cuenten para corroborar la veracidad de los documentos con que los postores autoacreditan la experiencia del personal clave de sus ofertas, se

asegura de mejor forma el cumplimiento del principio de integridad en las contrataciones públicas.

En la investigación al analizar si la autoacreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo 2021-2022, Se constató que, es muy relevante la correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones, ya que el personal clave son los que se encargarán de realizar la prestación con los estándares de calidad y cantidad definidos en el contrato, su mala selección ocasionará incumplimientos, los cuales luego devienen en observaciones, penalidades e incluso resolución del contrato, impidiendo que el mismo cumpla su finalidad, que es mejorar la calidad de vida de la población beneficiaria, se comprobó que en la Adjudicación Simplificada N° 01-2021, cuya descripción de Objeto es: brindar un servicio de transporte en el 2021, la Adjudicación Simplificada n° 04-2021, cuya descripción de objeto es: Servicio de transporte para la distribución de EPP, la Adjudicación Simplificada n° 05-2021, cuya descripción de objeto es: Contratación del servicio de transporte para la difundir material de naturaleza educativa y la Adjudicación Simplificada n° 01-2022, cuya descripción de objeto es: Servicio de transporte para EPP dirigido al público infantil y modalidades EBE, EBA Y CETPRO, donde se determinó que los postores autoacreditaron la experiencia del personal clave de su oferta, con esa documentación, luego se convirtieron en adjudicatarios, esto reafirma la necesidad de reforzar los criterios y procedimientos para una buena selección del personal a cargo de la ejecución de las contrataciones públicas.

Así mismo, se constató que en los procesos de selección estudiados, la experiencia del personal clave se acreditó con documentos simples, expedidos por el mismo postor, por lo que al realizarse el control posterior se configura una situación de conflicto de intereses, ya que quien corrobora la validez de los documentos que acreditan la

experiencia del personal clave, es el mismo postor, invalidando la credibilidad del mecanismo de control posterior, por lo que se sugiere requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que acreditan experiencia del personal clave, en los procesos de selección.

Se interpreta que la autoacreditación de la experiencia del personal en las ofertas por los mismos postores, cuestiona la credibilidad de los resultados de un proceso de selección, invalidando la objetividad del principio de la administración pública del control posterior, ya que esta situación crea un escenario de conflicto de intereses, en los cuales se debaten intereses económicos de los postores, sus ofertas compiten con otras para convertirse en adjudicatarios, la falta de garantía en la selección del personal que va a ejecutar los contratos, devienen en prestaciones de mala calidad, fuera de los plazos previstos y afectación patrimonial al Estado.

En base a los datos presentados, se acepta la hipótesis que establece una influencia de la autoacreditación de la experiencia del personal clave en la decisión de otorgamiento de la buena pro en los procesos de selección objeto de estudio. Esta afirmación reafirma lo mencionado por Camus (2018), en su investigación respecto a la integridad pública en los procesos de contrataciones de la Municipalidad de Trujillo, puesto que menciona que si existe un correlación positiva de manera significativa entre la integridad publica y el desarrollo de los procesos de contratación, además, subraya la influencia directiva del reconocimiento, las competencias, la practica de valores, la imparcialidad y el respeto en la mejora de estos procesos. Sin embargo, el análisis de Camus también reveló un nivel predominantemente bajo de integridad pública entre los trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, lo que se asoció con procesos de contratación pública mayoritariamente deficientes.

Por lo tanto, de los fundamentos expuestos y al analizar los resultados obtenidos se confirma respecto autoacreditación de la experiencia del personal clave en las ofertas de los postores es determinante en el cumplimiento de requisitos para lograr el otorgamiento de la buena pro en los procesos de selección en donde participan, debilitando el principio de integridad e incrementando la vulnerabilidad de los mecanismos de control para hacer de la contratación pública espacios de libre concurrencia y libre competencia, mucho más si de la calificación de la experiencia del personal clave, se garantiza una correcta ejecución de las prestaciones.

Esta investigación se enfocó en realizar la evaluación de idoneidad de los mecanismos de control para evitar que la autoacreditación de la experiencia del personal clave socave el principio de integridad. Se observó que, si bien la Ley de Contrataciones han introducido mejoras significativas en la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas, aún existen deficiencias que deben ser subsanadas para regular de manera más efectiva la conducta de los participantes en cada fase del proceso contractual, la cual debe caracterizarse por la honestidad y la veracidad, evitando prácticas indebidas, como la acreditación de la experiencia por el propio postor. Asimismo, se determinó que el mecanismo de control posterior para verificar la autenticidad de la información que sirve para acreditar la experiencia del personal, emitidos por el mismo postor en caso de adjudicación, no es apropiado, ya que, al consultar al adjudicatario sobre la veracidad de sus propios documentos, se genera un evidente conflicto de intereses que compromete su credibilidad, convirtiéndolo en juez y parte y, por ende, vulnerando el principio de integridad en las contrataciones públicas. Finalmente, se concluyó que es imperativo eliminar los elementos normativos que facilitan que los postores actúen en calidad de juez y parte en el proceso, específicamente en lo referente a la autoacreditación de la experiencia del personal clave con documentación simple, lo cual contraviene el principio de integridad y

vicia los procesos de control posterior, lo que puede derivar en una selección inadecuada del postor adjudicatario y, consecuentemente, en el riesgo de no alcanzar los objetivos propuestos. Por lo tanto, se considera necesario efectuar las modificaciones al Reglamento de la Ley 30225 y normativas conexas.

El análisis sugiere que la autoacreditación de la experiencia del personal clave, incluida en las propuestas de los postores, reduce la credibilidad del control posterior, toda vez que se ha otorgado la buena pro, la Entidad competente debe verificar la oferta del postor adjudicatario para garantizar que el principio de presunción de veracidad se cumpla. Por tanto, en consecuencia, toda la información que forma parte de la oferta del postor ganador debe ser objeto de esta verificación; sin embargo, la metodología empleada genera un escenario de conflicto de intereses, lo cual compromete la integridad de las contrataciones, resultando en un procedimiento que no es el más adecuado y que demanda la implementación de mecanismos de verificación adicionales.

El análisis realizado confirma la hipótesis de que los mecanismos de control posterior no son suficientes para verificar la integridad de la autoacreditación de la experiencia del personal clave. Esta conclusión se alinea con la investigación de Arredondo, A. S. (2021) sobre la problemática en la adquisición de bienes fiscalizada por el OSCE en Lima, 2019. En esa misma línea Arredondo (2021) concluye que la falta de compromiso e idoneidad del personal involucrado en las contrataciones estatales afecta la correcta calificación y, por ende, el beneficio de la entidad y los usuarios de los bienes. Además, persisten prácticas inadecuadas por parte de los postores, lo que genera controversias que deben ser resueltas por los tribunales y perjudica la eficiencia del proceso.

Se identifica la necesidad de mejorar el conocimiento del personal involucrado para evitar perjuicios a la comunidad y a los usuarios de los bienes, especialmente en el sector salud, y maximizar la eficiencia de los participantes. Se insta a los postores a ser conscientes de sus acciones, ya que las malas prácticas pueden llevar a sanciones y prohibiciones de contratar con el Estado. Asimismo, es crucial que el OSCE intervenga para revisar las decisiones de los comités de selección, identificando irregularidades y declarando desiertos los procesos sin postores calificados. Si es necesario, la intervención debe modificar o anular las decisiones del comité para corregir acciones.

Finalmente, se observa una falta de compromiso y liderazgo en los comités de selección, que no siempre siguen las bases integradas. Se detectan solicitudes excesivas a los postores, revisiones inadecuadas de documentos y opiniones subjetivas, lo que refleja una actuación deficiente que obstaculiza la compra adecuada de bienes en favor de la entidad. También se evidencia una deficiencia en la elaboración de las bases integradas, indicando falta de conocimiento y capacitación, lo que genera incertidumbre tanto para los comités como para los postores, como se evidencia en la incorrecta calificación de las propuestas.

Por lo que, del análisis de las respuestas de la entrevista semiestructurada, así como del análisis de la documentación e información, se comprueba que la autoacreditación, si no, se estaría vulnerando el principio de integridad y convierte al mecanismo de control o fiscalización posterior en no idóneos, ya que el postor se debate en un escenario de conflicto de intereses, debilitando la credibilidad del mismo.

V. CONCLUSIONES

5.1. Se concluye que la acreditación de la experiencia del personal clave en los procesos de selección analizados Adjudicación Simplifica N° 01-2021, Adjudicación Simplifica N° 05-2021, y la Adjudicación Simplifica N° 01-2022, se realizó con certificados expedidos por las mismas empresas postoras.

5.2. Del análisis observacional se concluyó que los postores que acreditaron sus ofertas con documentos expedidos por ellos mismos en los procesos de selección analizados Adjudicación Simplifica N° 01-2021, Adjudicación Simplifica N° 05-2021, y la Adjudicación Simplifica N° 01-2022, luego se convirtieron en adjudicatarios.

5.3. Respecto de otros mecanismos a usar, se concluye que las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal que participa como personal propuesto, deben estar administradas de forma independiente, por lo que, se debería estructurar un banco de datos de acceso público, a fin de corroborar su veracidad.

5.4. Se concluye que, la acreditación de la experiencia del personal propuesto en los procesos de selección, no es suficiente la aplicación del principio de presunción de veracidad, particularmente cuando la experiencia se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, debe acompañarse de otros documentos que corroboren que la prestación si se llevó a cabo.

5.5. Se concluye, que no es suficiente la sola aplicación del principio de presunción de veracidad, especialmente cuando se trata de autoacreditación de experiencia de personal clave, ya que se configura un claro conflicto de intereses, un escenario en que el postor se convierte en juez y parte, es decir se convierte en único garante del cumplimiento de los requisitos del personal que conforman su oferta con la que

compite con otras ofertas la adjudicación de la buena pro de un contrato, del mismo que obtendrá una utilidad y un beneficio económico.

5.6. Se evidencia que, es de suma importancia la correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones, ya que son los que se encargarán de realizar la prestación con los estándares de calidad y cantidad definidos en el contrato, su mala selección ocasionará incumplimientos, los cuales luego devienen en observaciones, penalidades e incluso resolución del contrato, impidiendo que el mismo cumpla su finalidad, que es mejorar la calidad de vida de los ciudadanos beneficiados.

5.7. Se concluye que, en los procesos de selección estudiados, la experiencia del personal clave se acreditó con documentos simples, expedidos por el mismo postor, invalidando la credibilidad del mecanismo de Fiscalización posterior, por lo que se sugiere requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que acreditan experiencia del personal clave, en los procesos de selección.

5.8. Se concluye que, si bien la Ley de Contrataciones y su Reglamento han introducido mejoras importantes en el principio de integridad, aún es necesario realizar ajustes para una regulación más efectiva del comportamiento de los participantes en cada etapa del proceso de contratación, basándose principalmente en la honestidad y la veracidad, evitando prácticas incorrectas, como la acreditación de la experiencia por el propio oferente.

5.9. Así mismo, se constató que el mecanismo de control posterior para corroborar la veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal expedidos por el mismo postor, en el caso de adjudicarse la buena pro, no es idóneo, ya que al consultar al adjudicatario sobre la veracidad de los documentos, expedido por el mismo, se origina un escenario de conflicto de intereses que le resta credibilidad, es decir; los

convierte en juez y parte, vulnerando el principio de integridad de las contrataciones públicas.

5.10. Finalmente se constató que es necesario eliminar los elementos normativos que favorecen que los postores sean juez y parte, en el proceso de la contratación pública, específicamente en la autoacreditación de la experiencia del personal clave con documentos simples, contraviniendo el principio de integridad y viciando los procesos de control posterior, los que deviene en una mala selección del postor adjudicatario y por consiguiente en riesgo el logro de los objetivos propuestos.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Se recomienda la implementación de normativa interna en la UGEL Chiclayo, a fin de regular la acreditación de la experiencia del personal clave en los procesos de selección con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, requiriendo otros documentos que corroboren que la prestación si se llevó a cabo.

6.2. Se recomienda, estructurar un aplicativo que registre las constancias de las prestaciones que las empresas contratan con terceros, a fin de corroborar cronológicamente la veracidad de las constancias o certificados de trabajo que son utilizadas para acreditar experiencia del personal clave en los procesos de selección con el Estado.

6.3. Se recomienda establecer mediante iniciativas legislativas excepciones en base del principio de presunción de la verdad, específicamente cuando se trate de procedimientos que generen conflicto de intereses, como la acreditación de la experiencia del personal necesario con constancias o certificados expedidos por el mismo postor.

6.4. Se recomienda establecer modificaciones al mecanismo de fiscalización posterior para corroborar la veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal expedidos por el mismo postor, en el caso de adjudicarse la buena pro, librándolo de conflictos de intereses que le resta credibilidad, es decir; los convierte en juez y parte, vulnerando el principio de integridad de las contrataciones públicas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Arteaga, M. (2008). La Nueva Ley de Contrataciones con el Estado. En Grijley, *Jus Doctrina & Práctica* (págs. 40-60). LIma: El Buho.

Asencios, P. (Agosto de 2016). *Manual Auto Instructivo: Validez y Nulidad del Acto Administrativo*. Obtenido de repositorio de la Academia de la Magistratura:

Baca, V. (2012). La Discrecionalidad Administrativa y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. Revista De Derecho Administrativo, (11), 181-202.

Cerrillo, A (2018). El principio de integridad en la contratación pública. Ed. Arazandi. Madrid.

Contraloría General de la República (2018). Ley N° 27785. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Cuarta Sala del Tribunal de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. (2008). *Resolución Nº 580-2008-TC-S4.* Lima. Recuperado el 28 de Mayo de 2022.

Effio, A. y Pajuelo, A. Principios Rectores de la Contratación Pública. Capacitación del Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado – OSCE. OSCE EDUCA Aula Virtual

Escobar, R. (2005). *La Transformación Jurídica del Contrato Administrativo en el derecho colombiano.* Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.

ESCRIHUELA, M, (2015) en el artículo “La contratación del sector público y la corrupción”. Publicado en la revista Contratación Administrativa Práctica, Nº 135, Sección Estudios, Editorial La Ley.

González, J, “Corrupción, Ética y Moral en las Administraciones Públicas”, Editorial Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2006, Pág. 81

Fernández, J. (2016). *Derecho Administrativo.* México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Mora, S. (2015). *Los errores de forma en las ofertas presentadas en los procesos de contratación pública en el Ecuador y la solicitud de convalidación*

Morón, J. (2022). *El Recurso ante tribunales especiales en materia de contratación pública.* Lima, Perú: Palestra Editores S.A.C.

Morón, J. y Aguilera, Z. (2019). *Aspectos jurídicos de la contratación estatal.* Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Morón, J. y Baca, V. (2019). Perú, el régimen de los contratos públicos. En E. Jinesta (Coord.), *El régimen de los contratos públicos* (pp. 255-292). Bogotá, Colombia: Temis S.A.

Morón, J. (2006). El Informalismo moderado en los procesos licitarios: develando el paradigma de la licitación como procedimiento formal.

MORÓN URBINA, Juan Carlos, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. 9.a ed., Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Munévar, I. (2021). Los límites de la discrecionalidad en la fase de planeación de la etapa precontractual en la licitación pública en Colombia. Universidad Santo Tomás

Nizama, M. y Nizama L. (2020). El Enfoque Cualitativo en la Investigación Jurídica, Proyecto de Investigación Cualitativa y Seminario de Tesis.

Pacheco, J., Villegas, Y. y Olano. (2021). Informe sobre Corrupción durante el Estado de Emergencia por Covid-19 en el Perú (Edición - noviembre 2021). Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción

Retamozo, A. (2018). Contrataciones y adquisiciones del estado y normas de control. Gaceta Jurídica.

Rodríguez, V. (2021). Principio constitucional de la libre competencia. *Cuestiones constitucionales. 44*(14), pp. 257-289.

Rubio, M. (2014). *El sistema jurídico: Introducción al derecho.* Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.

Salazar Chávez. R. (2009). “Las formas jurídicas administrativas y la contratación pública sobre bienes, servicios y obras”. Revista de Derecho Administrativo. 07. Año 4. 24-35.

Scheller, A. & Silva, S. (2017). La corrupción en la contratación pública: operatividad, tipificación, percepción, costos y beneficios. Revista Via Iuris, (Nº 23), 01-36.

LINKOGRAFIA.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/8_Bases_Estandar_AS_Sum_Bienes.docx

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3785576/Pronunciamiento%20N%C2%B0%20401-2022/OSCE-DGR.pdf

https://www.munizlaw.com/productos-legales/producto/medidas-en-materia-de-contrataciones-del-estado-para-prevención-por-fenómeno-del-niño

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3573669/Opini%C3%B3n%20066-2022%20-%20CONINDRA%20S.A.C%20-%20ACREDIT.EXP.POSTOR%20EN%20ESPECIALIDAD.pdf.pdf

https://www.onpe.gob.pe/modTransparencia/programa-inversiones/normas/TUO-LEY-DE-CONTRATACIONES-ESTADO.pdf

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/354939/Opini%C3%B3n_N__042-2019DTN20190823-20627-19imh0h.doc

https://www.slideshare.net/slideshow/preguntas-frecuentes-sobre-la-normativa-de-contrataciones-del-estado-2pdf/252633062

https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=25

https://www.mef.gob.pe/contenidos/comunicado/RLCE/Proyecto_Reglamento_LCE.pdf

https://portal.regioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/documentos/procesos/Bases_Integ_AS_N_0032016_Alquiler_Inmueble_Trabajo__2daC.docx

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2716231/16.Solicitud%20de%20Expresion%20de%20Interes.docx.docx

https://www.slideshare.net/slideshow/admisin-evaluacin-calificacin-y-otorgamiento-de-la-buena-pro-2022/251914853

https://lpderecho.pe/atencion-aprueban-reglamento-de-la-ley-de-contrataciones-con-el-estado/

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/351718/Base_Est%C3%A1ndar_N__0320190814-5239-ls0852.doc

https://www.slideshare.net/slideshow/8-bases-estndar-de-adjudicacin-simplificada-para-la-contratacin-de-bienespdf/251721047

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1939/Karina_Tesis_maestria_2017.pdf;jsessionid=12D6D16E023AB2951A8BF1232195A0A6?sequence=1

http://www.porticolibrerias.es/es/item/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica/206960

https://www.casadellibro.com/libro-el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica/9788490590652/2287189?srsltid=AfmBOogCM211HN8ZYhtJJeBxZYo9cHcQgUKWVtuPSP9LdcWPgnTDCFYh

https://www.bookish.org/en/libro/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica-duo/9788490590652/634252/

https://www.amazon.com.au/principio-integridad-Contrataci%C3%B3n-P%C3%BAblica-Papel/dp/8490590656

https://www.librerias-hsr.es/libro/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica_530780

https://libreriabosch.com/libro/35777/El-principio-de-integridad-en-la-Contratacion-Publica

https://www.sancristoballibros.com/libro/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica-mecanismos-para-la-prevencion-de-conflictos-de_8631

https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=597217

http://www.porticolibrerias.es/es/item/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica/206960

https://www.casadellibro.com/libro-el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica/9788490590652/2287189?srsltid=AfmBOoqCM211HN8ZYhtJJeBxZYo9cHcQgUKWVtuPSP9LdcWPgnTDCFYh

https://www.amazon.com.au/principio-integridad-Contrataci%C3%B3n-P%C3%BAblica-Papel/dp/8490590656

https://www.librerias-hsr.es/libro/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica_530780

https://libreriabosch.com/libro/35777/El-principio-de-integridad-en-la-Contratacion-Publica

https://www.sancristoballibros.com/libro/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica-mecanismos-para-la-prevencion-de-conflictos-de_8631

https://www.bookish.org/en/libro/el-principio-de-integridad-en-la-contratacion-publica-duo/9788490590652/634252/
https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=597217

https://buleria.unileon.es/handle/10612/7261

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2903506/11.Bases%20Estandar%20AS%20Servicios%20en%20Gral_2019_V2.%20Modificada%20con%20Resoluci%C3%B3n%20057-2019-OSCE/PRE.%20Vigente%20a%20partir%20del%2015-04-2019.docx

https://www.lawinsider.com/es/contracts/qwyClOAHzVa

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3943180/DISPOSICIONES%20QUE%20REGULAN%20LA%20FISCALIZACI%C3%93N%20POSTERIOR%20Y%20LA%20DECLARACI%C3%93N%20DE%20NULIDAD%20DE%20OFICIO%20DE%20ACTOS%20ADMINISTRATIVOS%20EMITIDOS%20POR%20LA%20AUTORIDAD%20PORTUARIA%20NACIONAL.pdf.pdf

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6198057/5465131-resolucion-n-1104-2024-tce-s2.pdf

ANEXOS.

Anexo 1. Declaración Jurada de los Tesistas

Escuela de Posgrado

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Y DE NO PLAGIO

Tesista

Yo, LIRIAN MELISSA PINTADO TORESS, identificada con DNI N° 46691255, del Programa de Posgrado de Gestión Pública, autora de la Tesis, titulada: "La autoacreditación de experiencia y el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL CHICLAYO 2021- 2022".

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE,

El tema y contenido de tesis es original, es el resultado de mi esfuerzo y trabajo personal, no ha sido copiado, no se han utilizado ideas, formulaciones, citas integrales ni ilustraciones diversassacadas de otras tesis, obras, artículos, memorias, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionarde forma exacta y clara su origen, fuente o autor, de igual modo el cuerpo o texto, gráficos o figuras,cuadros, tablas u otro contenido protegido por derechos de autor.

Por lo tanto, consciente de que la falta de respeto a los derechos de autor y plagio sonacciones sujetas a castigo mediante sanciones universitarias y/o legales.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Pimentel a los 09 días del mes de diciembre de 2024.

_____

LIRIAN MELISSA PINTADO TORRES

D.N.I. 46691255

Urb. Derrama magisterial Mz 4 Lt Ñ4-Chiclayo 991461397 lirian2323@gmail.com

Dirección: Teléfono E-mail:

Anexo 2. Declaración Jurada del Asesor

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Asesor: Dr. Deyvi Jahir Vera Álvarez
Estudiante: Pintado Torres, Lirian Melissa
Autor(es) de la Tesis titulada: La autoacreditación de experiencia y el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL CHICLAYO 2021- 2022

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE, el trabajo de investigación es original, siendo resultado del esfuerzo y trabajo coordinado entre el estudiante y el asesor.
El texto del trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto del informe final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

El texto del informe final que se presenta no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada son veraces.

Declaro que el trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Particular de Chiclayo.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Particular de Chiclayo y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Responsabilizándome por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Pimentel, a los 09 días del mes de diciembre del 2024.

Firma del Asesor de tesis
DNI:45487717

Anexo 4: Guía de entrevista semiestructurada.

Apellidos y Nombres:
Institución/Organización:
Lugar: **Tiempo:**
Fecha:
Hora Inicio: **Hora de Termino:**

Se presenta una guía de entrevista formuladas con cumplir con el objetivo general formulado en la presente investigación, las cuales se detallan a continuación:

OBJETIVO ESPECIFICO	PREGUNTAS
a) Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad.	1. En su opinión, ¿Considera que es idóneo que el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta en los procesos de selección? ¿Qué otros mecanismos se pueden usar? ¿Qué sugiere? 2. En su opinión, ¿es suficiente la aplicación del principio de presunción de veracidad en los procesos de selección o debe haber otros mecanismos adicionales para una buena selección de proveedores? ¿Qué sugiere?
b) Determinar si la auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo.	3. En su opinión ¿Cuál es la importancia de realizar una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas? ¿Qué dificultades ha observado? ¿Qué sugiere? 4. En su opinión, ¿En los procesos de selección, que ha participado, qué tipo de dificultades observó en el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave? ¿Qué sugiere?
c) Determinar si los mecanismos de control son idóneos para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad.	5. En su opinión, ¿Se cumple con el principio de integridad en los procesos de selección a cabalidad? ¿cuáles son los principales factores de riesgo de su vulneración? ¿Qué sugiere? 6. En su opinión, ¿Es idóneo el mecanismo de control posterior para corroborar la información que acredita la experiencia del personal clave en los procesos de selección? ¿Qué sugiere? 7. En su opinión, ¿Qué otros factores deben tomarse en cuenta para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas? ¿Qué propone?

Anexo 5: Transcripción o desgravación de las entrevistas

Entrevistado 1 (E1)

Apellidos y Nombres: HUMBERTO JONATAN BEJAR CERNA
Institución/Organización: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO
Lugar: Chiclayo Tiempo: 1:14 minutos
Fecha:25/11/2024 Hora Inicio: 11:00 am Hora de Termino: 12.14 pm

Se presenta una guía de entrevista formuladas con cumplir con el objetivo general formulado en la presente investigación, las cuales se detallan a continuación:

OBJETIVO ESPECIFICO	
a) Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad.	1. En su opinión, ¿Considera que es idóneo que el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta en los procesos de selección? ¿Qué otros mecanismos se pueden usar? ¿Qué sugiere? Del historial de contrataciones convocadas en los años 2021 y 2022 mediante el SEACE - Sistema Electrónico de contrataciones del Estado, por la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo, se puede apreciar que en la presentación de ofertas los postores han acreditado su experiencia del personal clave con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, no siendo idóneo, pues los comités de selección no pueden tener la certeza de la veracidad de los documentos presentados en la oferta y en un control posterior este respaldaría sus documentos firmados . Por lo sugiero otros mecanismos que puedan corroborar la validez de los documentos como: ▪ Estructurar un banco de datos de acceso público es decir un Sistema de Verificación de Documentos. ▪ Cuando el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta estos documentos deben acreditarse con copia simple de contratos u órdenes de servicios, comprobantes de pago, con voucher de depósito, u otro tipo de documento que acredite documental y fehacientemente la experiencia del personal propuesto. 2. En su opinión, ¿es suficiente la aplicación del principio de presunción de veracidad en los procesos de selección o debe haber otros mecanismos adicionales para una buena selección de proveedores? ¿Qué sugiere? No bastaría la sola aplicación del principio de presunción de veracidad, específicamente cuando la experiencia se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, estos documentos deben acompañarse de otros documentos que corroboren que la prestación si se llevó a cabo. Para desvirtuar la presunción de veracidad, se debe presentar una prueba objetiva y verificable tales como: Copia simple de contratos, Planillas de pago, Recibo por honorarios, contratos de trabajo, boletas de pago, órdenes de servicio, recibos por honorarios, Reporte de estado de Cuenta, o Cualquier otra documentación que demuestre que la el servicio se concluyó.
b) Determinar si la auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo.	3. En su opinión ¿Cuál es la importancia de realizar una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas? ¿Qué dificultades ha observado? ¿Qué sugiere? Una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas trae consigo muchos beneficios para la entidad y población como: ▪ Mitigación de riesgos en la contratación. ▪ fomenta la competencia leal entre los proveedores ▪ Competición justa ▪ Transparencia ▪ Calidad y experiencia ▪ Cumplimiento legal y ético ▪ desarrollo económico ▪ combatir la corrupción ▪ población beneficiaria ▪ estándares de calidad y cantidad ▪ calidad de vida en la población beneficiaria

	Su mala selección ocasionará ▪ Sobrevaloración de las contrataciones ▪ Deficiente administración de los contratos ▪ Personal encargado de las contrataciones que desconoce la normativa ▪ Desconocimiento. ▪ Aplicación de sanciones ▪ Pago lento y demorado ▪ Procesos largos ▪ Penalidades por incumplimiento, como multas o inhabilitaciones ▪ resolución del contrato Por lo que se deben reforzar los criterios y procedimientos para una buena selección del personal a cargo de la ejecución de las contrataciones públicas. -Una buena elección del proveedor trae consigo un mayor compromiso y productividad. 4. En su opinión, ¿En los procesos de selección, que ha participado, qué tipo de dificultades observó en el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave? ¿Qué sugiere? En la mayoría de procesos de selección la calificación de la experiencia del personal clave su acreditación se hacen con unas series documentales simples, en varios casos los certificados o constancia son expedidas por el mismo postor y cuando se La fiscalización posterior de esta documentación este se convierte en juez y parte. Y en el caso que estos son expedidos por otras empresas distintas al postor, al realizarse La fiscalización posterior se comprueba que la prestación que se presenta como experiencia no se realizó, lo que deviene de una resolución que declare la nulidad del acto administrativo hasta incluso la disposición de iniciar acciones legales para interponer una denuncia. Por lo que se sugiere requerir otros elementos que corroboraren la veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal clave, la entidad debe analizar de manera integral los documentos presentados. Esto implica verificar que la experiencia Adquirida este acompañada con documentos como: copia simple de contratos, recibos por honoraros, planillas de pago, Boucher de depósito, entre otros documentos que acredite documental y fehacientemente que le servicio se llevó a cabo.
c) Determinar si los mecanismos de control son idóneos para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad.	5. En su opinión, ¿Se cumple con el principio de integridad en los procesos de selección a cabalidad? ¿cuáles son los principales factores de riesgo de su vulneración? ¿Qué sugiere? la Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento son un avance importante para aplicar el principio de integridad en las contrataciones públicas, A través de este principio el derecho administrativo puede evitar la aparición de conflictos de intereses luchar contra los casos de corrupción y, al fin y al cabo, favorecer la buena administración en la gestión de la contratación pública. Sin embargo, aún existen vacíos o deficiencias en la Ley de Contrataciones del Estado, que requieren ser modificados, a fin de regular la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación la misma que debe estar guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, como es el caso de la acreditación de la experiencia del personal por el mismo postor. factores de riesgo de su vulneración: • El incumplimiento de la ley • La corrupción • El cumplimiento de los objetivos de las entidades públicas • la calidad de vida de los ciudadanos • Deficiente administración de los contratos 6. En su opinión, ¿Es idóneo el mecanismo de control posterior para corroborar la información que acredita la experiencia del personal clave en los procesos de selección? ¿Qué sugiere? El procedimiento de control posterior consiste en verificar de forma reservada la autenticidad de los documentos, Información y/o declaraciones presentadas en la oferta del postor ganador de la buena pro. Para corroborar la entidad veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal expedidos por el mismo postor, no es idóneo, ya que consiste en consultar al adjudicatario sobre

	la veracidad de los documentos, expedido por el mismo, es decir; se convierten en juez y parte, por lo que deben exigirse otros mecanismos adicionales para tener la certeza de la veracidad de estos actuados: • Estructurar un banco de datos de libre acceso para su corroboración, Las bases de datos modernas ofrecen fuertes medidas de seguridad para proteger la información sensible. Permiten a los usuarios acceder a la información confidencial. 7. En su opinión, ¿Qué otros factores deben tomarse en cuenta para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas? ¿Qué propone? • Anular elementos normativos que favorecen que los postores sean juez y parte, específicamente en la calificación de la experiencia del personal clave. • Se pueden incluir cláusulas que impongan el deber de abstenerse de participar en situaciones de conflicto de interés. • Se debe comunicar a la mayor brevedad posible cualquier irregularidad o conflicto de interés. • Efectuarse las modificaciones correspondientes al Reglamento de la ley 30225 y normas conexas para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas.

Entrevistado 2 (E2)

Apellidos y Nombres: **JOSE LUIS SECLEN UCHOFEN**

Institución/Organización: **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO**

Lugar: Chiclayo **Tiempo:** 1:25 horas

Fecha:27/11/2024 **Hora Inicio:** 09:00 am **Hora de Termino:** 10.25 am

Se presenta una guía de entrevista formuladas con cumplir con el objetivo general formulado en la presente investigación, las cuales se detallan a continuación:

OBJETIVO ESPECIFICO	
a) Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad.	1.En su opinión, ¿Considera que es idóneo que el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta en los procesos de selección? ¿Qué otros mecanismos se pueden usar? ¿Qué sugiere? La Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo, en los años 2021 y 2022, ha convocado 4 procesos de selección de los cuales son materia de análisis en virtud a la pregunta: Adjudicación Simplifica N° 01-2021, Adjudicación Simplifica N° 04-2021, Adjudicación Simplifica N° 05-2021 y Adjudicación Simplifica N° 01-2021. De la revisión de la presentación de ofertas de los postores, se demuestra que los postores han acreditado su experiencia del personal clave con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, no siendo adecuado ya que los postores no estarían demostrando fehacientemente esta condición. - Toda vez que tal experiencia del personal clave no se encontraría sujeta a ninguna constatación, como lo puede ser aquella realizada por un tercero, sea este un empleador o acreedor, sino que estaría siendo determinada y validada por el propio interesado, afectándose con ello la objetividad de la información consignada en dicho documento, por lo que sugiere que en estos casos su acreditación debe realizarse documentalmente y fehacientemente de la siguiente manera: Las constancias o Certificados expedidos por el mismo postor deben venir acompañados con su copia simple de contratos, planillas de pago, contratos de trabajo, boletas de pago, órdenes de servicio, recibos por honorarios o permitir que estas sean Verificadas mediante un portal web Laboral u otra forma que demuestre de manera fehaciente la experiencia del personal clave propuesto. 7.3En su opinión, ¿es suficiente la aplicación del principio de presunción de veracidad en los procesos de selección o debe haber otros mecanismos adicionales para una buena selección de proveedores? ¿Qué sugiere? Este principio se aplica en los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras del Estado peruano. En este contexto, los postores son responsables de la veracidad de los documentos que presentan, pero para desvirtuar la presunción de veracidad, se debe presentar una prueba objetiva y verificable que demuestre la falta de veracidad de los documentos, en la que declare que el documento no fue alterado, por ejemplo, alternativamente se puede presentar:

	• Copia simple de contratos. • Planillas de pago • Recibo por honorarios • contratos de trabajo • boletas de pago • órdenes de servicio • recibos por honorarios. • Reporte de estado de Cuenta • o cualquier otra documentación que, de manera fehaciente demuestre la experiencia del personal del personal calve; los cuales deben permitir conocer la experiencia realmente adquirida.
b) Determinar si la auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo.	8. En su opinión ¿Cuál es la importancia de realizar una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas? ¿Qué dificultades ha observado? ¿Qué sugiere? La selección de un buen proveedor es importante en la contratación pública porque contribuye al éxito de una entidad, satisfacción de la población, optimiza recursos, Mejora la reputación de la entidad, Promueve la competencia, Contribuye a la economía, Maximiza los recursos públicos, Favorece el uso racional de los recursos financieros y reduce dificultades encontradas en penalidades, controversias, arbitrajes, resoluciones de contratos, sanciones, denuncias, entre otros. Alternativas de solución: Ante los vacíos, falencias o deficiencias existentes en la evaluación de la experiencia del personal clave, en el Texto único ordenado de la ley 30225 y su reglamento se deben reforzar los criterios y procedimientos para una buena selección del personal a cargo de la ejecución de las contrataciones públicas, para poder aplicar adecuadamente dicha normativa y/o solucionar vacíos. 9. En su opinión, ¿En los procesos de selección, que ha participado, qué tipo de dificultades observó en el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave? ¿Qué sugiere? **Dificultades:** • No incluir los nombres y apellidos del personal clave en las constancias o certificados • No indicar el cargo desempeñado en las constancias o certificados. • No especificar el plazo de la prestación en las constancias o certificados. • No indicar la fecha de emisión en las constancias o certificados. • No incluir los nombres y apellidos de quien suscribe el documento. • Su acreditación experiencia del personal clave se hace con documentos simples firmados por el mismo postor. • plazo propuesto sea diferente al establecido en este pliego de condiciones • En el control posterior cuando estos documentos son expedidos por otras empresas distintas al postor y se envía a verificar la autenticidad de los documentos, declaraciones e información presentados por los administrados o sus representantes se comprueba que la prestación que se presentó no se realizó. • Cuando se realiza el control posterior de las constancias o certificados emitidos por el propio postor este se convierte en juez y parte, dando certeza a un documento firmado por el mismo postor. **Sugerencias:** • Verificar la autenticidad de los documentos, declaraciones e información presentada por el mismo postor. • Informar al titular de la entidad sobre los hechos con indicio de irregularidad identificados en el Informe de Acción de Oficio Posterior. • Requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que acreditan experiencia del personal clave, en los procesos de selección.

c) Determinar si los mecanismos de control son idóneos para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad.	10. En su opinión, ¿Se cumple con el principio de integridad en los procesos de selección a cabalidad? ¿cuáles son los principales factores de riesgo de su vulneración? ¿Qué sugiere? El principio de integridad en las contrataciones del estado es un mecanismo que busca evitar la corrupción y los conflictos de intereses, y promover una buena administración. Se basa en la coherencia entre los valores, principios y normas que guían a los empleados públicos y sus actuaciones. Para fomentar y garantizar la integridad en las contrataciones del estado, se debe implementar en la norma de contrataciones del estado diferentes mecanismos, que de regular la conducta de los partícipes y que les permita actuar con: Transparencia, Buena gestión, Prevención de malas conductas y conflictos de intereses, Control y rendición de cuentas. 11. En su opinión, ¿Es idóneo el mecanismo de control posterior para corroborar la información que acredita la experiencia del personal clave en los procesos de selección? ¿Qué sugiere? La fiscalización posterior se efectuará a las declaraciones, información o documentación contenida en la oferta presentada por el postor ganador de la buena pro, una vez que este acto haya quedado consentido o administrativamente firme. De encontrar falsedad o fraude de algún documento, información o documentación que forma parte de algún procedimiento, se resuelve el contrato, acción de ponerle fin cuando una de las partes no cumple con las obligaciones que le corresponden. Por lo que al realizar un control posterior de constancias o Certificados expedidos por el mismo postor significaría que este mismo daría certeza de sus mismos documentos presentados, pues nadie puede ser Juez y parte, es decir nadie puede ser Juez de su propia causa. Por lo que deben exigirse otros documentos adicionales o en su defecto estructurar un banco de datos de libre acceso para su corroboración. 12. En su opinión, ¿Qué otros factores deben tomarse en cuenta para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas? ¿Qué propone? El principio de integridad es un conjunto de valores y normas que guían la actuación de las personas y las entidades para evitar conflictos de intereses y el abuso de poder, por lo que se tienen que tomar en cuenta ciertos factores para asegurar la aplicación de este en las contrataciones públicas: ▪ Uso de aplicativos que corroboren la información ▪ Mejoras normativas en la ley 30225 y su reglamento ▪ incremento de sanciones a proveedores ▪ Denuncias a malos proveedores. Por lo que es necesario quitar elementos normativos que favorecen a postores que sean juez y parte, en el proceso de la contratación, particularmente en la calificación de la experiencia del personal clave, ya que contraviene el principio de integridad y viciando los procesos de control posterior, trayendo como consecuencia una mala elección del proveedor y como consecuente no contribuir a las metas de una institución. Por lo que debe realizarse las modificaciones correspondientes al Reglamento de la ley 30225.

Entrevistado 3(E3)

Apellidos y Nombres: **ROBERTO LENIN TESEN JARAMILLO**

Institución/Organización: **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE CHICLAYO**

Lugar: Chiclayo **Tiempo:** 1:00 hora.

Fecha:27/11/2024 **Hora Inicio:** 10:00 am **Hora de Termino:** 11.00 am

Se presenta una guía de entrevista formuladas con cumplir con el objetivo general formulado en la presente investigación, las cuales se detallan a continuación:

OBJETIVO ESPECIFICO	
a) Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por	1. En su opinión, ¿Considera que es idóneo que el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta en los procesos de selección? ¿Qué otros mecanismos se pueden usar? ¿Qué sugiere?

el principio de presunción de veracidad.	Revisando en la plataforma SEACE (Sistema Electrónico de contrataciones del Estado), los procesos convocados por la entidad en los años 2021 y 2022, pude evidenciar que en los procesos de selección detallados: 1. Adjudicación Simplifica N° 01-2021, cuya descripción de Objeto es: SERVICIO DE TRANSPORTE PARA LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL EDUCATIVO Y FUNGIBLE DOTACIÓN 2021. 2. Adjudicación Simplifica N° 04-2021, cuya descripción de Objeto es: SERVICIO DE TRANSPORTE PARA EL TRASLADO DE LOS KIT DE MASCARILLAS Y PROTECTORES FACIALES. 3. Adjudicación Simplifica N° 05-2021, cuya descripción de Objeto es: CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE PARA LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL EDUCATIVO Y FUNGIBLE - DOTACIÓN 2022. 4. Adjudicación Simplifica N° 01-2021, cuya descripción de Objeto es: SERVICIO DE TRANSPORTE DE LOS KITS DE MASCARILLAS FACIALES TEXTILES DE USO COMUNITARIO, MASCARILLA DESCARTABLE QUIRÚRGICA 3 PLIEGUES, MASCARILLA KN95 Y PROTECTORES FACIALES PARA LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL Y PERSONAL DE LAS IIEE DE LOS NIVELES INICIAL, PRIMARIA, SECUNDARIA Y MODALIDADES EBE, EBA Y CEPRO. En estos cuatro procesos se evidencia que la experiencia del personal propuesto en la mayoría se acredita con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, lo cual no sería idóneo ya que los postores no estarían demostrando de manera fehaciente la experiencia de su personal clave. Los mecanismos a utilizar deberían ser: • las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal expedidos por las mismas empresas postoras, deberían ser Verificadas mediante un portal web de Certificado Único Laboral, para que se tenga certeza que aquellos documentos son reales. • Otro de los mecanismos a utilizar seria que las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal que participa como personal propuesto expedidos por las mismas empresas postoras, se acompañe con algún documento que demuestre fehaciencia tales como: comprobantes de pago, recibo por honorarios, planilla de pago, copia simple de contratos, órdenes de servicios u con voucher de depósito. 2. En su opinión, ¿es suficiente la aplicación del principio de presunción de veracidad en los procesos de selección o debe haber otros mecanismos adicionales para una buena selección de proveedores? ¿Qué sugiere? Presumir que el contenido de la experiencia que se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, presentadas por los participantes en el curso de un proceso de selección, estaría generado un conflicto de intereses que amenazan la veracidad y exactitud de los documentos , por lo que sería necesario que cuando se encuentren estos casos ,estas constancias o certificados deben venir acompañados con algún documento que demuestre fehaciencia tales como : comprobantes de pago, recibo por honorarios, planilla de pago, copia simple de contratos, órdenes de servicios , con voucher de depósito u otros.
b) Determinar si la auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo.	3. En su opinión ¿Cuál es la importancia de realizar una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas? ¿Qué dificultades ha observado? ¿Qué sugiere? La correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas, es muy importante de otorgar la buena pro al contratista idóneo, este ejecutara el servicio con un nivel de Mejor calidad, eficiencia, Transparencia, precios justos, garantiza resultados competitivos, Mejores condiciones comerciales, Combate a la corrupción y beneficia a la población. Dificultades: incumplimiento de contratos reflejados en: penalidades, resolución de contratos, Pérdidas económicas, daño a la reputación de la entidad, aumento de costos, lo que conlleva al impidiendo del logro de las metas y objetivos de la entidad. Por lo que sugiere incorporar criterios y procedimientos en la ley de contracciones del estado y su reglamento para una adecuada selección del personal a cargo, en la etapa de ejecución contractual. 4. En su opinión, ¿En los procesos de selección, que ha participado, qué tipo de dificultades observó en el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave? ¿Qué sugiere? En el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave:

	❖ No cumplir con los requisitos para participar en un proceso de selección. ❖ falta de capacidad jurídica para presentar la oferta ❖ El valor de la propuesta supere el presupuesto oficial total, ❖ El plazo propuesto sea diferente al establecido en este pliego de condiciones ❖ Cuando la propuesta siendo total haya sido presentada en forma parcial. ❖ Cuando la propuesta sea presentada en día y/u hora posterior al cierre establecido en el cronograma del proceso. ❖ La propuesta siendo total haya sido presentada en forma parcial, incompleta, alternativa o subordinada al cumplimiento de cualquier condición. ❖ La propuesta sea presentada en día y/u hora posterior al cierre establecido en el cronograma del proceso. ❖ No incluir los nombres y apellidos del personal clave en las constancias o certificados ❖ experiencia del personal clave, es su acreditación se hace con documentos muy sencillos y cuando estos son expedidos por otras empresas distintas al postor, al momento que la entidad realiza el control posterior se evidencia que la prestación que se presenta como experiencia no se realizó. ❖ Caso contrario sucede cuando la constancia es expedida por el mismo postor, ya que al momento de realizar el control posterior este se convierte en juez y parte, dando certeza a un documento firmado por el mismo postor, teniendo un resultado poco creíble. Por lo que se sugiere requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que acreditan experiencia del personal clave, en los procesos de selección.
c) Determinar si los mecanismos de control son idóneos para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad.	5. En su opinión, ¿Se cumple con el principio de integridad en los procesos de selección a cabalidad? ¿cuáles son los principales factores de riesgo de su vulneración? ¿Qué sugiere? Al respecto, cabe señalar que el principio de integridad en la ley de contrataciones del Estado y su reglamento, cumple un rol importante en la etapa de actos preparatorios, etapa de selección y ejecución contractual de los procesos de selección, sin embargo, aún existen vacíos legales en la presente norma que se deben implementar en función al principio de integridad, a fin de regular la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación, por lo que se sugiere que estas modificaciones busque evitar la corrupción y fomente ejes: Transparencia, honestidad y veracidad. 6. En su opinión, ¿Es idóneo el mecanismo de control posterior para corroborar la información que acredita la experiencia del personal clave en los procesos de selección? ¿Qué sugiere? La fiscalización posterior es un procedimiento administrativo que verifica la veracidad de los documentos y la información presentada por el contratista o postor ganador de una buena pro. Este procedimiento se realiza en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado, también conocida como Ley N° 30225. La fiscalización posterior incluye: • Revisar la documentación presentada por el postor ganador • Cruzar la información con personas naturales o jurídicas para corroborar su veracidad • se elaborar un informe de cierre con los resultados de las actividades realizadas, de encontrar falsedad de algún documento, información o documentación, se resuelve el contrato. El mecanismo de control posterior para corroborar la información acreditada por el mismo postor, no sería el idóneo, ya que la entidad al realizar este control posterior este daría certeza de sus mismos documentos presentados. Por lo que se sugiere que al realizar un control posterior en estos casos se debe exigir al postor ganador de la buena pro presentar otros documentos adiciones que corrobore veracidad de aquellas constancias o certificados o estructurar un banco de datos de libre acceso para su corroboración. 7. En su opinión, ¿Qué otros factores deben tomarse en cuenta para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas? ¿Qué propone? Actuar con integridad tiene que ver con entender, aceptar, y escoger vivir conforme con principios éticos y morales, incluyendo la honestidad, la rectitud, y la decencia. Una persona con integridad va a demostrar consistentemente que tiene buen carácter libre de corrupción e hipocresía, por lo que se deben tener en cuenta ciertos factores para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas: □ Uso de aplicativos que corroboren la información

	□ Mejoras normativas en la ley 30225 y su reglamento □ incremento de sanciones a proveedores □ Denuncias a malos proveedores. Siendo necesario quitar elementos normativos que favorecen a postores que sean juez y parte, en el proceso de la contratación, particularmente en la calificación de la experiencia del personal clave, ya que contraviene el principio de integridad y viciando los procesos de control posterior, trayendo como consecuencia una mala elección del proveedor y como consecuente no contribuir a las metas de una institución. Por lo que debe realizarse las modificaciones correspondientes al Reglamento de la ley 30225.

Anexo: Matriz de triangulación de la información (Triangulación de datos):

Objetivos específicos	preguntas	Respuestas			Interpretación General
		E1	E2	E3	
Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad.	1. En su opinión, ¿Considera que es idóneo que el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta en los procesos de selección? ¿Qué otros mecanismos se pueden usar? ¿Qué sugiere?	Del historial de contrataciones convocadas en los años 2021 y 2022 mediante el SEACE - Sistema Electrónico de contrataciones del Estado, por la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo, se puede apreciar que en la presentación de ofertas los postores han acreditado su experiencia del personal clave con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, no siendo idóneo, pues los comités de selección no pueden tener la certeza de la veracidad de los documentos presentados en la oferta y en un control posterior este respaldaría sus documentos firmados . Por lo sugiero otros mecanismos que puedan corroborar la validez de los documentos como: □ Estructurar un banco de datos de acceso público es decir un Sistema de Verificación de Documentos. □Cuando el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta estos documentos deben acreditarse con copia simple de contratos u órdenes de servicios, comprobantes de pago, con voucher de depósito, u otro tipo de documento que acredite documental y fehacientemente la experiencia del personal propuesto.	La Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo, en los años 2021 y 2022, ha convocado 4 procesos de selección de los cuales son materia de análisis en virtud a la pregunta: Adjudicación Simplifica N° 01-2021, Adjudicación Simplifica N° 04-2021, Adjudicación Simplifica N° 05-2021 y Adjudicación Simplifica N° 01-2021. De la revisión de la presentación de ofertas de los postores, se demuestra que los postores han acreditado su experiencia del personal clave con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, no siendo adecuado ya que los postores no estarían demostrando fehacientemente esta condición. - Toda vez que tal experiencia del personal clave no se encontraría sujeta a ninguna constatación, como lo puede ser aquella realizada por un tercero, sea este un empleador o acreedor, sino que estaría siendo determinada y validada por el propio interesado, afectándose con ello la objetividad de la información consignada en dicho documento, por lo que sugiere que en estos casos su acreditación debe realizarse documentalmente y fehacientemente de la siguiente manera: Las constancias o Certificados expedidos por el mismo postor deben venir acompañados con su copia simple de contratos, planillas de	Revisando en la plataforma SEACE (Sistema Electrónico de contrataciones del Estado), los procesos convocados por la entidad en los años 2021 y 2022, pude evidenciar que en los procesos de selección detallados: 1. Adjudicación Simplifica N° 01-2021, cuya descripción de Objeto es: SERVICIO DE TRANSPORTE PARA LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL EDUCATIVO Y FUNGIBLE DOTACIÓN 2021. 2. Adjudicación Simplifica N° 04-2021, cuya descripción de Objeto es: SERVICIO DE TRANSPORTE PARA EL TRASLADO DE LOS KIT DE MASCARILLAS Y PROTECTORES FACIALES. 3. Adjudicación Simplifica N° 05-2021, cuya descripción de Objeto es: CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE PARA LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL EDUCATIVO Y FUNGIBLE - DOTACIÓN 2022. 4. Adjudicación Simplifica N° 01-2021, cuya descripción de Objeto es: SERVICIO DE TRANSPORTE DE LOS KITS DE MASCARILLAS FACIALES TEXTILES DE USO COMUNITARIO, MASCARILLA DESCARTABLE QUIRÚRGICA 3 PLIEGUES, MASCARILLA KN95 Y PROTECTORES FACIALES PARA LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL Y PERSONAL DE LAS IIEE DE LOS NIVELES	Los especialistas indicaron que, en relación a la acreditación de la experiencia del personal propuesto en la mayoría de procesos de selección se realiza con certificados expedidos por las mismas empresas postoras. Acerca de otros mecanismos a usar, plantearon que las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal que participa como personal propuesto, deben estar administradas de forma independiente, por lo que, se debería estructurar un banco de datos de acceso público, a fin de corroborar su veracidad.

			pago, contratos de trabajo, boletas de pago, órdenes de servicio, recibos por honorarios o permitir que estas sean Verificadas mediante un portal web Laboral u otra forma que demuestre de manera fehaciente la experiencia del personal clave propuesto.	INICIAL, PRIMARIA, SECUNDARIA Y MODALIDADES EBE, EBA Y CEPRO. En estos cuatro procesos se evidencia que la experiencia del personal propuesto en la mayoría se acredita con certificados expedidos por las mismas empresas postoras, lo cual no sería idóneo ya que los postores no estarían demostrando de manera fehaciente la experiencia de su personal clave. Los mecanismos a utilizar deberían ser: las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal expedidos por las mismas empresas postoras, deberían ser Verificadas mediante un portal web de Certificado Único Laboral, para que se tenga certeza que aquellos documentos son reales. Otro de los mecanismos a utilizar seria que las constancias o certificados de acreditación de experiencia del personal que participa como personal propuesto expedidos por las mismas empresas postoras, se acompañe con algún documento que demuestre fehaciencia tales como: comprobantes de pago, recibo por honorarios, planilla de pago, copia simple de contratos, órdenes de servicios u con voucher de depósito.	
	2. En su opinión, ¿es suficiente la aplicación del principio de presunción de veracidad en los	No bastaría la sola aplicación del principio de presunción de veracidad, específicamente cuando la experiencia se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, estos	Este principio se aplica en los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras del Estado peruano. En este contexto, los postores son responsables de la veracidad de los documentos que	Presumir que el contenido de la experiencia que se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, presentadas por los participantes en el curso de un proceso de selección, estaría	Los entrevistados manifestaron que para el caso de la acreditación de la experiencia del personal propuesto en los procesos de selección, no basta la sola aplicación del principio de

	procesos de selección o debe haber otros mecanismos adicionales para una buena selección de proveedores? ¿Qué sugiere?	documentos deben acompañarse de otros documentos que corroboren que la prestación si se llevó a cabo. Para desvirtuar la presunción de veracidad, se debe presentar una prueba objetiva y verificable tales como: Copia simple de contratos, Planillas de pago, Recibo por honorarios, contratos de trabajo, boletas de pago, órdenes de servicio, recibos por honorarios, Reporte de estado de Cuenta, o Cualquier otra documentación que demuestre que la el servicio se concluyó.	presentan, pero para desvirtuar la presunción de veracidad, se debe presentar una prueba objetiva y verificable que demuestre la falta de veracidad de los documentos, en la que declare que el documento no fue alterado, por ejemplo, alternativamente se puede presentar: • Copia simple de contratos. • Planillas de pago • Recibo por honorarios • contratos de trabajo • boletas de pago • órdenes de servicio • recibos por honorarios. • Reporte de estado de Cuenta • o cualquier otra documentación que, de manera fehaciente demuestre la experiencia del personal del personal calve; los cuales deben permitir conocer la experiencia realmente adquirida.	generado un conflicto de intereses que amenazan la veracidad y exactitud de los documentos , por lo que sería necesario que cuando se encuentren estos casos ,estas constancias o certificados deben venir acompañados con algún documento que demuestre fehaciencia tales como : comprobantes de pago, recibo por honorarios, planilla de pago, copia simple de contratos, órdenes de servicios , con voucher de depósito u otros.	presunción de veracidad, específicamente cuando la experiencia se acredite con constancias o certificados expedidos por el mismo postor, debe acompañarse de otros documentos que corroboren que la prestación si se llevó a cabo, como por ejemplo recibo por honorarios, comprobantes de pago y/u otros. Además de un reporte de un banco de constancias a estructurar como alternativa.
Determinar si la auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo.	3. En su opinión ¿Cuál es la importancia de realizar una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas? ¿Qué dificultades ha observado? ¿Qué sugiere?	Una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas trae consigo muchos beneficios para la entidad y población como: □ Mitigación de riesgos en la contratación. □ fomenta la competencia leal entre los proveedores □ Competición justa □ Transparencia □ Calidad y experiencia □ Cumplimiento legal y ético □ desarrollo económico □ combatir la corrupción □ población beneficiaria □ estándares de calidad y cantidad □ calidad de vida en la población beneficiaria	La selección de un buen proveedor es importante en la contratación pública porque contribuye al éxito de una entidad, satisfacción de la población, optimiza recursos, Mejora la reputación de la entidad, Promueve la competencia, Contribuye a la economía, Maximiza los recursos públicos, Favorece el uso racional de los recursos financieros y reduce dificultades encontradas en penalidades, controversias, arbitrajes, resoluciones de contratos, sanciones, denuncias, entre otros. Alternativas de solución: Ante los vacíos, falencias o deficiencias existentes en la evaluación de la experiencia del personal clave, en el	La correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas, es muy importante de otorgar la buena pro al contratista idóneo, este ejecutara el servicio con un nivel de Mejor calidad, eficiencia, Transparencia, precios justos, garantiza resultados competitivos, Mejores condiciones comerciales, Combate a la corrupción y beneficia a la población. Dificultades: incumplimiento de contratos reflejados en: penalidades, resolución de contratos, Pérdidas económicas, daño a la reputación de la entidad, aumento de costos, lo que conlleva al impidiendo del logro de las metas y objetivos de la entidad.	Los entrevistados señalaron que, es muy relevante la correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones, ya que son los que se encargarán de realizar la prestación con los estándares de calidad y cantidad definidos en el contrato, su mala selección ocasionará incumplimientos, los cuales luego devienen en observaciones, penalidades e incluso resolución del contrato, impidiendo que el mismo cumpla su finalidad, que es mejorar la calidad de vida de la población beneficiaria. Se debe reforzar los criterios y procedimientos para una buena selección del personal a cargo de la ejecución de las

		Su mala selección ocasionará □ Sobrevaloración de las contrataciones □ Deficiente administración de los contratos □ Personal encargado de las contrataciones que desconoce la normativa □ Desconocimiento. □ Aplicación de sanciones □ Pago lento y demorado □ Procesos largos □ Penalidades por incumplimiento, como multas o inhabilitaciones □resolución del contrato Por lo que se deben reforzar los criterios y procedimientos para una buena selección del personal a cargo de la ejecución de las contrataciones públicas. -Una buena elección del proveedor trae consigo un mayor compromiso y productividad.	Texto único ordenado de la ley 30225 y su reglamento se deben reforzar los criterios y procedimientos para una buena selección del personal a cargo de la ejecución de las contrataciones públicas, para poder aplicar adecuadamente dicha normativa y/o solucionar vacíos.	Por lo que sugiere incorporar criterios y procedimientos en la ley de contracciones del estado y su reglamento para una adecuada selección del personal a cargo, en la etapa de ejecución contractual.	contrataciones públicas.
	4. En su opinión, ¿En los procesos de selección, que ha participado, qué tipo de dificultades observó en el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave? ¿Qué sugiere?	En la mayoría de procesos de selección la calificación de la experiencia del personal clave su acreditación se hacen con unas series documentales simples, en varios casos los certificados o constancia son expedidas por el mismo postor y cuando se La fiscalización posterior de esta documentación este se convierte en juez y parte. Y en el caso que estos son expedidos por otras empresas distintas al postor, al realizarse La fiscalización posterior se comprueba que la prestación que se presenta como experiencia no se realizó, lo que deviene de una resolución que declare la nulidad del acto	**Dificultades:** • No incluir los nombres y apellidos del personal clave en las constancias o certificados • No indicar el cargo desempeñado en las constancias o certificados. • No especificar el plazo de la prestación en las constancias o certificados. • No indicar la fecha de emisión en las constancias o certificados. • No incluir los nombres y apellidos de quien suscribe el documento. • Su acreditación experiencia del personal clave se hace con documentos simples firmados por el mismo postor. • plazo propuesto sea diferente al	En el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave: □No cumplir con los requisitos para participar en un proceso de selección. □falta de capacidad jurídica para presentar la oferta □El valor de la propuesta supere el presupuesto oficial total, □El plazo propuesto sea diferente al establecido en este pliego de condiciones □Cuando la propuesta siendo total haya sido presentada en forma parcial. □Cuando la propuesta sea presentada en día y/u hora posterior al cierre establecido en el cronograma del proceso.	Los entrevistados concordaron en que en la mayoría de procesos de selección la evaluación y calificación de la experiencia del personal clave, es que su acreditación se hace con documentos simples, y que cuando estos son expedidos por otras empresas distintas al postor, al realizarse el control posterior se comprueba que la prestación que se presenta como experiencia no se realizó, situación que no se puede realizar cuando la constancia es expedida por el mismo postor, ya que se convierte en juez y parte, se sugiere requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que

		administrativo hasta incluso la disposición de iniciar acciones legales para interponer una denuncia. Por lo que se sugiere requerir otros elementos que corroboraren la veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal clave, la entidad debe analizar de manera integral los documentos presentados. Esto implica verificar que la experiencia Adquirida este acompañada con documentos como: copia simple de contratos, recibos por honoraros, planillas de pago, Boucher de depósito, entre otros documentos que acredite documental y fehacientemente que le servicio se llevó a cabo.	establecido en este pliego de condiciones • En el control posterior cuando estos documentos son expedidos por otras empresas distintas al postor y se envía a verificar la autenticidad de los documentos, declaraciones e información presentados por los administrados o sus representantes se comprueba que la prestación que se presentó no se realizó. • Cuando se realiza el control posterior de las constancias o certificados emitidos por el propio postor este se convierte en juez y parte, dando certeza a un documento firmado por el mismo postor. **Sugerencias:** • Verificar la autenticidad de los documentos, declaraciones e información presentada por el mismo postor. • Informar al titular de la entidad sobre los hechos con indicio de irregularidad identificados en el Informe de Acción de Oficio Posterior. • Requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que acreditan experiencia del personal clave, en los procesos de selección.	□La propuesta siendo total haya sido presentada en forma parcial, incompleta, alternativa o subordinada al cumplimiento de cualquier condición. □La propuesta sea presentada en día y/u hora posterior al cierre establecido en el cronograma del proceso. □No incluir los nombres y apellidos del personal clave en las constancias o certificados □experiencia del personal clave, es su acreditación se hace con documentos muy sencillos y cuando estos son expedidos por otras empresas distintas al postor, al momento que la entidad realiza el control posterior se evidencia que la prestación que se presenta como experiencia no se realizó. □Caso contrario sucede cuando la constancia es expedida por el mismo postor, ya que al momento de realizar el control posterior este se convierte en juez y parte, dando certeza a un documento firmado por el mismo postor, teniendo un resultado poco creíble. Por lo que se sugiere requerir otros elementos que corroboren la veracidad de los documentos que acreditan experiencia del personal clave, en los procesos de selección.	acreditan experiencia del personal clave, en los procesos de selección.
Determinar si los mecanismos de control son idóneos para impedir que la autoacreditación de experiencia del	5. En su opinión, ¿Se cumple con el principio de integridad en los procesos de selección a cabalidad?	la Ley de Contrataciones del Estado y su reglamento son un avance importante para aplicar el principio de integridad en las contrataciones públicas, A través de este principio el derecho administrativo puede evitar la aparición de conflictos de intereses	El principio de integridad en las contrataciones del estado es un mecanismo que busca evitar la corrupción y los conflictos de intereses, y promover una buena administración. Se basa en la coherencia entre los valores,	Al respecto, cabe señalar que el principio de integridad en la ley de contrataciones del Estado y su reglamento, cumple un rol importante en la etapa de actos preparatorios, etapa de selección y ejecución contractual de los	Los entrevistados coincidieron que la ley de contrataciones del Estado y su reglamento, presentan avances importantes en la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas, sin embargo existen aun

personal clave vulnere el principio de integridad.	¿cuáles son los principales factores de riesgo de su vulneración? ¿Qué sugiere?	luchar contra los casos de corrupción y, al fin y al cabo, favorecer la buena administración en la gestión de la contratación pública. Sin embargo, aún existen vacíos o deficiencias en la Ley de Contrataciones del Estado, que requieren ser modificados, a fin de regular la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación la misma que debe estar guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, como es el caso de la acreditación de la experiencia del personal por el mismo postor. factores de riesgo de su vulneración: •El incumplimiento de la ley •La corrupción •El cumplimiento de los objetivos de las entidades públicas •la calidad de vida de los ciudadanos •Deficiente administración de los contratos	principios y normas que guían a los empleados públicos y sus actuaciones. Para fomentar y garantizar la integridad en las contrataciones del estado, se debe implementar en la norma de contrataciones del estado diferentes mecanismos, que de regular la conducta de los partícipes y que les permita actuar con: Transparencia, Buena gestión, Prevención de malas conductas y conflictos de intereses, Control y rendición de cuentas.	procesos de selección, sin embargo, aún existen vacíos legales en la presente norma que se deben implementar en función al principio de integridad, a fin de regular la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación, por lo que se sugiere que estas modificaciones busque evitar la corrupción y fomente ejes: Transparencia, honestidad y veracidad.	elementos que requieren ser modificados, a fin de regular la conducta de los partícipes en cualquier etapa del proceso de contratación la misma que debe estar guiada por la honestidad y veracidad, evitando cualquier práctica indebida, como es el caso de la acreditación de la experiencia del personal por el mismo postor.
	6. En su opinión, ¿Es idóneo el mecanismo de control posterior para corroborar la información que acredita la experiencia del personal clave en los procesos de selección? ¿Qué sugiere?	El procedimiento de control posterior consiste en verificar de forma reservada la autenticidad de los documentos, Información y/o declaraciones presentadas en la oferta del postor ganador de la buena pro. Para corroborar la entidad veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal expedidos por el mismo postor, no es idóneo, ya que consiste en consultar al adjudicatario sobre la veracidad de los documentos, expedido por el mismo, es decir; se convierten en juez y parte, por lo que deben exigirse otros mecanismos	La fiscalización posterior se efectuará a las declaraciones, información o documentación contenida en la oferta presentada por el postor ganador de la buena pro, una vez que este acto haya quedado consentido o administrativamente firme. De encontrar falsedad o fraude de algún documento, información o documentación que forma parte de algún procedimiento, se resuelve el contrato, acción de ponerle fin cuando una de las partes no cumple con las obligaciones que le corresponden.	La fiscalización posterior es un procedimiento administrativo que verifica la veracidad de los documentos y la información presentada por el contratista o postor ganador de una buena pro. Este procedimiento se realiza en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado, también conocida como Ley N° 30225. La fiscalización posterior incluye: •Revisar la documentación presentada por el postor ganador •Cruzar la información con personas naturales o jurídicas para corroborar su veracidad •se elaborar un informe de cierre con	En relación los entrevistados señalaron que el mecanismo de control posterior para corroborar la veracidad de los documentos que acreditan la experiencia del personal expedidos por el mismo postor, en el caso de adjudicarse la buena pro, no es idóneo, ya que consiste en consultar al adjudicatario sobre la veracidad de los documentos, expedido por el mismo, es decir; se convierten en juez y parte, por lo que deben exigirse otros documentos adicionales o en su defecto estructurar un banco de datos de libe acceso para su corroboración.

		adicionales para tener la certeza de la veracidad de estos actuados: Estructurar un banco de datos de libre acceso para su corroboración, Las bases de datos modernas ofrecen fuertes medidas de seguridad para proteger la información sensible. Permiten a los usuarios acceder a la información confidencial.	Por lo que al realizar un control posterior de constancias o Certificados expedidos por el mismo postor significaría que este mismo daría certeza de sus mismos documentos presentados, pues nadie puede ser Juez y parte, es decir nadie puede ser Juez de su propia causa. Por lo que deben exigirse otros documentos adicionales o en su defecto estructurar un banco de datos de libre acceso para su corroboración.	los resultados de las actividades realizadas, de encontrar falsedad de algún documento, información o documentación, se resuelve el contrato. El mecanismo de control posterior para corroborar la información acreditada por el mismo postor, no sería el idóneo, ya que la entidad al realizar este control posterior este daría certeza de sus mismos documentos presentados. Por lo que se sugiere que al realizar un control posterior en estos casos se debe exigir al postor ganador de la buena pro presentar otros documentos adiciones que corrobore veracidad de aquellas constancias o certificados o estructurar un banco de datos de libre acceso para su corroboración.	
	7. En su opinión, ¿Qué otros factores deben tomarse en cuenta para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas? ¿Qué propone?	•Anular elementos normativos que favorecen que los postores sean juez y parte, específicamente en la calificación de la experiencia del personal clave. •Se pueden incluir cláusulas que impongan el deber de abstenerse de participar en situaciones de conflicto de interés. •Se debe comunicar a la mayor brevedad posible cualquier irregularidad o conflicto de interés. •Efectuarse las modificaciones correspondientes al Reglamento de la ley 30225 y normas conexas para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas.	El principio de integridad es un conjunto de valores y normas que guían la actuación de las personas y las entidades para evitar conflictos de intereses y el abuso de poder, por lo que se tienen que tomar en cuenta ciertos factores para asegurar la aplicación de este en las contrataciones públicas: Uso de aplicativos que corroboren la información Mejoras normativas en la ley 30225 y su reglamento incremento de sanciones a proveedores Denuncias a malos proveedores. Por lo que es necesario quitar elementos normativos que favorecen a postores que sean juez y parte, en	Actuar con integridad tiene que ver con entender, aceptar, y escoger vivir conforme con principios éticos y morales, incluyendo la honestidad, la rectitud, y la decencia. Una persona con integridad va a demostrar consistentemente que tiene buen carácter libre de corrupción e hipocresía, por lo que se deben tener en cuenta ciertos factores para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas: Uso de aplicativos que corroboren la información Mejoras normativas en la ley 30225 y su reglamento incremento de sanciones a proveedores Denuncias a malos proveedores.	Los entrevistados respondieron que, es necesario eliminar los elementos normativos que favorecen que los postores sean juez y parte, en el proceso de la contratación pública, específicamente en la calificación de la experiencia del personal clave, la misma que en la mayoría de casos es acreditada con documentos simples por los mismos postores, contraviniendo el principio de integridad y viciando los procesos de control posterior, los que deviene en una mala selección del postor adjudicatario y por consiguiente en riesgo el logro de los objetivos propuestos. Por lo que debe efectuarse las modificaciones correspondientes al Reglamento

			el proceso de la contratación, particularmente en la calificación de la experiencia del personal clave, ya que contraviene el principio de integridad y viciando los procesos de control posterior, trayendo como consecuencia una mala elección del proveedor y como consecuente no contribuir a las metas de una institución. Por lo que debe realizarse las modificaciones correspondientes al Reglamento de la ley 30225.	Siendo necesario quitar elementos normativos que favorecen a postores que sean juez y parte, en el proceso de la contratación, particularmente en la calificación de la experiencia del personal clave, ya que contraviene el principio de integridad y viciando los procesos de control posterior, trayendo como consecuencia una mala elección del proveedor y como consecuente no contribuir a las metas de una institución. Por lo que debe realizarse las modificaciones correspondientes al Reglamento de la ley 30225.	de la ley 30225 y normas conexas.

Anexo 5: Ficha de análisis documental

Institución	UGEL CHICLAYO
Ubicación	Av.
Área	Abastecimientos
Analista	Lirian Melissa Pintado Torres
Documentos materia de análisis	

1. Ley de Contrataciones del Estado N° 30225
2. Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (Decreto Supremo N° 344-2018-EF)
3. Directiva N° 01-2019-OSCE/CD.
4. Expediente contratación Adjudicación simplificada N° 01-2021-UGEL CHICLAYO.
5. Expediente contratación Adjudicación simplificada N° 05-2021-UGEL CHICLAYO.
6. Expediente contratación Adjudicación simplificada N° 01-2022-UGEL CHICLAYO.

Anexo 6: Ficha de análisis observacional.

Institución	UGEL CHICLAYO
Ubicación	Av.
Área	Abastecimientos
Analista	Lirian Melissa Pintado Torres
Información materia de observación.	
PORTAL BUSQUEDA DE PROCESOS DE SELECCIÓN DEL OSCE. 1. Adjudicación simplificada N° 01-2021-UGEL CHICLAYO. 2. Adjudicación simplificada N° 05-2021-UGEL CHICLAYO. 3. Adjudicación simplificada N° 01-2022-UGEL CHICLAYO.	

Anexo 7: Cartas de compromiso

CARTA DE COMPROMISO.

Chiclayo, ……de noviembre del 2024

Yo,……..,
identificado con DNI N° ……., especialista y/o Jefe del área de ……de la UGELChiclayo, por intermedio de la presente me comprometo a colaborar con la investigación denominada : “La autoacreditación de experiencia y el principio de integridad en las contrataciones públicas en la UGEL CHICLAYO 2021- 2022”, desarrollada por la Lic. Lirian Melissa Pintado Torres, del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado Altagora de la Universidad Particular de Chiclayo, para optar el grado académico de Maestro con mención en Gestión Pública.

Incluye la validación de los instrumentos de recolección de datos, participación en la entrevista y brindando la información que se requiera a fin de garantizar el desarrollo del trabajo de investigación, cuyos resultados servirán para mejorar los procesos de adquisiciones de la Entidad.

Atentamente,

_____

Nombre y Apellidos
DNI:

Anexo 8: Ficha de validación de guía semiestructurada de entrevista.

FICHA DE VALIDACIÓN DE GUIA DE ENTREVISTA

Suficiencia (S)	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta
Relevancia (R)	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser considerado.
Coherencia (C)	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
Claridad y precisión (CP)	El ítem se comprende fácilmente, es claro para obtener la información requerida.
Redacción (Rd)	Si la ortografía es correcta y hace buen uso de la semántica y la sintaxis.

A =Los ítems son suficientes para medir el indicador. B=Los ítems miden algún aspecto del indicador
C =Los ítems no son suficientes para medir el indicador.

OBJETIVO ESPECIFICO	PREGUNTAS	CRITERIOS				
		S	R	C	CP	Rd
a) Analizar si la autoacreditación de experiencia de personal clave, debe estar regida por el principio de presunción de veracidad.	1. En su opinión, ¿Considera que es idóneo que el mismo postor acredite la experiencia del personal propuesto en su oferta en los procesos de selección? ¿Qué otros mecanismos se pueden usar? ¿Qué sugiere?					
	2. En su opinión, ¿es suficiente la aplicación del principio de presunción de veracidad en los procesos de selección o debe haber otros mecanismos adicionales para una buena selección de proveedores? ¿Qué sugiere?					
b) Determinar si la auto acreditación de personal clave influye en el resultado final de los procesos de selección en la UGEL Chiclayo.	3. En su opinión ¿Cuál es la importancia de realizar una correcta evaluación de la experiencia del personal clave en las contrataciones públicas? ¿Qué dificultades ha observado? ¿Qué sugiere?					
	4. En su opinión, ¿En los procesos de selección, que ha participado, qué tipo de dificultades observó en el desarrollo de la etapa de evaluación y calificación de la experiencia del personal clave? ¿Qué sugiere?					
c) Determinar si los mecanismos de control son idóneos para impedir que la autoacreditación de experiencia del personal clave vulnere el principio de integridad.	5. En su opinión, ¿Se cumple con el principio de integridad en los procesos de selección a cabalidad? ¿cuáles son los principales factores de riesgo de su vulneración? ¿Qué sugiere?					
	6. En su opinión, ¿Es idóneo el mecanismo de control posterior para corroborar la información que acredita la experiencia del personal clave en los procesos de selección? ¿Qué sugiere?					
	7. En su opinión, ¿Qué otros factores deben tomarse en cuenta para asegurar la aplicación del principio de integridad en las contrataciones públicas? ¿Qué propone?					

Chiclayo, …. de diciembre del 2024

_____
Nombre y Apellidos
DNI N°

Anexo 8: Carta de autorización de la UGEL Chiclayo

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UGEL CHICLAYO
DIRECCION - UGEL CHICLAYO

Firmado digitalmente por YAMPUFE REQUEJO CARLOS ALBERTO FIR 16692033 hard
Unidad: DIRECCION - UGEL CHICLAYO
Cargo: DIRECTOR(E) DE UGEL CHICLAYO
Fecha y hora de proceso:22/11/2024 - 10:33:31

Id seguridad: 18776795

Año del Bicentenario, de la cons.de nuestra Indep., y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

Chiclayo 22 noviembre 2024

OFICIO N° 006530-2024-GR.LAMB/GRED-UGEL.CHIC [515592359 - 1]

LIRIAN MELISSA PINTADO TORRES
LICENCIADA
Residencial Derrama Magisterial Mz.Ñ4 Lote 4, Lambayeque.Chiclayo

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: REG.N°515592359-0

Es grato dirigirme a ustes para expresar mi cordial saludo, asimismo en relación a la solicitud de la referencia, le informo, que es política de nuestra institución, brindar todo el apoyo a la persona que se encuentra desarrollando trabajos de investigación científica, cuyos resultados beneficien tanto a los investigadores como a la institución; por tal motivo **AUTORIZO** el permiso y facilidades para recojo de información mediante la aplicación de los instrumentos de investigación de la persona **LIRIAN MELISSA PINTADO TORRES, identificada con DNI Nº46691255**, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Particular de Chiclayo, para el desarrollo del trabajo de investigación, titulado "LA AUTOCREDITACIÓN DE EXPERIENCIA Y EL PRINCIPIO DE INTEGRIDAD EN LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS EN LA UGEL CHICLAYO 2021 - 2022".

Es propicia la ocasión para expresar la muestra de mi especial consideración y estima persona.

Atentamente.

Firmado digitalmente
CARLOS ALBERTO YAMPUFE REQUEJO
DIRECTOR(E) DE UGEL CHICLAYO
Fecha y hora de proceso: 22/11/2024 - 10:33:31

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/

VoBo electrónico de:
- AREA DE RECURSOS HUMANOS
  CELIA LUZ PERALTA LALOPU
  COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS
  19-11-2024 / 16:30:29

- OFICINA DE ADMINISTRACION
  JOSE LUIS ARRIOLA NAVARRETE
  JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN - UGEL CHICLAYO
  19-11-2024 / 16:59:23