



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Flores Santibañez, Luis Enrique Hansel (orcid.org/0000-0002-5580-9056)

ASESOR:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (ORCID: 0000-0001-6629-7802)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mi madre que ante toda adversidad siempre me ha apoyado a seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo en darme la oportunidad de obtener el grado de maestro en esta casa de estudios, así como a mis compañeros de trabajo que me ayudaron a seguir adelante en este proyecto.

El autor.

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUGO RICARDO PRADO LOPEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023", cuyo autor es FLORES SANTIBAÑEZ LUIS ENRIQUE HANSEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO RICARDO PRADO LOPEZ DNI: 43313069 ORCID: 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 23-07- 2023 05:11:19

Código documento Trilce: TRI - 0605163



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES SANTIBAÑEZ LUIS ENRIQUE HANSEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES SANTIBAÑEZ LUIS ENRIQUE HANSEL DNI: 48314440 ORCID: 0000-0002-5580-9056	Firmado electrónicamente por: EHFLORESF el 04-08- 2023 09:46:53

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización.....	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1. Variables y dimensiones.....	21
Tabla 2. Jueces expertos y su dictamen final	23
Tabla 3. Calificación de las dimensiones del estudio	23
Tabla 4. Confiabilidad de instrumento Procedimiento de selección.....	24
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento Gestión de la buena pro	25
Tabla 6. Resultados de la variable “Procedimiento de selección”.....	27
Tabla 7. Resultados de la variable “Gestión de la buena pro”	27
Tabla 8. Hipótesis para la normalidad	28
Tabla 9. Correlaciones entre variables.....	29
Tabla 10. Correlaciones entre Actuaciones preparatorias y Variable Gestión de la buena pro.....	30
Tabla 11. Correlaciones entre Dimensión Fase de selección y Variable Gestión de la buena pro.....	31
Tabla 12. Correlaciones entre Dimensión Ejecución contractual y Variable Gestión de la buena pro	32

Índice de figuras

Figura 1. Análisis causal de la deficiente gestión del proceso de contratación estatal.....	17
Figura 2. Diseño de investigación.....	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023. El diseño de la investigación es no experimental con alcance descriptivo correlacional, la metodología es cuantitativa y se recogieron datos mediante dos encuestas, una de 20 ítems y otra de 10 ítems, sobre una muestra no probabilística compuesta por 63 trabajadores de una entidad pública del sector exteriores. El procesamiento de los datos se hizo con el software SPSS V-25, aplicándose una prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach y una prueba de correlación de r de Pearson.

Se concluyó que los procedimientos de selección se encuentran relacionadas directa y significativamente con la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores. Esto está sustentado por la correlación positiva alta entre la variable 1 la variable 2 con un coeficiente de correlación (r) 0.911 con nivel de significancia bilateral de 0.01. Por lo que se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alterna.

Palabras clave: procedimiento de selección, gestión de la buena pro, actuaciones preparatorias, fase de selección, ejecución contractual.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the selection procedure and the management of the good pro in the workers of a public entity in the foreign sector, 2023. The research design is non-experimental with a correlational descriptive scope, the methodology is quantitative and data were collected through two surveys, one with 20 items and the other with 10 items, on a non-probabilistic sample made up of 63 workers from a public entity in the foreign sector. The data processing was done with the SPSS V-25 software, applying a Cronbach's alpha reliability test and a Pearson's r correlation test.

It was concluded that the selection procedures are directly and significantly related to the management of the good pro in the workers of a public entity in the foreign sector. This is supported by the high positive correlation between variable 1 and variable 2 with a correlation coefficient (r) 0.911 with a bilateral significance level of 0.01. Therefore, the null hypothesis has been rejected and the alternative hypothesis has been accepted.

Keywords: selection procedure, management of the good pro, preparatory actions, selection phase, contractual execution.

I. INTRODUCCIÓN

Las compras privadas y públicas a nivel mundial son un reto de gestión logística y de transporte. Cuanto mayor es el volumen pareciera que lo crítico es el transporte y no la organización logística, pero cuando miramos las compras a nivel micro, en los negocios pequeño y las entidades públicas pequeñas saltan a la vista los defectos logísticos y organizativos de los procesos de abastecimiento.

En EE. UU., Europa y los países desarrollados de Asia, las compras estatales son estandarizadas y se nutren de proveedores con la suficiente capacidad de cumplir sus compromisos adquiridos, pero en los países menos desarrollados, con limitados niveles de desarrollo productivo y comercial, los proveedores son también en buena cantidad deficientes. Esto representa para el sector público una gran dificultad en las acciones que implican las adquisiciones y contrataciones, pues no es posible que solo se guíe por la buena fe del contratante, sino que debe implementar mecanismos para prevenir los posibles problemas de fraude o incumplimiento.

Una solución ha sido los sistemas integrados de compras que suelen funcionar muy bien en algunos ministerios de muchos países que pueden adquirir lotes importantes de productos o servicios, pero en las dependencias más pequeñas y con necesidades más específicas eso es casi imposible. Por lo que el marco normativo prevé modalidades y procedimientos que procuren el adecuado (eficiente, transparente y honesto) proceso de las adquisiciones públicas.

En la dependencia estatal que se plantea estudiar el procedimiento de selección, se notaron algunas características interesantes que merecen ser estudiadas, como que los procesos no siempre culminan con éxito, como que hay un velo de desconocimiento en los postores de los procesos sobre el procedimiento y las condiciones para su participación, o como la diferente y performance de los distintos funcionarios que participan del procedimiento.

Estas situaciones ya han sido identificadas por el OSCE, que los presenta como posibles problemas en el desarrollo de una contratación pública:

- La deficiente o insuficiente información y respuesta de la entidad.
- Deficiencias y/o errores en la definición del requerimiento
- Información contradictoria e incongruente en las diferentes partes del requerimiento.
- Deficiencias y/o errores durante la Indagación de Mercado.
- Mala conformación del Comité de Selección.
- Deficiente manejo normativo y documentario.

Todo esto confunde, desalienta y aleja a los proveedores, genera mala reputación del sistema público, incrementa la desconfianza de la ciudadanía y perjudica la adecuada disposición de los servicios públicos.

Teniendo en cuenta con los aspectos que hemos señalado, y en correspondencia con la Línea de Investigación Reforma y Modernización del Estado, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023? Y como problemas secundarios:

- ¿Cuál es la relación entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023?

Se ha planteado como objetivo general de investigación: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

- Determinar la relación entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

- Determinar la relación entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.
- Determinar la relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

El desarrollo de la investigación gira en torno a la comprobación de las hipótesis que motivan la búsqueda de conocimientos a partir de metodologías científicas. Así como hipótesis general se ha planteado: Existe una relación directa y significativa entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023. Y, en el desarrollo de este marco explicativo se han planteado como hipótesis específicas:

- Existe una relación directa y significativa entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

La investigación es importante teóricamente porque se adentra en el estudio de la norma de contrataciones y su aplicación en la realidad, y analiza cuales pueden ser los motivos para que por fuera de ésta estén desarrollando de manera errónea los procedimientos de selección. Así mismo, se investiga sobre las competencias profesionales de los trabajadores, pues son ellos quienes debe conocerla y aplicarla, para lo cual demandan un grado de pericia y formación

Metodológicamente, al emplear un método basado en el rigor científico, los conocimientos que se adquieran en la investigación serán de utilidad de otras investigaciones.

Como justificación práctica, la presente investigación pone en el foco de atención un elemento que normalmente es descuidado por los investigadores de los procesos de abastecimiento en el sector público, y es que los procedimientos específicos son

lo que determinan cómo se definirán los procesos de compra en cualquier institución del estado. Omitiendo el factor corrupción, la negligencia y la falta de capacidades son otros de los dos grandes problemas que adolece la administración pública. De ahí que el aporte de la investigación es relevante, pues busca identificar cómo esos pequeños detalles procedimentales, muchas veces obviados por su sencillez pueden afectar los procesos de selección.

II. MARCO TEÓRICO

El desarrollo del marco teórico se realiza a través de la revisión de los antecedentes, la exposición de los enfoques teóricos y la definición conceptual de las variables de estudio. Las investigaciones antecedentes permiten tener un marco de referencia sobre cómo se presenta el objeto de estudio en otros contextos de la realidad, que pueden tener características similares con la realidad que se investiga en el presente trabajo.

La literatura a ser consultada no ha podido ser muy extensa debido a que el tema de las compras estatales está mayormente enfocado en la prevención de delitos por parte de las autoridades y funcionarios, lo que es coherente con los múltiples casos de corrupción en entidades públicas que se ha visto en nuestro país y el continente en los últimos años, pero esa no debe ser la única mirada sobre todo lo que implica reconocer las necesidades de las entidades públicas y las formas cómo se ejecutan los procesos y procedimientos para identificar proveedores y adquirir o contratar lo que las distintas áreas de la entidad necesiten. En la literatura que se presenta se ha enfatizado los aspectos tanto técnicos como normativos de los procedimientos de selección de compras y contrataciones, entendidos como un proceso que puede ser bien o mal gestionado.

En Argentina, la organización Poder Ciudadano (2023) publicó un trabajo de investigación sobre la integridad de los servidores públicos en las acciones de lucha en contra de actos de corrupción que pudieran darse en los procesos para la contratación que realizan las entidades públicas, encontrando que además del riesgo de la corrupción está el riesgo de la ineficiencia, por lo cual recomienda: Normalizar, actualizar y simplificar la normativa sobre contrataciones públicas; Mejorar la forma de definir y publicar los planes de compras y contrataciones anuales; Mejorar las capacidades de carácter administrativo a fin de reducir riesgos de corrupción, entre otros.

En Chile, Marquez (2021) investigó sobre los sistemas de compras públicas, encontrando que eran las autoridades de turno las que por desconocimiento o desidia perjudicaban los sistemas articulados de compras, pues en muchas instituciones no se reconocía el valor de la compra pública como un proceso estratégico capaz de generar desarrollo.

En el Perú, al estudiar los factores que limitan la ejecución de cualquiera de los procedimientos para la selección en las contrataciones que realizó un gobierno local, Salazar (2022) encontró que la principal limitante para la ejecución de los procedimientos dedicados a la selección en las contrataciones es el recurso humano, ya sea por desconocimiento de la ley y los procedimientos, o porque inusualmente ocasionan retrasos en los procesos de contratación o defectos en su ejecución.

En una investigación sobre el ejercicio de la potestad que tienen los órganos o unidades encargadas de las contrataciones y su actuación en la formulación de las bases administrativas para las adjudicaciones simplificadas de bienes, Rosado (2021) encuentra que al ser mal empleadas limitan la oportunidad para que concurren y compitan libremente los participantes en los procedimientos seleccionadores, limitando así el acceso a mejores ofertas. Por lo que recomienda que se debe disponer de una regulación interna para todos los actos preparatorios y así mejorar los sustentos para la formulación de las bases en los procedimientos de selección.

Así mismo, Villogas (2020) investiga sobre el valor denominado referencial y su relación los procesos de selección en los que se realizan las adquisiciones y contrataciones, sobre las cuales la experticia de los funcionarios públicos llega a ser altamente importante en el éxito del proceso o su fracaso, pues en las etapas de integración de las bases y la absolución de observaciones su experiencia previa es muy significativa. Este es un aspecto recurrente en muchos trabajos de investigación que observan la actuación de los servidores públicos en sus diversas funciones, pero aquí tiene particular relevancia porque algunas de las acciones de los procesos de selección demandan emitir opinión técnica que tiene repercusiones contractuales o que pueden limitar los derechos de los administrados (concurantes de un proceso).

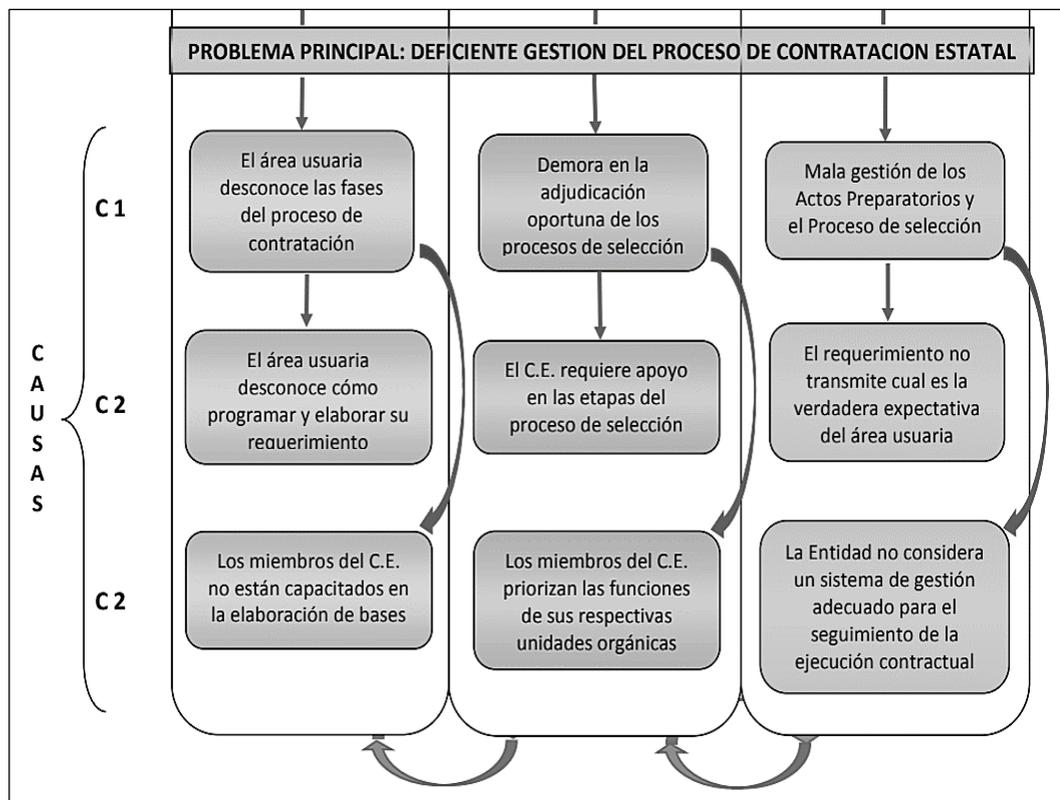
Y desde una perspectiva teórica Retamozo (2018) analiza los procedimientos de selección en la Ley N.º 30225, Ley de contrataciones del estado, tras examinar las incidencias que implica la implementación de la norma en las unidades de compras en las entidades públicas, concluye en que uno de los perjuicios de la cancelación del procedimiento de selección es que se hace imposible convocar el mismo objeto contractual en el mismo periodo de un ejercicio presupuestal, algo que puede suceder por la impericia de los funcionarios encargados de dicho proceso. Siguiendo a este autor, vemos que los procedimientos de compras se realizan con el objetivo de atender el interés general, es decir la oportuna disposición de los recursos que

demandan las entidades públicas tienen repercusiones que van más allá de la insatisfacción de sus trabajadores, sino que implica un grado de responsabilidad y carga ética mayor, ante la cual debe implementarse mecanismos para evitar los retrasos y más aún las anulaciones de cualquier proceso de selección de adquisiciones o contrataciones.

Domínguez y Duran (2015) al analizar el proceso de contratación estatal como parte del sistema de abastecimiento público encuentran que existe una deficiente gestión causada por el desconocimiento que tienen las áreas usuarias sobre dicho proceso, por la poca capacitación del personal que asume estas responsabilidades, por una sobre carga administrativa que la hace lenta y por la mala identificación de los requerimientos de acuerdo con las necesidades de las áreas usuarias. A continuación, observamos el modelo de árbol de causas:

Figura 1

Análisis causal de la deficiente gestión del proceso de contratación estatal



Nota: Se aprecia en la Figura 1 que el problema de la deficiente gestión sobre los procesos para la contratación a cargo de entidades del estado es multicausal, predominando los aspectos de desconocimiento por parte de los trabajadores y trabas burocráticas en la entidad.

Según el SEACE, el proceso de selección viene a ser una de las fases dentro del proceso de contratación, que puede tener tres fases: Una de programación y actos preparatorios, otra de selección, que contempla ocho etapas, como veremos más adelante; y otra de ejecución contractual, que inicia con la celebración del contrato y culmina con la conformidad y pago respectivo. Además, en cuanto a los tipos de procedimientos de selección, el artículo 21 de la Ley de Contrataciones del Estado, indica que, para la contratación de bienes, servicios o consultorías (u obras), la entidad debe realizar, los siguientes procedimientos de selección: Licitación pública; Concurso público; Adjudicación simplificada; Subasta inversa electrónica; Selección de consultores individuales; Comparación de precios; y, Contratación directa. Con ello, SEACE predefine la estructura y la organización de todo lo relacionado a las compras públicas, así como también establece los parámetros y los procedimientos para su aplicación. Como parte de su labor, esta entidad también divulga y brinda oportunidades de capacitación para los servidores públicos.

Como explica Retamozo (2018), es necesario entender que en la relación proveedor – estado, hay un encuentro de intereses, los privados buscan salvaguardar sus intereses particulares y en el transcurso del proceso llegan a tener intereses en común, ajenos al interés público, siendo responsabilidad de la parte pública salvaguardar el correcto desenvolvimiento del proceso de selección, contratación y cumplimiento del bien, servicio u obra contratada. Es imprescindible que las entidades públicas tomen medidas para que se salvaguarde los intereses de la entidad, la correcta aplicación de la norma y el correcto desarrollo del proceso. Los profesionales que participan de los comités de selección asumen la responsabilidad de concluir el proceso, independientemente de su resultado, con imparcialidad, transparencia y suficiencia. Lo dicho por este autor provoca preguntas tales como si los funcionarios que dirigen las entidades públicas valoran esta relación contrapuesta, si los trabajadores de las entidades públicas tienen las competencias y capacidades para lidiar con los intereses privados, tanto para no afectarlos como para no dejar que afecten a su propia entidad, y si es que las instituciones estatales toman medidas de

control y supervisión sobre los posibles casos de conflicto de intereses entre sus trabajadores y los proveedores.

De acuerdo con la norma, el proceso es dinámico y posibilita que los concursantes, es decir las partes interesadas en hacerse del contrato en cuestión, puedan proponer adecuaciones al objeto de contratación o impugnar algunas de las etapas del proceso, ese poder debe ser contrapesado con la suficiente capacidad técnica de los miembros que integran los comités de selección y la vigilancia de los órganos de control interno (Morante, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Teniendo en cuenta su tipo, esta investigación es básica, se basa en la metodología cuantitativa para formulación y contrastación de hipótesis a partir de la evidencia empírica que se recoge con el instrumento de investigación. Se aplicarán encuestas para identificar los aspectos relevantes en el objeto de estudio, para luego sistematizar la información y analizarla estadísticamente, de acuerdo con lo que propone Hernández, et. al. (2014).

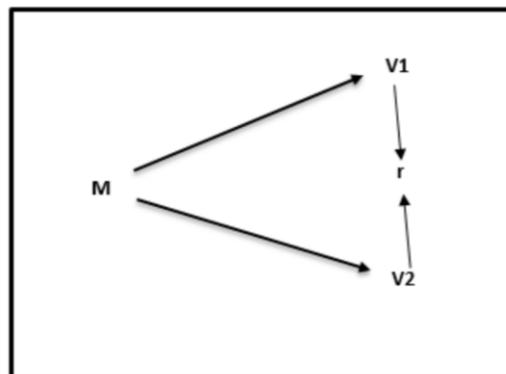
Diseño de investigación

Según su diseño, la investigación es simple correlacional, no se realiza experimento y por su temporalidad es transversal. Ninguna de las variables de estudio es manipulada durante la observación, se aprecian en su forma natural al verificarlas en el trabajo de campo.

El diseño de esta investigación se puede expresar en el esquema lógico:

Figura 2

Diseño de investigación



Donde:

M. Muestra de estudio

V1: **Procedimiento de selección**

V2: **Gestión de la buena pro**

r : Relación directa que hay entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Procedimiento de selección

El procedimiento de selección es de carácter administrativo especial y consta de varios actos administrativos en lo que se realizan actuaciones preparatorias, se desarrolla una fase de selección de una persona ya sea natural o de tipo jurídica con capacidad de contratar con las entidades del Estado para la compra de algún tipo de bienes, la contratación de algún tipo de servicios o la ejecución de obras diversas. (Retamozo, 2018).

Variable 2: Gestión de la buena pro

De acuerdo con el SEACE, y con base en el DECRETO SUPREMO N° 344-2018-EF, la buena pro es la culminación de ocho momentos, su gestión debe garantizar la accesibilidad de los concursantes, la pertinencia de todas actuaciones de la entidad convocante, la suficiencia de los profesionales que participan de los comités, y la imparcialidad de todas las actuaciones y decisiones durante las actuaciones preparatorias, la fase de selección y la ejecución contractual.

Tabla 1

Variables y dimensiones

Variables	Dimensiones
Procedimiento de selección	Actuaciones preparatorias Fase de selección Ejecución contractual

Gestión de la buena pro	Accesibilidad
	Pertinencia
	Suficiencia
	Imparcialidad

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Para realizar este trabajo de investigación se hizo referencia a la población como el grupo de individuos o colectivo que tienen en común algunas características similares, observables y medibles (Tamayo, 2012), está conformada por los 84 funcionarios que laboran en las unidades usuarias de una sede de la entidad pública del sector exteriores.

Muestra.

La investigación se trabajó a partir de una población seleccionada para una muestra no calculada de manera probabilística, es decir la elección de los informantes fue a criterio del investigador (por conveniencia), buscando que estos cumplan con las características que la investigación demandaba (Tamayo, 2012). Para este estudio, se consideraron 63 funcionarios que se ajustaban a los requisitos siguientes:

- Criterio de inclusión: Todo trabajador de la sede del sector exteriores con una antigüedad mayor a un año y que haya participado en al menos un procedimiento de selección.
- Criterio de exclusión: Trabajador que no haya participado de al menos un procedimiento de selección.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Como técnica elegida se utilizaron las encuestas, que permitieron recoger datos empíricos con objetividad de los individuos que son actores en el objeto de estudio (Hernández, et. al., 2014).

Instrumentos

Se aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable. El primero relacionado a los procedimientos de selección que consta de 20 preguntas, y otro relacionado a la gestión de la buena pro con 10 preguntas. Se definió respuestas según la siguiente versión de la escala de Likert:

Siempre = 5

Casi siempre = 4

A veces = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

Validez

Ambos instrumentos se sometieron a la validación por expertos imparciales que no formaron parte del proceso de investigación. Se contó con un instrumento (cuadro de validación) en el que los expertos valoraron los ítems de todas las dimensiones. Un validador ostenta el grado de doctor y dos validadores ostentan el grado de maestría en investigación y/o en gestión pública.

Tabla 2

Jueces expertos y su dictamen final

N°	Jueves expertos	Grado académico	Dictamen
1	Juez experto 1	Doctor	Aplicable
2	Juez experto 2	Magister	Aplicable
3	Juez experto 3	Magister	Aplicable

Tabla 3*Calificación de las dimensiones del estudio*

Dimensiones	1° experto			2° experto			3° experto		
	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Actuaciones preparatorias	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Fase de selección	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ejecución contractual	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Accesibilidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Suficiencia	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Imparcialidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nota: Según el dictamen de los jueces, todas las dimensiones lograron Alto nivel, cuya escala de valoración es 4.

Confiabilidad

Cumpliendo con los objetivos del estudio, se realizó la prueba estadística para determinar la confiabilidad usando el software SPSS V-25. Siguiendo a Hernández, et. al (2014), así se pudo determinar la consistencia interna y nivel de confianza del instrumento. Se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach a una muestra piloto de 6 encuestas, en esta prueba el baremo debe oscilar entre 0 y 1, y si el valor es 0,8 o superior, se considera altamente fiable.

Tabla 4*Confiabilidad de instrumento Procedimiento de selección*

Dimensiones	Número de ítems	Coef. A. de Cronbach
Actuaciones preparatorias	7	,874
Fase de selección	9	,933
Ejecución contractual	4	,805
Total	20	,956

Nota: El instrumento de la Variable 1 Procedimiento de selección se aplicó a 6 funcionarios pertenecientes al sector exteriores, y se obtuvo como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.956. Siguiendo a George, D & Mallery, P. (2021), este es un buen resultado de acuerdo con la prueba A. de Cronbach, así el instrumento fue considerado fiable para el desarrollo de la aplicación del instrumento.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento Gestión de la buena pro

Dimensiones	Número de ítems	Coef. A. de Cronbach
Accesibilidad	2	,828
Pertinencia	3	,903
Suficiencia	3	,677
Imparcialidad	2	,899
Total	10	,920

Nota: El instrumento de la Variable 2 Gestión de la buena pro se pudo aplicar en 6 funcionarios del sector exteriores, y se pudo obtener el resultado de un coeficiente de confiabilidad de 0.920. Siguiendo a George, D & Mallery, P. (2021), este es un buen resultado de acuerdo con la prueba A. de Cronbach, así el instrumento fue considerado fiable para el desarrollo de la aplicación del instrumento.

3.5 Procedimientos

Se ha contactado con los encuestados previamente y se ha concertado la aplicación del cuestionario, que es de desarrollo individual. Luego de realizado el recojo de la información de campo, se analizó mediante el software SPSS V-25, así mismo el software Excel de Microsoft sirvió para la sistematización de la información obtenida.

3.6 Método de análisis de datos

Se ha realizado el análisis a nivel estadístico a partir de los datos cuantitativos considerados como una manera de representación de elementos de la realidad que pueden ser interpretados en un determinado contexto (Hernández et al., 2014).

Primero se hizo análisis descriptivo, usando tablas y gráficos con frecuencias y porcentajes, según los objetivos de la investigación.

Seguido se procedió al análisis de tipo inferencial, buscando expresar en las tablas los parámetros de cumplimiento de las hipótesis según la prueba de r de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

Se ha empleado el sistema de referencias APA para respetar los derechos de los autores utilizados en esta investigación y así evitar el plagio involuntario. También se ha respetado el anonimato de los encuestados, quienes fueron debidamente informados de los fines puramente académicos de toda la información que pueda ser obtenida.

Durante todo el proceso investigativo se ha tenido cuidado en respetar los aspectos éticos:

- Consentimiento informado, empleando el respectivo formato de aceptación de los informantes en las entrevistas.
- Originalidad, mediante la corroboración de la similitud empleando el

software Turnitin.

- Credibilidad: en base a la opinión imparcial de los jueces expertos que validaron el instrumento de recolección de datos.

IV. RESULTADOS

Resultados de tipo descriptivo.

Según los datos que arrojaron las 63 encuestas se sistematizó y analizó con el software SPSS V-23 y el software Excel de Microsoft como herramienta de apoyo para presentar los datos luego de su procesamiento.

Tabla 6

Resultados de la variable "Procedimiento de selección"

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	41-81	21	33,3
Nivel medio	82-93	23	36,5
Nivel alto	94-100	19	30,2
Total		63	100,0

Nota: Como se observa, en el 30,2% (19) de los informantes la variable de estudio Procedimiento de selección logra un nivel alto y en el 36,5% (23) logra un nivel medio, así, se puede decir que este aspecto es percibido como relevante para explicar las deficiencias en los procedimientos de selección desde la perspectiva de los trabajadores de una sede del sector exteriores.

Tabla 7

Resultados de la variable "Gestión de la buena pro"

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	20-38	19	30,2
Nivel medio	39-48	26	41,3
Nivel alto	49-50	18	28,6
Total		63	100,0

Nota: Como vemos, en el 28,6% (18) de los encuestados la variable de estudio Gestión de la buena pro logra un nivel alto y en el 41,3% (26) logra un nivel medio, así es posible decir que este aspecto es percibido como relevante para expresar los problemas en la gestión de la buena pro, es decir se reconocen problemas en torno a la suscripción de los contratos que esta entidad realiza, así como a su ejecución.

Resultados de tipo inferencial.

Tabla 8

Hipótesis para la normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Procedimiento de selección	,118	63	,028
Gestión de la buena pro	,138	63	,005

Nota: De acuerdo con la Tabla 8, siendo una muestra de 63 encuestas, corresponde utilizar la prueba de Kolmogorov Smirnov, obteniéndose que las variables siguen una distribución normal ya que el p-valor $> \alpha$ (0,05), por lo cual se debe emplear la prueba de **Pearson** para medir la correlación entre las variables.

Prueba de hipótesis

La regla de decisión que rige la prueba de hipótesis es:

- Cuando el valor $P < 0,05$, se debe rechazar H_0
- Cuando el valor $P \geq 0,05$, no se debe rechazar H_0

Hipótesis general

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública

del sector exteriores, 2023.

H0: No existe una relación directa y significativa entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Tabla 9

Correlaciones entre variables

		V1 Procedimiento de selección	V2 Gestión de la buena pro
V1 Procedimiento de selección	Correl. de Pearson	1	,911**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
V2 Gestión de la buena pro	Correl. de Pearson	,911**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Nota: Tomando en cuenta que se obtuvo el valor 0,911 (correlación r de Pearson), podemos decir que se halló una correlación positiva y alta entre ambas variables, y al haber obtenido un valor $P < 0,05$ se debe rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Por ese motivo, aceptamos la hipótesis de la investigación según la cual existe una relación directa y significativa entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa y significativa entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

H0: Existe una relación directa y significativa entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Tabla 10

Correlaciones entre Actuaciones preparatorias y Variable Gestión de la buena pro

		D1 Actuaciones preparatorias	V2 Gestión de la buena pro
D1 Actuaciones preparatorias	Correl. de Pearson	1	,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
V2 Gestión de la buena pro	Correl. de Pearson	,826**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Nota: Como se observa en la tabla 10, el valor 0,826 (correlación r de Pearson) se encuentra una correlación positiva y alta entre la dimensión 1 y la variable 2, y al haber obtenido un valor $P < 0,05$ se debe rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1). En ese sentido, aceptamos la primera hipótesis específica de la investigación según la cual existe una relación directa y significativa entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación directa y significativa entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

H0: Existe una relación directa y significativa entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Tabla 11

Correlaciones entre Dimensión Fase de selección y Variable Gestión de la buena pro

		D2 Fase de selección	V2 Gestión de la buena pro
D2 Fase de selección	Correl. de Pearson	1	,876**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
V2 Gestión de la buena pro	Correl. de Pearson	,876**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Nota: Habiéndose hallado el valor 0,876 (correlación r de Pearson), es posible decir que se encuentra una correlación positiva y alta entre la dimensión 2 y la variable 2, y al haber obtenido un valor $P < 0,05$ se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Según estos valores debemos aceptar la segunda hipótesis específica de la investigación según la cual existe una relación directa y significativa entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación directa y significativa entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

H0: Existe una relación directa y significativa entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Tabla 12

Correlaciones entre Dimensión Ejecución contractual y Variable Gestión de la buena pro

		D3 Ejecución contractual	V2 Gestión de la buena pro
D3 Ejecución contractual	Correl. de Pearson	1	,837**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
V2 Gestión de la buena pro	Correl. de Pearson	,837**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

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

Nota: Al obtener el valor 0,837 (correlación r de Pearson) se encuentra una correlación positiva y alta entre la dimensión 3 y la variable 2, y al haber obtenido un valor $P < 0,05$ se debe rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Por ello es que aceptamos la tercera hipótesis específica de la investigación según la cual existe una relación directa y significativa entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

V. DISCUSIÓN

Un primero punto sobre el que se debe discutir al estudiar los procedimientos de selección y la gestión de la buena pro es sobre el entendimiento de lo que significa la relación entre la entidad como contratante y la persona natural o la persona jurídica como proveedores, tal como explica Retamozo (2018), se debe entender la existencia de un encuentro de intereses en la relación proveedor – estado, en el cual puede haber una asimetría de intereses legítimos, pues los privados buscaran salvaguardar sus intereses particulares y las entidades públicas los suyos. Ello implica que en el transcurso del proceso puede haber una aglutinación de intereses en común por el lado de los concursantes de los procesos seleccionadores, y de naturaleza ajena al interés público. Por ello, es la entidad pública la responsable del correcto desenvolvimiento del proceso de selección, contratación y cumplimiento de las condiciones del contrato, sea cual fuere el bien, servicio u obra contratada. No puede obviarse los aspectos éticos en esta discusión. Los servidores públicos deben responder a un mandato imperativo de imparcialidad y transparencia en todos sus actos y funciones, así también las instituciones deben implementar sistemas de control sobre el actuar ético de sus funcionarios, respondiendo al mismo imperativo (Guzmán, 2011).

Resulta fundamental para las entidades públicas observar las medidas de salvaguarda de sus intereses, con arreglo a la norma y con el debido tratamiento técnico administrativo en todo el desarrollo del proceso. Por ello es por lo que, resulta tan problemático que en las entidades públicas no se desarrolle una masa crítica capaz de llevar solventemente los procesos de selección y su correcta conclusión. Pero, el problema no es exclusivo de nuestro país, la organización argentina Poder Ciudadano (2023) encontró también que sumado al riesgo de la corrupción es latente el riesgo de la ineficiencia al aplicar la normativa sobre contrataciones públicas, en los aspectos relativos a su programación y su aplicación técnica.

Inciden en el factor del recurso humano los trabajos de investigación de Salazar (2022) y Rosado (2021), el primero señala que la principal limitante para la implementación de los procedimientos de selección en cualquier tipo de

contratación es el recurso humano, ya sea por desconocimiento de la ley y los procedimientos, o porque inusualmente ocasionan retrasos en los procesos de contratación o defectos en su ejecución, en tanto que el segundo refiere que las actuaciones de los trabajadores administrativos encargados de realizar las acciones de contratación al ser mal realizadas perjudican una libre concurrencia de participantes en los procedimientos de selección, lo que vulnera sus derechos y a la vez y los desincentiva competir por contratar con el estado. Ambos investigadores recomiendan reforzar las acciones de control institucional y a la vez fortalecer las capacidades de los trabajadores, pues en muchos casos su relativa incapacidad técnica se debe a que no pudieron acceder a una adecuada formación. Algo similar se encontró en la presente investigación, pues al ser consultados sobre si la entidad disponía de algún tipo de capacitación o formación para los trabajadores que integran los comités de selección el 28,6% señaló que solo lo hizo a veces y el 17.5% señaló que casi nunca, esto representa un riesgo para la entidad ya que no prevé la formación del recurso humano para las tareas que se les asigna.

Otro aspecto importante para entender los problemas que circundan al proceso de selección y la gestión de la buena pro es el rol de las autoridades y funcionarios responsables de las unidades administrativas, de abastecimiento y las unidades usuarias. Al respecto, Marquez (2021) investigó en una institución pública chilena cómo es que perciben las autoridades de turno a los sistemas de compra y abastecimiento, encontrando que, aunque se dispongan de sistemas articulados de compras y se implementen recursos tecnológicos para optimizarlos, la desidia de estos, y su desconocimiento del valor de la compra pública como un proceso estratégico capaz de generar desarrollo, hace que los procesos de compra sean menospreciados y no se disponga del personal ni los tiempos suficientes para su correcto desarrollo. Sobre este punto, el 50,8% de los encuestados señala que la entidad realiza siempre el control sobre la ejecución contractual, en tanto que 31,7 indica que lo hace algunas veces. Y en lo referente a las facilidades que la entidad genera para que quienes integran el comité puedan desempeñar con sus funciones el 28,6% reconoce que la entidad siempre procura generar las condiciones optimas y el 28,6% señala que lo hace algunas veces. Esta realidad contrastante puede deberse a la persistente campaña que realiza

OSCE para promover la normativa y el tratamiento técnico de los procesos de compra estatales.

Al ser consultados sobre la presencia de funcionarios con experiencia en las acciones relacionadas a la ejecución del procedimiento de selección, el 27% de los encuestados señaló que algunas veces los comités cuentan con personas de experiencia y el 19% señaló que los comités casi nunca cuentan con personas de experiencia, lo que podría explicar las deficiencias con que algunas veces se desarrollan estos procesos. Al respecto, Villogas (2020) investigando sobre el valor referencial en relación a los procesos de selección conducentes a las adquisiciones y contrataciones públicas, pone énfasis al señalar que la experticia de los funcionarios públicos llega a ser fundamental para el éxito del proceso o su fracaso, pues pudo observar que en las etapas de integración de las bases y la absolución de observaciones es la experiencia previa del miembro del comité lo que resulta muy significativa para el correcto y oportuno desarrollo de estas etapas.

En el estudio de Domínguez y Duran (2015) observamos que la deficiente gestión del abastecimiento público era multicausal, destacándose la poca capacitación del personal y la mala identificación de requerimientos que no correspondían a las necesidades de las áreas usuarias. Sobre este punto, al ser consultados los trabajadores indicaron que se siempre se tienen identificadas las necesidades de las áreas usuarias al inicio de la gestión anual un 42,9% y que solo se hace esto casi siempre un 41,3%. Así mismo, al ser consultado sobre si las especificaciones técnicas de los requerimientos, en cualquiera de sus modalidades, el 42,95 indicó que siempre son coincidentes con las demandas de las áreas usuarias y 36,5% indicó que eso ocurre casi siempre. Ante lo que podemos afirmar que por un lado, posiblemente no existe un problema con la adecuada programación de las necesidades de las áreas y que el problema real es la aplicación del procedimiento de selección en sí mismo, y que por otro lado, no se hacen análisis de satisfacción respecto de las compras o contratos aplicados.

Los resultados obtenidos del análisis correlacional nos indica que el desarrollo de las actuaciones preparatorias repercute significativamente en la

gestión de la buena pro, y ello se debe a que a través del accionar de los integrantes de los comités especiales se establecen los detalles de lo que un área usuaria realmente necesita, así también se estima cuáles serán los costos estimados de lo que se va a adquirir o contratar y se define un plazo para que el resultado del proceso sea efectivo; de no cumplir alguno de estos aspectos sencillamente se habrá iniciado de manera deficiente el proceso y ello repercutirá en la oportuna entrega de la buena pro.

De manera similar, los resultados del análisis correlacional arrojan que el cumplimiento de las fases de selección por parte del comité especial afectará significativamente en la gestión de la buena pro, y ello estará sujeto a que la convocatoria se haya realizado a tiempo y que se cuente con un cronograma emitido de manera oportuna, así también se tengan las bases ya integradas y se puedan absolver las consultas planteadas por los concursantes. Finalmente, las decisiones según sean tomadas de una forma u otra podrían afectar decisivamente a la gestión de la buena pro, pues se espera que sea el consenso racional y técnico el que predomine en este acto.

Sobre la ejecución contractual también se ha encontrado que existe una relación de tipo directa y grado significativo en el análisis correlacional, y ello se debe a que en esta etapa el cumplimiento de los plazos es sumamente importante para poder otorgar la conformidad de la buena pro, se pueda cumplir con lo estipulado en el contrato en el plazo determinado y se realice el pago previa conformidad del área usuaria. Sobre todo, este proceso debe recaer acciones de control que observen el cumplimiento de los plazos y la correcta actuación de los funcionarios y los administrados en su calidad de proveedores. Este control es parte de la gestión que se ejerce sobre todo el procedimiento de selección, entendiendo que la gestión es el conjunto de decisiones y acciones dirigidas a ejecutar las políticas y administrar los recursos de las organizaciones, tal como señala Marco (2016).

Así, vemos que, en su conjunto, todas las acciones contenidas en los procedimientos de selección guardan una relación estrecha y son necesarios para llegar a satisfacer las necesidades de las áreas usuarias en las entidades públicas,

y de manera específica es lo que se ha podido observar en las percepciones de los trabajadores de una sede de una entidad pública del sector exteriores. Si bien es cierto que podría revisarse desde una perspectiva documental si los procesos se están llevando de manera correcta y con arreglo a la norma, la información recogida de los propios trabajadores es sumamente importante porque, como hemos visto en las investigaciones precedentes, gran parte de los problemas que afectan a estos actos administrativos recaen en las capacidades del recurso humano.

VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión, los procedimientos de selección se encuentran relacionados de manera directa y significativa con la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores. Respaldada esta conclusión la correlación positiva y alta que se dio entre la variable 1 y la variable 2 con un coef. de correlación (r) 0.911 y con un nivel de significancia bilateral de 0.01.

Segunda conclusión, las actuaciones preparatorias tienen una relación directa y significativa con la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores. Ello se sustenta en la correlación positiva y alta entre la dimensión 1 y la variable 2 con un coef. de correlación (r) 0.826 con nivel de significancia bilateral de 0.01.

Tercera conclusión, las fases de selección se encuentran relacionadas tanto de manera directa como significativa con la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores. Esto se apoya en la correlación positiva alta entre la dimensión 2 y la variable 2 con un coef. de correlación (r) 0.876 con nivel de significancia bilateral de 0.01.

Cuarta conclusión, hay una relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores de tipo directa y significativa. Favorece esta conclusión la correlación positiva alta entre la dimensión 3 y la variable 2 con un coef. de correlación (r) 0.837 con nivel de significancia bilateral de 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la primera conclusión, se puede recomendar optimizar las etapas del procedimiento de selección que se realizan en una entidad pública del sector exteriores a partir del desarrollo de programas formativos y actualización profesional, pues de esa manera se podría mejorar la pertinencia y suficiencia del proceso, la imparcialidad de los encargados de llevarlo a cabo y la debida observancia del cumplimiento de los términos contratados, de esa manera se estaría logrando una adecuada gestión de la buena pro, antes, durante y después de su otorgamiento.

De acuerdo con la segunda conclusión, se recomienda garantizar las mejores condiciones para las actuaciones preparatorias en el procedimiento de selección, sin lo cual no será posible la oportuna conformación del comité de selección, la elaboración pertinente de los requerimientos de las áreas usuarias ni el reconocimiento de los potenciales proveedores y el valor estimado de los bienes y servicios que se demandan.

De acuerdo con la tercera conclusión, se recomienda prever el correcto desarrollo de acuerdo con un cronograma oportunamente publicado, para lo cual se debe cuidar la convocatoria de concursantes en los plazos de ley, la correcta disposición de las bases formuladas y la absolución de observaciones con capacidad técnica y normativa.

De acuerdo con la cuarta conclusión, se recomienda realizar las acciones necesarias para vigilar el correcto desenvolvimiento de la ejecución contractual, que implica constatar que las condiciones del contrato se hayan cumplido, dar correctamente la conformidad ante la adquisición de un bien o servicio y realizar el pago oportuno a los proveedores, pues no hacerlo repercute tanto en el funcionamiento y las responsabilidades del personal, así como en la imagen de la entidad.

REFERENCIAS

- Abdi, C. et al. (2022). Supplier Development and Public Procurement Performance: Does Contract Management Difficulty Matter? *Cogent Business & Management*, 9(1), <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2108224>
- Aguilar, H. (2019). Informe del Plan Anual de Contrataciones y de las contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a 8 UIT al cierre de 2019-Análisis, ejecución y evaluación. Lima: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.
<http://www.sunat.gob.pe/cuentassunat/adquisiciones/contratacionesEvaluacion/2019/informePAC-IVTrim.pdf>
- Akif D. y Vivona R. (2021). Positioning Public Procurement as a Procedural Tool for Innovation: An Empirical Study, *Politics and Society*, 40 (3), 379–396, <https://doi.org/10.1080/14494035.2021.1955465>.
- Añazco, S. (2019). *Importancia de los requerimientos en las contrataciones públicas del Estado caso: Unidad Ejecutora 008 Proyectos especiales Ministerio de Cultura 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41721>
- Arteaga, L. (2019). Los Requerimientos técnicos mínimos y la gestión de compras en la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2019, *Polo del Conocimiento*, 6(5), 769-778. <https://orcid.org/0000-0002-3841-7827>
- Arteaga, R., & Díaz, M. (2018). *Procedimientos de selección de bienes y servicios en el cumplimiento de metas presupuestales de la Unidad de Gestión Educativa Celendín - 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28246>
- Balm, S., et al (2016). The purchasing behavior of public organizations and its impact on city logistics, *The 9th International Conference on City Logistics, Tenerife, Canary Islands (Spain)*, 17-19 June 2015.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352146516000648>

Banco Interamericano de Desarrollo (2017). Innovación en los métodos de contratación pública en América Latina y el Caribe: casos de estudio / Efraim Jiménez, María Eugenia Roca. p. cm. — (Nota técnica del BID; 1336). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Innovaci%C3%B3n-en-los-m%C3%A9todos-de-contrataci%C3%B3n-p%C3%BAblica-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-Casos-de-estudio.pdf>

Berg et al (2022), Developing together: the Finnish way to promote sustainable public procurement, *Journal of Public Procurement*, 22 (4), 245-264. <https://doi.org/10.1108/JOPP-11-2021-0072>

Buics, L. (2017). The role of logistics management in public services – research plan. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* Vol. 2. (2017). No. 3. DOI: 10.21791/IJEMS.2017.3.4. https://www.researchgate.net/publication/317999850_The_role_of_logistics_management_in_public_services_-_research_plan?enrichId=rgreq-ab832c25eee7e5f9d7d983e4f966e314-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzMxNzk5OTg1MDtBUzoxMTQzMTI4MTA4MTA4NDIxOEAxNjYxNDk3Nzc2OTcz&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf

Casapino, E. (2016). *Análisis de los procesos de licitación pública del sector de la construcción en el Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/62755/MACasapinoTFM.pdf?sequence=1>

Cordero, B. (2019). *Selección de proveedores priorizando criterios sostenibles para productos: un enfoque de AHP en compras públicas peruanas*. *Revista Industrial Data*, 22(1), 153-172. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/16532/14192>

- Curado *et al.* (2021). Scaling behavior of public procurement activity. 16(12).
<https://doi:10.1371/journal.pone.0260806>
- Diario Oficial El Peruano (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado*. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0014/14-texto-unico-ordenado-de-la-ley-30225-ley-de-contrataciones-del-estado-1.pdf>
- Delgado, G. (2019). La ética en los procesos de selección para la ejecución de obras públicas. *Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu*, 5(2), 75-85. <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2018v5n2.007>
- Domínguez, T. y Durand, N. (2015). *Análisis descriptivo de la problemática de las contrataciones estatales en el marco del sistema de abastecimiento público*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/620716/MARCOSISTEMA?sequence=8>
- Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública*. Ed. Porrúa.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* 6ta. Ed. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Herrera, L. (2017). *Análisis de las Contrataciones Públicas en los Ministerios del Estado Peruano, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14581>
- Koontz, H., Wehrch, C. y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva Global y Empresarial*. Mc Graw-Hill.
- Johnson, P., Leenders, M., y Flynn, A. (2012). *Administración de compras y abastecimientos*. Mc Graw Hill.
- Langseth, M. & Haddara, M. (2021). Exploring data analytics adoption in public procurement: The case of Norway. I M. Langseth & J. O. Similä (Eds.), *Å kjøpe for Norge* (9), 223–256. *Cappelen Damm Akademisk*.

<https://doi.org/10.23865/noasp.128.ch9>

Marco, Federico (2016). *Gestión y Administración en las organizaciones: introducción* / Federico Marco y Héctor Aníbal Loguzzo. - 2a. ed. 1ª. reimp. - Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Marquez, B. (2021). *Estudio del sistema de compras públicas en Chile (chilecompra): evolución y perspectiva de compradores*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/184259/Estudio-del-sistema-de-compras-publicas-en-Chile-ChileCompra.pdf?sequence=1>

Mendoza, J., Hernández, M., & Franco, S. (2019). Sustainable Public Procurement: From Law to Practice. *Sustainability*, 11(22), 1-23. doi: <https://doi.org/10.3390/su11226388>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Decreto Legislativo N° 1439, 16.09.2018 - Crea el Sistema Nacional de Abastecimiento*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/201359-1439>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Decreto Supremo N° 344-2018-EF- Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado*. Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264496/DS344_2018EF.pdf

Morante Guerrero, L. E. (2017). *Jurisprudencia vinculante en las contrataciones del Estado*. Lima: Instituto Pacífico.

Morante Guerrero, L. (2016). *Nueva Ley Reglamento de las Contrataciones del Estado*. Lima: Instituto Pacífico.

Morante Guerrero, L. E. (2016). *Contratos especiales del Estado (no regulados por la Ley de Contrataciones)*. Lima: Instituto Pacífico.

- Morante Guerrero, L. E. (2017). *Jurisprudencia vinculante en las contrataciones del Estado*. Lima: Instituto Pacifico.
- Nemec P. & Džupka, P. (2021). Determinants of some access to public procurement: empirical evidence from the visegrad group countries, 2, 75-80. <https://doi.org/10.12955/peb.v2.257>
- OECD (2019). *Productivity in Public Procurement. A case study of Finland: measuring the efficiency and effectiveness of public procurement*. <https://www.oecd.org/gov/public-procurement/publications/productivity-public-procurement.pdf>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2019). Directiva N° 002-2019-OSCE/CD-Plan anual de contrataciones. Lima: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/Legislacion%20y%20Documentos%20Elaborados%20por%20el%20OSCE/Directivas_2019/DIRECTIVA_02-2019-OSCE.CD_PAC.pdf
- Ortega-Laurel, C. (2021). *El Estado como consumidor inteligente para efectuar adquisiciones públicas de innovación*. Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad, 11(20). <http://dx.doi.org/10.32870/Pk.a11n20.532>
- Pareja, Z. (2019). *El Plan Anual de Contrataciones: Caso Ministerio Público, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39247>
- Parliamentary Secretary at the Cabinet Office (2020). *Transforming public procurement*. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/943946/Transforming_public_procurement.pdf
- Pessoa, M. & Pimenta, C. (2016). *Public Financial Management in Latin America The Key to Efficiency and Transparency*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.5089/9781597822268.071>

- Poder Ciudadano (2023). *Integridad en compras y contrataciones públicas en Argentina ¿Nuevas? recomendaciones para reducir riesgos de corrupción*. <https://poderciudadano.org/wp-content/uploads/2023/03/Integridad-en-compras-y-contrataciones-publicas-en-Argentina-2023.pdf>
- Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Séptima edición actualizada*. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Retamozo, A. (2018). Los procedimientos de selección en la Ley N.º 30225, Ley de contrataciones del estado. *Revista Aequitas • Número 1 • Mayo 2018 • pp. 97-111*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/Aequitas/article/download/15224/13182/52264>
- Rezzoagli, B. (2016). Contratación pública para objetivos y resultados: aproximación y discusión teórica. *Revista de Derecho Público, (37). Universidad de los Andes (Colombia)*.
<http://dx.doi.org/10.15425/redepub.37.2016.01>
- Roads Australia (2020). *Procurement Reform Report: Recommendations & Strategies*. <https://roads.org.au/wp-content/uploads/Roads-Australia-Procurement-Reform-Report-Recommendations-Strategies-September-2020.pdf>
- Rosado, C. (2021). *Facultad discrecional en la formulación de las bases administrativas de las adjudicaciones simplificadas de bienes y su relación con la libre concurrencia y competencia de participantes, en el Gobierno Regional Moquegua. Periodo 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1727>
- Rubio, C. (2009). El otorgamiento de la buena pro en las compras estatales. Una especial referencia a la definición plasmada por el Tribunal de Contrataciones del Estado. *Revista Jurídica del Perú. Número 102. Agosto 2009. Editorial Gaceta Jurídica: Lima*.
- Salazar, E. (2018). *Factores que limitan la ejecución de los procedimientos de*

selección en las Contrataciones de la Municipalidad Provincial de Chiclayo 2018. (Tesis de grado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10303/Salazar_Navarro_Rudy_Eliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SESAM (2017). *Public procurement in France. Enterprise Europe Network.* https://en.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/pp_in_france_en.pdf

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica.* Editorial Limusa. México.

The World Bank (2018). *Contract Management. Procurement guidance.* <https://pubdocs.worldbank.org/en/277011537214902995/CONTRACT-MANAGEMENT-GUIDANCE-September-19-2018-Final.pdf>

Torres, F. (2017). *La fase de programación y su incidencia en la ejecución del plan anual de contrataciones en la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2015.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5897>

Vásquez, N. (2020, 13 de mayo). *Apuntes Generales sobre los Actos Preparatorios de las Contrataciones del Estado. Razón Pública.* <https://iuslatin.pe/apuntes-generales-sobre-los-actos-preparatorios-de-las-contrataciones-del-estad>

Villogas, C. (2020). *El valor referencial y los procesos de selección para las adquisiciones y contrataciones en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2015 – 2017.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2068/1/T_46299566_M.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
Procedimiento de selección	El procedimiento de selección es de carácter administrativo especial y consta de un conjunto de actos administrativos en lo que se realizan actuaciones preparatorias, se desarrolla una fase de selección de una persona natural o jurídica con capacidad de contratar con las entidades del Estado para la adquisición de bienes, la contratación de servicios o la ejecución de una obra. (Retamozo, 2018)	El procedimiento de selección es un acto administrativo especial que consta de: - Actuaciones preparatorias - Fase de selección - Ejecución contractual	- Actuaciones preparatorias	- Conformación del comité - Elaboración de requerimientos - Valor estimado - Identificación de proveedores	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Likert adaptado: Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1				
			- Fase de selección	- Convocatoria - Cronograma - Formulación de las bases - Formulación y absolución de observaciones - Decisiones	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16					
			- Ejecución contractual	- Conformidad - Pago - Cumplimiento - Control	17, 18, 19, 20					
			- Accesibilidad	- Publicación - Comunicación	1, 2					
			- Pertinencia	- Programación	3, 4, 5					
			Gestión de la buena pro	De acuerdo con el SEACE, y con base en el DECRETO SUPREMO N° 344-2018-EF, la buena pro es la culminación de	La gestión de la buena pro debe garantizar durante todo el proceso que las actuaciones y		- Accesibilidad	- Publicación - Comunicación	1, 2	Likert adaptado: Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4
							- Pertinencia	- Programación	3, 4, 5	

	ocho momentos, su gestión debe garantizar la accesibilidad de los concursantes, la pertinencia de todas actuaciones de la entidad convocante, la suficiencia de los profesionales que participan de los comités, y la imparcialidad de todas las actuaciones y decisiones durante las actuaciones preparatorias, la fase de selección y la ejecución contractual.	decisiones sean accesibles, pertinentes, suficientes e imparciales.		- Tiempo de atención		No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1
			- Suficiencia	- Capacitación	6, 7, 8	
				- Experiencia		
			- Imparcialidad	- Integridad	9, 10	
				- Transparencia		

ANEXO 2: Matriz de Consistencia Lógica

Problema General	Objetivo general	Hipótesis General	Variables	Dimensiones
- ¿Cuál es la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023?	- Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.	- Existe una relación directa y significativa entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.	- Procedimiento de selección	- Actuaciones preparatorias - Fase de selección - Ejecución contractual
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
- ¿Cuál es la relación entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023?	- Determinar la relación entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.	- Existe una relación directa y significativa entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.		
- ¿Cuál es la relación entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023?	- Determinar la relación entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.	- Existe una relación directa y significativa entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.	Gestión de la buena pro	- Accesibilidad - Pertinencia - Suficiencia - Imparcialidad
- ¿Cuál es la relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023?	- Determinar la relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.	- Existe una relación directa y significativa entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.		

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2

Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Actuaciones preparatorias					
1. La conformación del comité se hace en el tiempo adecuado					
2. La conformación del comité se hace con profesionales capacitados y con experiencia					
3. La entidad prevé alguna forma de capacitación para los miembros del comité					
4. Se prevé contar con los requerimientos de las áreas o unidades al inicio de la gestión anual					
5. Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico son coherentes con los requerimientos de las áreas o unidades					
6. El responsable o encargado de contrataciones emite el valor estimado de la posible adquisición o contratación					
7. El responsable o encargado de contrataciones identifica los potenciales concursantes					
Dimensión: Fase de selección					
8. Se realizan las convocatorias para las adquisiciones y contrataciones en el periodo reglamentario					
9. Se publican las convocatorias de las adquisiciones y contrataciones de manera adecuada					
10. Se establece el cronograma y se publica de acuerdo con la norma					
11. Se mantiene el cronograma durante todo el proceso					
12. Se indican en las bases el procedimiento de selección					
13. Se hace una adecuada integración y publicación de las bases					
14. Se absuelven las consultas en el plazo y la manera adecuados					
15. Las decisiones del comité son tomadas por unanimidad					
16. Las decisiones del comité son tomadas por mayoría					

Dimensión: Ejecución contractual					
17. Se emite la conformidad en el plazo y forma establecidos por la norma					
18. Se emite el pago en el plazo y forma establecidos por la norma					
19. Se toman medidas para garantizar el cumplimiento del bien o servicio de acuerdo con las bases					
20. El órgano de control institucional interviene en casos de incumplimiento del pago					

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2
Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Accesibilidad					
1. Durante todo el proceso se realizó la adecuada publicación de las etapas y resultados preliminares y finales					
2. El comité ha tomado medidas para garantizar que la comunicación sea accesible y comprensible para los concursantes					
Dimensión: Pertinencia					
3. Durante todo el proceso se realizó y mantuvo una programación de las etapas y actuaciones de acuerdo con la norma					
4. El tiempo de atención para las consultas y observaciones no perjudicó los intereses de los concursantes					
5. La entidad prevé el seguimiento y control de la ejecución contractual					
Dimensión: Suficiencia					
6. La entidad ha tomado medidas para mejorar las capacidades del personal en estos temas					
7. La entidad ha tomado medidas para facilitar la participación de los miembros del comité (evitar sobre carga de trabajo, u otros)					
8. La entidad promueve que las personas de experiencia lideren los procedimientos de selección y otorgamiento de la buena pro					
Dimensión: Imparcialidad					
9. El personal que participa de los comités actúa de manera imparcial ante durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					
10. La entidad toma medidas para garantizar la transparencia sobre los actos y decisiones durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					

ANEXO 4: Consentimiento informado.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**.

Investigador (a) (es): Luis Enrique Hansel Flores Santibáñez.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**. cuyo objetivo es Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una Entidad Pública del Sector Exteriores.

Describir el impacto del problema de la investigación:

El impacto del problema de investigación es determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Procedimiento

5. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**.
6. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente en el hall de espera de una Entidad Pública del Sector Exteriores. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será

usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a): Luis Enrique Hansel Flores Santibáñez: email: luisfs1706@gmail.com y Docente asesor: Dr. Prado López, Hugo Ricardo email: hpradolo@ucvvirtual.edu.pe

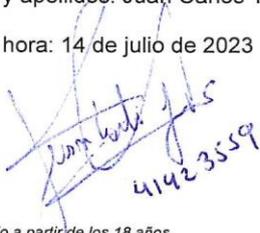
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Juan Carlos Yaipén Sernaqué

Fecha y hora: 14 de julio de 2023

Firma:



* Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**.

Investigador (a) (es): Luis Enrique Hansel Flores Santibáñez.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**. cuyo objetivo es Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una Entidad Pública del Sector Exteriores.

Describir el impacto del problema de la investigación:

El impacto del problema de investigación es determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Procedimiento

5. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**.
6. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente en el hall de espera de una Entidad Pública del Sector Exteriores. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será

usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a): Luis Enrique Hansel Flores Santibáñez: email: luisfs1706@gmail.com y Docente asesor: Dr. Prado López, Hugo Ricardo email: hpradolo@ucvvirtual.edu.pe

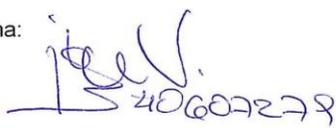
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jeanett Lozano Valdivia

Fecha y hora: 14 de julio de 2023

Firma:

Handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jeanett Lozano Valdivia' with a date '14/07/23' written below it.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**.

Investigador (a) (es): Luis Enrique Hansel Flores Santibáñez.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**. cuyo objetivo es Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Esta investigación es desarrollada por un estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una Entidad Pública del Sector Exteriores.

Describir el impacto del problema de la investigación:

El impacto del problema de investigación es determinar la relación entre el procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Procedimiento

3. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023”**.
4. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15-20 minutos y se realizará en el ambiente en el hall de espera de una Entidad Pública del Sector Exteriores. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será

usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a): Luis Enrique Hansel Flores Santibáñez: email: luisfs1706@gmail.com y Docente asesor: Dr. Prado López, Hugo Ricardo email: hpradolo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fabiola Villegas Cayllahua

Fecha y hora: 14 de julio de 2023

Firma:



DNI 46509857

* Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El procedimiento de selección en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. HUGO RICARDO PRADO LOPEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación y docencia		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre del guion de preguntas de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach.
Autor:	Luis Enrique Hansel Flores Santibañez
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos

Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad pública del sector exteriores
Significación:	Se emplea una escala de Likert con respuestas cerradas del tipo: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No estoy seguro (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Procedimiento de selección	Actuaciones preparatorias	Son todas las actuaciones que debe realizar una entidad para determinar las características técnicas mínimas en los requerimientos, el estudio de mercado, la disponibilidad presupuestal, aprobar el expediente y elaborar y aprobar las bases para convocar el proceso de selección.
	Fase de selección	Son las acciones del órgano encargado de contrataciones y comprenden la convocatoria, la elaboración del cronograma, el registro de participantes, formulación y absolución de consultas y observaciones, integración de las bases y evaluación de las propuestas.
	Ejecución contractual	Son las acciones de la entidad y el contratista que comprenden la conformidad de la buena pro, el cumplimiento de los términos del contrato y la supervisión sobre el cumplimiento de los plazos y condiciones de la contratación para su respectivo pago.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable “Procedimiento de selección”, elaborado por Luis Enrique Hansel Flores Santibañez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

ENCUESTA SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los

trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2

Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Actuaciones preparatorias					
21. La conformación del comité se hace en el tiempo adecuado					
22. La conformación del comité se hace con profesionales capacitados y con experiencia					
23. La entidad prevé alguna forma de capacitación para los miembros del comité					
24. Se prevé contar con los requerimientos de las áreas o unidades al inicio de la gestión anual					
25. Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico son coherentes con los requerimientos de las áreas o unidades					
26. El responsable o encargado de contrataciones emite el valor estimado de la posible adquisición o contratación					
27. El responsable o encargado de contrataciones identifica los potenciales concursantes					
Dimensión: Fase de selección					
28. Se realizan las convocatorias para las adquisiciones y contrataciones en el periodo reglamentario					
29. Se publican las convocatorias de las adquisiciones y contrataciones de manera adecuada					
30. Se establece el cronograma y se publica de acuerdo con la norma					
31. Se mantiene el cronograma durante todo el proceso					
32. Se indican en las bases el procedimiento de selección					
33. Se hace una adecuada integración y publicación de las bases					
34. Se absuelven las consultas en el plazo y la manera adecuados					
35. Las decisiones del comité son tomadas por unanimidad					
36. Las decisiones del comité son tomadas por mayoría					
Dimensión: Ejecución contractual					
37. Se emite la conformidad en el plazo y forma establecidos por la norma					
38. Se emite el pago en el plazo y forma establecidos por la norma					
39. Se toman medidas para garantizar el cumplimiento del bien o servicio de acuerdo con las bases					
40. El órgano de control institucional interviene en casos de incumplimiento del pago					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Actuaciones preparatorias
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformación del comité	1	4	4	4	---
	2	4	4	4	---
	3	4	4	4	---
Elaboración de requerimientos	4	4	4	4	---
	5	4	4	4	---
Valor estimado	6	4	4	4	---
Identificación de proveedores	7	4	4	4	---

- Segunda dimensión: Fase de selección
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	8	4	4	4	---
	9	4	4	4	---
Cronograma	10	4	4	4	---
	11	4	4	4	---
Formulación	12	4	4	4	---

de las bases	13	4	4	4	---
Formulación y absolución de observaciones	14	4	4	4	---
Decisiones	15	4	4	4	---
	16	4	4	4	---

- Tercera dimensión: Ejecución contractual
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformidad	17	4	4	4	---
Pago	18	4	4	4	---
Cumplimiento	19	4	4	4	---
Control	20	4	4	4	---



Firma del evaluador

DNI: 43313069

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Encuesta sobre gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dr. HUGO RICARDO PRADO LOPEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación y docencia		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre del guion de preguntas de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach.
Autor:	Luis Enrique Hansel Flores Santibañez
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos

Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad pública del sector exteriores
Significación:	Se emplea una escala de Likert con respuestas cerradas del tipo: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No estoy seguro (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de la buena pro	Accesibilidad	Son los actos de publicación y comunicación de todos los procesos y procedimientos del procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro que procuran eliminar cualquier tipo de barrera para los concursantes.
	Pertinencia	Son los actos de programación del procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro que buscan garantizar su cumplimiento en los plazos debidos, así como la adecuada disposición del comité u órgano responsable del proceso.
	Suficiencia	Son capacidades y experiencia que los miembros del comité u órgano responsable del proceso ponen en práctica durante el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro.
	Imparcialidad	Son los actos de los miembros del comité u órgano responsable del proceso basados en una conducta íntegra y que procuran la transparencia de todas las decisiones.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable “Gestión de la buena pro”, elaborado por Luis Enrique Hansel Flores Santibañez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE LA BUENA PRO

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que

pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2

Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Accesibilidad					
11. Durante todo el proceso se realizó la adecuada publicación de las etapas y resultados preliminares y finales					
12. El comité ha tomado medidas para garantizar que la comunicación sea accesible y comprensible para los concursantes					
Dimensión: Pertinencia					
13. Durante todo el proceso se realizó y mantuvo una programación de las etapas y actuaciones de acuerdo con la norma					
14. El tiempo de atención para las consultas y observaciones no perjudicó los intereses de los concursantes					
15. La entidad prevé el seguimiento y control de la ejecución contractual					
Dimensión: Suficiencia					
16. La entidad ha tomado medidas para mejorar las capacidades del personal en estos temas					
17. La entidad ha tomado medidas para facilitar la participación de los miembros del comité (evitar sobre carga de trabajo, u otros)					
18. La entidad promueve que las personas de experiencia lideren los procedimientos de selección y otorgamiento de la buena pro					
Dimensión: Imparcialidad					
19. El personal que participa de los comités actúa de manera imparcial ante durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					
20. La entidad toma medidas para garantizar la transparencia sobre los actos y decisiones durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Accesibilidad
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la accesibilidad para los postores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Publicación	1	4	4	4	---
Comunicación	2	4	4	4	---

- Segunda dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la pertinencia para los postores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	3	4	4	4	---
Tiempo de atención	4	4	4	4	---
	5	4	4	4	---

- Tercera dimensión: Suficiencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la suficiencia de los trabajadores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	6	4	4	4	---
Experiencia	7	4	4	4	---
	8	4	4	4	---

- Cuarta dimensión: Imparcialidad
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la imparcialidad de los trabajadores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad	9	4	4	4	---
Transparencia	10	4	4	4	---



Firma del evaluador

DNI: 43313069

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El procedimiento de selección en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. DENIS MANUEL CERVANTES ZACARIAS
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública
Institución donde labora:	Unidad Ejecutora 002 de la Contraloría General de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre del guion de preguntas de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach.
Autor:	Luis Enrique Hansel Flores Santibañez
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad pública del sector exteriores

Significación:	Se emplea una escala de Likert con respuestas cerradas del tipo: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No estoy seguro (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).
----------------	--

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Procedimiento de selección	Actuaciones preparatorias	Son todas las actuaciones que debe realizar una entidad para determinar las características técnicas mínimas en los requerimientos, el estudio de mercado, la disponibilidad presupuestal, aprobar el expediente y elaborar y aprobar las bases para convocar el proceso de selección.
	Fase de selección	Son las acciones del órgano encargado de contrataciones y comprenden la convocatoria, la elaboración del cronograma, el registro de participantes, formulación y absolución de consultas y observaciones, integración de las bases y evaluación de las propuestas.
	Ejecución contractual	Son las acciones de la entidad y el contratista que comprenden la conformidad de la buena pro, el cumplimiento de los términos del contrato y la supervisión sobre el cumplimiento de los plazos y condiciones de la contratación para su respectivo pago.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable "Procedimiento de selección", elaborado por Luis Enrique Hansel Flores Santibañez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

ENCUESTA SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2
 Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Actuaciones preparatorias					
41. La conformación del comité se hace en el tiempo adecuado					
42. La conformación del comité se hace con profesionales capacitados y con experiencia					
43. La entidad prevé alguna forma de capacitación para los miembros del comité					
44. Se prevé contar con los requerimientos de las áreas o unidades al inicio de la gestión anual					
45. Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico son coherentes con los requerimientos de las áreas o unidades					
46. El responsable o encargado de contrataciones emite el valor estimado de la posible adquisición o contratación					
47. El responsable o encargado de contrataciones identifica los potenciales concursantes					
Dimensión: Fase de selección					
48. Se realizan las convocatorias para las adquisiciones y contrataciones en el periodo reglamentario					
49. Se publican las convocatorias de las adquisiciones y contrataciones de manera adecuada					
50. Se establece el cronograma y se publica de acuerdo con la norma					
51. Se mantiene el cronograma durante todo el proceso					
52. Se indican en las bases el procedimiento de selección					
53. Se hace una adecuada integración y publicación de las bases					
54. Se absuelven las consultas en el plazo y la manera adecuados					
55. Las decisiones del comité son tomadas por unanimidad					
56. Las decisiones del comité son tomadas por mayoría					
Dimensión: Ejecución contractual					
57. Se emite la conformidad en el plazo y forma establecidos por la norma					
58. Se emite el pago en el plazo y forma establecidos por la norma					
59. Se toman medidas para garantizar el cumplimiento del bien o servicio de acuerdo con las bases					
60. El órgano de control institucional interviene en casos de incumplimiento del pago					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel

11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Actuaciones preparatorias
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformación del comité	1	4	4	4	---
	2	4	4	4	---
	3	4	4	4	---
Elaboración de requerimientos	4	4	4	4	---
	5	4	4	4	---
Valor estimado	6	4	4	4	---
Identificación de proveedores	7	4	4	4	---

- Segunda dimensión: Fase de selección
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria	8	4	4	4	---
	9	4	4	4	---
Cronograma	10	4	4	4	---
	11	4	4	4	---
Formulación de las bases	12	4	4	4	---
	13	4	4	4	---

Formulación y absolución de observaciones	14	4	4	4	---
Decisiones	15	4	4	4	---
	16	4	4	4	---

- Tercera dimensión: Ejecución contractual
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformidad	17	4	4	4	---
Pago	18	4	4	4	---
Cumplimiento	19	4	4	4	---
Control	20	4	4	4	---



MG. DENIS MANUEL CERVANTES ZACARIAS
DNI: 40754529

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Encuesta sobre gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. DENIS MANUEL CERVANTES ZACARIAS
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública
Institución donde labora:	Unidad Ejecutora 002 de la Contraloría General de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre del guion de preguntas de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach.
Autor:	Luis Enrique Hansel Flores Santibañez
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad pública del sector exteriores

Significación:	Se emplea una escala de Likert con respuestas cerradas del tipo: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No estoy seguro (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).
----------------	--

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de la buena pro	Accesibilidad	Son los actos de publicación y comunicación de todos los procesos y procedimientos del procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro que procuran eliminar cualquier tipo de barrera para los concursantes.
	Pertinencia	Son los actos de programación del procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro que buscan garantizar su cumplimiento en los plazos debidos, así como la adecuada disposición del comité u órgano responsable del proceso.
	Suficiencia	Son capacidades y experiencia que los miembros del comité u órgano responsable del proceso ponen en práctica durante el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro.
	Imparcialidad	Son los actos de los miembros del comité u órgano responsable del proceso basados en una conducta íntegra y que procuran la transparencia de todas las decisiones.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable “Gestión de la buena pro”, elaborado por Luis Enrique Hansel Flores Santibañez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE LA BUENA PRO

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2

Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Accesibilidad					
21. Durante todo el proceso se realizó la adecuada publicación de las etapas y resultados preliminares y finales					
22. El comité ha tomado medidas para garantizar que la comunicación sea accesible y comprensible para los concursantes					
Dimensión: Pertinencia					
23. Durante todo el proceso se realizó y mantuvo una programación de las etapas y actuaciones de acuerdo con la norma					
24. El tiempo de atención para las consultas y observaciones no perjudicó los intereses de los concursantes					
25. La entidad prevé el seguimiento y control de la ejecución contractual					
Dimensión: Suficiencia					
26. La entidad ha tomado medidas para mejorar las capacidades del personal en estos temas					
27. La entidad ha tomado medidas para facilitar la participación de los miembros del comité (evitar sobre carga de trabajo, u otros)					
28. La entidad promueve que las personas de experiencia lideren los procedimientos de selección y otorgamiento de la buena pro					
Dimensión: Imparcialidad					
29. El personal que participa de los comités actúa de manera imparcial ante durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					
30. La entidad toma medidas para garantizar la transparencia sobre los actos y decisiones durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

13.No cumple con el criterio
14.Bajo Nivel
15.Moderado nivel
16.Altó nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Accesibilidad
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la accesibilidad para los postores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Publicación	1	4	4	4	---
Comunicación	2	4	4	4	---

- Segunda dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la pertinencia para los postores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Programación	3	4	4	4	---
Tiempo de atención	4	4	4	4	---
	5	4	4	4	---

- Tercera dimensión: Suficiencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la suficiencia de los trabajadores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Capacitación	6	4	4	4	---
Experiencia	7	4	4	4	---
	8	4	4	4	---

- Cuarta dimensión: Imparcialidad
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la imparcialidad de los trabajadores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Integridad	9	4	4	4	---
Transparencia	10	4	4	4	---



MG. DENIS MANUEL CERVANTES ZACARIAS
DNI: 40754529

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**El procedimiento de selección en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. ALEJANDRO OMAR CORNEJO QUISPE
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública
Institución donde labora:	Ministerio de Relaciones Exteriores
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre del guion de preguntas de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach.
Autor:	Luis Enrique Hansel Flores Santibañez
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad pública del sector exteriores
Significación:	Se emplea una escala de Likert con respuestas cerradas

	del tipo: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No estoy seguro (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Procedimiento de selección	Actuaciones preparatorias	Son todas las actuaciones que debe realizar una entidad para determinar las características técnicas mínimas en los requerimientos, el estudio de mercado, la disponibilidad presupuestal, aprobar el expediente y elaborar y aprobar las bases para convocar el proceso de selección.
	Fase de selección	Son las acciones del órgano encargado de contrataciones y comprenden la convocatoria, la elaboración del cronograma, el registro de participantes, formulación y absolución de consultas y observaciones, integración de las bases y evaluación de las propuestas.
	Ejecución contractual	Son las acciones de la entidad y el contratista que comprenden la conformidad de la buena pro, el cumplimiento de los términos del contrato y la supervisión sobre el cumplimiento de los plazos y condiciones de la contratación para su respectivo pago.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable “Procedimiento de selección”, elaborado por Luis Enrique Hansel Flores Santibañez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

ENCUESTA SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2

Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Actuaciones preparatorias					
61. La conformación del comité se hace en el tiempo adecuado					
62. La conformación del comité se hace con profesionales capacitados y con experiencia					
63. La entidad prevé alguna forma de capacitación para los miembros del comité					
64. Se prevé contar con los requerimientos de las áreas o unidades al inicio de la gestión anual					
65. Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico son coherentes con los requerimientos de las áreas o unidades					
66. El responsable o encargado de contrataciones emite el valor estimado de la posible adquisición o contratación					
67. El responsable o encargado de contrataciones identifica los potenciales concursantes					
Dimensión: Fase de selección					
68. Se realizan las convocatorias para las adquisiciones y contrataciones en el periodo reglamentario					
69. Se publican las convocatorias de las adquisiciones y contrataciones de manera adecuada					
70. Se establece el cronograma y se publica de acuerdo con la norma					
71. Se mantiene el cronograma durante todo el proceso					
72. Se indican en las bases el procedimiento de selección					
73. Se hace una adecuada integración y publicación de las bases					
74. Se absuelven las consultas en el plazo y la manera adecuados					
75. Las decisiones del comité son tomadas por unanimidad					
76. Las decisiones del comité son tomadas por mayoría					
Dimensión: Ejecución contractual					
77. Se emite la conformidad en el plazo y forma establecidos por la norma					
78. Se emite el pago en el plazo y forma establecidos por la norma					
79. Se toman medidas para garantizar el cumplimiento del bien o servicio de acuerdo con las bases					
80. El órgano de control institucional interviene en casos de incumplimiento del pago					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

17.No cumple con el criterio
18.Bajo Nivel
19.Moderado nivel
20.Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Actuaciones preparatorias
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre las actuaciones preparatorias y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conformación del comité	1	4	4	4	---
	2	4	4	4	---
	3	4	4	4	---
Elaboración de requerimientos	4	4	4	4	---
	5	4	4	4	---
Valor estimado	6	4	4	4	---
Identificación de proveedores	7	4	4	4	---

- Segunda dimensión: Fase de selección
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre la fase de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Convocatoria	8	4	4	4	---
	9	4	4	4	---
Cronograma	10	4	4	4	---
	11	4	4	4	---
Formulación de las bases	12	4	4	4	---
	13	4	4	4	---
Formulación y absolución	14	4	4	4	---

de observaciones					
Decisiones	15	4	4	4	---
	16	4	4	4	---

- Tercera dimensión: Ejecución contractual
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre la ejecución contractual y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conformidad	17	4	4	4	---
Pago	18	4	4	4	---
Cumplimiento	19	4	4	4	---
Control	20	4	4	4	---


 Firma del evaluador
 DNI: 08882446

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Encuesta sobre gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. ALEJANDRO OMAR CORNEJO QUISPE
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública
Institución donde labora:	Ministerio de Relaciones Exteriores
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre del guion de preguntas de la entrevista)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach.
Autor:	Luis Enrique Hansel Flores Santibañez
Procedencia:	Lima.
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una entidad pública del sector exteriores
Significación:	Se emplea una escala de Likert con respuestas cerradas

	del tipo: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), No estoy seguro (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de la buena pro	Accesibilidad	Son los actos de publicación y comunicación de todos los procesos y procedimientos del procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro que procuran eliminar cualquier tipo de barrera para los concursantes.
	Pertinencia	Son los actos de programación del procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro que buscan garantizar su cumplimiento en los plazos debidos, así como la adecuada disposición del comité u órgano responsable del proceso.
	Suficiencia	Son capacidades y experiencia que los miembros del comité u órgano responsable del proceso ponen en práctica durante el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro.
	Imparcialidad	Son los actos de los miembros del comité u órgano responsable del proceso basados en una conducta íntegra y que procuran la transparencia de todas las decisiones.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable “Gestión de la buena pro”, elaborado por Luis Enrique Hansel Flores Santibañez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DE LA BUENA PRO

Buenos días, se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, con la finalidad que pueda responder a las preguntas siguientes. Será de mucha ayuda para la investigación sobre El procedimiento de selección y la gestión de la buena pro en los trabajadores de una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Marque con una X el casillero que corresponda a su respuesta.

Alternativas de respuesta:

Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 2

Muy en desacuerdo = 1

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Accesibilidad					
31. Durante todo el proceso se realizó la adecuada publicación de las etapas y resultados preliminares y finales					
32. El comité ha tomado medidas para garantizar que la comunicación sea accesible y comprensible para los concursantes					
Dimensión: Pertinencia					
33. Durante todo el proceso se realizó y mantuvo una programación de las etapas y actuaciones de acuerdo con la norma					
34. El tiempo de atención para las consultas y observaciones no perjudicó los intereses de los concursantes					
35. La entidad prevé el seguimiento y control de la ejecución contractual					
Dimensión: Suficiencia					
36. La entidad ha tomado medidas para mejorar las capacidades del personal en estos temas					
37. La entidad ha tomado medidas para facilitar la participación de los miembros del comité (evitar sobre carga de trabajo, u otros)					
38. La entidad promueve que las personas de experiencia lideren los procedimientos de selección y otorgamiento de la buena pro					
Dimensión: Imparcialidad					
39. El personal que participa de los comités actúa de manera imparcial ante durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					
40. La entidad toma medidas para garantizar la transparencia sobre los actos y decisiones durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

21.No cumple con el criterio
22.Bajo Nivel
23.Moderado nivel
24.Altó nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Accesibilidad
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la accesibilidad para los postores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Publicación	1	4	4	4	---
Comunicación	2	4	4	4	---

- Segunda dimensión: Pertinencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la pertinencia para los postores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Programación	3	4	4	4	---
Tiempo de atención	4	4	4	4	---
	5	4	4	4	---

- Tercera dimensión: Suficiencia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la suficiencia de los trabajadores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Capacitación	6	4	4	4	---
Experiencia	7	4	4	4	---
	8	4	4	4	---

- Cuarta dimensión: Imparcialidad
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación entre el procedimiento de selección y la imparcialidad de los trabajadores en una entidad pública del sector exteriores, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Integridad	9	4	4	4	---
Transparencia	10	4	4	4	---



Firma del evaluador
DNI: 08882446

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

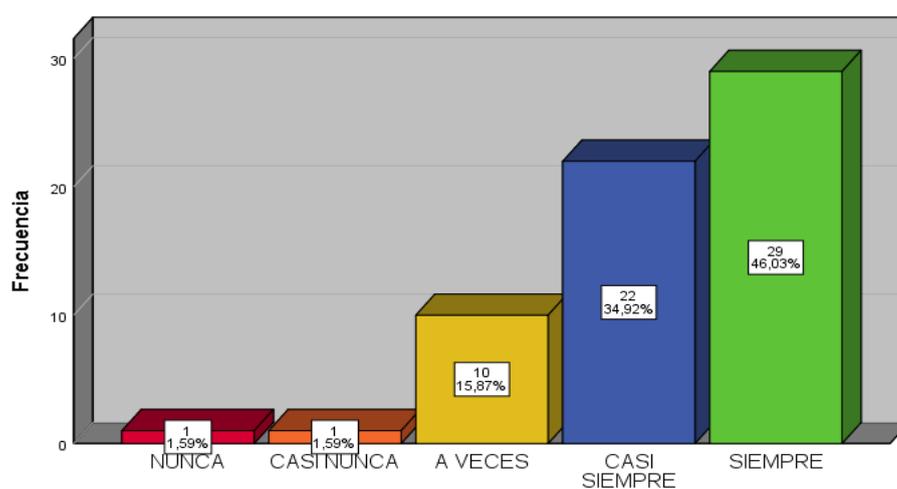
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliog

ANEXO 6: Análisis descriptivo por ítems

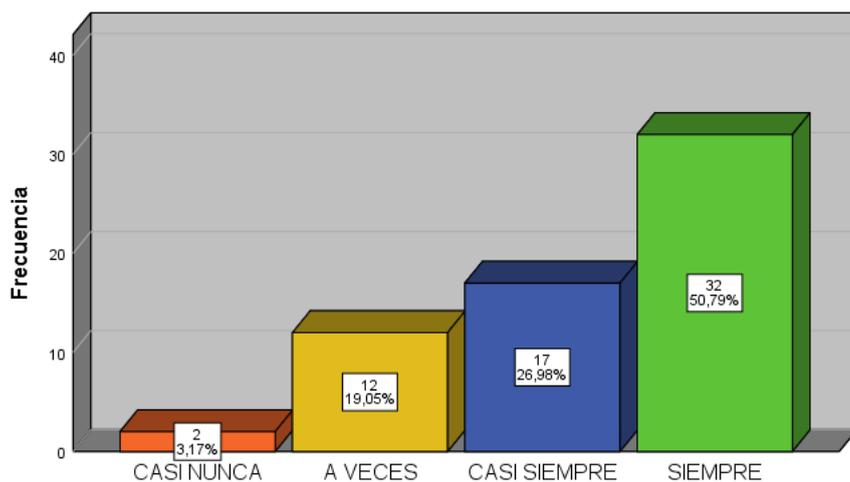
La conformación del comité se hace en el tiempo adecuado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
	CASI NUNCA	1	1,6	1,6	3,2
	A VECES	10	15,9	15,9	19,0
	CASI SIEMPRE	22	34,9	34,9	54,0
	SIEMPRE	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



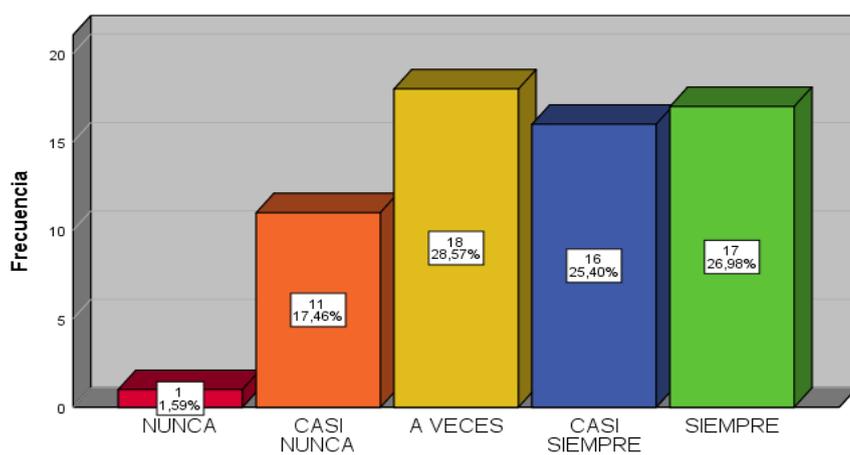
La conformación del comité se hace con profesionales capacitados y con experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	12	19,0	19,0	22,2
	CASI SIEMPRE	17	27,0	27,0	49,2
	SIEMPRE	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



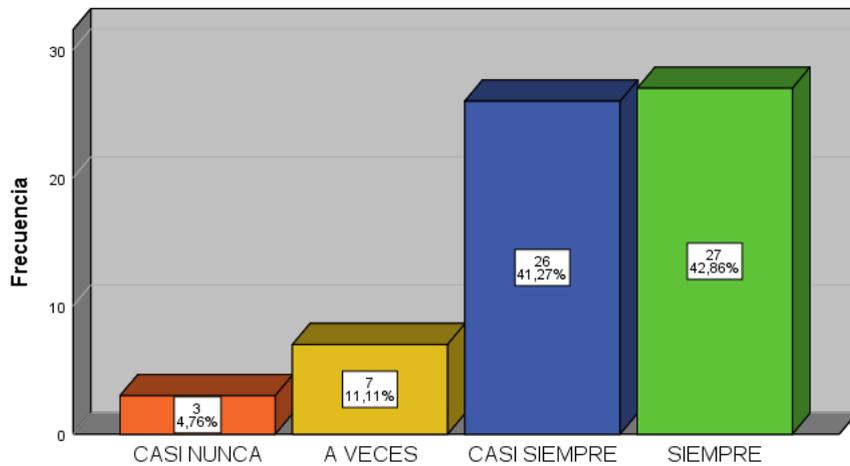
La entidad prevé alguna forma de capacitación para los miembros del comité

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
	CASI NUNCA	11	17,5	17,5	19,0
	A VECES	18	28,6	28,6	47,6
	CASI SIEMPRE	16	25,4	25,4	73,0
	SIEMPRE	17	27,0	27,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



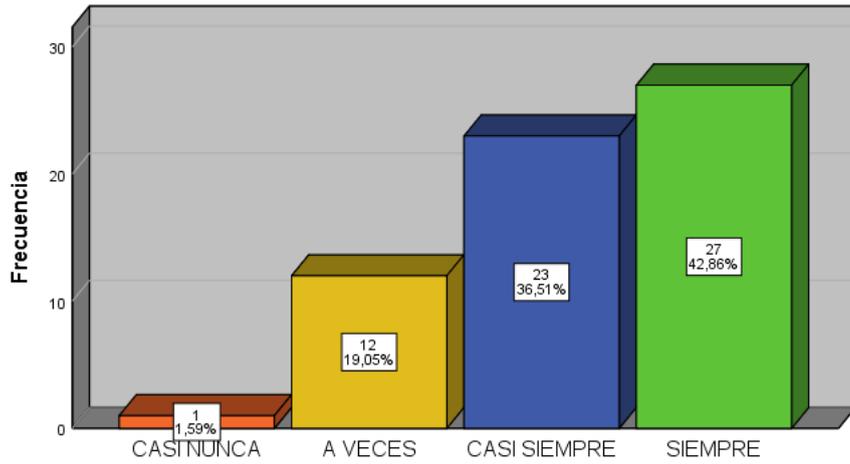
Se prevé contar con los requerimientos de las áreas o unidades al inicio de la gestión anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	4,8	4,8	4,8
	A VECES	7	11,1	11,1	15,9
	CASI SIEMPRE	26	41,3	41,3	57,1
	SIEMPRE	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



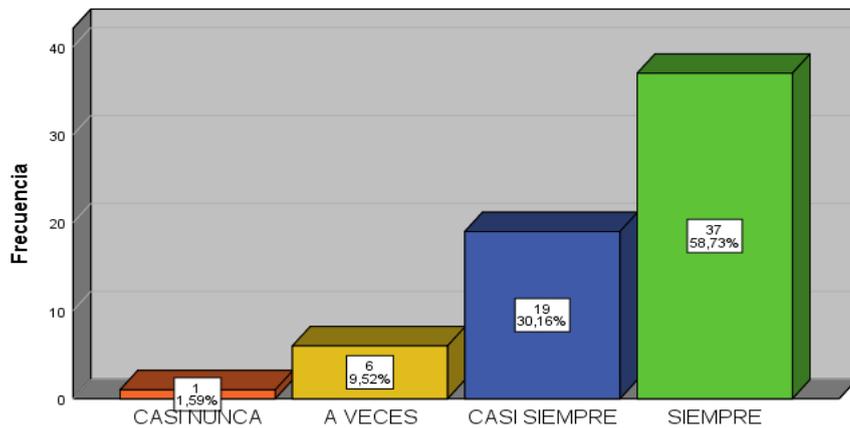
Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico son coherentes con los requerimientos de las áreas o unidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
	A VECES	12	19,0	19,0	20,6
	CASI SIEMPRE	23	36,5	36,5	57,1
	SIEMPRE	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



El responsable o encargado de contrataciones emite el valor estimado de la posible adquisición o contratación

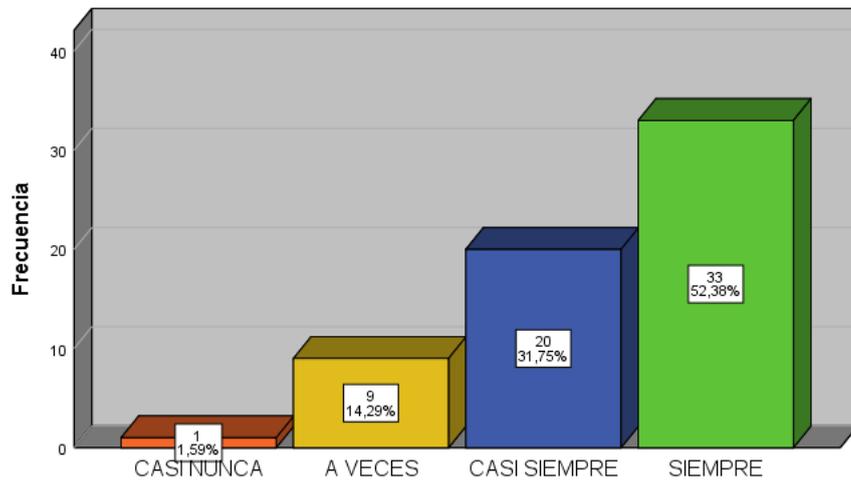
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
	A VECES	6	9,5	9,5	11,1
	CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	41,3
	SIEMPRE	37	58,7	58,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



El responsable o encargado de contrataciones identifica los potenciales concursantes

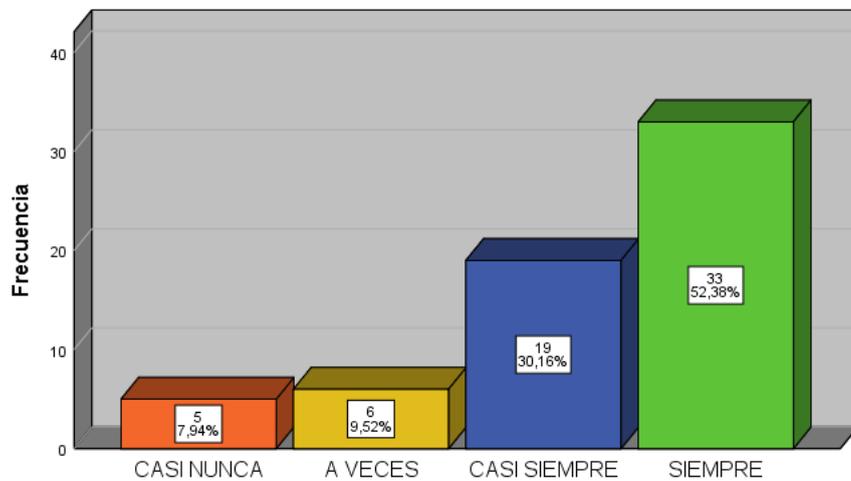
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,6	1,6	1,6

A VECES	9	14,3	14,3	15,9
CASI SIEMPRE	20	31,7	31,7	47,6
SIEMPRE	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	



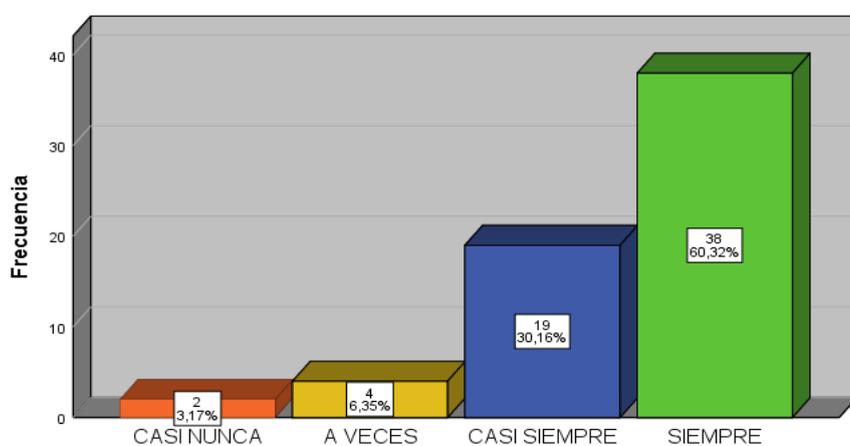
Se realizan las convocatorias para las adquisiciones y contrataciones en el periodo reglamentario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	7,9	7,9	7,9
	A VECES	6	9,5	9,5	17,5
	CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	47,6
	SIEMPRE	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



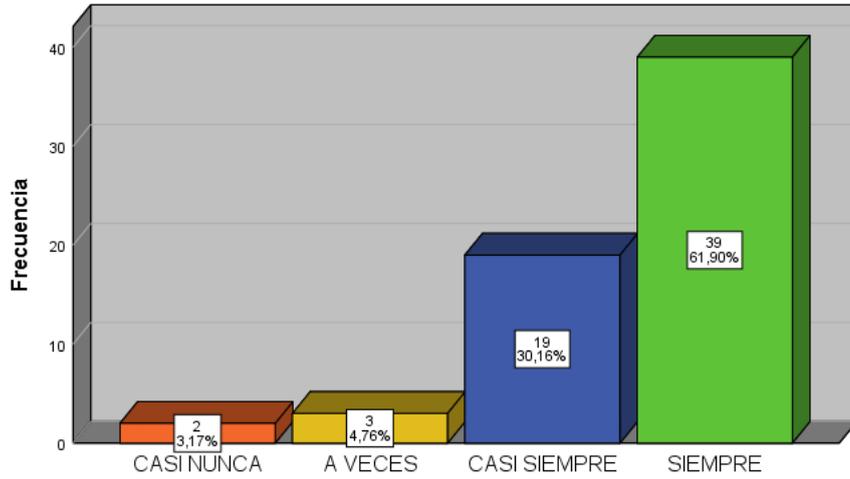
Se publican las convocatorias de las adquisiciones y contrataciones de manera adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	4	6,3	6,3	9,5
	CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	39,7
	SIEMPRE	38	60,3	60,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



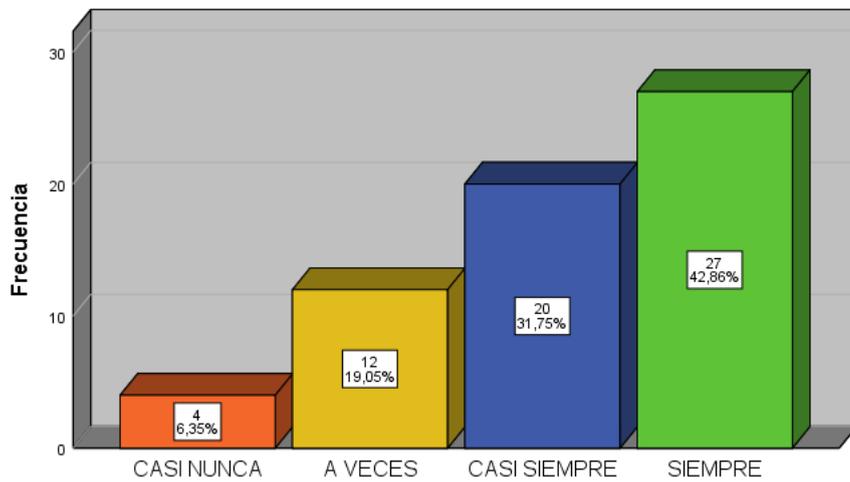
Se establece el cronograma y se publica de acuerdo con la norma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	3	4,8	4,8	7,9
	CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	38,1
	SIEMPRE	39	61,9	61,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



Se mantiene el cronograma durante todo el proceso

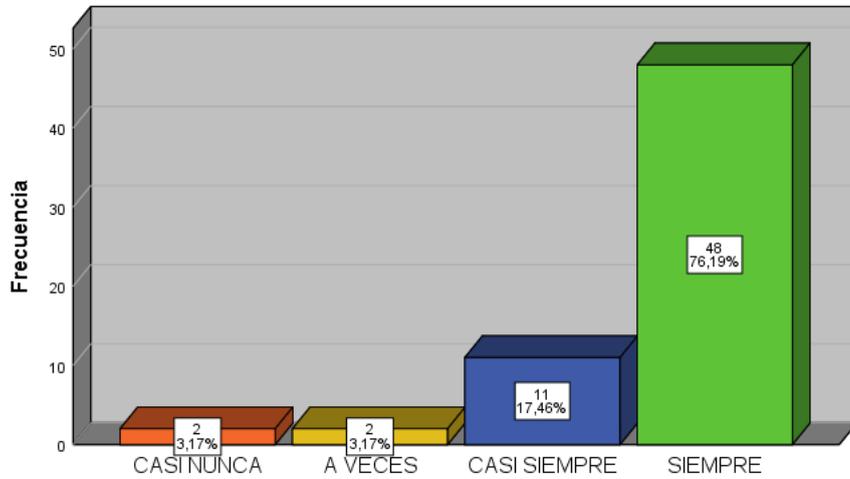
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	6,3	6,3	6,3
	A VECES	12	19,0	19,0	25,4
	CASI SIEMPRE	20	31,7	31,7	57,1
	SIEMPRE	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



Se indican en las bases el procedimiento de selección

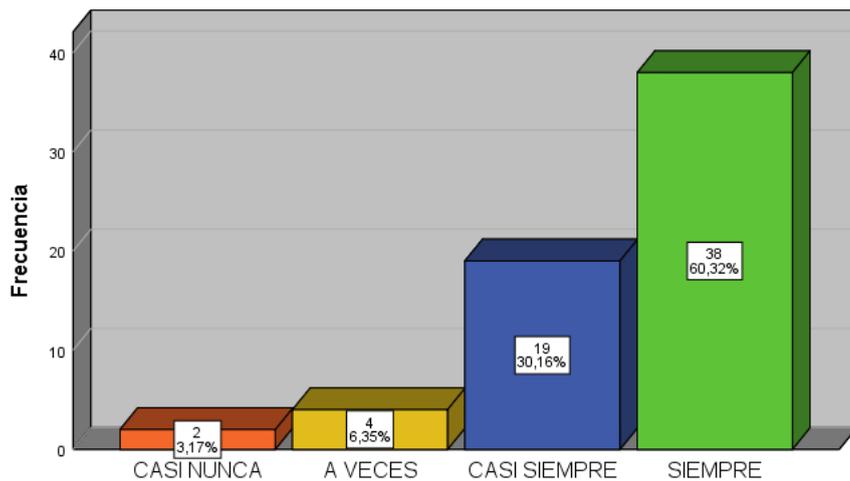
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	2	3,2	3,2	6,3
	CASI SIEMPRE	11	17,5	17,5	23,8
	SIEMPRE	48	76,2	76,2	100,0

Total	63	100,0	100,0
-------	----	-------	-------



Se hace una adecuada integración y publicación de las bases

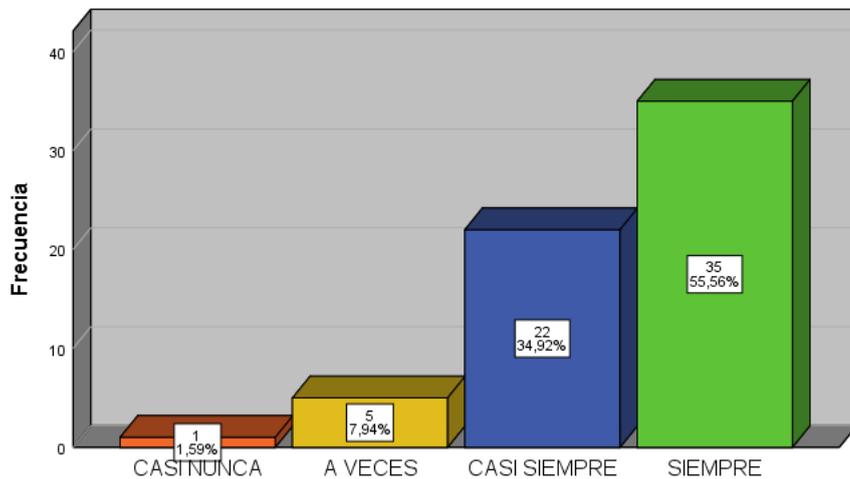
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	4	6,3	6,3	9,5
	CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	39,7
	SIEMPRE	38	60,3	60,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



Se absuelven las consultas en el plazo y la manera adecuados

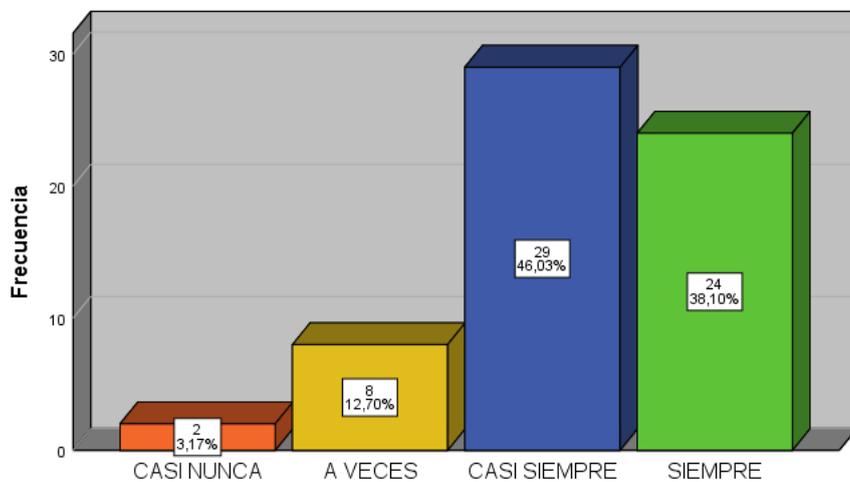
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	CASI NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
	A VECES	5	7,9	7,9	9,5
	CASI SIEMPRE	22	34,9	34,9	44,4
	SIEMPRE	35	55,6	55,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



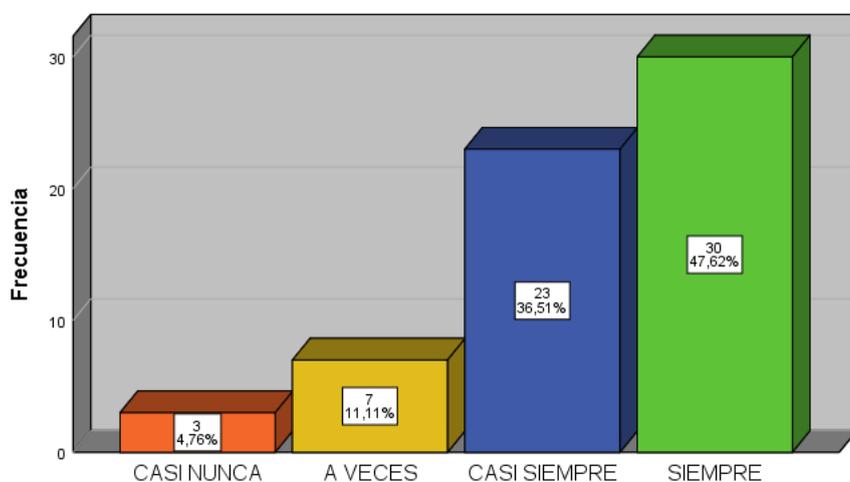
Las decisiones del comité son tomadas por unanimidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	8	12,7	12,7	15,9
	CASI SIEMPRE	29	46,0	46,0	61,9
	SIEMPRE	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



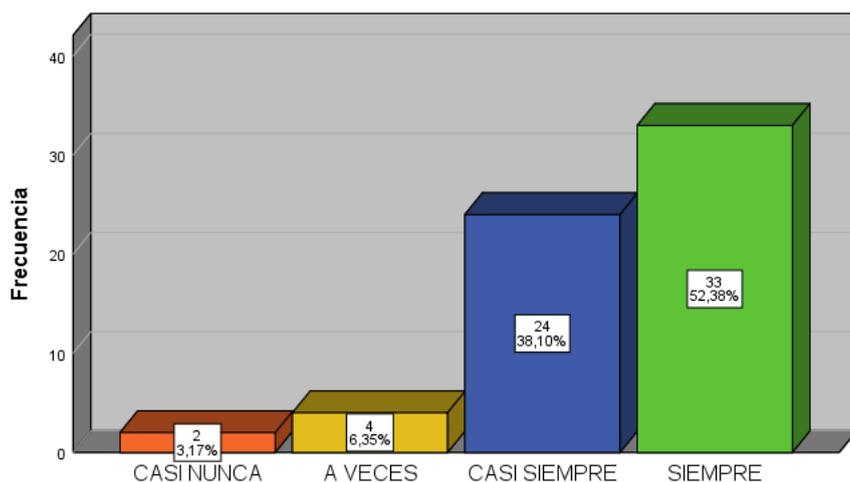
Las decisiones del comité son tomadas por mayoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	4,8	4,8	4,8
	A VECES	7	11,1	11,1	15,9
	CASI SIEMPRE	23	36,5	36,5	52,4
	SIEMPRE	30	47,6	47,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



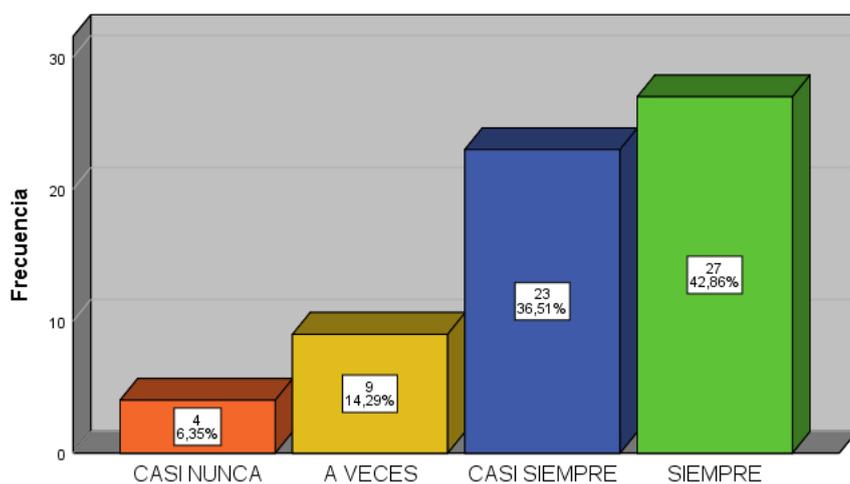
Se emite la conformidad en el plazo y forma establecidos por la norma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	4	6,3	6,3	9,5
	CASI SIEMPRE	24	38,1	38,1	47,6
	SIEMPRE	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



Se emite el pago en el plazo y forma establecidos por la norma

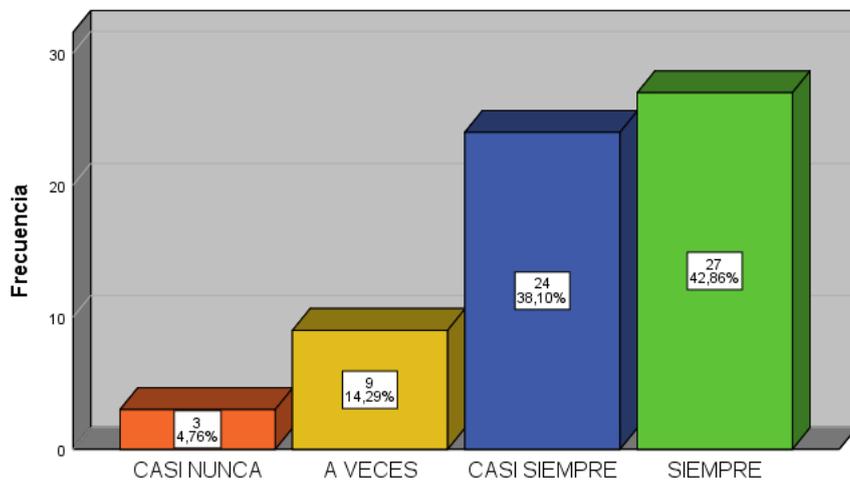
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	4	6,3	6,3	6,3
A VECES	9	14,3	14,3	20,6
CASI SIEMPRE	23	36,5	36,5	57,1
SIEMPRE	27	42,9	42,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	



Se toman medidas para garantizar el cumplimiento del bien o servicio de acuerdo con las bases

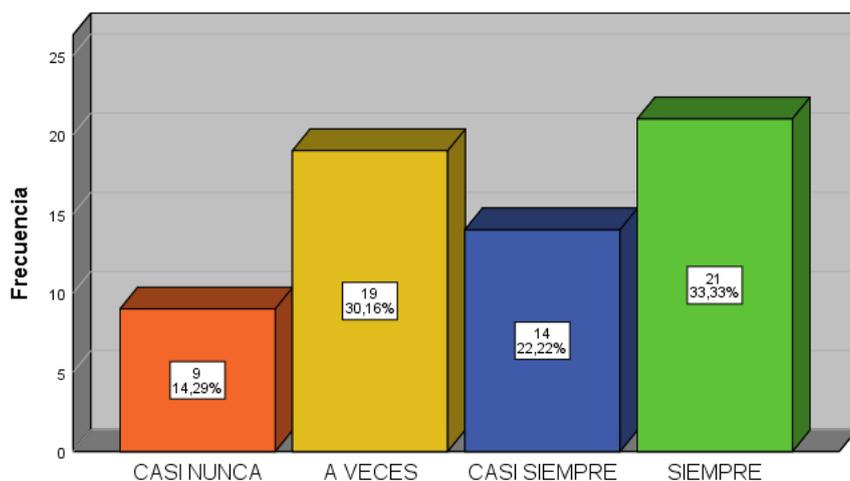
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	3	4,8	4,8	4,8

A VECES	9	14,3	14,3	19,0
CASI SIEMPRE	24	38,1	38,1	57,1
SIEMPRE	27	42,9	42,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	



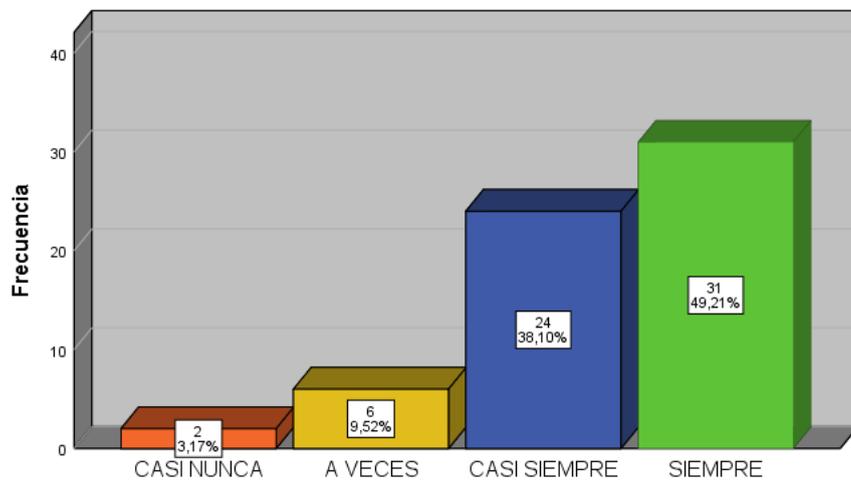
El órgano de control institucional interviene en casos de incumplimiento del pago

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	9	14,3	14,3	14,3
	A VECES	19	30,2	30,2	44,4
	CASI SIEMPRE	14	22,2	22,2	66,7
	SIEMPRE	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



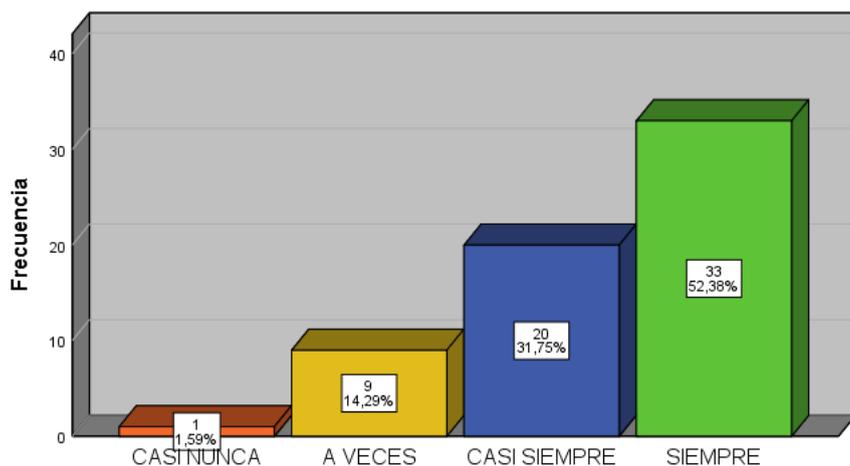
Durante todo el proceso se realizó la adecuada publicación de las etapas y resultados preliminares y finales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	6	9,5	9,5	12,7
	CASI SIEMPRE	24	38,1	38,1	50,8
	SIEMPRE	31	49,2	49,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



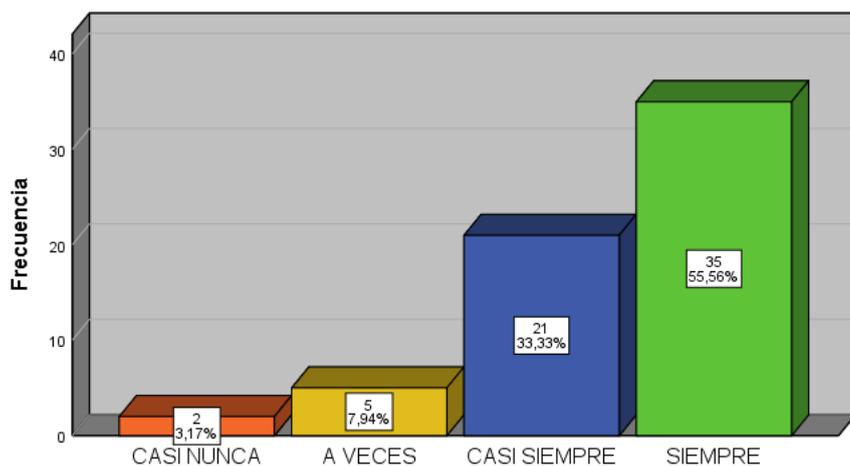
El comité ha tomado medidas para garantizar que la comunicación sea accesible y comprensible para los concursantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
	A VECES	9	14,3	14,3	15,9
	CASI SIEMPRE	20	31,7	31,7	47,6
	SIEMPRE	33	52,4	52,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



Durante todo el proceso se realizó y mantuvo una programación de las etapas y actuaciones de acuerdo con la norma

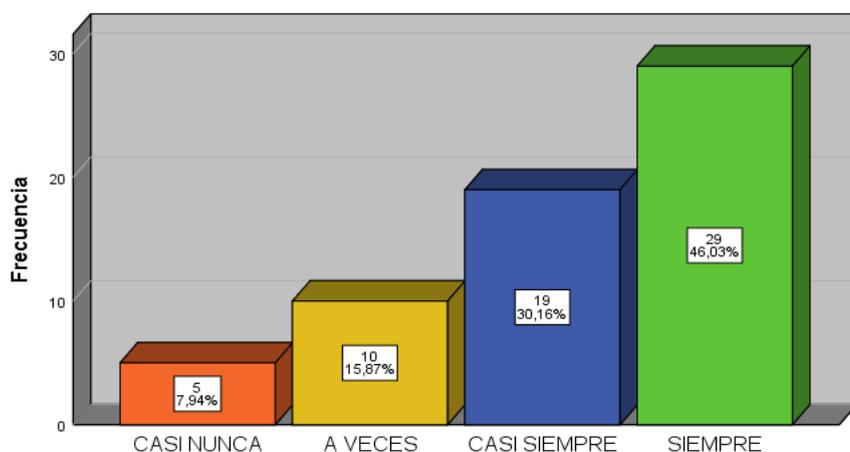
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3,2	3,2	3,2
	A VECES	5	7,9	7,9	11,1
	CASI SIEMPRE	21	33,3	33,3	44,4
	SIEMPRE	35	55,6	55,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



El tiempo de atención para las consultas y observaciones no perjudicó los intereses de los concursantes

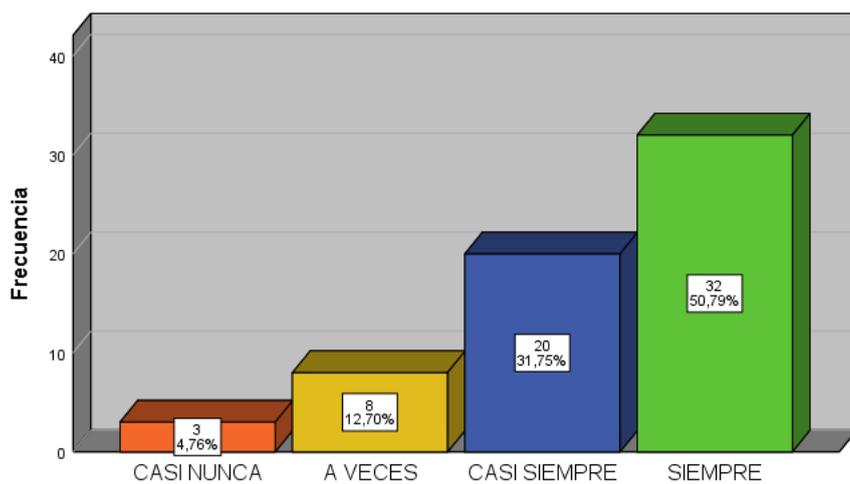
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	7,9	7,9	7,9
	A VECES	10	15,9	15,9	23,8

CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	54,0
SIEMPRE	29	46,0	46,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	



La entidad prevé el seguimiento y control de la ejecución contractual

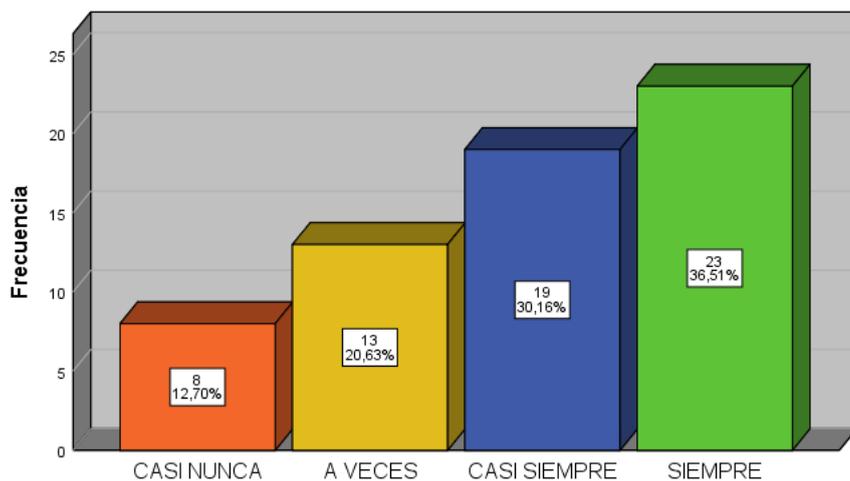
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	4,8	4,8	4,8
	A VECES	8	12,7	12,7	17,5
	CASI SIEMPRE	20	31,7	31,7	49,2
	SIEMPRE	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



La entidad ha tomado medidas para mejorar las capacidades del personal en estos temas

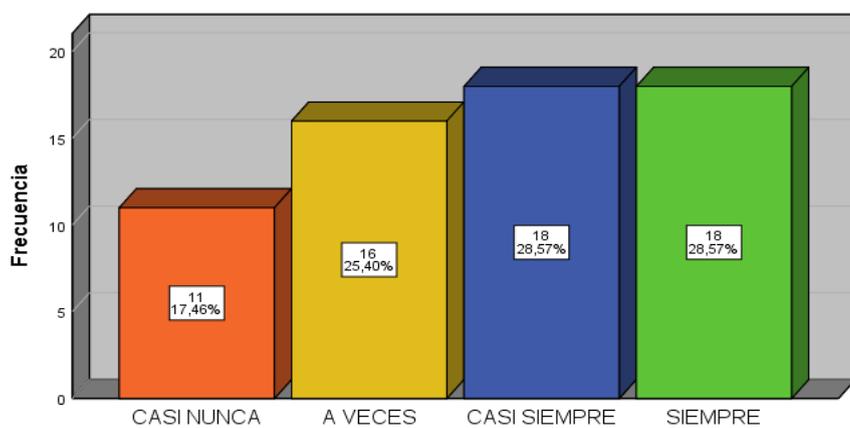
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	CASI NUNCA	8	12,7	12,7	12,7
	A VECES	13	20,6	20,6	33,3
	CASI SIEMPRE	19	30,2	30,2	63,5
	SIEMPRE	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



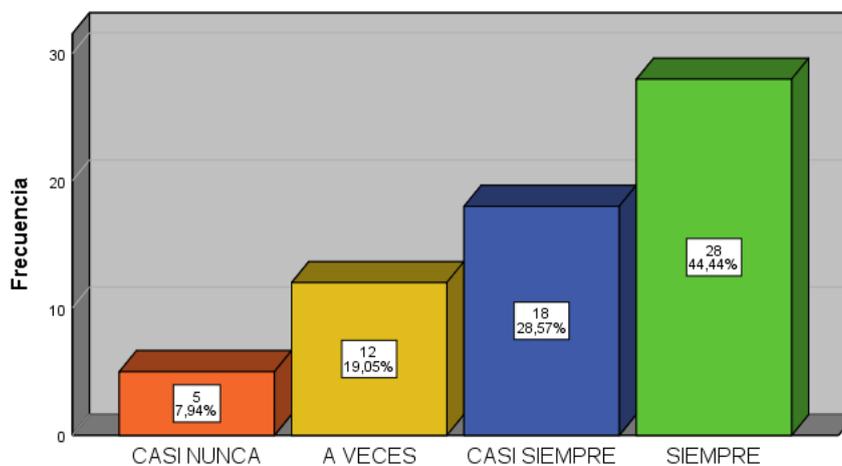
La entidad ha tomado medidas para facilitar la participación de los miembros del comité (evitar sobre carga de trabajo, u otros)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	11	17,5	17,5	17,5
	A VECES	16	25,4	25,4	42,9
	CASI SIEMPRE	18	28,6	28,6	71,4
	SIEMPRE	18	28,6	28,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



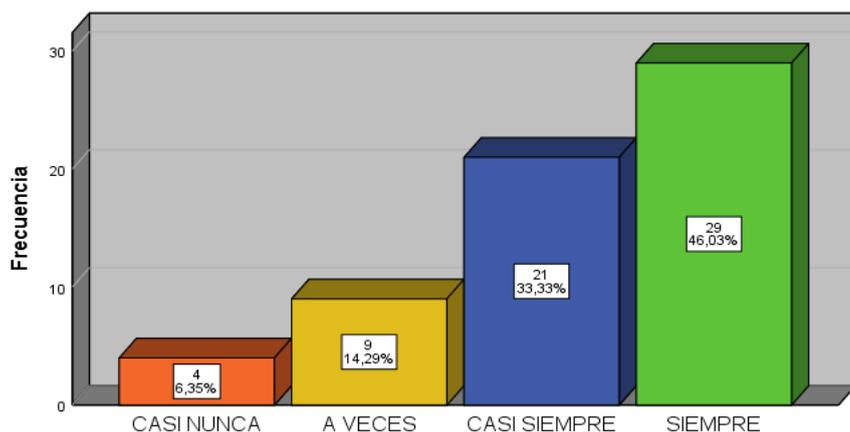
La entidad promueve que las personas de experiencia lideren los procedimientos de selección y otorgamiento de la buena pro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	7,9	7,9	7,9
	A VECES	12	19,0	19,0	27,0
	CASI SIEMPRE	18	28,6	28,6	55,6
	SIEMPRE	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



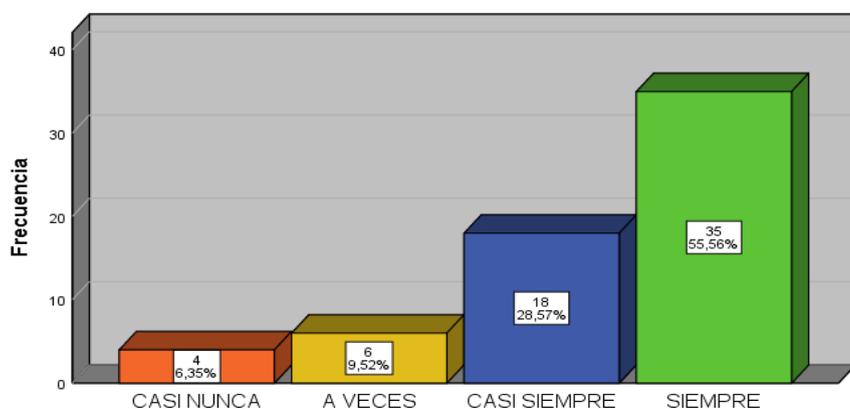
El personal que participa de los comités actúa de manera imparcial ante durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	6,3	6,3	6,3
	A VECES	9	14,3	14,3	20,6
	CASI SIEMPRE	21	33,3	33,3	54,0
	SIEMPRE	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	



La entidad toma medidas para garantizar la transparencia sobre los actos y decisiones durante todo el procedimiento de selección y otorgamiento de la buena pro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	4	6,3	6,3	6,3
A VECES	6	9,5	9,5	15,9
CASI SIEMPRE	18	28,6	28,6	44,4
SIEMPRE	35	55,6	55,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	



ANEXO 07: Base de datos de encuestas aplicadas

V1																				V2										
D1							D2									D3				D4		D5			D6			D7		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P010	
3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	
4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	
3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	
5	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	
4	3	2	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	
3	5	1	2	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	4	5	3	5	5	5	
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	
4	3	2	2	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
4	4	2	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	4	3	5	5	5	3	3	3	4	4	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	
5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	5	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	
5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	2	2	5	4	4	4	3	3	3	3	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	2	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	
4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	5	5
4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	2	3	2	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	
4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	2	3	5	4	4	

5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3
1	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	2	5	4	2	3	5	5