



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Análisis comparativo de procesos de selección logística
entre personal nombrado y contratado en el Banco de la
Nación 2016. Lima - Perú

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Alcides Maldonado Cortez

ASESOR:

Mg. Sonia Lidia Romero Vela

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION

Control administrativo

PERÚ – 2018

.....

Presidente

Dra. Fátima Torres Cáceres

.....

Secretario

Mg. Cristian Medina Sotelo

.....

Vocal

Mg. Sonia Lidia Romero Vela

Dedicatoria

A Dios, quien nos creó en igualdad y hace que nos solidaricemos con quienes menos poseen.

A mi familia que me apoyó en mi deseo de graduarme para obtener mi ansiado título. A mi esposa e hijos por su amor y comprensión en cada momento de mi vida y llenarme de felicidad

El autor.

Agradecimiento

.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme los conocimientos necesarios para poder emprender la elaboración de mi tesis.

Al personal del Banco de la Nación por apoyarme en la investigación.

A la Mg. Sonia Romero Vela por su asesoría constante a lo largo de la elaboración de mi tesis.

El autor.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Maldonado Cortez, Alcides, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 23954962, con la tesis titulada: Análisis comparativo de procesos de selección logística entre personal nombrado y contratado en el Banco de la Nación 2016.

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima, 23 de abril del 2017.

Maldonado Cortez, Alcides
DNI: 23954962

Presentación

Señores miembros del Jurado, presenté ante ustedes la Tesis titulada “Análisis comparativo de procesos de selección logística entre personal nombrado y contratado en el Banco de la Nación 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en gestión pública.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El Primer Capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las, diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema. hipótesis y objetivos.

El Segundo Capítulo, marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El Tercer Capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis.

La discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las Sugerencias y los Aportes que permiten justificar la presente investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseamos sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Lista de contenido

	Página.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Internacionales	15
1.1.2. Nacionales	20
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	23
1.3. Justificación	44
1.4. Problema	45
1.4.1. Realidad problemática	45
1.4.2. Formulación del Problema general	46
1.5. Hipótesis	47
1.6. Objetivos de la investigación	47
1.6.1. Objetivo general	47
1.6.2. Objetivos específicos	47
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	50
2.2. Operacionalización de variables	51
2.3. Metodología	51
2.4. Tipo de estudio	52
2.5. Diseño de investigación	53
2.6. Población, muestra y muestreo	54
2.6.1. Población	54
2.6.2. Muestra	54

2.6.3. Muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.7.1. Validación y confiabilidad del instrumento	57
2.8 Método de análisis de datos	58
2.9 Aspectos éticos	59
III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	61
3.2. Contrastación de hipótesis.	65
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias	82
Anexos	87

Lista de tablas

		Pagina
Tabla 1	Operacionalización de variable procesos de selección logística.	51
Tabla2	Operacionalización: variable régimen laboral	51
Tabla 3	Personal de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación	54
Tabla 4	Ficha técnica de procesos de selección logística.	56
Tabla 5	Validación de instrumento procesos de selección por juicio de expertos	57
Tabla 6	Análisis de ítems para la variable procesos de selección logísticos.	57
Tabla 7	Confiabilidad procesos de selección logísticos.	58
Tabla 8	Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad	58
Tabla 9	Niveles de los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	61
Tabla 10	Niveles de los volúmenes de contrataciones logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	62
Tabla 11	Niveles del desarrollo de etapas logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación	63
Tabla 12	Niveles de los resultados logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	64
Tabla 13	Relación entre niveles de los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	65
Tabla 14	Comparación de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La	66

Nación 2016.

Tabla 15 Comparación de los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. 67

Tabla 16 Comparación del desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. 69

Tabla 17 Comparación en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. 70

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Esquema de un proceso logístico.	25
Figura 2	Barras de los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	61
Figura 3	Barras de los volúmenes de contrataciones logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	62
Figura 4	Barras del desarrollo de etapas logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	63
Figura 5	Barras de los resultados logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.	64
Figura 6	Cajas y bigotes de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.	67
Figura 7	Cajas y bigotes en volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.	68
Figura 8	Cajas y bigotes en desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.	70
Figura 9	Cajas y bigotes en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.	71

Resumen

El presente estudio titulado “Análisis comparativo de procesos de selección logística entre personal nombrado y contratado en el Banco de la Nación 2016” tuvo como objetivo general, comparar los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística.

El tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo comparativo. La población estuvo conformado por 140 trabajadores del a Gerencia de logística del Banco de la Nación. 52 nombrados y 88 contratados. La técnica utilizada fue a través de la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario tipo escala Lickert con 20 preguntas, el cual fue validado por un conjunto de especialista con grado académico de maestro y doctores de la UCV. Dicho instrumento fue adaptado por el investigador, confiabilidad a través del alfa de Cronbach de 0.933 indicando que el instrumento es muy confiable con respecto a las 20 preguntas del instrumento, su validez de constructo con r de Pearson. Se utilizó estadístico no paramétrico “U” de Man Whitney para contrastar la hipótesis general y las específicas con una significancia de < 0.05 .

Al comparar los promedios de los procesos de selección logística en personal nombrado presentan un rango promedio de (79.11) y en el personal contratado presentan un rango promedio de (61.45); así mismo al emplear la prueba U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0.054 < ,05$); es decir, no existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

Palabras Claves: procesos de selección logísticos, trabajadores nombrados y contratados.

Abstract

This study entitled "Comparative analysis of selection processes logistics in named and contracted personnel of the logistics management of the Bank of the nation 2016," aimed at general, compare selection processes logistics personnel appointed and contracted logistics management.

The type of basic research of quantitative, comparative non-experimental, descriptive design approach. The population was formed by 140 workers in the management of logistics of the Banco de la Nacion. 52 appointed and hired 88. The technique used was through the survey and the instrument used was a questionnaire type scale Likert with 20 questions, which was validated by a group of specialist with a degree of master and doctors of the UCV. That instrument was adapted by the researcher, reliability through the alfa de Cronbach of 0.933 indicating that the instrument is very reliable with respect to the 20 questions of the instrument, its validity of construct with Pearson's r. We used statistical non-parametric "" Man Whitney U to contrast the specific and the general hypothesis with a significance of < 0.05 .

When comparing averages of logistics staff named selection processes are an average range of (79.11) and contracted staff presented average range (61.45); also when using the test U of Man Whitney for verification of hypotheses, it is observed that these differences are not significant ($p = 0.054 <, 05$); i.e., there is no difference in logistics processes of selection among the workers appointed and hired the Bank of the nation 2016.

Key words: logistics, worker recruitment process appointed and hired.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales.

Sierra, Gaytán y Arroyo (2015) investigaron sobre el proceso de toma de decisiones para la tercerización de funciones logísticas: prácticas mexicanas versus mejores prácticas establecidas. Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: la tercerización de funciones logísticas es una práctica que exhibe una tendencia creciente debido a que se reconoce como opción para decrecer costos, incrementar la eficiencia de las operaciones logísticas y lograr una cadena de suministros más flexible e integrada; sin embargo la pérdida del control directo de las actividades y la incapacidad de los proveedores de servicios logísticos para dar un servicio de excelencia son problemas potenciales cuando se terceriza; por ello es importante hacer una cuidadosa selección de las terceras partes que darán el servicio, así como establecer la planeación para lograr establecer una relación efectiva. A través del análisis de casos de estudio, este trabajo describe el proceso de toma de decisiones que siguen empresas ubicadas en México cuando tercerizan funciones logísticas; los casos se analizan siguiendo el modelo normativo de Sink y Langly (1997); asimismo, se identifican aquellas prácticas que se desvían de las recomendaciones establecidas y se cuestiona su efectividad, para lo cual se proponen acciones y métodos para la toma de decisiones en las varias etapas del proceso que vayan de acuerdo con las políticas y condiciones del ambiente mexicano.

Antún y Ojeda (2014) publicaron un trabajo acerca del benchmarking de procesos logísticos Este artículo está dedicado a un tema de gran actualidad: la identificación y la implantación de mejores prácticas logísticas, conocido como “Benchmarking” de procesos logísticos. Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: en la primera sección se presenta un panorama de qué es, qué implica y para qué sirve un Plan

Estratégico en Logística (PEL), así como un “Check list” para realizarlo paso a paso; es en este contexto de planeación estratégica donde se posiciona la necesidad de identificar e implantar las mejores prácticas logísticas. Dicho de otra manera, la importancia del “Benchmarking” de procesos logísticos se revela en un contexto estratégico, sin él, la empresa pierde oportunidad de ganar ventajas competitivas. La segunda sección presenta y discute diversos conceptos asociados a la identificación y la implantación de las mejores prácticas, el “Benchmarking”, particularmente en logística. La tercera sección formula una metodología para la evaluación y el reconocimiento de las mejores prácticas logísticas, que fuera desarrollada como investigación doctoral y validada en un proceso de “Benchmarking” entre las 3 plantas de fabricación en México de una armadora automotriz líder mundial. Conclusiones: presenta referencias en internet de empresas consultoras reconocidas por sus estudios de “Benchmarking” en logística. En el Apéndice 2 se presentan casos/viñetas de experiencias empresariales en México de “Benchmarking” en procesos logísticos.

Mejía y Castro (2013) en su publicación a cerca de la optimización del proceso logístico en una empresa de colombiana de alimentos congelados y refrigerados. Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones; este trabajo presenta los resultados de un proyecto de consultoría en el que se desarrolla un modelo de decisión basado en programación lineal, para establecer políticas de empaque y envío de productos en una empresa colombiana de alimentos refrigerados y congelados. Esta empresa es una de las más grandes del país en el sector y abastece el territorio nacional y exporta a países vecinos. El problema consiste en minimizar costos logísticos de transporte y distribución sujeto a restricciones de capacidad, tipos de empaque y satisfacción de demanda. Se presenta también un análisis de sensibilidad que muestra posibles escenarios futuros. Actualmente, la empresa hace uso del modelo para optimizar sus procesos logísticos.

García, Quispe y Ráez (2013) investigaron y publicaron acerca de la mejora Continua de la Calidad en los Procesos. Metodología: de enfoque cualitativo,

descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: el enfoque actual de la calidad en las organizaciones ha pasado del nivel de aseguramiento al de la mejora continua, y de esto puede dar prueba la Serie de Normas NTP-ISO 9000:2001 que a diferencia de su versión anterior, hace énfasis en la mejora continua de la calidad en los procesos. Conclusiones: La satisfacción del cliente, se basa en su percepción de la calidad y está influenciada por las acciones que tome una organización. Estas acciones se deben derivarse de indicadores que evalúan la calidad de los procesos y productos que generan y que contribuyen a su mejora. Es importante establecer un sistema de gestión para la calidad que este claramente orientado a los procesos y a la mejora continua. Pues, las organizaciones lograrán el liderazgo en la medida que tengan la habilidad para mantener la excelencia de sus procesos y se comprometan con el constante desarrollo de sus objetivos, siempre orientados a la satisfacción de sus clientes. Y por último, es indudable que el enfoque basado en procesos que tienen las normas NTP-ISO 9000:2001 servirá para reorientar las acciones que se viene haciendo, lo cual permitirá evidenciar los beneficios del sistema y que se verán reflejados en los estados financieros.

Bowersox (2013) en su publicación científica a cerca de la administración y logística de la cadena de suministros. Transparencia en las adquisiciones del sector público: el caso de los hospitales de la Ciudad de Buenos; Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: los resultados obtenidos permiten concluir que si los establecimientos asistenciales públicos cuentan con instrumentos de gestión de compra claros y precisos y con una normativa homogénea y uniforme, pueden lograr un buen nivel de actividad. Además, pueden contribuir a la baja de precios y la disminución de la dispersión de los mismos, a la vez que mejoran la eficiencia en la asignación y utilización de los recursos.

Monascal (2012) en su tesis: Propuesta de Gestión de Instituciones Públicas, realizó una investigación descriptiva en una muestra de 10 personas,

utilizando el cuestionario para recoger datos, el autor llega entre otras a las siguientes conclusiones: Se evidenció que existe un gran desconocimiento de su aplicación y las actividades que abarca y quiénes son los responsables de su ejecución. En virtud de lo planteado, con la propuesta realizada para mejorar los planes y programas de Control interno, se va a alcanzar el objetivo de dar a conocer a toda la organización, los responsables de su ejecución y las actividades involucradas. Por otra parte, se puede denotar que el 60% de los encuestados coinciden que no conocen las normas y procedimientos establecidos en las áreas donde están asignados para realizar sus actividades, mientras que un 40% si conoce cada norma y procedimiento relacionados con las actividades que están ejecutando. Es importante señalar que actualmente predominan una serie de debilidades, las cuales son detectadas por la Gerencia de Auditoría en su proceso de revisión e inspección a las sucursales, las mismas presentan el incumplimiento de los lineamientos indicados por la alta gerencia, los cuales deben impartirse de manera oficial y por escrito (Manual de Normas y Procedimientos) para su fiel cumplimiento.

Ocampo (2013) en su publicación científica acerca de la gerencia logística y global, la logística es una filosofía que se encarga de aplicar las buenas prácticas en los macroprocesos, procesos, procedimientos, tareas y productos dentro de una organización, con el fin de satisfacer las necesidades del cliente, quien es la razón de ser de la empresa. Existen entes internacionales que velan porque las compañías en todo el mundo utilicen y difundan las diferentes disciplinas logísticas en toda la red de valor y tengan un mismo enfoque estratégico. El objetivo de este artículo es explicar la existencia de procesos y macroprocesos de clase mundial en la logística, gracias a los cuales hay una gran oportunidad de mejora para los empresarios colombianos, con el fin de reestructurar los procesos estratégicos, tácticos y operacionales de cada Unidad de Negocio, para que sean organizaciones más competitivas, que puedan enfrentar los tratados de libre comercio, brindando mayor sostenibilidad y óptimo nivel de servicio.

Rodríguez (2013) publicó un artículo sobre las fusiones y adquisiciones como estrategia de crecimiento en el sector bancario colombiano. El artículo propone un modelo de análisis estratégico para interpretar las fusiones y adquisiciones emprendidas por el Grupo Sarmiento Angulo dentro del sector bancario en Colombia. Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: dicho modelo se fundamenta en dos dimensiones estratégicas: la corporativa y la de negocio. Sobre éstas se desarrolla una selección de herramientas teóricas que buscan una perspectiva integradora de los elementos de decisión estratégicos. Se incorpora al análisis el concepto de estrategia relacional, complementando de esta forma los análisis tradicionales propuestos por la economía industrial. De tal ejercicio se concluye que el componente estratégico relacional desempeñó un papel importante dentro del diseño y despliegue de la estrategia del grupo estudiado.

Pimenta (2013) en su tesis sobre la gestión de compras y contrataciones gubernamentales. Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: el área de compras y contrataciones gubernamentales debería ser uno de los componentes más importantes en los procesos de Reforma del Estado. El Estado está cambiando de productor directo de bienes y servicios para un Estado cada vez más contratador, regulador y evaluador. Para proveer servicios el Estado puede organizar su acción de diversas formas: ejecución directa, contratación externa privada (outsourcing), contratación de personas públicas no estatales, asociación, concesión, privatización con reglamentación, entre otras. Con la tendencia de descentralización de la acción del Estado, algunos principios generales para el sector de compras y contrataciones serían: (1) tercerización (outsourcing), (2) transparencia, (3) flexibilidad administrativa, (4) evaluación de resultados, (5) modelo de gestión descentralizado pero integrado por la tecnología de la información, (6) no-estandarización de reglas para la administración descentralizada y (7) busca del menor precio con la mejor calidad sin reservas de mercado. El área de sistemas de información también es clave con la integración

de las adquisiciones con la ejecución financiera y la gestión estratégica, además del desarrollo de licitaciones electrónicas.

Anaya (2012) presentó un trabajo científico acerca de la innovación y Mejora de Procesos Logísticos. Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: el Estado está cambiando de productor directo de bienes y servicios para un Estado cada vez más contratador, regulador y evaluador. Para proveer servicios el Estado puede organizar su acción de diversas formas: ejecución directa, contratación externa privada (outsourcing), contratación de personas públicas no estatales, asociación, concesión, privatización con reglamentación, entre otras. Con la tendencia de descentralización de la acción del Estado, algunos principios generales para el sector de compras y contrataciones serían: tercerización (outsourcing), transparencia, flexibilidad administrativa, evaluación de resultados, modelo de gestión descentralizado pero integrado por la tecnología de la información, no-estandarización de reglas para la administración descentralizada y busca del menor precio con la mejor calidad sin reservas de mercado. El área de sistemas de información también es clave con la integración de las adquisiciones con la ejecución financiera y la gestión estratégica, además del desarrollo de licitaciones electrónicas.

1.1.2 Antecedentes nacionales.

Oliveros (2015) en su tesis acerca de los procesos de Selección y Gestión Edil en los Profesionales de la Municipalidad Distrital de Jesús María, periodo 2015. El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre las variables y dimensiones de los procesos de selección y la percepción de la gestión edil en los profesionales de la Municipalidad Distrital de Jesús María, Periodo 2015. El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, correlacional: Corte transversal. La población para el periodo 2015 está conformado por: los profesionales: funcionarios, trabajadores públicos y personal administrativo

nombrado y contratado que laboran en la Municipalidad Distrital de Jesús María: 103 profesionales. Técnica: encuesta, instrumento: Cuestionario de percepción procesos de selección y la percepción de la gestión edil. Con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 22. Se utilizó el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman, en razón de las variables cualitativas categóricas. Nivel de significación de 0,05. Entre los principales resultados se determinó: existe relación positiva fuerte significativa entre los procesos de selección y la gestión edil de en la Municipalidad Distrital de Jesús María $p=0,00$. $P < 0,05$. Así como, en todas las demás dimensiones.

Torres (2015) en su tesis sobre la gestión de Inventarios y las ventas en el servicio de farmacia del Hospital Hermilio Valdizan. Lima, 2015. El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de inventarios y las ventas del servicio de farmacia del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, 2015 y como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión de inventarios y las ventas del servicio de farmacia en del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, 2015?. El tipo de investigación fue de tipo no experimental diseño descriptivo correlacional, transversal. Se utilizó el muestreo probabilístico, por cuotas, porque todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, la muestra asciende a 354. Se utilizó el cuestionario de gestión de inventarios dirigido los clientes internos para medir la gestión de inventarios y el cuestionario para medir las ventas ambos instrumentos han sido elaborados por la investigadora. Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman donde se observó una correlación positiva y alta (0,718), observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.016 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alterna (H_1); es decir: Existe una relación entre gestión de inventarios y las ventas del servicio de farmacia en del Hospital Hermilio Valdizan de Lima, 2015.

Paredes (2013) En cuanto al desarrollo de la tesis, se trata de una problemática a nivel nacional sobre las Contrataciones del Estado, como es el

tema Proceso de Control y su Incidencia en las Compras Directas en los Organismos Públicos Descentralizados de Lima 2012 – 2013, investigación de tipo aplicada, descriptiva, explicativa, el mismo que se complementó con el estadístico y analítico, cuya información se recopiló a través de entrevistas dirigidas a los operadores logísticos que laboran en el área de logística en los Organismos Públicos Descentralizados de Lima, así como las encuestas dirigidas a los jefes de cada Órgano de Control Institucional (OCI), quienes respondieron con el fin de establecer por qué el Órgano Encargado de las Contrataciones del Estado excluyó de la ley N°1017 a las contrataciones cuyos montos no excedan el monto equivalente de tres (03) unidades impositivas tributarias vigentes al momento de la transacción. Conclusiones: la OSCE, al excluir de la Ley a las contrataciones directas por montos iguales o menores a tres unidades impositivas tributarias (3) UIT-s, pone en riesgo la transparencia de estas contrataciones, generando suspicacias en el manejo de los recursos al no existir ningún procedimiento general que regule este tipo de contrataciones dando lugar a incurrir en corrupción, es por eso que algunas entidades al encontrarse desprotegidas han tenido que elaborar su propio procedimiento a seguir de acuerdo a sus necesidades.

Ulloa (2012) en su publicación científica de técnicas y herramientas para la gestión del abastecimiento. Esta tesis tuvo como propósito fundamental de ayudar a mejorar la gestión de la logística del abastecimiento en los aspectos de evaluación y selección de los insumos; y en el control del desempeño de los proveedores. A partir de encuestas asistidas a empresas constructoras limeñas se demostró que dichos aspectos son importantes para las empresas; sin embargo, en la mayoría de los casos son descuidados o enfocados de manera incorrecta. Por lo tanto, se plantearon metodologías que serán de mucha utilidad para las empresas constructoras. Antes de desarrollar las propuestas se realizó una revisión bibliográfica para conocer que plantean dos metodologías de gestión de proyectos, el Lean Construction y el Project Management Institute. A partir de la revisión efectuada se concluyó que ninguna de ellas ofrece procedimientos detallados acerca de los aspectos estudiados, por lo cual las propuestas hechas por las dos metodologías de gestión fueron complementadas con otras teorías y

herramientas desarrolladas por otras instituciones. Para el mejoramiento de la evaluación y selección de insumos se propone una metodología que permite tomar decisiones basadas no sólo en costos sino en criterios cualitativos. Asimismo, se ha desarrollado un catálogo de alternativas de insumos y criterios para las partidas más incidentes del rubro de estructuras. Para el mejoramiento del control del desempeño de los proveedores se ha planteado una metodología que permita contribuir a mejorar el desempeño de los proveedores y que proporcione información para la selección de los proveedores en futuros proyectos. Finalmente para ambas metodologías se desarrollaron ejemplos de aplicación en casos reales para un mejor entendimiento del procedimiento que fueron planteados para ambas metodologías.

Camacho (2012) en su artículo científico sobre los actores que intervienen en los procesos de compras estatales: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE. Metodología: de enfoque cualitativo, descriptivo, fenomenológico; diseño no experimental; técnica observación, revisión documentaria y entrevista; conclusiones: es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de las normas en las adquisiciones públicas del Estado peruano. Tiene competencia en el ámbito nacional, y supervisa los procesos de contratación de bienes, servicios y obras que realizan las entidades estatales. Es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personalidad jurídica de derecho público, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera. Las funciones de la OSCE, pero de manera general podemos mencionar que su principal función es promover la realización de compras ágiles, oportunas, eficientes, transparentes y económicas por parte de las entidades del Estado, con la finalidad que puedan cumplir con sus objetivos estratégicos y operativos, para lo cual el OSCE vela por el cumplimiento y difusión de la ley y su reglamento.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1. Procesos de selección logística.

Definición

Alva (2013) “Proceso conformado de hechos administrativos mediante el cual una entidad realiza la selección de una persona natural o jurídica que le proveerá de bienes, servicio u obras a través de la celebración de un contrato para satisfacer sus necesidades en cumplimiento de objetivos” (p. 56).

Ulloa, (2012) “se encarga de coordinar y planificar diferentes actividades con la finalidad de que el producto llegue al usuario final en el momento oportuno, con las cantidades requeridas, con la calidad demandada y al mínimo costo” (p. 137).

Monascal (2010) “el proceso de selección es el concurso que permite elegir de manera objetiva, al proveedor que se encargara de vender o dar en arrendamiento un bien, prestar un servicio o ejecutar una obra” (p. 63).

Arias (2009). “Se aplica para las contrataciones que se realicen dentro de los márgenes que establece la ley de presupuesto” (p. 46).

Pimenta (2013) indicó:

El proceso de selección se inserta en el proceso de adquisición o contratación, es una fase del proceso. Se requiere de la ejecución de actos preparatorios: Plan anual, la formulación del requerimiento, el estudio o la indagación de mercado, la aprobación del expediente de contratación, la designación del comité especial, la elaboración y la aprobación de bases y demás. (p. 38)

Proceso

Según señala Krajewski, Malhotra y Ritzman (2008) se puede definir a un proceso como cualquier actividad o grupo de actividades en las que se transforman uno o más insumos para obtener uno o más productos para los clientes (p. 15).

Así mismo, Galloway (2002) definió:

Es un proceso como un conjunto de pasos, tareas o actividades que tienen un principio y un final y que utilizan inputs para producir un producto tangible o un servicio intangible como output. Se debe considerar como inputs a los materiales, equipos, información, recursos humanos, recursos monetarios o condiciones medio ambientales, los cuales son transformados para producir los outputs, es decir, un producto o servicio creado en el desarrollo del proceso para la entrega al cliente. De esta manera, un proceso agrega valor a los inputs. (p. 28)

Estas dos definiciones se complementan con el concepto de proceso de Alexander (2002), quien lo define como un conjunto de recursos y actividades que se interrelacionan para transformar insumos en resultados (p. 37).

En tal sentido, se puede definir a un proceso como un conjunto estructurado y medido de actividades que poseen una secuencia y relación claramente establecida, con un inicio y un final y con entradas y salidas, que utilizando recursos agrega valor para producir algo específico para un mercado o cliente determinado.



Figura 1. Esquema de un proceso logístico.

Tomado de Valencia (2014)

Procesos logísticos

Lindsay (2007) señala que Juran sugiere que la calidad se debe considerar desde una perspectiva interna y externa; es decir, la calidad se relaciona con el desempeño del producto que da como resultado la satisfacción del cliente; productos libres de las deficiencias, lo que evita la insatisfacción del cliente; las recomendaciones de Juran se concentran en tres procesos de calidad principales, llamados Trilogía de Calidad (a) Planeación de la Calidad, el proceso de cumplimiento de los objetivos de calidad; (b) Control de Calidad, el proceso de cumplimiento de los objetivos de calidad durante las operaciones y (c) Mejora de la Calidad, el proceso de alcanzar niveles de desempeño sin precedentes.

Crosby sostiene que una vez que se especifican los requisitos, la calidad se juzga solo con base en si se cumplieron o no. Calidad significa conformidad con los requisitos, no elegancia. (Lindsay, 2007)

Al respecto Lindsay (2007) indicó:

En la literatura académica, la medición de la calidad del servicio ha suscitado algunas diferencias de criterio; la principal hace referencia a qué es lo que realmente se está midiendo; en general se encuentran tres tendencias de constructos que se usan para evaluar la calidad del servicio: calidad, satisfacción y valor. (p. 107)

Actualmente se define a la logística como la parte de la gestión de la cadena de abastecimiento que se encarga de la planificación; implementación y control del flujo directo y reverso; y almacenamiento eficaz y eficiente de bienes, servicios e informaciones, desde el punto de origen hasta el punto de consumo de manera de satisfacer plenamente las necesidades del cliente (Council of Logistics Management, 2004). En esta definición se introduce el término de logística reversa o logística verde que consiste en regresar un producto desechado, ya sea por efecto o porque no se puede utilizar más, del consumidor a la fábrica con la finalidad de ser reciclados y reutilizados.

Council of Logistics Management (2004). La logística se encarga de coordinar y planificar diferentes actividades con la finalidad de que el producto llegue al usuario final en el momento oportuno, con las cantidades requeridas, con la calidad demandada y al mínimo costo. Entre las actividades logísticas se encuentran:

1. Compras: selección de la fuente de suministro, momento y cantidad de compra.
2. Transporte: planificación del transporte de las materias primas y productos terminados.
3. Manejo de inventarios: políticas de almacenamiento de materias primas y productos terminados; número, tamaño y localización de los puntos de almacenamiento.
4. Flujos de información y procesamiento de pedidos.

Asimismo y de acuerdo a Muroya (2006) la logística puede subdividirse en:

1. Logística externa: se encarga del flujo de materias primas e insumos desde afuera para adentro de la empresa. Esta logística es responsable de la compra, recepción y almacenamientos de los materiales a ser usados en la producción.
2. Logística interna: se focaliza en el movimiento de los materiales dentro de la empresa. Tienen como responsabilidad el manejo de los flujos de los materiales y gestión del inventario.
3. Logística de entrega: se ocupa de distribuir los productos a los clientes. Se encarga del procesamiento de pedidos, despacho, transporte y distribución de los productos terminados.

Clasificación de los procesos

Según Krajewski *et al* (2008) los dos tipos principales de procesos son los siguientes.

1. Procesos de manufactura: son aquellos cuyas actividades se encuentran vinculadas con la producción de un bien.
2. Procesos de servicio: son aquellos cuyas actividades están relacionadas con la producción de un servicio.

Así mismo, Krajewski *et al* (2008) afirmaron que existen dos diferencias entre estos procesos: la naturaleza de sus productos y el grado de contacto con el cliente (p. 47).

Es por ello que Krajewski *et al* (2008) indicaron:

Con respecto a la naturaleza de sus productos, los procesos manufactureros transforman los materiales en las siguientes dimensiones: propiedades físicas, forma, dimensiones, acabados y unión de partes para producir, almacenar y transportar bienes de acuerdo a una demanda futura. Si un proceso no cambia las propiedades de los materiales en al menos una de las cinco dimensiones mencionadas, entonces se considera un proceso de servicio, el cual tiende a producir productos intangibles y perecederos. (p. 49)

Con respecto al grado de contacto con el cliente, Krajewski *et al* (2008) afirmaron:

Es un proceso de servicio tiene más contacto con éste, incluso éste puede desempeñar un papel importante en el proceso participando en éste o comunicando necesidades específicas. En cambio, un proceso de manufactura tiende a tener menos contacto con el cliente, debido a que requieren directamente poca información del cliente (consumidor final), salvo de manera indirecta por medio de encuestas o grupos de enfoque. (p. 72)

Mejora continua de un proceso

Según Deming (1982) “una mejora continua de proceso significa eliminar los defectos en éste. En tal sentido, lo que se busca con esto es identificar los mejores niveles de desempeño con el objetivo de desarrollar procesos con cero defectos y así, satisfacer al cliente” (p. 42). Sin embargo, estadísticamente, alcanzar un estado de cero defectos es imposible, debido a la variabilidad de los procesos. Por esta razón, es que en un proceso la mejora debe ser continua y

todos los esfuerzos que se realicen para lograrla deben ser constantes en el tiempo.

Para esto, es necesario desarrollar una metodología, la cual se basa en el ciclo de mejora continua de Deming o ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Esta metodología describe cuatro etapas para establecer una mejora continua, las cuales son las siguientes:

1. Planear (P): en esta etapa se deben establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir los resultados esperados. Además, en esta etapa se definen los planes y la visión de la meta, así como también los puntos de medición.
2. Hacer (H): en esta fase se deben implementar los nuevos procesos, es decir, llevar a cabo el plan de trabajo establecido en el paso anterior.
3. Verificar (V): en este paso se monitorea la implementación de los nuevos procesos. Así mismo, en esta etapa se comparan los resultados esperados con los obtenidos realmente mediante los indicadores de medición establecidos en el primer paso.
4. Actuar (A): ésta depende de los resultados obtenidos en el paso anterior, debido a que se pueden documentar y sistematizar los cambios establecidos o se pueden tomar acciones correctivas, ofreciendo una retroalimentación.

Procesos de Selección

Sobre los procesos de selección Alva (2013) manifestó:

Es un proceso conformado por un conjunto de actos y hechos administrativos mediante el cual una entidad pública realiza la selección de una persona natural o jurídica que le proveerá de bienes, servicio u obras a través de la celebración de un contrato para satisfacer sus necesidades y para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales. (p. 31)

Tipos de procesos de selección

Entre los principales procesos de selección que se ejecutan en el país se pueden mencionar:

1. Licitación pública. Se convoca para la adquisición de bienes, así como para la contratación de Obras, dentro de los márgenes que establecen las normas presupuestarias. La licitación pública se aplica por ejemplo, cuando se tenga prevista la adquisición de 06 camiones de limpieza pública por un valor total de seiscientos mil nuevos soles y otros. Se aplica para contratar bienes, suministros y obras (Arias, 2009).
2. Concurso público. Se convoca para la contratación de servicios de toda naturaleza.
3. Adjudicación directa. Al respecto Arias (2009) indicó. Se aplica para las contrataciones que se realicen dentro de los márgenes que establece la ley de presupuesto. Puede ser pública o selectiva (p. 47). Adjudicación directa pública; se convoca cuando el monto de la adquisición o contratación es mayor al 50% del límite máximo establecido para la adjudicación directa en las normas presupuestarias. Por ejemplo la adjudicación directa pública se aplicara para la adquisición de una retroexcavadora por un monto de s/291,624.97 nuevos soles. Adjudicación directa selectiva; se convoca cuando el monto de la adquisición o contratación es igual o menor al 50% del límite máximo establecido para la adjudicación directa por las normas presupuestarias. Por ejemplo la adjudicación directa selectiva se aplicara para la adquisición de tubos y accesorios para una obra determinada. Dentro de ella se considera también se da de subasta inversa electrónica y presencial (Arias, 2009).
4. Adjudicación de menor cuantía. Se aplica a las contrataciones cuyo monto sea inferior a la décima parte del límite mínimo establecido por la ley de presupuesto para los casos de licitación pública y de concurso público (Arias, 2009).

Compras Estatales

Caballero (2011) precisó:

Es una herramienta de uso práctico que facilite a la administración pública el cumplimiento de la Normativa de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, así como también permite a la administración pública comprar de forma eficiente, económica y oportuna para satisfacer adecuadamente sus necesidades y cumplir con sus funciones y metas trazadas. (p. 27)

Contratación de una (1) a tres (3) UIT

Es el acuerdo entre una Entidad y un proveedor para la contratación o contrataciones por monto (s) de una (1) a tres (3) UIT que se perfecciona a través de la notificación de la orden de compra u orden de servicio, según corresponda, emitido por la Entidad a nombre de un proveedor, en mérito de la cual éste último, a partir de su recepción, se obliga a proveer lo requerido asumiendo la Entidad el pago de la retribución económica, con cargo a fondos públicos. (Alvarado, 2008, p. 11)

Al respecto, es conveniente precisar que con la actual normativa estatal, entiéndase Ley N° 30225, estas contrataciones pueden alcanzar el monto de hasta 8 UITs.

Registro de órdenes de compra u órdenes de servicio

La entidad registrará y publicará en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (Seace), todas las órdenes de compra u órdenes de servicio emitidas durante el mes, inclusive aquellas que fueron anuladas, debiendo respetar el número correlativo establecido por cada Entidad. Para ello, contará con un plazo máximo de diez (10) días hábiles del mes siguiente.

Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (Seace)

Es el sistema electrónico desarrollado y administrado por el OSCE que permite el intercambio de información y difusión sobre las contrataciones del Estado, así como la realización de transacciones electrónicas. (Seace, 2012)

Supuestos excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado

Son aquellos que, no obstante tratarse de contrataciones de bienes, servicios u obras que realizan las Entidades indicadas en el artículo 4 de la ley con cargo a fondos públicos, se encuentran expresamente excluidos de su aplicación.

La estandarización de procesos

Bernal (2009). La estandarización de procesos, hoy en día es una herramienta que genera una ventaja competitiva para muchas organizaciones. Las exigencias que impone el mercado globalizado, han hecho cambiar la visión del mundo y de los negocios. La competitividad extrema, en la que no existen distancias ni fronteras y el hecho de que la información, ha dejado de ser resguardo seguro en sus organizaciones, para estar al alcance de todos. Provoca una enorme presión sobre las mismas, que deben flexibilizarse y encontrar nuevos mecanismos para afrontar las presiones, para innovar. (p. 175)

El objetivo de crear e implementar una estrategia de estandarización es fortalecer la habilidad de la organización para agregar valor. El enfoque básico es empezar con el proceso tal y como se realiza en el presente, crear una manera de compartirlo, documentarlo y utilizar lo aprendido. (Bernal, 2009).

Procesos de Control

Bernal (2009), el Gobierno reconoce con preocupación la falta de consistencia que existe entre las entidades gubernamentales, y aún dentro de una misma entidad, en los procesos de contratación, los registros, las formas y la documentación. Esta dispersión tiene un impacto nefasto en la transparencia e incrementa el tiempo y los costos que los proveedores deben enfrentar cuando participan en las contrataciones gubernamentales.

Durante años, cada entidad ha definido sus propias prácticas y procedimientos de contrataciones, utilizando instrumentos particulares y sus propias formas de adquirir. Este es uno de los obstáculos más importantes, en la

modernización de las contrataciones y también impone una pesada carga sobre los proveedores.

El Monitoreo o supervisión

Es un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. La supervisión continuada se da en el transcurso de las operaciones. Incluye tanto las actividades normales de dirección y supervisión, como otras actividades llevadas a cabo por el personal en la realización de sus funciones.

El alcance y la frecuencia de las evaluaciones periódicas dependerán esencialmente de una evaluación de los riesgos y de la eficacia de los procesos de supervisión continuada. Las deficiencias detectadas en el control interno deberán ser notificadas a niveles superiores, mientras que la alta dirección y el consejo de administración deberán ser informados de los aspectos significativos observados.

Es preciso supervisar continuamente los controles internos para asegurarse de que el proceso funciona según lo previsto. Esto es muy importante porque a medida que cambian los factores internos y externos, controles que una vez resultaron idóneos y efectivos pueden dejar de ser adecuados y de dar a la dirección la razonable seguridad que ofrecían antes.

El alcance y frecuencia de las actividades de supervisión dependen de los riesgos a controlar y del grado de confianza que inspira a la dirección el proceso de control. Meigs (1983) La supervisión de los controles internos puede realizarse mediante actividades continuas incorporadas a los procesos empresariales y mediante evaluaciones separadas por parte de la dirección, de la función de auditoría interna o de personas independientes. Las actividades de supervisión continua destinadas a comprobar la eficacia de los controles internos incluyen las actividades periódicas de dirección y supervisión, comparaciones, conciliaciones, y otras acciones de rutina. (p. 105)

Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado

Es un instrumento que permite a las diferentes entidades del Estado realizar contratos de bienes y servicios y para la ejecución de obras; sin embargo, nótese que sólo es un instrumento, dado que la Administración Pública en general cuenta con diferentes mecanismos contractuales y legales para adquirir y vender bienes de acuerdo a las necesidades que tenga. (OSCE, 2017)

Principios que rigen las contrataciones (OSCE, 2017)

Los procesos de contratación regulados por esta norma y su Reglamento se rigen por los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público.

Las contrataciones del Estado se desarrollan con fundamento en los siguientes principios, sin perjuicio de la aplicación de otros principios generales del derecho público. Estos principios sirven de criterio interpretativo e integrador para la aplicación de la presente Ley y su reglamento, y como parámetros para la actuación de quienes intervengan en dichas contrataciones:

1. Libertad de concurrencia. Las Entidades promueven el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación que realicen, debiendo evitarse exigencias y formalidades costosas e innecesarias. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores. (OSCE, 2017)
2. Igualdad de trato. Todos los proveedores deben disponer de las mismas oportunidades para formular sus ofertas, encontrándose prohibida la existencia de privilegios o ventajas y, en consecuencia, el trato discriminatorio manifiesto o encubierto. Este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica siempre que ese trato cuente con una justificación objetiva y razonable, favoreciendo el desarrollo de una competencia efectiva.
3. Transparencia. Las Entidades proporcionan información clara y coherente con el fin de que el proceso de contratación sea comprendido por los

proveedores garantizando la libertad de concurrencia, y se desarrolle bajo condiciones de igualdad de trato, objetividad e imparcialidad. Este principio respeta las excepciones establecidas en el ordenamiento jurídico.

4. Publicidad. El proceso de contratación debe ser objeto de publicidad y difusión con la finalidad de promover la libre concurrencia y competencia efectiva, facilitando la supervisión y el control de las contrataciones.
5. Competencia. Los procesos de contratación incluyen disposiciones que permiten establecer condiciones de competencia efectiva y obtener la propuesta más ventajosa para satisfacer el interés público que subyace a la contratación. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que restrinjan o afecten la competencia. (OSCE, 2016)
6. Eficacia y Eficiencia. El proceso de contratación y las decisiones que se adopten en el mismo deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad, priorizando estos sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos.
7. Vigencia Tecnológica. Los bienes, servicios y obras deben reunir las condiciones de calidad y modernidad tecnológicas necesarias para cumplir con efectividad la finalidad pública para los que son requeridos, por un determinado y previsible tiempo de duración, con posibilidad de adecuarse, integrarse y repotenciarse si fuera el caso, con los avances científicos y tecnológicos.
8. Sostenibilidad ambiental y social. En el diseño y desarrollo de los procesos de contratación pública se consideran criterios y prácticas que permitan contribuir tanto a la protección medioambiental como social y al desarrollo humano.
9. Equidad. Las prestaciones y derechos de las partes deben guardar una razonable relación de equivalencia y proporcionalidad, sin perjuicio de las facultades que corresponden al Estado en la gestión del interés general. (OSCE, 2016).

Estos principios servirán también de criterio interpretativo e integrador para la aplicación de la presente norma y su Reglamento y como parámetros para la actuación de los funcionarios y órganos responsables de las contrataciones.

Expediente de Contratación

OSCE (2012) el expediente de Contratación es el conjunto de documentos desde el requerimiento hasta la conformidad o liquidación final del contrato. Está compuesto por el requerimiento, que comprende las Especificaciones Técnicas, Términos de Referencia, Expediente Técnico, el Monto Estimado Referencial, las indagaciones de mercado efectuadas para su determinación, la disponibilidad presupuestal, referencia a la inclusión de la adquisición o contratación en el Plan Anual de Contrataciones.

Al respecto OSCE (2016) indicó:

Las entidades deben publicar en su portal institucional los requerimientos de bienes o servicios a ser adquiridos bajo la modalidad de menor cuantía sus contrataciones se realizarán obligatoriamente en forma electrónica a través del sistema electrónico de contrataciones del estado. (p.48)

El expediente de contratación debe estar sustancialmente relacionado con los siguientes elementos del sistema de contrataciones:

Plan Anual de Contrataciones (PAC): es la herramienta de gestión que permite prever y programar anualmente los requerimientos de bienes, servicios y obras de la empresa para el cumplimiento de sus metas y objetivos.

OSCE (2016) Monto Estimado Referencial (MER): es el monto determinado para convocar los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras. Incluye todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas y de ser el caso, los costos laborales respectivos conforme a la legislación vigente, así

como cualquier otro concepto que le sea aplicable y que pueda incidir sobre el valor de los bienes y servicios a adquirir o contratar.

Cuadro de Niveles de Aprobación de Contrataciones: es el documento de gestión aprobado por la Gerencia General de la empresa que determina los niveles de aprobación para la contratación de bienes, servicios y ejecución de obras.

Originador: es la dependencia que genera el requerimiento para las adquisiciones y contrataciones. Se encarga de elaborar los Términos de Referencia, Bases Técnicas y/o Proforma de Contrato

Unidad Ejecutora: es la dependencia encargada de llevar a cabo todas las actividades relacionadas a los procesos de adquisiciones y contrataciones. En este caso, la dependencia ejecutora es el Departamento de Logística de la empresa. (OSCE, 2017)

Control Gubernamental

Sobre el control gubernamental en las contrataciones Morón (2013) indicó:

Consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. (p. 293)

Dimensiones de Procesos de selección logística

Para efectos de la presente investigación se tomaron en cuenta las dimensiones proporcionadas por el OSCE (2016)

Dimensión volumen y complejidad de la contratación

El volumen y la complejidad de la contratación están referidos a la cantidad y la dificultad para llevar a cabo el proceso de selección respectivamente ya que según el objeto de la contratación y el volumen del valor referencial se definen el tipo de proceso de selección y dependiendo de la complejidad se define el sistema de contratación.

Dimensión desarrollo de las etapas

Las etapas del proceso de selección vienen a ser los actos administrativos que se dan para el desarrollo del mismo, cada una es consecutiva de la otra y no se permiten obviar ninguna.

Entre las que afecta el desarrollo del proceso de selección de manera externa a la entidad tenemos la presentación de consultas a las bases, la presentación de observaciones a las bases y la elevación de observaciones.

Sus etapas son: Convocatoria, venta de bases, presentación de consultas, absolución y aclaración de bases, observaciones e integración a las bases, presentación y evaluación de propuestas, otorgamiento de la buena pro, formalización de contratos, la prórroga y la postergación de etapas en los procesos de selección, la declaración de desierto, la cancelación, la nulidad de oficio.

Dimensión resultado

Como resultado de los procesos de selección se pueden dar entre algunos el otorgamiento de la buena pro que viene a ser la elección de la mejor propuesta presentada por la persona natural o jurídica y quien será la que provea a la entidad pública de los bienes servicios u obras que son el objeto del proceso de selección y necesidad de la misma mediante la suscripción de un contrato.

Así mismo otro resultado probable es la declaratoria de desierto que es cuando no existe propuesta ganadora y por ende la entidad se queda sin que se le provea los bienes servicios u obras que son el objeto del proceso de selección.

Variable: régimen laboral

Definición de régimen laboral

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú.

Servicio Civil (Servir) (2012), la carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública, su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles .

La carrera administrativa está regulada por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento. El régimen laboral público administrativo establecido en esa Ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación .

La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones .

La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de:

1. Igualdad de oportunidades: las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.

2. Estabilidad: el cese procede únicamente por causales expresadas en la Ley.
3. Garantía del nivel adquirido: reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
4. Retribución justa y equitativa: regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, según el nivel de carrera en que se encuentra el servidor.

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos (Servir, 2012) .

Dimensiones de régimen laboral

Decreto legislativo 276

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

La Carrera Administrativa comprende a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo 276 y su reglamentación .

Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares. (Servir, 2012)

Decreto legislativo 728

La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa. La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores .

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos . El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad tiempo determinado. (Servir, 2012)

Contrato administrativo de servicios (CAS)

El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma .

Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público -, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial. Una prestación de servicios de carácter no autónomo es la prestación

de servicios que realiza una persona a favor de una Entidad Pública de manera dependiente, sin que ello implique un vínculo laboral con la Entidad .

El ámbito de aplicación de la norma, como el propio Decreto Legislativo N° 1057 establece, abarca a todas las entidades de la administración pública que cuenten con personas que presten servicios de carácter no autónomo mediante alguna modalidad contractual no laboral. (Servir, 2012)

Con excepción de las Empresas del Estado, la norma se aplica a todas las Entidades Públicas, entendiéndose por ellas al:

1. Poder Ejecutivo: Ministerios, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
2. Congreso de la República;
3. Poder Judicial;
4. Organismos Constitucionalmente Autónomos,
5. Gobiernos Regionales y Locales
6. Universidades públicas; y a las demás entidades públicas

Contratación por locación de servicios y servicios no personales

MTPE (2004) los contratos de locación de servicios y servicios no personales se encuentran regulados por La Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y su reglamento, y el Código Civil, específicamente por los artículos N° 1764 al 1770, en el cual se establece que el locador se obliga sin estar subordinado al comitente a prestar sus servicios por un tiempo determinado a cambio de una retribución, lo que de ninguna manera genera o puede generar derecho laboral alguno para quien lo presta.

Se considera bajo la modalidad de Locación de Servicios, aquel personal que es contratado para desempeñar un servicio especializado, con un resultado pre-definido y en cuyo caso el contratado deberá aportar los materiales y elementos de trabajo (MTPE, 2004).

El tratamiento de las retenciones corresponde a Rentas de Cuarta Categoría, es decir queda sujeto a la retención por concepto de Impuesto a la Renta e Impuesto Extraordinario de Solidaridad. Ver Apéndice Instructivo N°2 de la Directiva N°002-2001 de la Sunat.

Esta modalidad se encuentran comprendidas las personas que prestan sus servicios en el lugar y el horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporciona los elementos de trabajo y asume los gastos que la prestación del servicio demanda. El tratamiento de las retenciones corresponde a Rentas de Quinta Categoría, es decir, que el contratado queda sujeto únicamente a la retención por concepto de Impuesto a la Renta, quedando por cuenta del solicitante el pago del Impuesto Extraordinario de Solidaridad. Ver Apéndice Instructivo N°1 de la Directiva N°001-2001 de la Sunat.

Para el pago por Locación de Servicios, los funcionarios responsables enviarán su requerimiento de pago a la Oficina General de Administración para iniciar el respectivo trámite de pago, a más tardar el día 20 de cada mes para lo cual deberán adjuntar la siguiente documentación: - Informe mensual del servicio prestado por cada contrato, debidamente visado por el Director de la Oficina responsable del requerimiento. - Recibo por Honorario Profesional. (MTPE, 2004)

Así mismo, en caso de presentarse alguna observación al pago (descuento, rebaja, etc.) por parte de la Oficina responsable del requerimiento, ésta deberá comunicar dicha observación a la Oficina General de Administración.

La Oficina Financiera será la responsable de emitir las constancias de retenciones de pago para el personal contratado. Estas constancias serán entregadas al final del ejercicio del año fiscal o a la finalización del respectivo contrato.

Para el caso de Servicios No Personales, el pago se procederá a efectuar a través de la partida 27 del presupuesto de "Servicios No Personales", siguiendo el mismo procedimiento que el de las locaciones de servicio, exceptuándolos de la presentación del recibo por honorario profesional. (MTPE, 2004)

Para el presente estudio, se considera como trabajadores nombrados a los que se encuentran bajo los alcances de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, entiéndase como régimen privado del Decreto Legislativo N° 728; y, como personal contratado a los que se encuentran como locadores de servicios.

1.3 Justificación

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente ya que plantea cómo se desarrollan los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación en relación a la gestión administrativa de la institución, así mismo se debe evaluar los procesos de selección planificados en el Plan Anual de Contrataciones (PAC), su desarrollo y su cumplimiento durante todo un ejercicio. También es necesario determinar el desarrollo de los procesos de selección y sus culminaciones y resultados.

En función que en la actualidad se presentan muchas dudas por parte de los intervinientes en los procesos.

El presente estudio que se somete a consideración, constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis de los procesos de selección planificados en el Plan Anual de Contrataciones (PAC) y su desarrollo y su cumplimiento durante todo un ejercicio. Por otro lado, se justifica porque la investigación pretende aportar conocimientos teóricos originales y novedosos en vista de haber observado que en la actualidad no existe bibliografía suficiente acerca de la gestión. Metodológicamente se justifica, si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas forma de hacer investigación, entonces en referencia a la investigación se pretende medir la relación de las dimensiones de cada variable para tener un grado de seguridad razonable.

La presente investigación contribuirá a conocer fundamentalmente cómo funcionan los sistemas los procesos de selección planificados en el Plan Anual de

Contrataciones (PAC) y su desarrollo y su cumplimiento durante todo un ejercicio; y de la administración de fondos y recursos asignados.

1.3.2. Justificación práctica

El desarrollo de la investigación tiene una plena justificación práctica, dado que aporta soluciones o recomendaciones de cómo se puede mejorar y optimizar la situación actual de los sistemas de selección planificados y su relación con la gestión de calidad administrativa en el sector antes mencionado, como es el personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad problemática

El Estado tiene la obligación de satisfacer las necesidades de sus habitantes, para garantizar la convivencia y la paz social. Para cumplir dicho objetivo requiere efectuar una serie de actividades u acciones que puedan traer como resultado el logro satisfactorio de dichas necesidades, entre ellas, efectuar la compra o adquisición de bienes, contratar servicios o ejecutar obras mediante la ejecución de procesos de selección.

En la actualidad a los procesos de selección logística son considerados como una herramienta muy importante para la gestión administrativa de las entidades públicas, ya que coadyuvan y contribuyen sustancialmente al cumplimiento de sus metas y el logro de sus objetivos institucionales, por ello es necesario evaluar su cumplimiento, tomando como el punto de partida lo planificado a contratar en un ejercicio presupuestario plasmado en su Plan anual de contrataciones (PAC) y verificar su desarrollo, cumplimiento y resultados de todos los procesos de selección ejecutados así como los que no se llegaron a ejecutar y/o fueron modificados o anulados. (OSCE, 2017)

En la mayoría de entidades públicas, hay una deficiente e ineficaz gestión administrativa de las contrataciones públicas. que se refleja principalmente en los procesos logísticos Cabe anotar que los casos de irregularidades en la errónea

aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado – Ley N° 30225 con una empírica gestión administrativa, afecta negativamente a el nivel y calidad, así como a los gastos públicos del Estado peruano y ocasiona una imagen negativa de los funcionarios públicos, así como en todas las instituciones públicas, en lo referente a las contrataciones públicas se observan los siguientes problemas:

1. Deficiencias en los procesos de selección: Licitación pública, concursos públicos, adjudicaciones directas y menor cuantía.
2. Incumplimientos de las normas de contrataciones.
3. Incumplimientos de los proveedores en la entrega de bienes, servicios.

La Gerencia de Logística es parte orgánica de la Oficina General de Administración del Banco de la Nación, órgano funcional que planifica, organiza, dirige y supervisa los procesos de selección de contratación de servicios y compra de bienes, actividades demuestra un margen de ineficiencias es por ello se plantea el siguiente problema:

1.4.2. Formulación del problema general

¿Cuál es la diferencia en los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?

Problema específico 2:

¿Cuál es la diferencia en el desarrollo de etapas logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?

Problema específico 3:

¿Cuál es la diferencia en los resultados logísticos en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existen diferencias significativas en los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existen diferencias significativas en los volúmenes de contrataciones logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

Hipótesis específica 2:

Existen diferencias significativas en el desarrollo de etapas logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

Hipótesis específico 3.

Existen diferencias significativas en los resultados logísticos en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general

Comparar la diferencia de los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivos específico 1:

Comparar la diferencia de los volúmenes de contrataciones logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

Objetivos específico 2:

Comparar la diferencia del desarrollo de etapas logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

Objetivos específico 3:

Comparar la diferencia de los resultados logísticos en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable: procesos de selección logística

Definición conceptual

Alva (2013). "Proceso conformado de hechos administrativos mediante el cual una entidad realiza la selección de una persona natural o jurídica que le proveerá de bienes, servicio u obras a través de la celebración de un contrato para satisfacer sus necesidades en cumplimiento de objetivos" (p. 56).

Variable: régimen laboral

Definición conceptual

Servicio civil (Servir) (2012). La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública, su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles .

Definición Operacional

Proceso de selección

Es la selección de quien proveerá los bienes, servicios u obras que necesita una entidad pública, para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, enmarcados en los parámetros de mayor calidad a menos costo, determinándose el mismo a través de un concurso de competencias, experiencia, habilidades, precios, calidad y concluyendo dentro del marco de un contrato entre el proveedor y la entidad.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable: procesos de selección logística.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel de medición	Rangos
Volumen y complejidad de la contratación	Valor Referencial	1 a 7	Siempre: 5	Ordinal	De 82 hasta 100 puntos = Bueno
	Objeto de la contratación		Casi siempre: 4		De 37 hasta 81 puntos = Regular
Desarrollo de las etapas.	Tipo de proceso de selección	8 a 15	A veces: 3	Ordinal	De 20 hasta 36 puntos = Malo
	Sistema de contratación		Casi nunca: 2		
Resultado	Convocatoria	16 a 20	Nunca:1	Ordinal	
	Elevación de observaciones. Integración de bases administrativas Presentación de Propuestas				
	Nulidad CANCELACIÓN Otorgamiento de la buena pro Declaratoria de desierto				

Tabla 2

Operacionalización: variable régimen laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Régimen laboral publico	Nombrado Contratado	1	Nominal	No aplica

2.3 Metodología

Se hizo uso del método hipotético-deductivo, el cual es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno,

deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). (Kerlinger, 2009)

El presente estudio de investigación fue de enfoque: cuantitativo por que toma como centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. Utiliza la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de la población que investiga para llegar a probar las hipótesis establecidas previamente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

2.4. Tipo de estudio

Según la finalidad fue: una investigación básica porque la investigación científica pura o sustantiva tiene como finalidad ampliar y profundizar el conocimiento de la realidad. Busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus posibles aplicaciones prácticas. Su objetivo consiste en ampliar y profundizar en el saber de la realidad y en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico, su propósito será el de obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías). Sotelo (2015) “es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” (p.19).

Como estudio trata de precisar la naturaleza de una situación tal como se presenta en un momento dado. En la investigación se describió y analizó sobre la variable: procesos de selección logística.

A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. (Ñaupas, Mejía y Villagómez, 2011). “A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético-deductivo” (p. 68).

Según el periodo y secuencia fue de corte transversal, según Bernal (2002) son aquellos que implican la recolección de datos en un solo corte en el tiempo, mide solo un vez la variables, en un solo un momento dado, sin pretender evaluar la evaluación de las mismas, por los que se laboraron los instrumentos y se aplicaron en una sola vez a las unidades de análisis el resultado obtenido puede permitir al dar respuestas a los objetivos planteados.

Según el análisis y alcance de sus resultados fue: observacional. Se consideran observacionales los estudios en los que el factor de estudio no es asignado por los investigadores sino que estos se limitan a observar, medir y analizar determinadas variables, sin ejercer un control directo de la intervención.

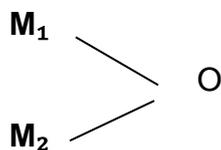
2.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental. Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández *et al*, 2014, p. 149).

El presente trabajo fue de nivel: descriptivo comparativo porque este diseño parte de la consideración de dos o más investigaciones descriptivas simples; esto es, recolectar información relevante en varias muestras con respecto a un mismo fenómeno o aspecto de interés y luego caracterizar este fenómeno en base a la comparación de los datos recogidos, pudiendo hacerse esta comparación en los datos generales o en una categoría de ellos.

Considera dos o más investigaciones descriptivas simples, para luego comparar los datos (Hernández *et al.* 2014, p.232)

Diseño:



Donde:

M_1 : Muestra 1. (Trabajadores nombrados)

M_2 : Muestra 2. (Trabajadores contratados)

O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

La población estuvo conformado por los 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación sede Lima, entre nombrados y contratados de ambos sexos.

2.6.2 Muestra

Dado que se trata de un número manejable de encuestas, la muestra final se constituyó por los 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco en estudio. Por lo tanto la muestra, se considera a toda la población, es decir con el universo.

Tabla 3

Personal de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación.

Gerencia Logística Banco de la Nación Central.	Régimen laboral	Sub total
1	Nombrados	52
2	Contratados	88
Total		140

Nota: Oficina de RRHH-BN

2.6.3. Muestreo

No aplica, porque la unidad de análisis: los 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco en estudio, es una población muestral o conocido como población censal.

Al respecto Mejía (2005) “En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención u opinión” (p. 37). Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva.

2.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Toda investigación o aplicación de carácter científico en Ciencias Sociales, como en las ciencias en general, debe implicar la utilización de procedimientos operativos rigurosos, bien definidos, transmisibles, susceptibles de ser aplicados de nuevo en las mismas condiciones, adaptados al fenómeno a discutir.

Cabe mencionar a Ñaupas *et al.* (2011) quienes indicaron:

Esas son las técnicas; la elección de éstas depende del objetivo perseguido, el cual está ligado al método de trabajo; todo medio (método, técnica o instrumento) siempre debe estar subordinado al objetivo que se busca; por lo tanto, el problema de la elección de un medio, es un problema de adecuación "medio - objetivo". (p. 83)

Para la presente investigación la técnica utilizada fue la encuesta. Al respecto Hernández *et al.* (2014) indicó: “método de recolectar información respecto a la percepción de los procesos logísticos, el cual se puede adaptar a los eventos tal y como ocurren; se evalúan hechos, comportamientos y no mediciones indirectas” (p. 263).

Instrumento de recolección de datos

El instrumento para la recolección de datos ha sido el cuestionario, cuya elaboración no puede improvisarse, sino que independientemente de su libertad y flexibilidad debe responder necesariamente a un método y a un básico, el cual

debe incluir. Hernández *et al.* (2014) “el cuerpo de teoría, marco conceptual en que se apoya el estudio, las hipótesis que desea probar, el problema formulado y los objetivos de la investigación” (p. 22).

Ficha técnica

Tabla 4

Ficha técnica de procesos de selección logística.

Nombre del Instrumento	Procesos de selección logística.
Autor/es:	Vizcarra Román (2012)
Adaptado	Maldonado Cortez (2016)
Objetivo del instrumento:	Determinar la percepción de los procesos de selección logística.
Población objetivo:	140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación.
Forma de administración:	Individual
Tiempo de Aplicación:	20 minutos.
Descripción del instrumento:	<p>Dimensión volumen y complejidad de la contratación; indicadores: valor referencial, objeto de la contratación, tipo de proceso de selección, sistema de contratación</p> <p>Dimensión Desarrollo de las etapas; indicadores: Convocatoria, Elevación de observaciones, Integración de bases administrativas, Presentación de Propuestas</p> <p>Dimensión Resultado; indicadores: nulidad, cancelación, otorgamiento de la buena pro, declaratoria de desierto.</p> <p>Ítems: 20</p> <p>Escala de respuesta: 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca</p> <p>Baremo: De 82 hasta 100 puntos = Bueno De 37 hasta 81 puntos = Regular De 20 hasta 36 puntos = Malo</p>
Muestra de tipificación:	140
validez de contenido:	Juicio de expertos: fue validado: Mag. Romero Vela, Sotelo Estacio y Díaz Dumont.
Confiabilidad:	Fue evaluado mediante el método de Alfa de cronbach en SPSS obteniéndose una confiabilidad de 0.933 indicando que el instrumento es muy confiable con respecto a los 20 ítems del piloto.

2.7.1 Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Validez de contenido

Se utilizó la validez de contenido de los 20 ítems del instrumento: Procesos de selección, a través del juicio de expertos. Los expertos fueron catedráticos de la Escuela de Posgrado de la UCV.

Tabla 5

Validación de instrumento procesos de selección por juicio de expertos

Indicador	Mag. Sonia Romero Vela	Dr. Carlos Sotelo Estacio	Dr. Jorge Díaz Dumont	Total
Coherencia	SI	SI	SI	SI
Pertinencia	SI	SI	SI	SI
Relevancia	SI	SI	SI	SI

Estudio piloto

Se realizó un estudio piloto con 30 sujetos de similares características a la población de estudio (20% de la muestra), se realizó un análisis de ítems con la r Pearson corregida. En la tabla 6 se presenta el análisis de ítems los valores van desde 0,223 hasta 0,508.

Tabla 6

Análisis de ítems para la variable procesos de selección logísticos.

Item	Correlación Item-total	Alfa de Cronbach	Item	Correlación Item-total	Alfa de Cronbach
a1	,248	,836	a11	,459	,830
a2	,306	,835	a12	,245	,836
e3	,380	,847	a13	,223	,837
a4	,253	,836	a14	,249	,836
a5	,341	,834	a15	,464	,830
a6	,291	,835	a16	,349	,833
a7	,267	,836	a17	,262	,836
a8	,329	,834	a18	,508	,829
a9	,277	,835	a19	,259	,836
a10	,309	,835	a20	,281	,836

En la tabla 7 se muestra los resultados de confiabilidad para el cuestionario de procesos de selección logísticos. Según los resultados el coeficiente de Alfa de Cronbach es de ,933 lo que indica que el cuestionario tiene una alta confiabilidad (Sotelo, 2015).

Tabla 7

Confiabilidad procesos de selección logísticos.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	20

En la tabla 8 se presenta la interpretación de niveles de confiabilidad según (Ruiz, 2007)

Tabla 8

Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

2.8. Método de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio.

Luego se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica U de Man Whitney para determinar las diferencias entre dos grupos independientes a nivel de variable y sus dimensiones planteadas; a razón que ambas variables fueron de medida cualitativas categóricas.

2.9. Aspectos éticos

El estudio se basó en los principios éticos de la práctica profesional, en todo momento de la investigación se aplicara la confidencialidad en el manejo e interpretación de los resultados obtenidos.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1. Procesos de selección logísticos.

Tabla 9

Niveles de los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	33	23,6
	Regular	69	49,3
	Bueno	38	27,1
	Total	140	100,0

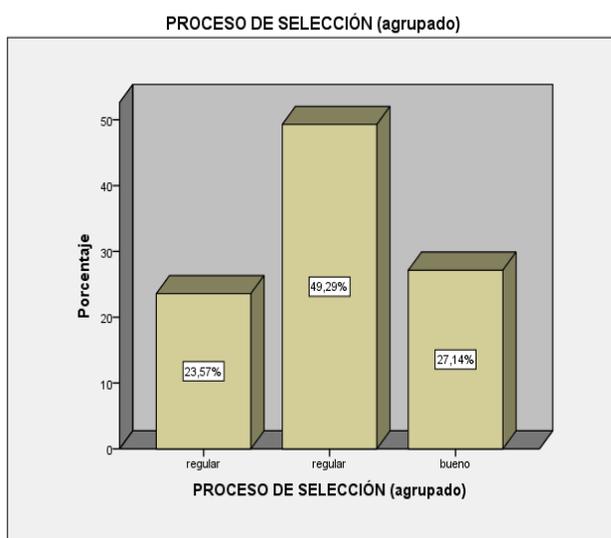


Figura 2. Barras de los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

Interpretación

Tabla 9 y figura 2 se puede observar que el 49.3% tienen un nivel regular de procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación, seguido de un 27.1% con un nivel bueno de procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados y solo el 23.6% con un nivel malo en los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados.

Tabla 10

Niveles de los volúmenes de contrataciones logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	42	30,0
	Regular	52	37,1
	Bueno	46	32,9
	Total	140	100,0

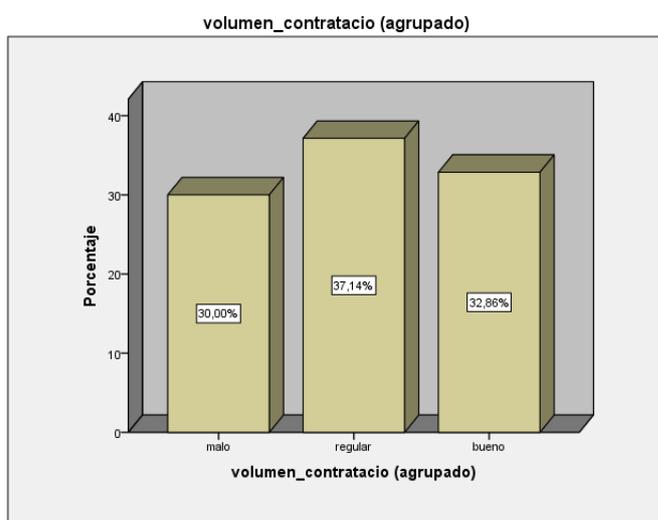


Figura 3. Barras de los volúmenes de contrataciones logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

Interpretación

La tabla 10 y figura 3. Se puede observar que el 37.1% tienen un nivel regular de los volúmenes de contrataciones logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación; asimismo el 32.9% presentan un nivel bueno de volúmenes de contrataciones logísticas y solo el 30.0% presentan un nivel malo de volúmenes de contrataciones logísticas.

Tabla 11

Niveles del desarrollo de etapas logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	37	26,4
	Regular	67	47,9
	Bueno	36	25,7
	Total	140	100,0

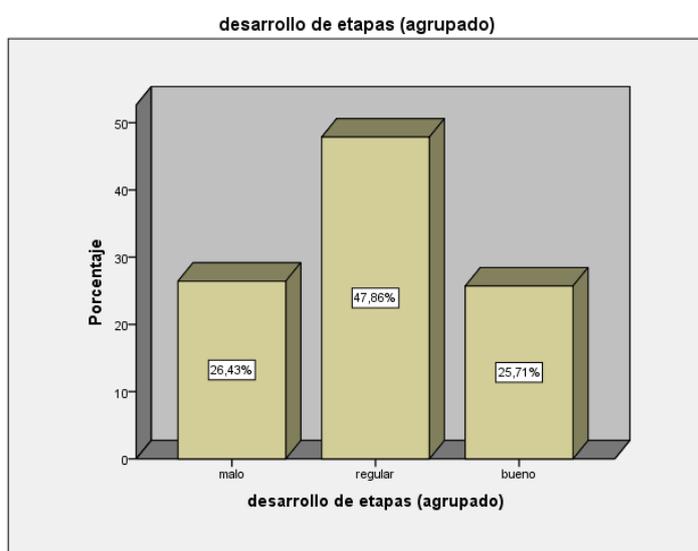


Figura 4. Barras del desarrollo de etapas logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

Interpretación

La tabla 11 y figura 4. Se puede observar que el 47.9% tienen un nivel regular del desarrollo de etapas logísticas en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación; asimismo el 25.7% presentan un nivel bueno del desarrollo de etapas logísticas y solo el 26.4% presentan un nivel malo del desarrollo de etapas logísticas.

Tabla 12

Niveles de los resultados logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	35	25,0
	Regular	73	52,1
	Bueno	32	22,9
	Total	140	100,0

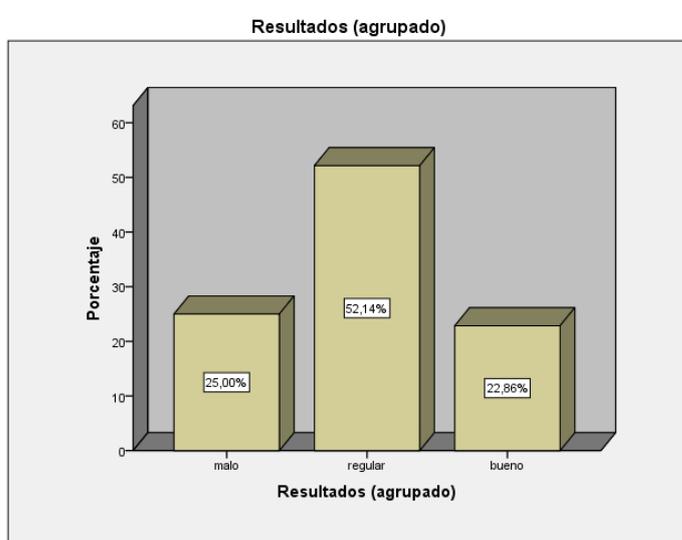


Figura 5. Barras de los resultados logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

Interpretación

Tabla 12 y figura 5 Se puede observar que el 52.1% tienen un nivel regular de los resultados logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación; asimismo el 22.9% presentan un nivel bueno los resultados logísticos y solo el 25.0% presentan un nivel malo los resultados logísticos.

Tabla 13

Relación entre niveles de los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.

		Nombrados		Contratados	Total
PROCESO DE SELECCIÓN	Malo	Recuento	12	21	33
		% del total	8,6%	15,0%	23,6%
	Regular	Recuento	20	49	69
		% del total	14,3%	35,0%	49,3%
	Bueno	Recuento	20	18	38
		% del total	14,3%	12,9%	27,1%
Total		Recuento	52	88	140
		% del total	37,1%	62,9%	100,0%

Interpretación

En la tabla 13 se observa que el 8,6% tienen un nivel malo de procesos de selección logísticos tienen la condición laboral de nombrados en el Banco de La Nación, el 14,3% del mismo grupo tienen un nivel regular de procesos de selección, y solo el 14,3% tienen un nivel bueno de procesos de selección; asimismo, 15,0% tienen un nivel malo de procesos de selección tienen la condición laboral de contratados, con el 35,0% del mismo grupo tienen un nivel regular de procesos de selección y solo el 12,9% tienen un nivel bueno de procesos de selección logísticos.

3.2. Contrastación de hipótesis

3.2.1. Procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación.

Hipótesis general.

H_0 : No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016

H₁: Existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Tabla 14

Comparación de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Servicio	N	Rango promedio	Suma de rangos	de Estadísticos de contraste ^a	
Nombrados	52	79.11	4113,50	U de Mann- Whitney	1840,500
				Sig. asintót. (bilateral)	,054
Contratados	88	61.45	5756,50	—	
Total	140			—	

Nota: a. Variable de agrupación: Grupo1

Interpretación

En la tabla 14 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Al comparar los promedios de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados del Banco de la Nación 2016 presentan un rango promedio de (79.11) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (61.45); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,054 > ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir, No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016, lo que se aprecia en la figura 6.

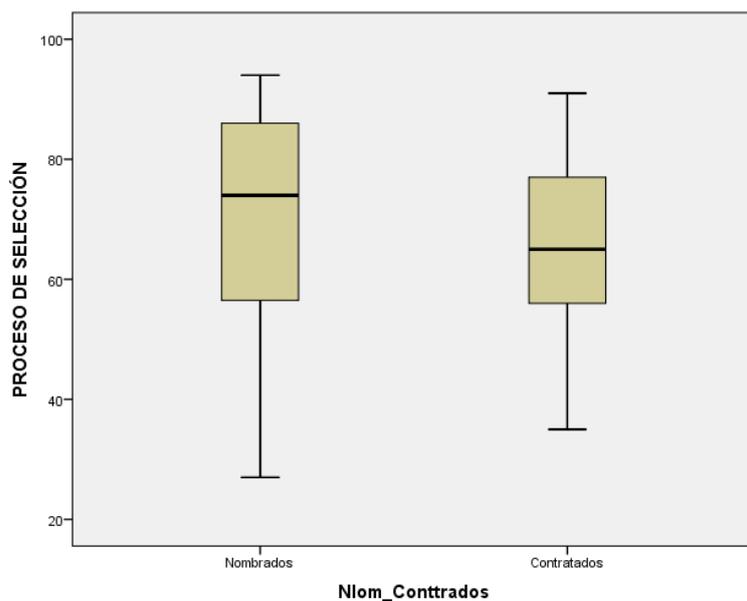


Figura 6. Cajas y bigotes de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016

H_1 : Existe diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

Tabla 15

Comparación de los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

Servicio	N	Rango promedio	Suma de rangos	de Estadísticos de contraste ^a	
Nombrados	52	75.11	3213,50	U de Mann-Whitney	1955,000
				Sig. asintót. (bilateral)	,150
Contratados	88	79.45	4956,50	—	
Total	140			—	

Nota: a. Variable de agrupación: Grupo1

Interpretación

En la tabla 15 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 1: Existe diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Al comparar los promedios de los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados del Banco de La Nación 2016, presentan un rango promedio de (75.11) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (79.45); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,150 > ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir, No existe diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016, lo que se aprecia en la figura 7.

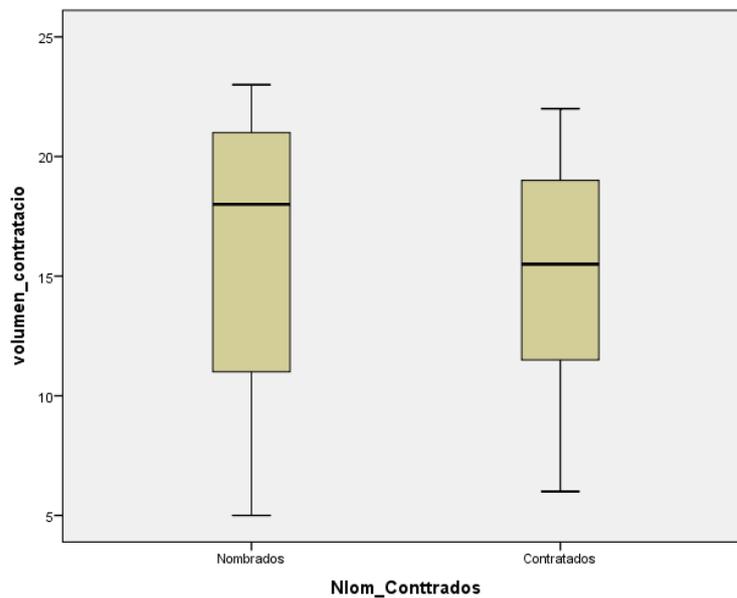


Figura 7. Cajas y bigotes en volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe diferencia en el desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016

H_1 : Existe diferencia en el desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Tabla 16

Comparación del desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Servicio	N	Rango promedio	Suma de rangos	de Estadísticos de contraste ^a	
Nombrados	52	68.11	3913,50	U de Mann- Whitney	1788,500
Contratados	88	71.45	4356,50	Sig. asintót. (bilateral)	,031
Total	140			—	

Nota: a. Variable de agrupación: Grupo1

Interpretación.

En la tabla 16 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 2: Existe diferencia en el desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Al comparar los promedios del desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados del Banco de la Nación 2016, presentan un rango promedio de (68.11) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (71.45); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,031 < ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, Existe diferencia en el desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016, lo que se aprecia en la figura 8.

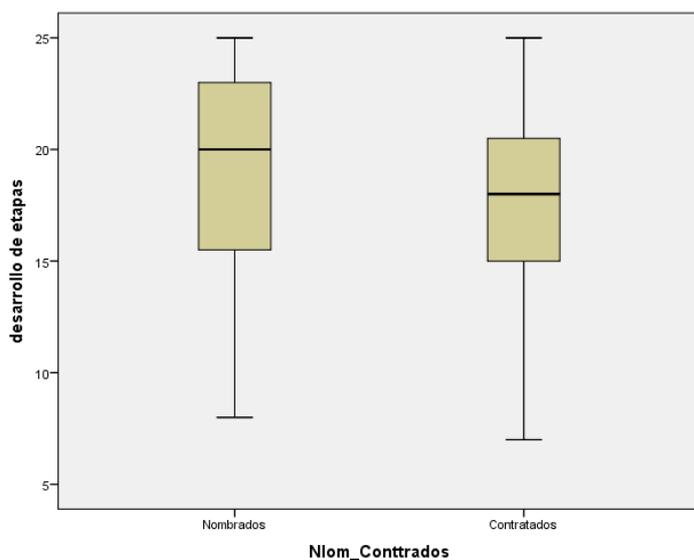


Figura 8. Cajas y bigotes en desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe diferencia en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016

H_1 : Existe diferencia en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Tabla 17

Comparación en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Servicio	N	Rango promedio	Suma de rangos	de	Estadísticos de contraste ^a
Nombrados	52	62.57	3313,50		U de Mann- Whitney Sig. asintót. (bilateral)
Contratados	88	73.56	4756,50	—	
Total	140			—	

Nota: a. Variable de agrupación: Grupo1

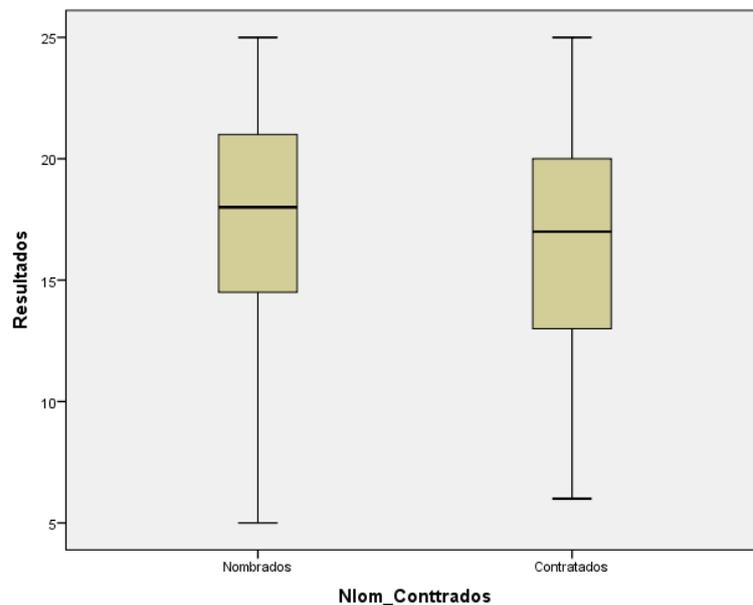


Figura 9. Cajas y bigotes en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Interpretación.

En la tabla 17 se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 3: Existe diferencia en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016.

Al comparar los promedios en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados del Banco de La Nación 2016, presentan un rango promedio de (62.57) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (75.56); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,034 < ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir Existe diferencia en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016, lo que se aprecia en la figura 9.

IV. Discusión

En el presente capítulo se comparan los resultados obtenidos con los antecedentes y teorías revisadas en los capítulos anteriores.

Al comparar los promedios de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados del Banco de la Nación 2016 presentan un rango promedio de (79.11) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (61.45); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,054 > ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir, No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016. Al respecto; García *at al.* (2013) precisa que es importante establecer un sistema de gestión para la calidad que este claramente orientado a los procesos y a la mejora continua. Pues, las organizaciones lograrán el liderazgo en la medida que tengan la habilidad para mantener la excelencia de sus procesos y se comprometan con el constante desarrollo de sus objetivos, siempre orientados a la satisfacción de sus clientes. Y por último, es indudable que el enfoque basado en procesos que tienen las normas NTP-ISO 9000:2001. Bowersox (2013) permiten concluir que si los establecimientos asistenciales públicos cuentan con instrumentos de gestión de compra clara y precisa y con una normativa homogénea y uniforme, pueden lograr un buen nivel de actividad. Además, pueden contribuir a la baja de precios y la disminución de la dispersión de los mismos, a la vez que mejoran la eficiencia en la asignación y utilización de los recursos. Monascal (2012) se evidenció que existe un gran desconocimiento de su aplicación y las actividades que abarca y quiénes son los responsables de su ejecución. En virtud de lo planteado, con la propuesta realizada para mejorar los planes y programas de Control interno, se va a alcanzar el objetivo de dar a conocer a toda la organización, los responsables de su ejecución y las actividades involucradas. Es importante señalar que actualmente predominan una serie de debilidades, las cuales son detectadas por la Gerencia de Auditoría en su proceso de revisión e inspección a las Sucursales, las mismas presentan el incumplimiento de los lineamientos indicados por la alta gerencia, los cuales deben impartirse de manera oficial y por escrito (Manual de

Normas y Procedimientos) para su fiel cumplimiento. Ulloa (2012) concluyó que ninguna de ellas ofrece procedimientos detallados acerca de los aspectos estudiados, por lo cual las propuestas hechas por las dos metodologías de gestión fueron complementadas con otras teorías y herramientas desarrolladas por otras instituciones. Finalmente para ambas metodologías se desarrollaron ejemplos de aplicación en casos reales para un mejor entendimiento del procedimiento que planteados para ambas metodologías. Camacho (2012) la entidad encargada de velar por el cumplimiento de las normas en las adquisiciones públicas del Estado peruano es el OSCE, tiene competencia en el ámbito nacional, y supervisa los procesos de contratación de bienes, servicios y obras que realizan las entidades estatales. Es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personalidad jurídica de derecho público, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera.

Al comparar los promedios de los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados del Banco de la Nación 2016, presentan un rango promedio de (75.11) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (79.45); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,150 > ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, es decir, No existe diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016. Al respecto; Ocampo (2013) señalaba que la existencia de procesos y macroprocesos de clase mundial en la logística, gracias a los cuales hay una gran oportunidad de mejora para los empresarios colombianos, con el fin de reestructurar los procesos estratégicos, tácticos y operacionales de cada Unidad de Negocio, para que sean organizaciones más competitivas, que puedan enfrentar los tratados de libre comercio, brindando mayor sostenibilidad y óptimo nivel de servicio. Rodríguez (2013) se incorpora al análisis el concepto de estrategia relacional, complementando de esta forma los análisis tradicionales propuestos por la economía industrial. De tal ejercicio se concluye que el componente estratégico relacional desempeñó un papel importante dentro del

diseño y despliegue de la estrategia del grupo estudiado. Pimenta (2013) el Estado puede organizar su acción de diversas formas: ejecución directa, contratación externa privada (outsourcing), contratación de personas públicas no estatales, asociación, concesión, privatización con reglamentación, entre otras. Con la tendencia de descentralización de la acción del Estado, algunos principios generales para el sector de compras y contrataciones serían: (1) tercerización (outsourcing), (2) transparencia, (3) flexibilidad administrativa, (4) evaluación de resultados, (5) modelo de gestión descentralizado pero integrado por la tecnología de la información, (6) no-estandarización de reglas para la administración descentralizada y (7) busca del menor precio con la mejor calidad sin reservas de mercado. El área de sistemas de información también es clave con la integración de las adquisiciones con la ejecución financiera y la gestión estratégica, además del desarrollo de licitaciones electrónicas. Paredes (2013) pone en riesgo la transparencia de estas contrataciones, generando suspicacias en el manejo de los recursos al no existir ningún procedimiento general que regule este tipo de contrataciones dando lugar a incurrir en corrupción, es por eso que algunas entidades al encontrarse desprotegidas han tenido que elaborar su propio procedimiento a seguir de acuerdo a sus necesidades.

Al comparar los promedios del desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados del Banco de la Nación 2016, presentan un rango promedio de (68.11) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (71.45); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,031 < ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, Existe diferencia en el desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. Al respecto; Anaya (2012) para proveer servicios el Estado puede organizar su acción de diversas formas: ejecución directa, contratación externa privada (outsourcing), contratación de personas públicas no estatales, asociación, concesión, privatización con reglamentación, entre otras. Con la tendencia de descentralización de la acción del Estado, algunos principios generales para el sector de compras y contrataciones serían: tercerización (outsourcing),

transparencia, flexibilidad administrativa, evaluación de resultados, modelo de gestión descentralizado pero integrado por la tecnología de la información, no-estandarización de reglas para la administración descentralizada y busca del menor precio con la mejor calidad sin reservas de mercado. Oliveros (2015) Entre los principales resultados se determinó: existe relación positiva fuerte significativa entre los procesos de selección y la gestión edil de en la Municipalidad Distrital de Jesús María $p=0,00$. $P < 0,05$. Así como, en todas las demás dimensiones. Torres (2015) observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.016 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la Hipótesis Alternativa (H_1); es decir: Existe una relación entre gestión de inventarios y las ventas del servicio de farmacia en del hospital Hermilio Valdizan de Lima, 2015.

Al comparar los promedios en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados del Banco de la Nación 2016, presentan un rango promedio de (62.57) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (75.56); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,034 < ,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir Existe diferencia en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016. Al respecto; Sierra et al. (2015) se identifican aquellas prácticas que se desvían de las recomendaciones establecidas y se cuestiona su efectividad, para lo cual se proponen acciones y métodos para la toma de decisiones en las varias etapas del proceso que vayan de acuerdo con las políticas y condiciones del ambiente mexicano. Antún y Ojeda (2014) presenta referencias en internet de empresas consultoras reconocidas por sus estudios de "Benchmarking" en logística, se presentan casos/viñetas de experiencias empresariales en México de "Benchmarking" en procesos logísticos. Mejía y Castro (2013) los resultados de un proyecto de consultoría en el que se desarrolla un modelo de decisión basado en programación lineal, para establecer políticas de empaque y envío de productos en una empresa colombiana de alimentos refrigerados y congelados. Esta empresa es una de las más grandes del país en el sector y abastece el territorio nacional y exporta a países vecinos.

El problema consiste en minimizar costos logísticos de transporte y distribución sujeto a restricciones de capacidad, tipos de empaque y satisfacción de demanda.

V. Conclusiones

Primera. No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de la Nación 2016. U de Man Whitney= 343.500; $p= 0.054 > ,05$.

Segunda. No existe diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. U de Man Whitney= 178.000; $p= 0.150 > ,05$.

Tercera. Existe diferencia en el desarrollo de etapas logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. U de Man Whitney=240.000; $p= 0.031 < ,05$.

Cuarta. Existe diferencia en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. U de Man Whitney=236.000; $p= 0.034 < ,05$.

VI. Recomendaciones

Primera: A la alta dirección del Banco de la Nación, implementar una política pública en la mejora de los procesos de selección logísticos direccionada a los trabajadores en general de la referida entidad.

Segunda. A la Gerencia Central de recursos humanos, incluir en su plan estratégico de los próximos años, el desarrollo de capacidades en el proceso de gestión de los volúmenes de contrataciones logísticos dirigidos a los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

Tercera. A la Gerencia central de logística del Banco de la Nación, incluir en su plan operativo institucional, actividades anuales de capacitación en el proceso de desarrollo de etapas logísticas en favor de los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

Cuarta. A los trabajadores del área de logística y otros similares del Banco de la Nación, programar y actualizarse en los procesos de los resultados logísticos a fin que exista uniformidad en los criterios entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

VII. Referencias

- Alexander, A. (2002). *Mejora Continua y Acción Correctiva*. Ciudad de México: Editorial Pearson Educación.
- Alva, L. (2013). *Procesos de Selección en la gestión en administración*. Lima-Perú: Unidad de Negocios Editoriales de Empresa Editora el Comercio S.A.F
- Alvarado, K. (2008). *Gestión pública - compras estatales*. Lima – Perú. Editorial Tinco S.A.
- Anaya L. (2012). *Innovación y mejoras en los procesos logísticos*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/93652/las-penalidades-y-su-incidencia-en-el-impuesto-a-la-renta-es-posible-su-deducción>
- Antún, J P; Ojeda, L; (2014). *Benchmarking de procesos logísticos*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40450105>
- Arias, S., R. (2009). *La Interventoría en los Contratos de Concesión Vial en Colombia*. Bucaramanga, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado el 04 de Octubre de 2013, de <http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/>
- Bernal, L. (2002) *Metodología de la investigación en administración*. 3ra. Edición. Lima-Perú: Editorial Planeta.
- Bernal, F. (2009). Aspectos importantes en la nueva ley de contrataciones del estado y su reglamento. *Revista Actualidad Empresarial*, 15(9), 24-32.
- Caballero, B. (2011). *Manuales de contrataciones*. Lima – Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- Bowersox (2013) *Administración y logística de la cadena de Suministros. Transparencia en las adquisiciones del sector público*. México: Empresa Editora el Comercio S.A.F
- Camacho (2012) *Actores que intervienen en los procesos de compra estatales*. Recuperado de: <http://www.yepqh.com/actores-que-intervienen-en-los-procesos-de-compra-estatales>

- Council of Logistics Management (2004). *Gestión logística*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/item/93652/las-penalidades-y-su-incidencia-en-el-impuesto-a-la-renta-es-posible-su-deducción>
- Decreto Legislativo N° 1057. *Contrato Administrativo De Servicios (CAS)*. Recuperado de <https://www.bing.com/search?q=Decreto+Legislativo+N%C2%BA+1057&go=Buscar&qs=ds&form=QBRE>
- Deming, W. E. (1982). *Out of the Crisis*. Michigan: M.I.T. Press. 1982
- Galloway, D. (2002). *Mejora Continua de Procesos*. Bogotá: Ediciones Gestión 2000
- García, J., Quispe, I. y Raéz, K. (2013) *Mejora continua de la calidad en los procesos*. Recuperado de: <http://books.google.com.pe/books?id=YephqTRD71IC&>
- Hernández, R; Sampieri, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun-fred-.html>
- Hernández. (1996) *Metodología de la investigación*. Editorial May. México.
- Krajewski, L., Malhotra, M. y Ritzman, L. (2008). *Administración de Operaciones. Procesos y cadenas de valor*. (8ta. Ed.). Ciudad de México: Editorial Pearson Educación.
- Decreto legislativo 728. *La ley de Productividad y competitividad laboral*. Recuperado de <https://www.bing.com/search?q=decreto+legislativo+728&go=Buscar&qs=ds&form=QBRE>
- Decreto legislativo 276. *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público*. Recuperado de http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/DECRETO_LEGISLATIVO_N_276.htm
- Ley servir (2012). *Ley de los servidores públicos*. Recuperado el 04 de Octubre de 2015, de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>
- Lindsay, O. (2007) *Gestión administrativa*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Manual de auditoría gubernamental (2012). *Contraloría General de la República*. Lima, Perú: El peruano.

- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía, G. y Castro, E. (2013). Optimización del proceso logístico en una empresa de colombiana de alimentos congelados y refrigerados. *Revista de Ingeniería*, 12(23) 47-54. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=121015050007>
- Meigs, W. (1983). *Principio de auditoría*. Ciudad de México: Editorial Diana.
- MTPE (2004). *Directiva general No. 002-2004-MTPE/SG/OGA*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal_de_transparencia/administracion/directiva_contratacion_personal.pdf
- Monascal, M, J. (2012) *Propuesta de Gestión de Instituciones Públicas*. Recuperado de: http://www.uma.edu.ve/postgrados/gestion/revistas/revista_nro2/Teg%2520
- Morón, J. (2013). Control gubernamental y responsabilidad de funcionarios públicos. Lima – Perú: Editorial El Búho E.I.R.L.
- Muroya, O. (2006). *Estandarización de procesos y procedimientos que se realizan en las adquisiciones y contrataciones del Estado*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú:
- Ñaupas, L., Mejía, E. y Villagómez, F. (2011). *Elaboración de tesis de maestría y doctorado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú: UNMSM.
- Ocampo, P C; (2013). Gerencia logística y global. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 7(13) 113-136. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20620269006>
- OSCE (2017). *Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado* Recuperado de http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/CuadroComparativo_Ley_con_Ley%2030225-Julio-2014.pdf
- Oliveros, V. (2015). *Procesos de Selección y Gestión Edil en los Profesionales de la Municipalidad Distrital de Jesús María, Periodo 2015*. (Tesis de maestría) universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Paredes, J. (2013). *Proceso de control y su incidencia en las compras directas en los organismos públicos descentralizados de Lima 2012 – 2013*. (Tesis de maestría) UPSMP. Lima, Perú.

- Pimenta, C. (2013). Gestión de compras y contrataciones gubernamentales. *RAE electrónica*, 1(1), 1-13. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid
- Rodríguez, O. (2013) *Fusiones y adquisiciones como estrategias y crecimiento en el sector bancario colombiano*. Bogotá: Editorial Claros.
- Seace (2006). *Superintendencia de contrataciones con el estado*. Perú
- Seace (2012). *Directiva N° 007-2012-OSCE/CD. Disposiciones aplicables al registro de información en el sistema electrónico de contrataciones del estado* (SEACE). Lima Perú: El Peruano.
- Sierra, S., Gaytán, J. y Arroyo, M. (2015). El proceso de toma de decisiones para la tercerización de funciones logísticas: prácticas mexicanas versus mejores prácticas establecidas. *Contaduría y Administración*, 7(9) 39-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39522103>
- Sotelo, C. (2013). *Estadística básica y aplicación del SPSS*. Lima, Perú: Juan Gutemberg Editores e Impresores.
- Torres, M. (2015). *Gestión de Inventarios y las ventas en el servicio de Farmacia del hospital Hermilio Valdizan*. Lima, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- Ulloa, K. (2012). *Técnicas y herramientas para la gestión del abastecimiento*. (Tesis de maestría) Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Valencia, C. (2014). *Sistemas productivos*, recuperado de <http://sistemasproductivos2014.blogspot.pe/>

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Análisis comparativo de procesos de selección logística entre personal nombrado y contratado en el Banco de la Nación 2016. Lima - Perú

Comparative analysis of logistic selection processes between personnel appointed and contracted at Banco de la Nación 2016. Lima - Perú.

Maldonado Cortez, Alcides
lawmalcor@hotmail.com
Universidad César Vallejo
Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, comparar los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística. El tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo comparativo. La población estuvo conformado por 140 trabajadores del a Gerencia de logística del Banco de la Nación. 52 nombrados y 88 contratados. La técnica utilizada fue a través de la encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario tipo escala Lickert con 20 preguntas, confiabilidad a través del alfa de Cronbach de 0.933 indicando que el instrumento es muy confiable con respecto a las 20 preguntas del instrumento, su validez de constructo con r de Pearson. Se utilizó estadístico no paramétrico "U" de Man Whitney para contrastar la hipótesis general y las específicas con una significancia de < 0.05 . Al comparar los promedios de los procesos de selección logística en personal nombrado presentan un rango promedio de (79.11) y en el personal contratado presentan un rango promedio de (61.45); así mismo al emplear la prueba U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p = 0.054 < ,05$); es decir, No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

Palabras Clave: procesos de selección logísticos, trabajadores nombrados y contratados.

Abstract

Overall objective of this study was to compare selection processes logistics personnel appointed and contracted logistics management. The type of basic research of quantitative, comparative non-experimental, descriptive design approach. The population was formed by 140 workers in the management of logistics of the Banco de la Nacion. 52 appointed and hired 88. The technique used was through the survey and the instrument used was a questionnaire type Likert scale with 20 questions, reliability through 0.933 Cronbach's indicating that the instrument is very reliable with respect to the 20 questions of the instrument, its validity of construct with Pearson's r. We used statistical non-parametric "" Man Whitney U to contrast the specific and the general hypothesis with a significance of < 0.05 . When comparing averages of logistics staff named selection processes are an average range of (79.11) and contracted staff presented average range (61.45); also when using the test U of Man Whitney for verification of hypotheses, it is observed that these differences are not significant ($p = 0.054 < , 05$); i.e., there

is no difference in logistics processes of selection among the workers appointed and hired the Bank of the nation 2016.

Key words: logistics, worker recruitment process appointed and hired.

Introducción

El Estado tiene la obligación de satisfacer las necesidades de sus habitantes, para garantizar la convivencia y la paz social. Para cumplir dicho objetivo requiere efectuar una serie de actividades o acciones que puedan traer como resultado el logro satisfactorio de dichas necesidades, entre ellas, efectuar la compra o adquisición de bienes, contratar servicios o ejecutar obras mediante la ejecución de procesos de selección. En la actualidad a los procesos de selección logística son considerados como una herramienta muy importante para la gestión administrativa de las entidades públicas, ya que coadyuvan y contribuyen substancialmente al cumplimiento de sus metas y el logro de sus objetivos institucionales, por ello es necesario evaluar su cumplimiento, tomando como el punto de partida lo planificado a contratar en un ejercicio presupuestario plasmado en su Plan anual de Contrataciones (PAC) y verificar su desarrollo, cumplimiento y resultados de todos los procesos de selección ejecutados así como los que no se llegaron a ejecutar y/o fueron modificados o anulados. (OSCE, 2017). En la mayoría de entidades públicas, hay una deficiente e ineficaz gestión administrativa de las contrataciones públicas. que se refleja principalmente en los procesos logísticos Cabe anotar que los casos de irregularidades en la errónea aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado – Ley No. 30225 con una empírica gestión administrativa, afecta negativamente a el nivel y calidad, así como a los gastos públicos del Estado peruano y ocasiona una imagen negativa de los funcionarios públicos, así como en todas las instituciones públicas, en lo referente a las contrataciones públicas se observan los siguientes problemas:

Antecedentes del Problema

Sierra, Gaytán y Arroyo (2015); por ello es importante hacer una cuidadosa selección de las terceras partes que darán el servicio, así como establecer la planeación para lograr establecer una relación efectiva. A través del análisis de casos de estudio, este trabajo describe el proceso de toma de decisiones que siguen empresas ubicadas en México cuando tercerizan funciones logísticas. Antún y Ojeda (2014). la importancia del “Benchmarking” de procesos logísticos

se revela en un contexto estratégico, sin él, la empresa pierde oportunidad de ganar ventajas competitivas. Mejía y Castro (2013) El problema consiste en minimizar costos logísticos de transporte y distribución sujeto a restricciones de capacidad, tipos de empaque y satisfacción de demanda. Se presenta también un análisis de sensibilidad que muestra posibles escenarios futuros. Oliveros (2015) existe relación positiva fuerte significativa entre los procesos de selección y la gestión edil de en la Municipalidad Distrital de Jesús María $p=0,00$. $P < 0,05$. Así como, en todas las demás dimensiones. Torres (2015) Existe una relación entre gestión de inventarios y las ventas del servicio de farmacia en del hospital Hermilio Valdizan de Lima.

Revisión de la Literatura

Definición de procesos de selección logística.

Alva (2013) “Proceso conformado de hechos administrativos mediante el cual una entidad realiza la selección de una persona natural o jurídica que le proveerá de bienes, servicio u obras a través de la celebración de un contrato para satisfacer sus necesidades en cumplimiento de objetivos” (p. 56).

Ulloa, (2009) “se encarga de coordinar y planificar diferentes actividades con la finalidad de que el producto llegue al usuario final en el momento oportuno, con las cantidades requeridas, con la calidad demandada y al mínimo costo” (p. 137).

Monascal (2010) “El proceso de selección es el concurso que permite elegir de manera objetiva, al proveedor que se encargara de vender o dar en arrendamiento un bien, prestar un servicio o ejecutar una obra” (p. 63).

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú.

Servicio Civil (Servir) (2012) La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública, su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles. La

carrera administrativa está regulada por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento.

La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios. La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de: Igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía del nivel adquirido, retribución justa y equitativa.

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos (Servir, 2012) .

Decreto legislativo 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. La Carrera Administrativa comprende a los servidores público que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo 276 y su reglamentación .

Decreto legislativo 728. La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa. La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa (MTPE, 2004)

Método

La investigación fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional, de diseño no experimental transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El método fue hipotético deductivo que consiste en un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis. La

población estuvo conformado por los 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación sede Lima, entre nombrados y contratados de ambos sexos. Dado que se trata de un número manejable de encuestas, la muestra final se constituyó por los 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco en estudio. Por lo tanto la muestra, se considera a toda la población, es decir con el universo. El instrumento para la recolección de datos ha sido el cuestionario, cuya elaboración no puede improvisarse, sino que independientemente de su libertad y flexibilidad debe responder necesariamente a un método y a un básico, el cual debe incluir. Hernández *et al.* (2014).

Resultados

Tabla 1

Relación entre niveles de los procesos de selección logísticos en los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación.

		Nombrados		Contratados	Total
PROCESO DE SELECCIÓN	Malo	Recuento	12	21	33
		% del total	8,6%	15,0%	23,6%
	Regular	Recuento	20	49	69
		% del total	14,3%	35,0%	49,3%
	Bueno	Recuento	20	18	38
		% del total	14,3%	12,9%	27,1%

En la tabla 1 se observa que el 8,6% tienen un mal nivel de procesos de selección logísticos tienen la condición laboral de nombrados en el Banco de La Nación, el 14,3% del mismo grupo tienen un regular nivel de procesos de selección, y solo el 14,3% tienen un buen nivel de procesos de selección; asimismo, 15,0% tienen un mal nivel de procesos de selección tienen la condición laboral de contratados, con el 35,0% del mismo grupo tienen un regular nivel de procesos de selección y solo el 12,9% tienen un buen nivel de procesos de selección logísticos.

Tabla 2

Comparación de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016.

Servicio	N	Rango promedio	Suma de rangos	de Estadísticos de contraste ^a	
Nombrados	52	79.11	4113,50	U de Mann-Whitney	1840,500

Contratados	88	61.45	5756,50	Z	-1,931
Total	140			- Sig. asintót. (bilateral)	,054

En la tabla 2 al comparar los promedios de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados del BN, presentan un rango promedio de (79.11) y los trabajadores contratados presentan un promedio de (61.45); así mismo al emplear la prueba no paramétrica U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,054 > ,05$); se rechaza la H1 y se acepta H0, No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del BN 2016.

Discusión

Al comparar los promedios de los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados del Banco de La Nación 2016 presentan un rango promedio de (79.11) y los trabajadores contratados (61.45); la U de Man Whitney para contrastación de hipótesis, se observa que estas diferencias no son significativas ($p= 0,054 > ,05$); por lo tanto, se acepta la nula, es decir, No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. Al respecto; Sierra *et al.* (2015); por ello es importante hacer una cuidadosa selección de las terceras partes que darán el servicio, así como establecer la planeación para lograr establecer una relación efectiva. A través del análisis de casos de estudio, este trabajo describe el proceso de toma de decisiones que siguen empresas ubicadas en México cuando tercerizan funciones logísticas. Antún y Ojeda (2014). presenta y discute diversos conceptos asociados a la identificación y la implantación de las mejores prácticas, el “Benchmarking”, particularmente en logística. La tercera sección formula una metodología para la evaluación y el reconocimiento de las mejores prácticas logísticas, que fuera desarrollada como investigación doctoral y validada en un proceso de “Benchmarking” entre las 3 plantas de fabricación en México de una armadora automotriz líder mundial. Conclusiones: presenta referencias en internet de empresas consultoras reconocidas por sus estudios de “Benchmarking” en logística. Mejía y Castro

(2013) Esta empresa es una de las más grandes del país en el sector y abastece el territorio nacional y exporta a países vecinos. El problema consiste en minimizar costos logísticos de transporte y distribución sujeto a restricciones de capacidad, tipos de empaque y satisfacción de demanda. Se presenta también un análisis de sensibilidad que muestra posibles escenarios futuros. Actualmente, la empresa hace uso del modelo para optimizar sus procesos logísticos. Oliveros (2015) se determinó: existe relación positiva fuerte significativa entre los procesos de selección y la gestión edil de en la Municipalidad Distrital de Jesús $p=0,00$. $P < 0,05$. Así como, en todas las demás dimensiones. Torres (2015) observamos que la Sig.(significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.016 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza del 95%, y aceptar la H_1 ; es decir: Existe una relación entre gestión de inventarios y las ventas del servicio de farmacia en del hospital Hermilio Valdizan.

Conclusiones

No existe diferencia en los procesos de selección logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. U de Man Whitney= 343.500; $p= 0.054 >,05$. No existe diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. U de Man Whitney= 178.000; $p= 0.150 > 05$. Existe diferencia en el desarrollo de etapas logísticos entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. U de Man Whitney=240.000; $p= 0.031 <,05$. Existe diferencia en el resultado logístico entre los trabajadores nombrados y contratados del Banco de La Nación 2016. U de Man Whitney=236.000; $p= 0.034 <,05$.

Referencias

- Alva, L. (2013). *Procesos de Selección en la gestión en administración*. Lima-Perú: Unidad de Negocios Editoriales de Empresa Editora el Comercio S.A.F
- Antún, J P; Ojeda, L; (2014). Benchmarking de procesos logísticos. *Ingeniería. Investigación y Tecnología*, 5(11) 59-76. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40450105>
- Arias, S., R. (2009). *La Interventoría en los Contratos de Concesión Vial en Colombia*. Bucaramanga, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de <http://repository.upb.edu.co:8080/jspui/bitstream/>

- Hernández, R; Sampieri, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Ley servir (2012). *Ley de los servidores públicos*. Recuperado de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>
- Mejía, G. y Castro, E. (2013). Optimización del proceso logístico en una empresa de colombiana de alimentos congelados y refrigerados. *Revista de Ingeniería*, 12(23) 47-54. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=121015050007>
- MTPE (2004). *Directiva general No. 002-2004-MTPE/SG/OGA*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/contenidos/portal_de_transparencia/administracion
- Monascal, M, J. (2012) *Propuesta de Gestión Instituciones Públicas*. Recuperado de http://www.uma.edu.ve/postgrados/gestion/revistas/revista_nro2/Teg%2520
- OCSE (2017). *Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado* Recuperado de <http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley.pdf>
- Oliveros, V. (2015). *Procesos de Selección y Gestión Edil en los Profesionales de la Municipalidad Distrital de Jesús María, Periodo 2015*. (Tesis de maestría) universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.
- Sierra, S., Gaytán, J. y Arroyo, M. (2015). El proceso de toma de decisiones para la tercerización de funciones logísticas. *Contaduría y Administración*, 7(9) 39-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39522103>
- Torres, M. (2015). *Gestión de Inventarios y las ventas en el servicio de Farmacia del hospital Hermilio Valdizan. Lima, 2015*. (Tesis de maestría). UCV. Perú.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Análisis comparativo de procesos de selección logística entre personal nombrado y contratado en el Banco de la Nación 2016.

AUTOR: Maldonado Cortez, Alcides

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema Principal: ¿Cuál es la diferencia en los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?</p> <p>Problema específico 1. ¿Cuál es la diferencia en los volúmenes de contrataciones logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cuál es la diferencia en el desarrollo de etapas logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?</p> <p>Problema específico 3. ¿Cuál es la diferencia en los resultados logísticos en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016?</p>	<p>Objetivo General: Comparar la diferencia de los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p> <p>Objetivos específico 1: Comparar la diferencia de los volúmenes de contrataciones logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p> <p>Objetivos específico 2: Comparar la diferencia del desarrollo de etapas logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p> <p>Objetivos específico 3: Comparar la diferencia de los resultados logísticos en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p>	<p>Hipótesis General: Existen diferencias significativas en los procesos de selección logística en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p> <p>Hipótesis específica 1: Existen diferencias significativas en los volúmenes de contrataciones logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existen diferencias significativas en el desarrollo de etapas logísticas en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p> <p>Hipótesis específico 3. Existen diferencias significativas en los resultados logísticos en personal nombrado y contratado de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación 2016.</p>	Variable: (X): Procesos de selección logística.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	
			Volumen y complejidad de la contratación	Valor Referencial Objeto de la contratación Tipo de proceso de selección Sistema de contratación	01-07	De 82 hasta 100 puntos = Bueno De 37 hasta 81 puntos = Regular De 20 hasta 36 puntos = Malo	
			Desarrollo de las etapas	Convocatoria Elevación de observaciones. Integración de bases administrativas Presentación de Propuestas	08-15		
Resultado	Nulidad Cancelación Otorgamiento de la buena pro Declaratoria de desierto	16-20					
Variable: Régimen laboral							
Régimen laboral publico	Nombrado Contratado	1		No aplica			

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA												
<p>MÉTODO: La presente investigación se procederá de acuerdo al método científico a nivel descriptivo de corte transversal. Es descriptiva, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. BERNAL (2000)</p> <p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico. (Tamayo (2010, p. 8).</p> <p>NIVEL: Descriptivo comparativa</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>El diseño no experimental, de corte transversal, según Hernández. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p> <div data-bbox="185 1158 367 1259" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <pre> graph LR M1 --> O M2 --> O </pre> </div>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformado por los 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación sede Lima, entre nombrados y contratados de ambos sexos.</p> <p>Dado que se trata de un número manejable de encuestas, la muestra final se constituyó por los 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco en estudio. Por lo tanto la muestra, se considera a toda la población, es decir con el universo. (muestra censal)</p> <table border="1" data-bbox="696 699 1122 898"> <thead> <tr> <th>Gerencia Logística BN</th> <th>Régimen laboral</th> <th>Sub total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Nombrados</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Contratados</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total</td> <td>140</td> </tr> </tbody> </table>	Gerencia Logística BN	Régimen laboral	Sub total	1	Nombrados	52	2	Contratados	88	Total		140	<p>Variable 1: procesos de selección logística. Ficha técnica variable 1 Autor/es: Vizcarra Román (2012) Adaptado: Maldonado Cortez (2016) Objetivo: Determinar la percepción de los procesos de selección logística. Población 140 trabajadores de la Gerencia de Logística del Banco de la Nación. Administración: Individual Tiempo 20 minutos. Descripción Dimensión Volumen y complejidad de la contratación; indicadores: Valor Referencial, Objeto de la contratación, Tipo de proceso de selección, Sistema de contratación. Dimensión Desarrollo de las etapas; indicadores: Convocatoria, Elevación de observaciones, Integración de bases administrativas, Presentación de Propuestas Dimensión Resultado; indicadores: Nulidad, Cancelación, Otorgamiento de la buena pro, Declaratoria de desierto Ítems: 20 Escala de respuesta: 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca Baremo: De 82 hasta 100 puntos = Bueno De 37 hasta 81 puntos = Regular De 20 hasta 36 puntos = Malo Muestra 140 Validez: Mag. Romero Vela, Sotelo Estacio y Díaz Dumont.. Confiabilidad: Fue evaluado mediante el método de Alfa de cronbach en SPSS obteniéndose una confiabilidad de 0.933 indicando que el instrumento es muy confiable con respecto a los 20 ítems del piloto.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis Para Torres(1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p>Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445). U de Man Whitney para diferenciar medias entre procesos logísticos de trabajadores nombrados y contratados.</p>
Gerencia Logística BN	Régimen laboral	Sub total													
1	Nombrados	52													
2	Contratados	88													
Total		140													

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario

Instrucciones: Marque una sola alternativa de cada observación que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras.

Utilizar las siguientes alternativas:

5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca

Personal Nombrado ()

Personal contratado ()

Nº	D1: Volumen y complejidad de la contratación	1	2	3	4	5
1	El Valor Referencial está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección					
2	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Valor Referencial.					
3	El Objeto de la contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección					
4	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Objeto de la contratación.					
5	El Tipo de proceso de selección está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección					
6	El Sistema de contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección					
7	El Sistema de contratación afecta a los procesos de selección y se relaciona con el Volumen y complejidad de la contratación.					
	D2: Desarrollo de las etapas.					
8	La Convocatoria está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de Selección					
9	La Convocatoria afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.					
10	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de					

	Selección					
11	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas.					
12	La Integración de bases administrativas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de Selección					
13	La Integración de bases administrativas afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.					
14	La Presentación de Propuestas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de Selección					
15	El Desarrollo de las etapas está relacionado con la Presentación de Propuestas					
	D3: Resultado					
16	La Nulidad está relacionada con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección					
17	La Cancelación está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección					
18	El Otorgamiento de la buena pro está relacionado con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección					
19	La Declaratoria de desierto está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección					
20	El Resultado está relacionado con La Declaratoria de desierto.					

Anexo 4. Validación de expertos



Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable: Procesos de Selección Logística

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Volumen y complejidad de la contratación								
1	El Valor Referencial está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
2	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Valor Referencial.	X		X		X		
3	El Objeto de la contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
4	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Objeto de la contratación.	X		X		X		
5	El Tipo de proceso de selección está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
6	El Sistema de contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
7	El Sistema de contratación afecta a los procesos de selección y se relaciona con el Volumen y complejidad de la contratación.	X		X		X		
D2: Desarrollo de las etapas.								
8	La Convocatoria está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección	X		X		X		
9	La Convocatoria afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
10	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección							
11	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
12	La Integración de bases administrativas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección	X		X		X		
13	La Integración de bases administrativas afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
14	La Presentación de Propuestas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección	X		X		X		
15	El Desarrollo de las etapas está relacionado con la Presentación de Propuestas	X		X		X		
D3: Resultado								
16	La Nulidad está relacionada con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección	X		X		X		
17	La Cancelación está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección	X		X		X		
18	El Otorgamiento de la buena pro está relacionado con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección	X		X		X		
19	La Declaratoria de desierto está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección	X		X		X		
20	El Resultado está relacionado con La Declaratoria de desierto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DIEZ SANMARTÍN, Jorge

DNI: 36698815

Especialidad del validador: TEMÁTICO - LOGÍSTICA

10 de diciembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable: Procesos de Selección Logística

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Volumen y complejidad de la contratación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Valor Referencial está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
2	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Valor Referencial.	X		X		X		
3	El Objeto de la contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
4	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Objeto de la contratación.	X		X		X		
5	El Tipo de proceso de selección está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
6	El Sistema de contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
7	El Sistema de contratación afecta a los procesos de selección y se relaciona con el Volumen y complejidad de la contratación.	X		X		X		
D2: Desarrollo de las etapas.		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Convocatoria está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección	X		X		X		
9	La Convocatoria afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
10	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección							
11	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
12	La Integración de bases administrativas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección	X		X		X		
13	La Integración de bases administrativas afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
14	La Presentación de Propuestas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afecta al Proceso de Selección	X		X		X		
15	El Desarrollo de las etapas está relacionado con la Presentación de Propuestas	X		X		X		
D3: Resultado		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La Nulidad está relacionada con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección	X		X		X		
17	La Cancelación está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección	X		X		X		
18	El Otorgamiento de la buena pro está relacionado con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección	X		X		X		
19	La Declaratoria de desierto está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección	X		X		X		
20	El Resultado está relacionado con La Declaratoria de desierto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay
suficiencia): SUFICIENCIA ✓

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Dr. Carlos Satelo S. Toño DBA
DNI: 8168818
Especialidad del validador: TEMÁTICO - METODOLÓGICO
10 de diciembre del 2016
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la variable: Procesos de Selección Logística

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: Volumen y complejidad de la contratación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El Valor Referencial está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
2	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Valor Referencial.	X		X		X		
3	El Objeto de la contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
4	El volumen y complejidad de la contratación se relaciona con el Objeto de la contratación.	X		X		X		
5	El Tipo de proceso de selección está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
6	El Sistema de contratación está relacionado con el volumen y complejidad de la contratación y afecta a los procesos de selección	X		X		X		
7	El Sistema de contratación afecta a los procesos de selección y se relaciona con el Volumen y complejidad de la contratación.	X		X		X		
D2: Desarrollo de las etapas.		Si	No	Si	No	Si	No	
8	La Convocatoria está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de Selección	X		X		X		
9	La Convocatoria afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
10	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de Selección							
11	La Elevación de observaciones está relacionada con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
12	La Integración de bases administrativas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de Selección	X		X		X		
13	La Integración de bases administrativas afecta al Proceso de Selección y está relacionado con el Desarrollo de las etapas.	X		X		X		
14	La Presentación de Propuestas está relacionada con el Desarrollo de las etapas y afectas al Proceso de Selección	X		X		X		
15	El Desarrollo de las etapas está relacionado con la Presentación de Propuestas	X		X		X		
D3: Resultado		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La Nulidad está relacionada con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección	X		X		X		
17	La Cancelación está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección	X		X		X		
18	El Otorgamiento de la buena pro está relacionado con el Resultado y esto afecta a los procesos de selección	X		X		X		
19	La Declaratoria de desierto está relacionada con el Resultado y esto afecta a al proceso de selección	X		X		X		
20	El Resultado está relacionado con La Declaratoria de desierto.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

 suficiencia): Hay Suficiencia SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

 Especialidad del validador: Mg. Sonia Lidia Romero Vela

10 de diciembre del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 Mg. Sonia Lidia Romero Vela
 Firma de la Experta en Logística Educativa
 DOCENTE UNIVERSITARIA

Anexo 5. Base de datos

código	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14	e15	e16	e17	e18	e19	e20	Vol	desa	result	Proc-log	Nm_cont
1	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	11	23	10	65	1
2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	8	15	6	38	1
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	15	17	11	62	1
4	4	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	17	21	20	77	1
5	1	1	3	3	1	2	3	4	4	3	3	1	1	1	1	3	3	4	4	3	13	18	20	70	1
6	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	21	20	20	81	1
7	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	11	10	17	55	1
8	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	8	8	6	41	1
9	4	4	4	3	4	2	4	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	10	15	17	59	1
10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	15	25	11	64	1
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	23	23	23	91	1
12	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	5	5	8	9	12	36	1
13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	18	24	21	83	1
14	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	3	5	22	25	22	89	1
15	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	21	21	21	87	1
16	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	20	21	15	74	1
17	4	3	1	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	5	5	4	13	10	18	57	1
18	3	2	2	3	2	3	3	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	7	9	19	51	1
19	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	23	22	16	83	1
20	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	5	4	16	14	14	62	1
21	4	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	21	24	22	87	1
22	4	4	4	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	18	22	21	79	1

23	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	10	10	10	48	1
24	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	6	18	17	56	1
25	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	20	23	25	90	1
26	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	19	24	21	85	1
27	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	16	20	17	74	1
28	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	12	16	15	53	1
29	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	22	23	22	89	1
30	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	18	25	25	91	1
31	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	22	23	24	86	1
32	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	8	9	18	60	1
33	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	5	20	9	43	1
34	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	14	15	13	53	1
35	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	5	3	4	4	3	3	4	2	14	20	16	71	1
36	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	21	20	17	77	1
37	4	4	4	3	3	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	4	2	4	4	4	10	20	5	40	1
38	4	3	4	3	1	2	2	4	2	4	1	4	3	4	3	3	4	3	2	2	18	20	19	76	1
39	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	2	3	22	22	20	86	1
40	4	4	5	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	5	5	3	5	7	10	14	43	1
41	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	19	19	20	77	1
42	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	3	2	2	4	3	3	15	20	15	65	1
43	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	7	8	7	27	1
44	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	19	20	16	72	1
45	3	3	1	3	3	2	5	5	3	4	3	2	5	3	5	3	4	4	3	3	22	22	20	81	1
46	5	2	1	3	1	5	1	1	1	3	5	1	1	3	4	5	4	5	3	5	20	20	20	74	1
47	4	3	1	1	1	1	2	3	2	1	5	4	4	2	4	3	3	3	5	5	20	25	22	88	1
48	1	1	1	3	3	2	4	4	4	2	1	1	3	3	3	3	1	4	4	3	23	22	23	91	1
49	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	4	3	3	21	21	20	86	1

50	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	22	25	25	92	1
51	3	3	4	2	2	1	2	2	1	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	23	24	18	82	1
52	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	20	25	24	94	1
53	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	5	5	5	5	4	4	2	2	3	7	7	13	39	2
54	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	3	2	4	4	4	12	11	13	53	2
55	5	4	1	5	5	1	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	1	8	14	11	42	2
56	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	4	8	17	18	51	2
57	1	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3	4	1	5	1	4	4	5	3	19	24	16	69	2
58	2	1	4	5	3	5	4	2	1	4	3	1	4	1	1	3	5	4	1	1	19	19	17	74	2
59	3	4	5	1	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	15	20	15	67	2
60	4	3	3	5	4	4	5	1	4	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	4	14	20	17	65	2
61	4	3	2	5	4	4	5	4	3	5	3	2	5	4	3	3	3	2	3	4	16	16	11	56	2
62	5	4	3	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	15	18	14	61	2
63	2	3	5	4	3	5	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	13	17	16	63	2
64	3	3	5	5	3	2	2	4	5	5	4	5	3	2	5	3	2	3	4	3	11	11	12	40	2
65	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	11	16	10	50	2
66	4	4	4	3	4	2	4	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	19	14	14	60	2
67	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	20	20	18	80	2
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	18	24	16	74	2
69	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	5	5	12	11	15	52	2
70	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	17	20	21	72	2
71	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	3	5	19	24	20	80	2
72	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	18	22	15	72	2
73	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	3	2	10	11	7	35	2
74	4	3	1	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	5	5	4	8	18	6	48	2
75	3	2	2	3	2	3	3	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	6	16	10	40	2
76	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	5	2	2	4	2	2	2	4	4	4	19	18	21	77	2

77	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	5	4	18	17	12	59	2
78	4	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	15	15	16	61	2
79	4	4	4	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	19	21	20	83	2
80	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	8	9	8	35	2
81	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	18	12	18	67	2
82	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	18	22	17	74	2
83	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	10	14	8	44	2
84	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	21	23	23	83	2
85	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	19	20	20	77	2
86	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	16	19	20	75	2
87	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	13	12	12	45	2
88	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	21	19	21	80	2
89	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	14	21	21	76	2
90	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	22	21	21	85	2
91	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	5	4	14	13	14	54	2
92	4	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	22	22	24	89	2
93	4	4	4	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	10	20	17	69	2
94	3	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	11	20	13	65	2
95	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	18	25	18	78	2
96	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	17	17	19	71	2
97	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	12	18	18	59	2
98	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	16	15	13	59	2
99	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	21	20	20	81	2
100	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	11	18	17	60	2
101	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	14	18	17	63	2
102	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	14	18	15	61	2
103	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	16	14	13	56	2

104	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	19	20	20	77	2
105	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	16	19	20	75	2
106	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	13	12	12	45	2
107	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	21	19	21	80	2
108	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	14	21	21	76	2
109	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	22	21	21	85	2
110	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	14	13	14	54	2
111	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	22	22	24	89	2
112	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	10	20	17	69	2
113	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	11	20	13	65	2
114	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	18	25	18	78	2
115	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	17	17	19	71	2
116	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	12	18	18	59	2
117	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	16	15	13	59	2
118	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	21	20	20	81	2
119	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	11	18	17	60	2
120	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	14	18	17	63	2
121	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	14	18	15	61	2
122	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	16	14	13	56	2
123	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	18	22	21	79	2
124	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	10	10	10	48	2
125	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	6	18	17	56	2
126	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	20	23	25	90	2
127	5	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	3	4	19	24	21	85	2
128	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	16	20	17	74	2
129	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	12	16	15	53	2
130	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	22	23	22	89	2

131	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	18	25	25	91	2
132	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	22	23	24	86	2
133	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	8	9	18	60	2
134	3	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	8	15	6	38	2
135	3	1	5	4	3	1	3	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	15	17	11	62	2
136	4	4	2	4	2	2	3	4	2	5	4	3	5	3	4	4	4	4	2	5	17	21	20	77	2
137	4	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	13	18	20	70	2
138	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	1	2	21	20	20	81	2
139	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	11	10	17	55	2
140	4	2	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	8	8	6	41	2