



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Relación de la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones en el Gobierno Regional de Tumbes – Perú, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Rosita Zully Cobos Castillo (ORCID: 0000-0002-7191-6361)

ASESOR:

Dr. Alarcón Llontop Luis Rolando (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mi Hijo Williard Stefano Ponce Cobos, es mi gran motivación, despeja mi mente de toda adversidad que se presenta en mi vida, y me impulsa a superarme cada día para ofrecerle lo mejor de mí. No es fácil, pero todo esfuerzo lo realizo para lograr grandes cosas para ti y nuestro futuro, gracias mí amado hijo por entender desde tan pequeño que el tiempo que te brindo lamentablemente no es en cantidad, pero si es de calidad.

También dedicarles esta Tesis a mis padres y hermanos, que siempre me apoyaron incondicionalmente con sus consejos y en la organización de mi tiempo.

COBOS CASTILLO, ROSITA ZULLY

AGRADECIMIENTO

Gracias padre Celestial, Dios todo poderoso por bendecirme y permitirme concluir mi Tesis; gracias a nuestro Asesor por ser parte de este proceso de formación, y transmitirnos sus conocimientos, no ha sido sencillo, pero con sus consejos de superación y perseverancia he logrado llegar a mi meta.

COBOS CASTILLO, ROSITA ZULLY

PÁGINA DE JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00AM, del día 05 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - PERÚ, 2018.." presentada/o por el /la bachiller **COBOS CASTILLO, ROSITA ZULLY**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por unanimidad.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 05 de Abril de 2019



MG. TORRES MIRÉZ KARL FRIEDERICK
PRESIDENTE





MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



DR. ALARCON LLONTOP LUIS ROLANDO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosita Zully Cobos Castillo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI 46824843, con la tesis titulada "RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – PERÚ, 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (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 Cesar Vallejo

Piura, Julio de 2018


Rosita Zully Cobos Castillo
DNI: 46824843

ÍNDICE

CARÁTULA	ii
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DE JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	ii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Enfoques y Teorías	5
1.1.1 Enfoques teóricos	5
I.1.1.1. Estrategia Organizacional.....	5
I.1.1.2. Procedimientos de Selección.....	5
I.1.1.3. Métodos De Contratación:.....	6
2.2.2. Teoría General y Específica	6
2.2.3. Definición de las Variables.....	8
2.2. Enunciación del problema.....	9
2.2.1. Problema General:	9
2.2.2. Problemas Específicos.....	9
2.3. Justificación	10
2.4. Hipótesis	10
2.2.1. Hipótesis General	10
2.2.2. Hipótesis Específica	10

2.5. Objetivos.....	11
2.2.1. Objetivo Principal.....	11
2.2.2. Objetivos Particulares.....	11
II. MÉTODO.....	12
2.1. Diseño de investigación.....	12
2.2.1. Tipo.....	12
2.2.2. Diseño.....	12
2.2. Variables, operacionalización.....	12
2.2.1. Variable 1: Estrategia Organizacional.....	12
2.4.2. Variable 2: Procedimientos de Selección.....	13
2.3. Población y muestra.....	16
2.4.2. Población:.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos.....	17
2.4.1. Técnicas:.....	17
2.4.2. Instrumentos:.....	17
2.4.3. Validez:.....	17
2.4.4. Confiabilidad:.....	17
2.5. Métodos de análisis de datos.....	18
2.6. Consideraciones éticas.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5	Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y Shapiro- Wilk.	21
Tabla 6	Asociación de estrategia organizacional y procesos de selección en el GRT.	22
Tabla 7	Correlación entre la estrategia organizacional y la programación y actos Preparatorios.	23
Tabla 8	Dependencia de estrategia organizacional y procesos de selección.	24
Tabla 9	Dependencia de estrategia organizacional y ejecución contractual.	25

RESUMEN

Los Estados en Latinoamérica han emprendido un camino de reformas buscando mejorar la eficiencia y eficacia de las contrataciones de bienes y servicios, con mayor transparencia en el uso de los recursos e implementando sistemas electrónicos, para evitar la corrupción en las adquisiciones del Estado en los diferentes niveles de gobierno, el Perú no está exceptuado. Este trabajo tuvo como objetivo de determinar la relación entre la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones en el Gobierno Regional de Tumbes; estudio no experimental, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal; la población y muestra estuvo conformada por 57 trabajadores involucrados en las contrataciones, usando la encuesta y el cuestionario de las dimensiones análisis, planeamiento estratégico, planes operativos, control y seguimiento; así como, programación de actos preparatorios, procedimientos de selección y ejecución contractual con 40 ítems, con escala Likert de cinco puntos, validado y de alta confiabilidad. Obteniendo, de la opinión de los encuestados, que el 80,7%(46) señalan que el nivel alcanzado es medio y el 19,3%(11) lo evalúa con nivel bajo; y de los procedimientos de selección, el 43,86%(25) piensan que el nivel es bajo y el 56,14%(32) señalan con nivel regular; ninguno alto en ambos casos. Concluyendo que, en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes, el nivel de relación no es significativa entre las variables ($\alpha = 0,05$), conservando una estructura orgánica y/o funcional inadecuada a las continuas modificaciones legales y la modernidad del Estado en las contrataciones.

Palabras claves: Contrataciones, estrategia organizacional, procedimientos de selección.

ABSTRACT

The States in Latin America have embarked on a path of reforms seeking to improve the efficiency and effectiveness of the procurement of goods and services, with greater transparency in the use of resources and implementing electronic systems, to avoid corruption in State procurement in the different levels of government, Peru is not exempt. The objective of this work was to determine the relationship between the organizational strategy and recruitment procedures in the Regional Government of Tumbes; non-experimental study, with a quantitative approach, descriptive type correlational and cross-sectional; the population and sample consisted of 57 workers involved in the hiring, using the survey and the questionnaire of the dimensions analysis, strategic planning, operational plans, control and monitoring; as well as, programming of preparatory acts, selection procedures and contractual execution with 40 items, with five-point Lickert scale, validated and highly reliable. Obtaining, from the opinion of the respondents, that 80.7% (46) indicate that the level reached is medium and 19.3% (11) evaluates it with low level; and of the selection procedures, 43.86% (25) think that the level is low and 56.14% (32) indicate with a regular level; none high in both cases. Concluding that, in the Office of Logistics and Auxiliary Services of the Regional Government of Tumbes, the level of relationship is not significant among the variables ($\alpha = 0.05$), conserving an organic and / or functional structure inadequate to the continuous legal modifications and the modernity of the State in the hiring.

Keywords: Hiring, organizational strategy, selection procedures.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace 15 años, los Estados de América Latina y el Caribe, con la ayuda de entidades económicas internacionales de gran actividad (Banco Mundial y BID), comenzaron, por variados mecanismos, la modernización de sus sistemas de contratación con la adopción de regímenes de contratación pública y la ordenación de las institucionales especializadas, como organismos rectores, normativos o supervisores. (China, 2013).

Para Jiménez & Roca (2017), la progresiva innovación de los sistemas de compras o contratación, con operadores activos y flexible, fundados en estándares internacionalmente compatibles con transparencia y equidad. La contratación por mecanismos no tradicionales en América Latina y el Caribe (ALC) para estimular la contratación en la región, se da por: a) Modernización de los órganos de contratación; b) El uso de las TIC's; c) Mayor control y supervisión de contratación; y d) La alta demanda por participación o asociaciones público-privadas (APP).

Pimenta (2002) refiere que las compras gubernamentales en América Latina tienen una calificación de no ser eficientes por ser compras sobrevaloradas, situación que genera una imagen negativa del funcionario público implicándolo en actos de corrupción.

Según SELA (2015), las funciones de las compras estatales son: utilidad pública, orden administrativo y financiero; que concurren para satisfacer demandas sociales con el empleo eficiente de los recursos; que influye en las políticas gubernamentales de desarrollo promoviendo la producción y comercialización de bienes y servicios.

La política de Contrataciones Gubernamentales, se rigen por el reglamento de la Ley de Contrataciones; base legal que contiene disposiciones y lineamientos de cumplimiento obligatorio de la entidades públicas, porque orienta y guía al proveedor y demandante, en los respectivos procedimientos; así como también, deberes y derechos, en marco a experiencias estratégicas de mercados internacionales, con el objetivo de lograr procedimientos eficientes; estando vigente la Ley N°30225 – Ley de Contrataciones del Estado, modificada por el D.L. N°1341 y el D.S. N°056-2017-EF, que aprueba el Reglamento.

Hoy día, las instituciones públicas, poseen una Unidad de Contrataciones en el Estado dentro de su estructura, y muchas de ellas ya consideran esta opción para mejorar su estructura interna y brindar un mejor servicio a la sociedad, así como también garantizar el

buen manejo de los recursos y la eficiencia en el cumplimiento de los requerimientos de las Áreas Usuarias.

Desde que se promulgo la Ley Orgánica de Gobierno Regionales N° 27867, del 18 de noviembre de 2002 se establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales; basado en la estructura de los denominado Consejo de Administración Regional (CAR). El Gobierno Regional Tumbes (GRT), emana de la voluntad popular y tiene personería jurídica, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo un Pliego Presupuestal; con la aplicación coherente y eficaz de políticas e instrumentos de desarrollo mediante planes, programas y proyectos, para consolidar la descentralización y el crecimiento económico.

La Oficina de Logística y Servicios Auxiliares (OLSA) del GRT, es encargada de preparar, conducir y realizar los episodios administrativos desde los Actos Preparatorios; denominado Órgano Encargado de las Contrataciones; así también es quien custodia los expedientes de contratación desde su convocatoria hasta el pago y/o liquidación del procedimiento. Sin embargo, actualmente se observa un desorden administrativo en cuanto a la Gestión Documentaria y delegación de funciones para una eficiente, adquisición de servicios y/o bienes en general/ consultorías, y realización de obras; observando que existe la necesidad de implementar un área específica encargada de estos procedimientos los mismos que están delimitados en la Ley N°30225 y demás normas; supervisados por el OSCE (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado).

Los procedimientos de selección exigen cumplir con reglas y parámetros de mejora de estas prácticas para alcanzar los objetivos del Estado y la correcta administración de los recursos fiscales con transparencia, eficiencia y eficacia.

Por lo tanto, es indispensable establecer la asociación de la organización estratégica en la OLSA, en las fases: 1) Sistematización y Actos Previos, 2) Discriminación; y, 3) Realización Contractual. Para definir los procedimientos de selección a aplicar, se debe cumplir con los objetivos de eficiencia y eficacia, las características técnicas, el monto referencial, plazos, condiciones de comercialización y estudio de mercado, las urgencia o emergencia; en la aplicación de los recursos públicos.

Diversos estudios se han realizado de contrataciones gubernamentales; como en Guatemala, Recari (2015), en el trabajo “Gestion administrativa en los departamentos de compras y

contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala”, cuyo objeto fue fallar como es la gestión administrativa, específicamente en: 1) Establecer los mecanismos de planeación para la gestión de compras y otros procesos de adquisiciones y contrataciones; 2) Determinar como es la organización para la ejecución de diversos procesos; 3) Investigar la motivación de los directores al personal; y, 4) Determinar si existen mecanismos de control en los proceso y acciones de adquisiciones y contrataciones. Estudio de enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, la población y muestra 74 trabajadores verdaderamente involucrado en la gestión. Concluyó que: 1) El manejo administrativo en el departamento de adquisiciones, es difícil y parsimoniosa por las revisiones administrativas; 2) Determinó la existencia de una estructura organizacional para la actuación de los procesos.

En República Dominicana, Martínez (2012), en la tesis de máster “Análisis de las compras y contrataciones gubernamentales en la República Dominicana, 2004 – 2011: Debilidades y Fortalezas”, con el objeto de fijar el progreso del Sistema de Adquisiciones, especialmente: 1) Analizar los componentes; 2) Establecer la trascendencia de la aplicabilidad; 3) Determinar los avances y retos y 4) Examinar la contribución del Gobierno Electrónico al Sistema de Adquisiciones. Estudio de tipo cualitativo, de dos enfoques, utilizando la técnica de análisis exploratorio de información y análisis documental, a través de la observación y de la práctica en el ejercicio de las labores habituales. De los resultados obtenidos se concluye que: 1) Los componentes del sistema de adquisiciones actualmente es innovador; 2) Comprobando que publicar garantiza la transparencia y cumplimiento de los principios fundamentales de la Ley en los proceso; 3) Comprobando que los fundamentos del derecho y ejecución en contrataciones ha influido positivamente en el marco legal del derecho administrativo moderno; y, 4) El avance con la promulgación de la Ley, consolida el derecho administrativo y los cimientos de lo establecido en Centroamérica y EE.UU.

En el Perú, Ventura (2017), en el estudio “La burocracia y las contrataciones del Estado del Instituto Peruana de Energía Nuclear, 2015”, con el objetivo de establecer la reciprocidad de la burocracia y las contrataciones gubernamentales; particularmente en: 1) Determinar la relación de la legalidad; 2) Establecer la asociación de la formalidad; 3) Determinar la relación de la racionalidad; 4) Determinar la relación de la impersonalidad; y, 5) Fijar la correspondencia de la jerarquía y contrataciones del Estado en el Instituto Peruano de

Energía Nuclear (IPEN). Estudio cuantitativo, no experimental, tipo sustantivo, correlacional, transversal, con una población y muestra censal fue de 50 trabajadores involucrados en las contrataciones, las técnicas de recolección de datos empleadas fue la encuesta escrita y el instrumento fueron dos cuestionarios con preguntas dicotómicas; validado mediante el prudencia de tres (03) peritos y la fiabilidad con la experiencia piloto alcanzando un valor KR = 0,856 siendo de fuerte confiabilidad y el análisis de los datos se aplicó en coeficiente de correlación Phi. De los resultados y su análisis, se concluyó que: 1) Existe certezas suficientes para aseverar que la burocracia tiene dependencia efectiva considerable (Phi = 0,770) y reveladora (p = 0,04 < 0,05); 2) La legalidad tiene correspondencia positiva considerable (Phi = 0,845) y explicativa (p = 0,049 < 0,05); 3) La formalidad tiene reciprocidad real considerable (Phi = 0,856) y indicadora (p = 0,039 < 0,05); 4) La racionalidad tiene asociación verdadera considerable (Phi = 0,765) y demostrativa (p = 0,045 < 0,05); 5) La impersonalidad se asocia ciertamente considerable (Phi = 0,884) y indicadora (p = 0,026 < 0,05); y, 6) La jerarquía depende positivamente considerable (Phi = 0,790) y demostrativa (p = 0,048 < 0,05) con las contrataciones del Estado en el IPEN en el año 2015.

Canchos (2017), en su tesis “Inversión Pública y Contrataciones del Estado en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Cercado de Lima, 2016”, con el propósito de comprobar la dependencia de la Inversión Pública y Contrataciones del Estado; especialmente en: 1) Instaurar la relación de Inversión Pública y Plan Anual de Contrataciones; 2) Fijar la relación de Inversión Pública y Expediente de Contratación; 3) Demostrar la relación de Inversión Pública y Adjudicaciones Simplificadas; 4) Evidenciar la relación de Inversión Pública y Procedimientos de Selección; 5) Instituir la relación de Inversión Pública y Contrato; y, 6) Fundar la dependencia de Inversión Pública y Ejecución Contractual en el PRONIE del Ministerio de Educación. Indagación sustantiva, descriptiva y transversal; con una población de 135 servidores de la Oficina General de Administración y la muestra estratificada fue estimada en 100 servidores, empleando la encuesta y el cuestionario con “Alta Confiabilidad” estadística aplicando de Alpha de Cronbach, del cuestionario de Inversión Pública de 0,947 y Contrataciones del Estado 0,964; y validado mediante el Juicio de Expertos. De los resultados obtenidos, del factor de asociación Rho

0,879, indica correspondencia efectiva entre las variables, considerada como alta y con un $p = 0,000 < 0,01$ (altamente reveladora). Concluyendo que, existe correspondencia directa y reveladora de la Inversión Pública y las Contrataciones del Estado en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Cercado de Lima, 2016.

En el ámbito local, son escasos los estudios realizados para evaluar la organización estratégica y los procedimientos de selección.

1.1 Enfoques y Teorías

1.1.1 Enfoques teóricos

La fundamentación teórica es multidisciplinaria del campo de la estrategia organizacional y de los procesos de selección, por lo que se plantea estos enfoques:

I.1.1.1. Estrategia Organizacional

Gaynor citado por (Castellanos & Cruz, 2014), diferencia los conceptos de organización y habilidad de la siguiente manera:

La Estrategia es el establecimiento de objetivos y metas a largo plazo acompañadas para la consecución de dichos objetivos y la organización es para administrar las actividades de las estrategias que fluye a través de las distintas líneas.

Castellanos & Cruz (2014), define la estrategia organizacional como la consolidación desplegadas en el tiempo, desde la planificación financiera, de largo plazo, la estrategia y el liderazgo estratégico.

I.1.1.2. Procedimientos de Selección

Según, Consulting (2018), “El proceso de selección tiene como finalidad que la Entidad distinga a la persona natural o jurídica que oferte la mejor promesa para la complacencia de sus escaseces”.

Los procesos de contratación regulado por la normativa del Estado, se realizan en tres fases: Programación y actos preparatorios, Selección y Ejecución contractual. Las reglas de contratación a previsto los siguientes procesos de selección: Licitación Pública, para bienes y obras; Concurso Público, para

servicios, Adjudicación Directa, para bienes, servicios y ejecución de obras y Adjudicación de Menor Cuantía, según los límites establecidos en la Ley de Presupuesto.

I.1.1.3. Métodos De Contratación:

Las instituciones pueden contratar, sin realizar procedimiento de selección, los bienes se incluyan en el Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco como producto de la formalización de Acuerdos Marco. Se dispone que el reglamento fijará los procedimientos para implementar o mantener el Catálogo Electrónico de Acuerdo Marco. (Consulting, 2018).

1.1.2. Teoría General y Específica

1.1.2.1. Teoría de las competencias centrales

Los recursos tecnológicos y humanos son importantes para la organización, siendo sus principales exponentes Andrews, Ansoff y Penrose; sobre la eficiencia sostiene que:

La eficiencia de la empresa es función de los recursos y capacidades diferenciadas y sinergias competitiva porque proceden del aprendizaje y son exclusivos de la organización”

(Pulido, págs. 22 - 23).

La competencia central de una institución es hacer bien algo en paralelo con sus competidores. Puede ser en el área de investigación y desarrollo superiores, conocimiento, experto en tecnología, eficiencia en el proceso o excepcional servicio al cliente. La táctica se enfoca en las competencias centrales de eficiencia activa y sapiencias; identificando lo que hace particularmente bien y creando la estrategia (Daft, 2010), esta influye en las peculiaridades internas de la organización, resguardando el paradigma competitivo.

1.1.2.2. Teoría Organización en Acción

Según Daft (2010), provee de herramientas para examinar y pensar de qué manera una corporación puede sucumbir o surgir en la industria. La teoría organizacional analiza los hechos pasados, así como en los futuro, para administrar la organización en forma más efectiva.

Las instituciones son cambiantes; se acomodan en forma continua a esos cambios. La teoría organizacional es una forma de pensar, de ver y examinar las instituciones con superior precisión y profundidad, basados en los estándares y reglas del diseño y el comportamiento organizacional; que pueden ayudar a los administradores a aumentar la eficiencia y eficacia, fortaleciendo la calidad de vida organizacional (Daft, 2010).

1.1.2.3. Teoría del Elton Mayo

La teoría de las relaciones humanas, desarrollada por Elton Mayo, surgió como resultados contiguos obtenidos en el experimento de Hawthorne. en los Estados Unidos.

Elton Mayo, condujo el Experimento de Hawthorne; Mary Parker Follet y Kurt Lewin, sus características más relevantes fueron: estudia la empresa como un conjunto; con énfasis en las personas; basado en sistemas de psicología; delegación plena de autoridad; autonomía, confianza e iniciativa en las relaciones humanas entre los empleados y dinámica grupal e interpersonal (Aguirre, 2013).

Originalmente en oposición a la teoría clásica de la administración, que desarrolló una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador y surgió de la necesidad de contrarrestar la explotación en el trabajo, con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos.

1.1.2.4. Teoría del Cambio

Es presentada como “vía, motor, modelo y teoría de cambio” (pathway of change, engine of change, logic model,” theory of action).

Esta representa un extenso examen de un contexto que demanda alterar para conseguir un cambio efectivo, desde una perspectiva de triunfo e identificar una serie de resultados, que particularmente permiten alcanzar el cambio en el plazo deseado. Tales predicciones constituyen los elementos necesarios y suficientes para alcanzar el cambio planteado en concordancia con un conjunto de supuestos relacionados.

Así afirma que:

“ ..., es más fácil ver qué es posible y qué no es posible lograr con la intervención... (Ortiz & Rivero, 2007, pág. 4).

1.1.2.5. Enfoque basado en proceso como estrategia

La gestión por procesos, es un concepto moderno de direccionamiento, que tienen las organizaciones en la edificación de una nueva organización administrativa.

Según Hernández, Martínez, & Cardona (2015), el paradigma de gestión fundado en procesos, se cimienta en la observancia de la misión, direccionando acciones hacia la complacencia del usuario interno y externo. Implantar este paradigma, requiere una nueva visión de los procesos y motivación en la generación de valor, en la totalidad del proceso; diferenciando la gestión de los esquemas organizacionales anteriormente conocidos.

En el enfoque por procesos, un aspecto primigenio es el tiempo, por el continuo movimiento y cambios, en esa dinámica deben ir cambiando y adaptándose al mercado y a los clientes.

1.1.3. Definición de las Variables

A. Estrategias Organizacionales:

Según Manane (2013), manifestó que las estrategias organizacionales son el grupo de acciones dirigidas a la consecución de superioridades competitivas sostenibles y factible en el tiempo, armonizando los recursos, capacidades y su entorno, para lograr los objetivos y satisfacer las necesidades de los participantes en la organización.

Dimensiones

- Análisis Estratégico
- Planeamiento Estratégico. - Es la elaboración de planes de mediano y largo priorizando el logro de objetivos institucionales.
- Planes Operativos
- Control y Seguimiento de los Procesos

B. Procedimientos de Selección

De conformidad con el Artículo 21 de la Ley N°30225 Ley de Contrataciones del Estado, y el Artículo 32 del Reglamento de la misma, modificado con el D.S. N°056-2017-EF, define los métodos de selección como:

Licitación Pública, Concurso Público, Adjudicación Simplificada, Subasta Inversa Electrónica, Selección de Consultores Individuales, Comparación de Precios y Contratación Directa.

El método de selección se define en función de la particularidad de la contratación, el valor referencial, y las demás condiciones para su empleo previstos en las normas.

Dimensiones:

1. Programación y Actos Preparatorios. - Corresponde a la etapa de planificación de las contrataciones del Estado.
2. Selección. - Es la elección del proveedor de bienes o servicios según los requerimientos del área usuaria.
3. Ejecución Contractual. - Es el cumplimiento de los términos del contrato en el ofrecimiento de servicios o bienes de según las especificaciones técnica y el pago por el mismo.

1.2. Enunciación del problema

1.2.2. Problema General:

¿Cuál es el grado de asociación de estrategia organizacional y procedimientos de selección en las adquisiciones del Estado en el GRT, año 2018?

1.2.3. Problemas Específicos

1. ¿Cuáles es el nivel de dependencia de estrategia organizacional y programación y actos preparatorios en la OLSA del GRT?.
2. ¿Qué grado de correspondencia muestra la estrategia organizacional y la selección del proveedor en la OLSA del GRT?.
3. ¿Qué grado de reciprocidad evidencia la estrategia organizacional y la ejecución contractual en la OLSA del GRT?.

1.3. Justificación

Esta tesis es provechosa y se justifica porque los resultados de la relación de las estrategias organizacionales y los procedimientos de selección, brinde al ejecutivo del Gobierno Regional de Tumbes y los funcionarios, que optimicen las acciones administrativas para mejorar la eficiencia de las contrataciones.

La relevancia social de la tesis, porque para atender las demandas de la población exige la contratación de consultorías, obras y adquisición de materiales e insumos, en forma oportuna para reducir brechas de infraestructura y servicio público, a nivel de la Región Tumbes.

Esta tesis se justifica, por ser las contrataciones objeto de debate y polémica en los diferentes ámbitos económicos, políticos y sociales, sus implicancias en la formulación y realización de obras públicas y su impacto en la inversión a nivel de gobierno, que dinamiza la economía local.

Implicancias prácticas de la tesis, se justifica para la toma de decisiones y correctivos en la organización, flujo y métodos de elección para una correcta contratación de consultorías y obras, para la consolidación del SCE.

1.4. Hipótesis

1.4.2. Hipótesis General

H1: Existe correspondencia reveladora de la estrategia organizacional y metodología de selección de contrataciones del Estado en el GRT, año 2018.

H0: Existe reciprocidad no significativa de la estrategia organizacional y métodos de selección de contrataciones del Estado en el GRT.

1.4.3. Hipótesis Específica

H₀: Existe concordancia demostrativa de estrategia organizacional y programación y sucesos preparatorios en la OLSA del GRT, es significativa.

H_a: Existe dependencia no indicadora de estrategia organizacional y programación y hechos previos en la OLSA del GRT, no es significativa.

Ho: Existe reciprocidad indicativa de estrategia organizacional y la selección del proveedor en la OLSA del GRT, es significativa.

Ha: Existe correspondencia no demostrativa de estrategia organizacional y selección del proveedor en la OLSA del GRT, no es significativa

Ho: Existe dependencia explicativa de estrategia organizacional y la ejecución contractual en la OLSA del GRT, es significativa.

Ha: Existe reciprocidad no indicativa de estrategia organizacional y ejecución contractual en la OLSA del GRT, no es significativa.

1.5. Objetivos

1.5.2. Objetivo Principal

Comprobar el grado de concordancia de estrategia organizacional y procedimientos de selección en las contrataciones en el GRT, 2018.

1.5.3. Objetivos Particulares

- Comprobar el grado de relación de estrategias organizacionales y programación y actos previos en la OLSA del GRT.
- Demostrar el grado de dependencia de las estrategias organizacionales y selección del proveedor en la OLSA del GRT.
- Establecer el nivel de correspondencia de las estrategias organizacionales y la ejecución contractual en la OLSA del GRT.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Tipo

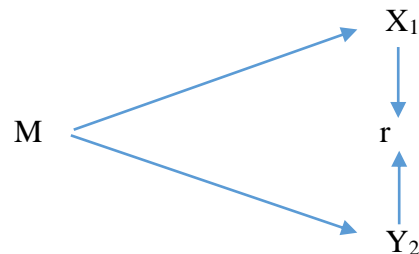
Fundada en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo debido a que se cuantificarán las inconstantes tratada en dimensiones e indicadores del tema su incidencia y calificarán en el Gobierno Regional de Tumbes.

Se trata de una pesquisa de nivel descriptivo - correlacional porque, desde lo descriptivo, ordenaremos el resultado producto de las características y se estableció la comparación de variables, dimensiones e indicadores entre los grupos sujeto de estudio.

2.1.2. Diseño

El esquema es no experimental, ya que no se manipulará variable alguna, los datos se toma, como se dan en la realidad:

Se dirigió por el esquema:



Donde:

M : Muestra

X₁ : Estrategia organizacional.

Y₂ : Procedimientos de selección.

r : Asociación de inconstantes.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable 1: Estrategia Organizacional

Definición Conceptual

Es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización, en base a los objetivos a largo plazo; específicamente de la misión, la

visión y los objetivos de la empresa, desarrollando políticas, planes y los recursos para implementarlos (Meyer, 2018).

Dimensiones:

- Análisis estratégico
- Planeamiento estratégico
- Planes operativos
- Control y seguimiento de procesos

2.3.1. Variable 2: Procedimientos de Selección

Definición Conceptual

El proceso de selección es el acto administrativo que tiene como finalidad de elegir a la persona natural o jurídica que oferte la propuesta más favorable a sus requerimientos; tal como lo dispone la normativa (Consulting, 2018).

Dimensiones:

- 1) Programación y Actos Preparatorios
- 2) Selección
- 3) Ejecución Contractual

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	CATEGORÍAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrategia Organizacional	Análisis Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> El análisis estratégico: análisis de la situación actual. 	%		Escala Lickert
	Planeamiento Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> El planeamiento estratégico para alcanzar efectivamente los propósitos objetivos y metas 	%		
	Planes Operativos	<ul style="list-style-type: none"> La implementación estratégica: secuencias de las diversas acciones previstas en los planes establecidos. 	%	Bueno Regular Malo	
	Control y Seguimiento de los Procesos	<ul style="list-style-type: none"> El control estratégico: seguimiento y correcciones durante el proceso 	%		
Procedimientos de Selección	Programación y Actos Preparatorios	<ul style="list-style-type: none"> Definición de necesidades. Aprobación del Plan Anual de Contrataciones (PAC). Estudio de mercado Tipo de proceso de selección Designación del Comité Especial Elaboración y aprobación de las Bases del proceso 	Tiempo (días o meses)	Alto Medio Bajo	Escala Lickert

Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria • Registro de participantes • Formulación y absolución de consultas. • Formulación y absolución de observaciones. • Integración de las bases • Presentación de propuestas • Calificación y evaluación de propuestas • Otorgamiento de la Buena Pro. 	Tiempo (días o meses)	Alto Medio Bajo
Ejecución contractual	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración del contrato • Conformidad • Pago de la prestaciones ejecutadas. 	Tiempo (días o meses)	Alto Medio Bajo

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población:

Esta estuvo constituida por los empleados de las Oficinas de Gerencia General Regional, Administración, Logística y Servicios Auxiliares, Área de Adquisiciones, Contabilidad y Tesorería, por un total 57 colaboradores quienes formaron parte del proceso de contratación para la aplicación de encuestas.

Tabla 1.

Tabla de la población del estudio

Áreas Administrativas	N° de Colaboradores
Gerencia General Regional	5
Oficina Regional de Administración (ORA)	10
Oficina de Logística y Servicios Auxiliares (OLSA)	12
Contabilidad	15
Tesorería	15
Total de colaboradores	57

Fuente: Observación propia.

2.3.2. Criterios de Inclusión y exclusión

Criterio de Inclusión

Conformaron parte de la muestra los trabajadores del GRT, que intervienen en cualquier etapa de contrataciones en forma directa que laboren en las Oficinas: Gerencia General Regional, Regional de Administración, Logística y Servicios, Contabilidad y de Tesorería.

Criterio de Exclusión

Funcionarios y trabajadores del GRT, que no pertenecen a las áreas u oficinas vinculadas al proceso de contratación, así como, aquellos trabajadores que no cumplen funciones administrativas y otras diferentes a los tópicos en estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos

2.4.1. Técnicas:

Los datos según las variables estrategias organizacionales y procedimientos de selección se trabajó con la *Encuesta*, en donde se procedió a formular una serie de interrogante con escala Likert en donde nos permitió recoger la información de manera objetiva a través de una muestra considerable de los trabajadores, permitiendo explorar las opiniones significativas de los gerentes frente a las variables de estudio en el Gobierno Regional de Tumbes.

2.4.2. Instrumentos:

Se empleó el cuestionario tipo de Likert para recoger información, recurso el investigador valoró para poder identificar y analizar la problemática respecto a las variables de estudio.

2.4.3. Validez:

Se administró la técnica de reflexión de especialistas (03 profesionales con grado académico de Magister), los cuales valoraron las interrogantes de la encuesta y medir su proporcionalidad de pregunta respecto a su dimensión e indicador.

2.4.4. Confiabilidad:

Para la comprobación de la relación entre variables se trabajó con el factor de Alpha de Cronbach, el método estadístico para una encuesta conformada por 40 preguntas orientadas a las variables estudiadas y sus dimensiones indicadas en la matriz de Operacionalización.

Tabla 2.

Magnitud del Factor de Fiabilidad de un instrumento (Corral, 2009).

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003)

2.5. Métodos de análisis de datos

Se empleó baremos de la población, tablas estadísticas y gráficos correspondiente; el análisis inferencial, inicialmente con la prueba de normalidad para determinar el uso de pruebas paramétricas y no paramétricas con el paquete estadístico SPSS 2.0v.

Tabla 7.

Valores e interpretación de Rho

Valores	Interpretación
-0,91 a -1,00	Asociación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Asociación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Asociación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Asociación negativa media
-0,01 a -0,10	Asociación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Dependencia positiva débil
+0,11 a +0,50	Dependencia positiva media
+0,51 a +0,75	Correspondencia positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correspondencia positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Reciprocidad positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014

2.6. Consideraciones éticas

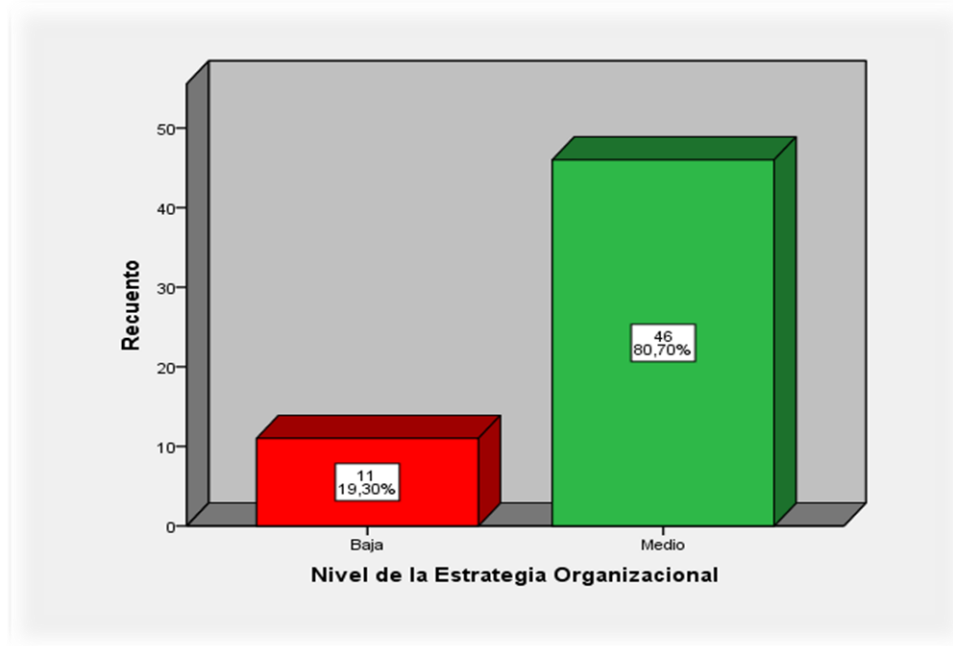
Esta indagación está formulada de acuerdo con los principios éticos que necesita la investigación como el *respeto* a los gerentes y su dignidad, *confidencialidad* y *anonimato* en donde no se les pedirá los nombres a los gerentes conformados por la muestra y así poder guardar la información y no generarles problemas futuros, *no manipulación de datos* considerado por el investigador poder aplicar la encuesta y recoger la información fidedigna para lograr formular una conclusión veraz y concisa.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de la Estrategia Organizacional

Figura 1.

Nivel de la variable Estrategia Organizacional en OLSA del GRT.

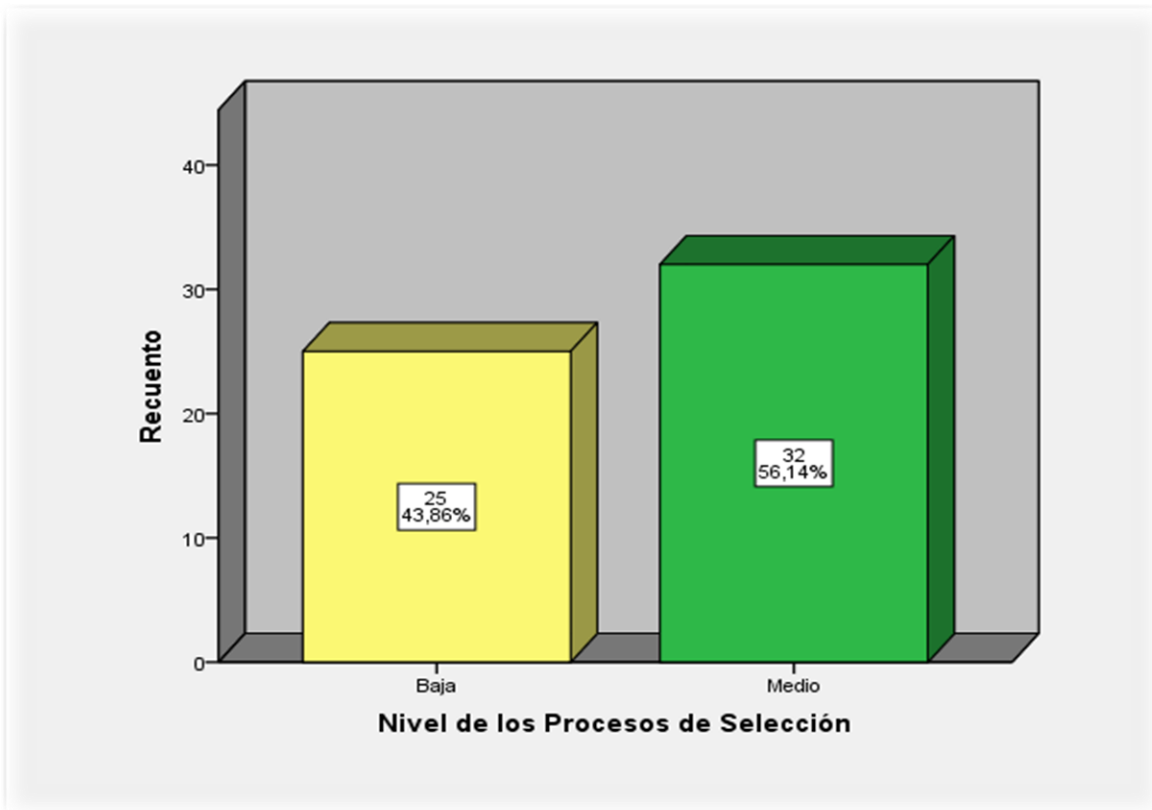


Analizando la variable estrategia organizacional con las dimensiones análisis, planeamiento estratégico, planes operativos y seguimiento y control, se logró que el 80,7%(46) señala que el nivel alcanzado es medio y el 19,3%(11) lo evalúa en un nivel bajo; es importante destacar que ninguno de los encuestados lo califica con un nivel alto.

3.2. Nivel de la Variable Procesos de Selección

Figura 6.

Nivel de la variable Procesos de Selección en la OLSA del GRT.



En la Figura 6, se destaca que ninguno de los encuestados señala que el grado de la variable procesos de selección es alto; en tanto, 43,86%(25) de los que han sido encuestados piensan que el nivel es bajo y 56,14%(32) indican que en la OLSA, es regular.

3.3. Correlaciones

3.3.1. Prueba de normalidad

Para determinar el estadístico, tenemos que saber si las variables cumplen los supuestos de normalidad, para determinar la prueba paramétrica o no paramétrica en la contrastación de hipótesis.

La muestra fue de 57 trabajadores que participaron de la encuesta, empleándose el test de normalidad de Kolmogorov Smirnov, con datos mayores a 50 elementos, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 5.

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y Shapiro- Wilk.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	,259	57	,000	,867	57	,000
V2: PROCESOS DE SELECCION	,193	57	,000	,912	57	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 5, muestra el análisis en el software SPSS, de la prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov), para las variables la significancia fue cero (0) en ambos casos es menor 0,01, entonces se rechaza la hipótesis de normalidad ya que no hay uniformidad en las variables, entonces, se utilizará la prueba no paramétrica de Rho.

3.3.2. Correlación de las estrategias organizacionales y los procedimientos de selección

H₀: Existe dependencia reveladora de estrategia organizacional y métodos de selección en contrataciones del Estado en el GRT, año 2018.

H_a: Existe concordancia no demostrativa de estrategia organizacional y métodos de selección en contrataciones del Estado en el GRT.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: No paramétrico Rho

Tabla 6.

Asociación de estrategia organizacional y procesos de selección en el GRT.

			V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	V2: PROCESOS DE SELECCION
Rho de Spearman	V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	Factor de asociación Sig. (bilateral)	1,000	,126
		N	57	57
	V2: PROCESOS DE SELECCION	Factor de asociación Sig. (bilateral)	,126	1,000
		N	57	57

Apreciaciones:

- La Tabla 6, considera la asociación de estrategia organizacional y procesos de selección, sobre 57 trabajadores encuestados.
- El P- valúe o sig. (bilateral) logrado resultó 0,350 se coteja con el parámetro de SPSS (5% = 0,05).
- Al obtener el cotejo del resultado estadístico (0,350 > 0,05), se admite la hipótesis nula H_a : Existe asociación no demostrativa de estrategia organizacional y métodos de selección en contrataciones del Estado en el GRT; rechazándose la hipótesis alternativa H_0 .
- El factor de asociación $Rho = 0,126$, evidenciándose asociación positiva media.

3.3.3. Reciprocidad entre la estrategia organizacional y programación y actos previos

H_0 : Existe correspondencia indicadora de estrategia organizacional y programación y actos previos en la OLSA del GRT, es significativa.

H_a : Existe reciprocidad no explicativa estrategia organizacional y programación y actos previos en la OLSA del GRT, no es demostrativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: No paramétrico Rho de Spearman

Tabla 7.

Correlación entre la estrategia organizacional y la programación y actos preparatorios.

		V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	D1: PROGRAMACION Y ACTOS PREPARATORIOS
Rho de Spearman	V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	Factor de reciprocidad	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	57
	D1: PROGRAMACION Y ACTOS PREPARATORIOS	Factor de correspondencia	-,089
		Sig. (bilateral)	,509
		N	57

Apreciaciones:

- La Tabla 7, indica la correspondencia de estrategia organizacional y programación y actos previos, sobre 57 trabajadores.
- El P valúe o sig. (bilateral) resultó 0,509 al comparar con el parámetro de SPSS (5% = 0,05).
- Al lograr la contrastación del resultado estadístico (0,509 > 0,05), se consiente la hipótesis nula H_a : Existe reciprocidad no explicativa de estrategia organizacional y programación y actos preparatorios en la OLSA del GRT, no es significativa; por lo tanto, se impugna la hipótesis alternativa H_0 .
- El coeficiente Rho = -0,089, interpretándose como correlación negativa débil.

3.3.4. Correlación de las estrategias organizacionales y procesos de selección

H_0 : Existe dependencia reveladora de estrategia organizacional y selección del proveedor en la OLSA del GRT, es significativa.

H_a : Existe correspondencia no indicadora de estrategia organizacional y la selección del proveedor en la OLSA del GRT, no es significativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: No paramétrico Rho de Spearman

Tabla 8.

Dependencia de estrategia organizacional y procesos de selección.

		V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	D2: SELECCION DE PROVEEDOR
Rho	V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	Factor de dependencia	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	57
	D2: SELECCION DE PROVEEDOR	Factor de reciprocidad	,222
		Sig. (bilateral)	,097
		N	57

Apreciaciones:

- La Tabla 8, se muestra la consecuencia de dependencia de estrategia organizacional y procesos de selección, sobre 57 encuestados.
- El P valúe o sig. (bilateral) logrado 0,097 se compara con el parámetro de SPSS (5% = 0,05).
- Al conseguir la coteja del resultado estadístico (0,097 > 0,05), se asiente la hipótesis nula H_0 Existe asociación no explicativa de estrategia organizacional y selección del proveedor en la OLSA del GRT, no es indicadora; por lo tanto, se impugna la hipótesis alternativa H_a .
- El factor de correlación $Rho = 0,222$, calificada como correlación positiva media.

3.3.5. Correspondencia de estrategias organizacionales y ejecución contractual

H_0 : Existe reciprocidad característica de estrategia organizacional y ejecución contractual en la OLSA del GRT, es demostrativa.

H_a : Existe dependencia no indicadora de estrategia organizacional y ejecución contractual en la OLSA del GRT, no es explicativa.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: No paramétrico Rho de Spearman

Tabla 9.

Dependencia de estrategia organizacional y ejecución contractual.

			V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	D3: EJECUCION CONTRACTUAL
Rho de Spearman	V1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	Factor de asociación	1,000	,075
		Sig. (bilateral)	.	,579
		N	57	57
	D3: EJECUCION CONTRACTUAL	Factor de correspondencia	,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,579	.
		N	57	57

Apreciaciones:

- La Tabla 9, se muestra el análisis correlacional de estrategia organizacional y ejecución contractual, en 57 trabajadores del GRT.
- El P valúe o sig. (bilateral) alcanzó 0,075 se coteja con el parámetro de SPSS (5% = 0,05).
- Al alcanzar la coteja del resultado estadístico (0,579 > 0,05), se consiente la hipótesis nula H_a : Existe asociación no explicativa de estrategia organizacional y ejecución contractual en la OLSA del GRT, no es significativa; impugnando la hipótesis alternativa H_o .
- El factor de asociación $Rho = 0,075$, interpretándose como correlación positiva débil.

IV. DISCUSIÓN

La Tabla 6, muestra de la correspondencia de estrategia organizacional y procesos de selección, sobre 57 trabajadores encuestados, el P-valué o sig. (bilateral) obteniendo 0,350 confrontado con el patrón de SPSS (5% = 0,05), resultado mayor a 0,05, se consiente la hipótesis H_a : Existe asociación no indicativa de estrategia organizacional y procedimientos de selección en contrataciones del Estado en el GRT; por lo tanto, se impugna la hipótesis H_0 . Reflejando similitud con la realidad en Guatemala según Recari (2015), la gestión administrativa es engorrosa y lenta, donde se divide el trabajo por diferentes procesos. Resultandos diferentes fueron obtenidos en estudios realizados relacionando la variable contrataciones del estado o procesos de selección, como indica Ventura (2017), utilizando el coeficiente de correlación Phi determino una relación positiva considerable (Phi = 0,770) entre la burocracia y contrataciones del Estado; diferente en intensidad, fue lo encontrado por Canchos (2017), en la relación inversión pública y contrataciones del estado, Rho Spearman de 0,879 relación positiva alta; para Collado, Andrade, & Delgado (2016), el flujograma del procedimiento administrativo tiene correspondencia explicativa con la eficiencia de la atención de los requerimiento del área usuario ($r = 0,867$), en contrataciones de servicios menores a 8 UIT.

La Tabla 7, presenta la correspondencia de estrategia organizacional y programación y actos preparatorios, sobre 57 trabajadores, el P valué o sig. (bilateral) alcanzó 0,509 se coteja en el software SPSS (5% = 0,05); al cotejar fue mayor a 0,05; se accede la hipótesis H_a : El nivel de dependencia de estrategia organizacional y programación y actos preparatorios en la OLSA del GRT, no es reveladora, por lo tanto, se contradice la hipótesis H_0 . En el tratamiento de la inversión pública, según lo reportado por Canchos (2017), específicamente el acto preparatorio es la formulación y conformidad del Plan Anual de Contrataciones, con una relación significativa positiva alta, que es muy diferente al obtenido en este trabajo.

La Tabla 8, presenta el resultado de correlación entre la estrategia organizacional y los procesos de selección, sobre 57 encuestados, el P valué o sig. (bilateral) logrado fue 0,097 se confronta con el sistema SPSS (5% = 0,05); del cotejo resultó ser mayor a 0,05, se

admite la hipótesis H_a La asociación de estrategia organizacional y selección del proveedor en la OLSA del GRT, no es indicadora; por lo tanto, se refuta la hipótesis H_0 .

En la Tabla 9, revela el análisis correlacional de estrategia organizacional y ejecución contractual, en 57 trabajadores del GRT, el P valúe o sig. (bilateral) resultó 0,075 se coteja con el paquete SPSS (5% = 0,05); resultado que al confrontar fue mayor a 0,05 se admite la hipótesis H_a : La asociación de estrategia organizacional y ejecución contractual en la OLSA del GRT, no es reveladora; por lo tanto, se contradice la hipótesis positiva H_0 .

V. CONCLUSIONES

1. Se estableció que no existe asociación indicadora de estrategia organizacional y procesos de selección en el GRT 2018, lo cual se comprobó con el estadístico de $Rho = 0,126$ ($Sig.= 0.350 > 0,05$), se considera como correlación positiva media y no reveladora al nivel 0.05. Los resultados mostraron un predominio del grado de estrategia medio con un 80,70% y la prevalencia del grado de procesos de selección medio el 56,14%. Por lo tanto, se puede precisar de los resultados de ambas variables se concluyó no es significativa; conservando una estructura orgánica adaptada a la normatividad vigente y las continuas modificaciones legales en las contrataciones del Estado.
2. Se decretó que concordancia no significativa de estrategia organizacional y la programación y actos preparatorios en el Gobierno Regional de Tumbes 2018, lo que se comprobó la relación de Rho Spearman fue de -0.089 ($Sig.= 0.509 > 0,05$), lo que indica que la correlación negativa débil y significativa al nivel 0,05. Por lo tanto, se puede precisar de los resultados se concluyó no existe nivel de relación entre la estrategia organizacional y la programación y actos preparatorios en la OLSA del GRT, no es significativa.
3. Se determinó que no existe correspondencia explicativa de estrategia organizacional y programación y selección de proveedor en el GRT 2018, lo que se comprobó la relación de $Rho = 0.222$ ($Sig.= 0,097 > 0,05$), lo que manifiesta la correspondencia positiva media y no explicativa al nivel 0,05. Por lo tanto, se puede precisar de los resultados se concluyó no existe nivel de asociación de estrategia organizacional y selección de proveedor en la OLSA del GRT, no es significativa.
4. Se determinó que no existe reciprocidad demostrativa de estrategia organizacional y programación y ejecución contractual en el GRT 2018, lo que se comprobó la relación de Rho Spearman fue de $0,075$ ($Sig.= 0,579 > 0,05$); manifiesta, la correlación efectiva débil y reveladora al nivel 0,05. Por lo tanto, se puede precisar de los resultados se concluyó no existe grado de asociación de estrategia organizacional y selección de proveedor en la OLSA del GRT, no es significativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. En el GRT, la ORA debe preparar un proyecto de flujograma, con plazos definidos máximos en los diferentes procedimientos administrativos preparatorios, del mismo proceso de selección y ejecución contractual.
2. El Consejo Regional del GRT, debe elaborar un proyecto de Directiva Regional, para establecer los procedimientos administrativos y documentarios obligatorios del expediente de contratación, previo a convocar un proceso de selección, aprobándose por una norma a nivel regional.
3. El Gobierno Regional de Tumbes u otras unidades ejecutoras, puedan aplicar esta metodología en futuros estudios donde se trate tópicos sobre compras menores de 8 UIT y de las Adjudicaciones Simplificadas.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2013). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación: Guía de Aprendizaje*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Aguirre, I. (2 de setiembre de 2013). *Teorías de relaciones humanas*. Recuperado el 25 de julio de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>.
- Alarcón. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento (Segunda Edición)*. Lima: Editorial universitaria.
- Alvarado, M. (2014). *El valor referencial y los procesos de selección para adquisiciones y contrataciones en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2006 - 2010*. (Tesis de Maestra en Ciencias Económicas), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú.
- Apolinar, J., Chiock, F., Chipoco, J., & Medrano, H. (2017). *Diagnóstico, análisis y propuesta del mejoras en el procedimiento de selección adjudicación sipmplificada de bienes y servicios del Sistema de Contrataciones del Estado*. (Tesis de Magíster en Gestión Pública), Universidad ESAN, Lima - Perú.
- Arguelles, O. (2007). *Una Metodología para el Diagnóstico y Diseño de una Estructura Organizacional*. Tesis Maestro en Ingeniería, Universidad Nacional Autonoma de México, México.
- Bocanegra, R. (2015). *Ley de Contrataciones y sus efectos en el Distrito de José Crespo y Castillo - Leoncio Prado - 2014*. (Tesis de Doctor en Derecho), Universidad de Huánuco, Huánuco - Perú.
- Canchos, F. (2017). *Inversión pública y contrataciones del Estado en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, Cercado de Lima, 2016*. (Tesis de Maestro en Gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

- Carhuaz, Y. (2013). *Análisis de los procesos de selección y contratación en las obras públicas de la Municipalidad Distrital de Simón Bolívar, Pasco periodo 2010 y 2011*. (Tesis de Magíster en Planificación y proyectos de inversión), Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Perú.
- Castellanos, J., & Cruz, M. (2014). Una mirada a la evolución histórica de la estrategia organizacional. *real*, 1(3), 28 - 51.
- China, O. (Junio de 2013). Cualificación, acreditación y certificación de la Contratación Pública en América Latina y el Caribe. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*(56), 211 - 226. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/3575/357533688007/>
- Cisneros. (2002). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Ed. D.F.
- Collado, J., Andrade, S., & Delgado, J. (2016). *Implementación del procedimiento administrativo en la contratación de servicios menores a 8 UIT y la eficiencia en la atención de los requerimientos del área usuaria en la empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A.* (Tesis de Licenciado en Administración), Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima - Perú.
- Consulting, R. (Agosto de 2015). *Escuela de Gobierno y Gestión Pública*. Obtenido de Escuela de Gobierno y Gestión Pública: <https://rc-consulting.org/blog/2015/03/contrataciones-del-estado-seace/>
- Consulting, R. (2018). *rc-consulting.org*. Obtenido de rc-consulting.org: <https://rc-consulting.org/blog/2014/08/el-seace-y-los-procesos-de-seleccion-osce/>
- Coronado, G. (2016). *Gestión de adquisiciones y el sistema normativo de contrataciones del Estado en la DIREICAJ PNP - 2016*. (Tesis de Magíster en Gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista de Ciencias de la Educación*, 19(33), 228 - 247.
- Daft, R. (2010). *Teoría y diseño organizacional* (Décima ed.). México.

- De La Puente, J. (2016). *Inversión pública y contrataciones del Estado según personal de la sub dirección de asistencia humanitaria y movilización de la dirección de respuesta del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2016*. (Tesis de Maestra en gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- DePerú.com. (Junio de 2018). *ABC Organización del Estado*. Obtenido de DePerú.com: <https://www.deperu.com/abc/estado-peru/1325/que-es-el-estado>
- Fernández Fernández, Santiago; Cordero Sánchez, José María; Córdoba Largo, Alejandro;. (2002). *Estadística Descriptiva* (Segunda ed.). Madrid: ESIC Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=31d5cGxXUnEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=poblaci%C3%B3n+y+muestra+estadistica&ots=gBjRMkM-nT&sig=HIMdY91Yk3JUZYd-lCioMzTd9xw#v=onepage&q=poblaci%C3%B3n%20y%20muestra%20estadistica&f=false>
- Fernandez, M. (17 de junio de 2018). *Definición de "Estrategia Organizacional"*. Recuperado el 20 de julio de 2018, de <https://www.cuidatudinero.com/13098701/definicion-de-estrategia-organizacional>.
- Hernández, H., Martínez, D., & Cardona, D. (2015). Enfoque basado en procesos como estrategia para las empresas de transformación. *Saber , Ciencia y Libertad*, 11(1), 141 - 150.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). D.F., México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera, L. (2017). *Análisis de las Contrataciones Públicas en los Ministerios del Estado Peruano, Año 2016*. (Tesis de Maestro en gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

- Jiménez, E., & Roca, M. (2017). *Innovación en los métodos de contratación pública en América Latina y el Caribe*. New York , USA: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Legislativo, P. (1993). Constitución Política del Perú.
- Logancho, V. (2015). *Estudio del proceso de contratación pública de bienes y servicios y su contribución al mejoramiento de la gestión administrativa. Caso práctico: Coordinación general administrativa financiera de la secretaria general de la Presidencia de la República*. (Tesis de Master en Gerencia de Empresas Públicas) , Instituto de Altos Estudios Nacionales La Universidad de Posgrado del Estado, Quito - Ecuador.
- Manrique, D. A. (04 de 10 de 2005). CONSTITUCION POLITICA DEL PERU. *CAPITULO XIV DE LA DESCENTRALIZACION*. LIMA, LIMA, LIMA: OFICIALIA MAYOR DEL CONGRESO.
- Marcopolo. (2016). *Ley de contrataciones con el estado N° 30225: un análisis crítico*. Lima: Paidós.
- Martínez, C. (2012). *Análisis de las compras y contrataciones gubernamentales en la República Dominicana, 2004 - 2011: debilidades y fortalezas*. (Tesis de Máster en Derecho de la Administración del Estado, Universidad de Salamanca - Instituto Gobal de Altos Estudios en Ciencias Sociales.
- Meyer, C. (Febrero de 2018). *Cuida tu Dinero*. Obtenido de cuidatudinero.com: <https://www.cuidatudinero.com/13098701/definicion-de-estrategia-organizacional>
- Nieves, M. (2016). *Gestión administrativa y contrataciones del Estado según personal administrativo de la Universidad Nacional del Callao, 2016*. (Tesis de Maestro en Gestión Pública), Unversidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Noguera, Á., Barbosa, D., & Castro, G. (25 de mayo de 2014). Estrategia organizacional: una propuesta de estudio. *Estudios Gerenciales*, 30, 153 - 161.

- Núñez Jiménez, J. F. (2004). *Estructura Organizacional para la Empresa MEiana, Fabricange de Estructura Metalica - Tesis*. Tesis Maestro en Ciencias, Universidad Autonoma de Nuevo León, Facultas de Arquitectura, San Nicolás de los Garza, Nuevo León.
- Ortiz, A., & Rivero, G. (2007). *Desmitificando la Teoría del Cambio*.
- OSCE, P. d. (2015). *Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado*. Obtenido de Portal del Estado Peruano: <http://www.osce.gob.pe/opcion.asp?ids=1&ido=2>
- OSCE, P. d. (2017). *Portal OSCE*. Obtenido de Fase de Programación y Actos Preparatorios: <http://portal.osce.gob.pe/osce/node/337>
- Pérez. (2006). *Estrategias de las organizaciones en la actualidad*. Lima: Ed. Mc. Graw - Hill.
- Pimenta, C. C. (2002). *Gestion de compras y contrataciones gubernamentales*. (F. G.-E. Pablo, Ed.) Obtenido de SciELO - Scientific Electronic Library Online: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482002000100013&script=sci_arttext
- Prieto, M. (2012). *Influencia de la gestión del presupuesto por resultados en la calidad del gasto en las Municipalidades del Perú (2006 - 2010) "Caso: Lima, Junín y Ancash"*. (Tesis de Doctor en Contabilidad y Finanzas), Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú.
- Pulido, M. (s.f.). Estrategia y modelos estratégicos: aproximación desde la teoría. *Investigación*, 8 - 43.
- Recari, F. (2015). *Gestipon administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del Ministerio de Gobernación de Guatemala*. (Tesis de Licenciado en Administración de Empresas), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala.
- Sanchez & Reyes. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

- Santillan, A. (2014). *Transcripción de Areas Funcionales de Una Empresa*. Obtenido de prezi.com: <https://prezi.com/6y5tuvdkdgio/areas-funcionales-de-la-empresa/>
- SELA. (2015). *Las compras públicas como herramienta de desarrollo en América Latina y el Caribe*. Caracas, Venezuela: Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe.
- Tejada, R. (2016). *Propuesta de estrategias para mejorar la administración de los recursos humanos, en la gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua*. (Tesis de Licenciado en Administración), Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú.
- Tito, I. (2014). *Los procesos de selección en obras públicas y los términos de referencia en las contrataciones del Estado en la Municipalidad de Independencia, Huaraz, 2013*. (Tesis de Magíster en Gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- tumbes, g. r. (2018). *Gobierno Regional de Tumbes*. Obtenido de <http://regiontumbes.gob.pe/informacion-institucional/mision-y-vision/>
- Ventura, J. (2017). *La burocracia y las contrataciones del Estado del Instituto Peruano de Energía Nuclear, 2015*. (Tesis de Magíster en Gestión Pública), Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

ANEXOS

ANEXO 01. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE LA RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, AÑO 2018

Dirigido a los trabajadores administrativos de la de la Oficina de Gerencia General Regional, Oficina Regional de Administración, Oficina de Logística y Servicios Auxiliares, Área de Adquisiciones, Oficina de planeamiento y Presupuesto del Gobierno Regional de Tumbes.

Por favor responda cada una de las preguntas con la mayor objetividad, a fin que los resultados obtenidos contribuyan al desarrollo de la investigación.

ESCALA DE LICKERT

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

Marque con un círculo cada una de las respuestas en la siguiente escala de atributos:

VARIABLE 1: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

ITEM	CUESTIONARIO	ESCALA				
	Análisis Estratégico					
1	¿Considera usted que la estructura orgánica de la oficina de adquisiciones o contrataciones tiene capacidad para gestionar sus contrataciones?.	1	2	3	4	5
2	¿Considera que los procedimientos administrativos de las contrataciones o adquisiciones son eficientes?.	1	2	3	4	5
3	¿Existe alguna directiva vigente para la eficiencia de los procedimientos administrativos en el área de contrataciones?. Ó ¿Existe alguna directiva vigente que contemple los vacíos de la ley de contrataciones con el estado para la eficiencia de los procedimientos administrativos en el área de contrataciones ?.	1	2	3	4	5

4	¿Cree usted que los servidores del órgano encargado de las contrataciones deben ser profesionales y/o técnicos certificados?.	1	2	3	4	5
5	¿Considera que el GRT implementa medidas dirigidas a delimitar las funciones y las competencias de los servidores que participan en las distintas fases de las contrataciones?.	1	2	3	4	5
	Planeamiento Estratégico	1	2	3	4	5
6	¿Considera que durante la fase de programación y formulación presupuestaria de las contrataciones atienden la necesidades priorizada por las áreas usuarias?.	1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que el Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones, responde a los objetivos estratégicos del GRT?.	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que las modificaciones del PIM en función de las necesidades del área usuaria generan retraso en las contrataciones?.	1	2	3	4	5
9	¿Cree usted que la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares, cumple con la visión y misión de la institución?.	1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que el área usuaria aseguran la calidad técnica y reduce la necesidad de su reformulación por errores y deficiencias técnicas que repercuten en el proceso de contratación?.	1	2	3	4	5
	Planes Operativos					
11	¿Considera usted que el Plan Anual de Adquisiciones y Contrataciones se vincula directamente con el Presupuesto Institucional de Apertura?.	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que el Plan Anual de Adquisiciones y Contratación se formuló y aprobó en el plazo establecido?.	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que la entidad cumple totalmente con lo programado en el PAC?.	1	2	3	4	5
14	¿Cree usted que se evalúa el avance del POI según el progreso de las contrataciones?.	1	2	3	4	5
15	¿Participa los responsable de la Oficina de Servicios Auxiliares, en la elaboración del POI y PAC?.	1	2	3	4	5
	Control y Seguimiento de los Procesos					
16	¿Considera que la gestión del procedimientos administrativos de las contrataciones es lento y burocrático?.	1	2	3	4	5
17	¿Considera usted que los procesos de selección se realizan en los plazos establecidos en la convocatoria?.	1	2	3	4	5
18	¿Considera que la designación de los miembros del comité de selección se realiza por capacidad	1	2	3	4	5

	técnica y profesional según lo requerido en el proceso de selección?.					
19	¿Cree usted que la intervención del órgano de control limita la ejecución de los procesos de selección?.	1	2	3	4	5
20	¿Considera que publicar y difundir los procesos de selección, garantizaría un mayor control?.	1	2	3	4	5

VARIABLE 2: PROCEDIMIENTO DE SELECCION

ITEM	CUESTIONARIO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Programación y Actos Preparatorios					
21	¿Cree usted que el 50% parte de los procesos de selección se encuentran incluidos en el PAC?.	1	2	3	4	5
22	¿Cree usted que la certificación presupuestal para la contratación de bienes, servicios u obras, se otorgan oportunamente?.	1	2	3	4	5
23	¿Considera que el área de logística realiza el estudio de mercado?.	1	2	3	4	5
24	¿Considera que las ordenes de servicio y compra se formula en el tiempo adecuado para iniciar los procedimientos de selección?.	1	2	3	4	5
25	¿Considera que las áreas usuarias cumplen con los plazos para la elaboración del cuadro de necesidades y estas sean incluidas en el PAC?.	1	2	3	4	5
26	¿Considera que las áreas usuarias elaboran correctamente sus requerimientos?.	1	2	3	4	5
27	¿Considera que el departamento de logística es eficiente en el cumplimiento de las necesidades de las áreas usuarias?.	1	2	3	4	5
	Procesos de Selección					
28	¿Considera que todas las áreas que intervienen administrativamente para la convocatorias de procedimientos de selección aportar eficientemente para la realización de estos?.	1	2	3	4	5
29	¿Considera que las Elaboraciones de bases de los procedimientos de selección plasmas óptimamente las necesidades del área usuaria?.	1	2	3	4	5
30	¿Considera que el personal que labora en logística tiene conocimiento para la Identificación de procedimientos de selección para la ejecución de las necesidades de las áreas usuarias?.	1	2	3	4	5

31	¿Considera que el área de trámite documentario comunica en tiempo real a logística y/o comité de selección, la presentación de formulación de consultas y observaciones?.	1	2	3	4	5
32	¿Considera que el área de trámite documentario comunica en tiempo real a logística y/o comité de selección, la presentación de propuestas?.	1	2	3	4	5
33	¿Considera que el personal que labora en trámite documentario tiene conocimiento de los lineamientos y normativa para la recepción de documentación dirigida para un procedimiento de selección?.	1	2	3	4	5
34	¿Cree usted que el comité de selección convoca procedimientos en el tiempo establecido en las bases?.	1	2	3	4	5
Ejecución Contractual						
35	¿Considera que la etapa de calificación y evaluación de propuestas y la etapa de otorgamiento de la Buena Pro, realizada por el comité de selección es óptima/eficiente?.	1	2	3	4	5
36	¿Cree usted que los contratos elaborados para un procedimiento de selección contiene todos los documentos que establecen las obligaciones necesarias del contratista para con la entidad?.	1	2	3	4	5
37	¿ Considera que es necesario disponer de un área de asesoría legal para resolver las controversias de los contratos con el Estado?.	1	2	3	4	5
38	¿Considera que es necesario disponer de un operador SEACE dentro de las instalaciones para monitorear los avances de ejecución?.	1	2	3	4	5
39	¿Considera usted que los proveedores cumplen con lo establecido en sus contratos en el tiempo indicado en las bases?.	1	2	3	4	5
40	¿Considera que es necesario disponer de un administrador de contratos?.	1	2	3	4	5

Gracias por participar en este estudio, su contribución es muy importantes.

ANEXO 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO: Relación de la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones en el Gobierno Regional de Tumbes – Perú – 2018					
FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el nivel de la relación entre la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones del Estado en el Gobierno Regional de Tumbes - Perú, año 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Cuáles es el nivel de la relación entre la estrategia organizacional y la programación y actos preparatorios en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes?</p> <p>2. ¿Qué nivel de relación existe entre la estrategia organizacional y la selección del proveedor en la Oficina de Logística y Servicios</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones del Estado en el Gobierno Regional de Tumbes - Perú, año 2018.</p> <p>H0: Existe relación no significativa entre la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones del Estado en el Gobierno Regional de Tumbes.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₀: La relación entre la estrategia organizacional y la programación y actos preparatorios en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes, es significativa. • H_a: La relación entre la estrategia organizacional y la programación y actos 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de relación entre la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones en el Gobierno Regional de Tumbes - Perú, año 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1) Comprobar el nivel de relación entre las estrategias organizacionales y la programación y actos preparatorios en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes.</p> <p>2) Verificar el nivel de relación entre las estrategias organizacionales y la selección del proveedor en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del</p>	<p>VARIABLE: Estrategia Organizacional</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Análisis Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • El análisis estratégico: análisis de la situación actual. 	<u>Lickert</u>
			Planeamiento Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • El planeamiento estratégico para alcanzar efectivamente los propósitos objetivos y metas. 	
			Planes Operativos	<ul style="list-style-type: none"> • La implementación estratégica: secuencias de las diversas acciones previstas en los planes establecidos 	
			Control y Seguimiento de los Procesos	<ul style="list-style-type: none"> • El control estratégico: seguimiento y correcciones durante el proceso 	
			<p>VARIABLE: Procesos de Selección</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Programación y Actos Preparatorios	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de necesidades. • Aprobación del Plan Anual de Contrataciones (PAC). • Estudio de mercado • Tipo de proceso de selección • Designación del Comité Especial • Elaboración y aprobación de las Bases del proceso 	<u>Lickert</u>

<p>Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes? 3. ¿Qué nivel de relación existe entre la estrategia organizacional y la ejecución contractual en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes?</p>	<p>preparatorios en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes, no es significativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • H₀: La relación entre la estrategia organizacional y la selección del proveedor en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes, es significativa. • H_a: La relación entre la estrategia organizacional y la selección del proveedor en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes, no es significativa • H₀: La relación entre la estrategia organizacional y la ejecución contractual en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes, es significativa. • H_a: La relación entre la estrategia organizacional y la ejecución contractual en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes, no es significativa. 	<p>Gobierno Regional de Tumbes.</p> <p>3) Establecer el nivel de relación entre las estrategias organizacionales y la ejecución contractual en la Oficina de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tumbes</p>	<p>Selección</p> <p>Ejecución contractual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria • Registro de participantes • Formulación y absolución de consultas. • Formulación y absolución de observaciones. • Integración de las bases • Presentación de propuestas • Calificación y evaluación de propuestas • Otorgamiento de la Buena Pro. • Celebración del contrato • Conformidad • Pago de la prestaciones ejecutadas.
---	--	---	---	---

ANEXO 03. BASE DE DATOS RESULTADO DE LA ENCUESTA

N°	DIMENSION: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL																				TOTAL GENERAL	NIVEL								
	Análisis Estratégico					Sub Total	NV1D1	Planeamiento Estratégico					Sub Total	NV1D2	Planes Operativos					Sub Total			NV1D3	Seguimiento y Control					Sub Total	NV1D4
	1	2	3	4	5			6	7	8	9	10			11	12	13	14	15					16	17	18	19	20		
1	2	3	1	5	2	13	Regular	3	5	4	3	4	19	Bueno	5	4	2	3	4	18	Regular	5	2	4	5	3	19	Bueno	69	Medio
2	2	2	2	5	3	14	Regular	3	4	3	2	2	14	Regular	4	3	1	2	3	13	Regular	4	2	4	4	3	17	Regular	58	Medio
3	2	2	2	5	3	14	Regular	4	4	3	2	3	16	Regular	4	3	1	3	3	14	Regular	4	2	5	4	4	19	Bueno	63	Medio
4	1	2	2	5	2	12	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	4	3	1	3	3	14	Regular	4	3	3	4	4	18	Regular	58	Medio
5	2	2	2	5	3	14	Regular	2	2	3	2	2	11	Malo	2	2	1	2	2	9	Malo	2	2	3	2	3	12	Regular	46	Baja
6	2	3	2	5	4	16	Regular	2	2	4	3	2	13	Regular	4	3	2	3	3	15	Regular	4	2	3	5	3	17	Regular	61	Medio
7	2	2	1	5	2	12	Regular	2	4	4	2	2	14	Regular	4	3	2	3	4	16	Regular	4	2	4	5	3	18	Regular	60	Medio
8	2	2	2	5	2	13	Regular	3	4	3	2	2	14	Regular	4	3	2	3	4	16	Regular	3	3	3	5	3	17	Regular	60	Medio
9	1	2	2	4	2	11	Malo	2	4	3	3	4	16	Regular	4	3	2	3	4	16	Regular	4	2	3	4	3	16	Regular	59	Medio
10	3	3	2	5	2	15	Regular	2	3	4	3	4	16	Regular	4	3	1	3	4	15	Regular	4	2	4	4	3	17	Regular	63	Medio
11	2	2	2	5	2	13	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	4	3	1	3	4	15	Regular	2	3	4	5	3	17	Regular	62	Medio
12	2	2	2	5	2	13	Regular	4	3	3	3	5	18	Regular	4	3	2	3	3	15	Regular	4	2	4	5	3	18	Regular	64	Medio
13	2	3	2	5	2	14	Regular	2	4	4	3	2	14	Regular	3	3	2	3	3	14	Regular	4	2	4	5	3	18	Regular	60	Medio
14	2	2	2	5	2	13	Regular	2	4	3	2	2	13	Regular	3	3	1	2	3	12	Regular	5	2	4	5	3	19	Bueno	57	Medio
15	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	3	2	2	11	Malo	3	3	1	2	3	12	Regular	3	2	3	3	3	14	Regular	50	Medio
16	3	2	2	4	1	12	Regular	4	2	4	3	4	17	Regular	2	2	1	2	3	10	Malo	4	3	4	4	4	19	Bueno	58	Medio
17	2	1	2	4	2	11	Malo	2	2	3	3	3	13	Regular	2	2	1	2	2	9	Malo	2	2	2	3	3	12	Regular	45	Baja
18	2	2	3	4	2	13	Regular	2	2	3	3	3	13	Regular	3	3	2	2	4	14	Regular	4	2	5	4	4	19	Bueno	59	Medio
19	2	2	2	4	2	12	Regular	4	2	4	2	3	15	Regular	4	3	2	2	3	14	Regular	3	3	3	4	4	17	Regular	58	Medio
20	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	4	3	3	14	Regular	4	4	2	2	4	16	Regular	3	3	4	4	3	17	Regular	60	Medio
21	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	4	3	2	13	Regular	4	3	2	2	4	15	Regular	4	2	4	4	4	18	Regular	59	Medio
22	2	2	2	4	2	12	Regular	2	2	3	3	3	13	Regular	4	3	2	3	4	16	Regular	4	2	3	4	3	16	Regular	57	Medio
23	1	2	2	5	2	12	Regular	2	2	3	2	2	11	Malo	2	2	2	2	3	11	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	44	Baja
24	2	2	2	4	2	12	Regular	3	2	3	3	2	13	Regular	4	2	2	3	3	14	Regular	4	2	4	5	3	18	Regular	57	Medio
25	2	3	2	5	2	14	Regular	2	2	4	2	2	12	Regular	4	2	2	3	4	15	Regular	2	3	4	5	3	17	Regular	58	Medio
26	1	2	3	4	4	14	Regular	2	2	3	3	2	12	Regular	4	2	2	3	4	15	Regular	5	3	4	4	3	19	Bueno	60	Medio
27	2	2	2	5	3	14	Regular	2	3	4	3	2	14	Regular	4	2	2	3	4	15	Regular	4	3	4	5	3	19	Bueno	62	Medio
28	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	4	3	2	13	Regular	5	4	1	3	3	16	Regular	4	2	4	4	3	17	Regular	59	Medio
29	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	4	3	2	13	Regular	5	2	1	3	3	14	Regular	4	2	4	4	3	17	Regular	57	Medio
30	2	2	2	5	3	14	Regular	2	3	4	3	2	14	Regular	5	2	1	3	4	15	Regular	5	2	4	5	3	19	Bueno	62	Medio
31	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	3	2	2	11	Malo	4	2	1	3	4	14	Regular	5	2	4	4	3	18	Regular	56	Medio
32	2	2	2	5	2	13	Regular	4	2	3	2	3	14	Regular	5	2	1	3	4	15	Regular	4	2	4	4	3	17	Regular	59	Medio
33	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	3	3	2	12	Regular	4	2	2	2	4	14	Regular	5	2	2	4	3	16	Regular	55	Medio
34	2	2	2	4	2	12	Regular	2	2	3	3	2	12	Regular	4	4	2	2	4	16	Regular	4	2	2	4	4	16	Regular	56	Medio
35	1	2	2	4	2	11	Malo	2	2	3	3	2	12	Regular	4	3	2	2	4	15	Regular	5	2	2	5	4	18	Regular	56	Medio
36	2	2	1	5	2	12	Regular	2	4	4	3	2	15	Regular	4	3	2	2	3	14	Regular	4	2	2	4	4	16	Regular	57	Medio
37	2	2	2	5	2	13	Regular	3	4	3	3	2	15	Regular	4	3	2	2	3	14	Regular	5	2	2	4	4	19	Bueno	61	Medio
38	1	2	2	5	2	12	Regular	2	4	4	3	2	15	Regular	4	3	2	2	3	14	Regular	5	2	2	3	4	16	Regular	57	Medio
39	2	2	2	5	2	13	Regular	2	4	4	3	2	15	Regular	4	3	2	3	3	15	Regular	5	2	2	4	4	17	Regular	60	Medio
40	2	2	2	5	1	12	Regular	2	2	2	2	2	10	Malo	2	3	2	2	3	12	Regular	2	2	2	3	3	12	Regular	46	Baja
41	2	1	2	5	2	12	Regular	2	3	4	2	2	13	Regular	5	3	2	3	3	16	Regular	4	2	4	4	4	18	Regular	59	Medio
42	1	2	1	4	2	10	Malo	2	3	2	2	2	11	Malo	2	3	2	2	3	12	Regular	2	2	2	2	3	11	Malo	44	Baja
43	2	2	2	5	2	13	Regular	2	3	2	2	2	11	Malo	2	3	2	2	2	11	Malo	2	3	2	2	2	11	Malo	46	Baja
44	2	2	2	5	2	13	Regular	2	4	3	3	2	14	Regular	4	3	2	3	3	15	Regular	3	2	3	4	3	15	Regular	57	Medio
45	2	2	2	5	2	13	Regular	4	2	3	3	1	13	Regular	4	3	2	2	4	15	Regular	3	2	3	4	3	15	Regular	56	Medio
46	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	2	2	2	10	Malo	3	2	2	2	2	11	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	44	Baja
47	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	3	3	4	14	Regular	4	2	1	3	4	14	Regular	3	2	2	4	3	14	Regular	55	Medio
48	2	2	2	5	2	13	Regular	2	3	3	3	3	14	Regular	4	2	1	3	4	14	Regular	4	2	2	4	3	15	Regular	56	Medio
49	2	2	2	5	2	13	Regular	2	3	2	2	2	11	Malo	3	2	1	2	3	11	Malo	3	2	2	2	2	11	Malo	46	Baja
50	2	2	1	4	2	11	Malo	3	2	4	3	3	15	Regular	5	2	1	2	3	13	Regular	4	2	3	5	3	17	Regular	56	Medio
51	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	3	3	3	13	Regular	4	2	1	3	3	13	Regular	4	2	3	5	3	17	Regular	56	Medio
52	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	4	3	3	14	Regular	4	2	1	3	3	13	Regular	4	2	2	5	3	16	Regular	56	Medio
53	2	1	2	5	3	13	Regular	2	2	3	3	3	13	Regular	4	2	2	3	3	14	Regular	5	3	2	5	4	19	Bueno	59	Medio
54	2	1	2	5	2	12	Regular	2	2	4	3	2	13	Regular	5	2	2	2	3	14	Regular	5	2	2	4	4	17	Regular	56	Medio
55	2	2	2	5	2	13	Regular	2	2	4	2	2	12	Regular	3	2	1	2	2	10	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	45	Baja
56	1	2	2	5	2	12	Regular	2	2	3	2	2	11	Malo	3	2	1	2	3	11	Malo	2	2	2	3	3	12	Regular	46	Baja
57	3	2	1	4	2	12	Regular	2	2	2	2	2	10	Malo	2	2	2	2	3	11	Malo	2	2	2	2	2	10	Malo	43	Baja

ANEXO 03. BASE DE DATOS RESULTADO DE LA ENCUESTA

N°	PROCESOS DE SELECCIÓN																				TOTAL GENERAL	NIVEL						
	Programación y Actos Preparatorios							Sub Tota	Procesos de Selección							Sub Tota	Ejecución Contractual						Sub Tota	NV2D3				
	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31	32	33	34		35	36	37	38					39	40		
1	3	3	2	5	2	2	2	19	Regular	2	2	3	3	1	4	1	16	Regular	3	5	5	5	3	4	25	Bueno	60	Medio
2	2	2	2	5	2	1	2	16	Regular	1	2	2	2	1	2	1	11	Malo	2	3	3	3	3	3	17	Regular	44	Baja
3	2	2	3	5	2	1	2	17	Regular	2	1	2	2	1	2	1	11	Malo	4	5	5	5	3	4	26	Bueno	54	Medio
4	2	2	2	4	2	2	2	16	Regular	1	1	2	2	1	2	1	10	Malo	4	3	3	3	3	4	20	Regular	46	Baja
5	2	2	2	3	2	2	2	15	Malo	1	2	3	3	1	3	1	14	Malo	2	3	3	3	3	2	16	Regular	45	Baja
6	3	2	2	4	2	2	2	17	Regular	1	1	3	3	1	4	1	14	Malo	2	5	5	5	4	3	24	Bueno	55	Medio
7	2	4	2	4	2	2	2	18	Regular	1	2	2	2	1	4	1	13	Malo	2	5	5	5	4	5	26	Bueno	57	Medio
8	2	2	2	3	2	3	1	15	Malo	1	1	2	2	1	3	1	11	Malo	2	3	3	3	3	3	17	Regular	43	Baja
9	2	2	2	5	2	2	2	17	Regular	1	2	3	3	1	4	1	15	Malo	2	4	4	4	4	5	23	Bueno	55	Medio
10	2	2	2	5	3	2	3	19	Regular	1	1	4	4	1	4	1	16	Regular	3	4	4	4	4	5	24	Bueno	59	Medio
11	3	2	2	5	3	1	2	18	Regular	2	1	2	2	1	4	1	13	Malo	2	5	5	5	4	4	25	Bueno	56	Medio
12	1	2	2	4	2	2	3	16	Regular	2	1	2	2	1	3	1	12	Malo	2	3	3	3	3	2	16	Regular	44	Baja
13	3	3	1	4	2	1	2	16	Regular	2	1	2	2	2	4	1	14	Malo	2	5	5	5	4	4	25	Bueno	55	Medio
14	3	2	2	4	2	2	2	17	Regular	1	1	2	2	2	4	1	13	Malo	2	5	5	5	3	4	24	Bueno	54	Medio
15	3	3	2	3	2	3	2	18	Regular	1	1	2	2	2	3	2	13	Malo	2	2	3	3	2	3	15	Regular	46	Baja
16	3	2	2	3	2	2	1	15	Malo	1	1	2	2	2	3	3	14	Malo	2	3	3	3	3	3	17	Regular	46	Baja
17	2	2	2	4	3	3	1	17	Regular	2	2	2	2	2	3	3	16	Regular	2	5	5	5	3	4	24	Bueno	57	Medio
18	2	3	2	4	2	2	1	16	Regular	2	2	1	1	1	3	3	13	Malo	2	5	5	5	4	5	26	Bueno	55	Medio
19	2	2	2	4	2	1	1	14	Malo	2	2	2	2	1	3	2	14	Malo	2	3	3	3	2	3	16	Regular	44	Baja
20	2	2	2	3	2	2	1	14	Malo	1	1	2	2	1	2	1	10	Malo	2	5	3	3	3	3	19	Regular	43	Baja
21	2	3	2	3	3	2	1	16	Regular	1	1	1	1	1	2	1	8	Malo	2	3	3	3	3	3	17	Regular	41	Baja
22	3	2	3	5	2	2	1	18	Regular	1	1	1	1	1	2	1	8	Malo	2	4	3	3	3	3	18	Regular	44	Baja
23	2	3	3	4	1	2	1	16	Regular	1	1	1	1	1	2	2	9	Malo	2	4	4	4	3	4	21	Regular	46	Baja
24	3	2	2	3	2	2	1	15	Malo	1	1	2	2	1	2	2	11	Malo	2	3	3	3	2	3	16	Regular	42	Baja
25	2	2	2	3	2	2	1	14	Malo	1	1	3	3	1	2	2	13	Malo	2	3	4	3	3	3	18	Regular	45	Baja
26	2	2	2	3	2	2	1	14	Malo	1	1	2	2	1	3	2	12	Malo	2	3	4	3	4	3	19	Regular	45	Baja
27	3	2	2	4	2	2	1	16	Regular	1	1	1	1	1	2	2	9	Malo	2	4	4	4	3	3	20	Regular	45	Baja
28	4	2	2	4	2	2	2	18	Regular	1	1	1	1	2	3	1	10	Malo	4	5	5	5	4	5	28	Bueno	56	Medio
29	2	4	2	4	2	2	2	18	Regular	1	1	1	1	1	2	1	8	Malo	2	3	3	4	3	3	18	Regular	44	Baja
30	1	2	2	4	2	2	1	14	Malo	1	1	1	1	1	2	3	10	Malo	2	2	2	2	4	4	16	Regular	40	Baja
31	2	3	2	4	2	2	2	17	Regular	1	1	1	1	1	2	3	10	Malo	2	4	4	4	3	5	22	Bueno	49	Medio
32	2	2	3	4	2	2	2	17	Regular	1	1	1	1	1	4	2	11	Malo	2	5	5	5	4	4	25	Bueno	53	Medio
33	2	2	2	3	3	1	2	15	Malo	2	1	1	1	1	3	2	11	Malo	2	3	3	3	4	3	18	Regular	44	Baja
34	2	4	3	3	2	2	2	18	Regular	2	1	1	1	1	2	2	10	Malo	2	5	5	5	4	4	25	Bueno	53	Medio
35	2	2	2	3	2	2	2	15	Malo	1	2	2	2	1	2	1	11	Malo	2	3	4	3	3	4	19	Regular	45	Baja
36	3	3	3	4	2	2	2	19	Regular	1	1	1	1	1	4	1	10	Malo	2	5	5	5	3	4	24	Bueno	53	Medio
37	3	2	2	4	2	2	2	17	Regular	2	1	3	3	1	4	1	15	Malo	2	4	4	4	3	4	21	Regular	53	Medio
38	2	2	3	4	2	2	2	17	Regular	1	1	2	2	1	4	1	12	Malo	2	5	5	5	3	4	24	Bueno	53	Medio
39	2	2	2	4	2	2	1	15	Malo	2	1	2	2	1	4	1	13	Malo	2	5	5	5	3	4	24	Bueno	52	Medio
40	3	4	2	4	2	2	1	18	Regular	1	1	2	2	1	4	1	12	Malo	2	5	5	5	3	4	24	Bueno	54	Medio
41	2	4	2	3	2	1	2	16	Regular	2	1	2	2	1	4	1	13	Malo	4	5	5	5	3	4	26	Bueno	55	Medio
42	3	4	2	3	1	2	2	17	Regular	1	1	1	1	1	3	1	9	Malo	2	3	3	4	3	3	18	Regular	44	Baja
43	2	4	2	4	1	2	2	17	Regular	1	1	1	1	1	3	1	9	Malo	3	5	5	5	4	4	26	Bueno	52	Medio
44	2	4	2	4	1	2	2	17	Regular	1	1	1	1	1	2	1	8	Malo	1	3	5	3	3	4	19	Regular	44	Baja
45	3	2	2	4	1	2	2	16	Regular	1	1	1	1	1	3	2	10	Malo	1	3	5	3	3	4	19	Regular	45	Baja
46	3	3	2	4	2	2	2	18	Regular	2	2	1	1	1	3	1	11	Malo	2	5	5	5	4	4	25	Bueno	54	Medio
47	2	3	2	4	2	2	2	17	Regular	2	2	1	1	1	2	2	11	Malo	2	4	4	4	4	4	22	Bueno	50	Medio
48	2	4	3	2	2	2	2	17	Regular	1	2	1	1	1	2	1	9	Malo	1	3	4	3	4	3	18	Regular	44	Baja
49	2	4	2	4	2	1	2	17	Regular	1	2	1	1	1	2	1	9	Malo	2	5	5	5	4	4	25	Bueno	51	Medio
50	2	4	3	4	1	1	1	16	Regular	2	2	2	2	1	4	1	14	Malo	2	5	5	5	4	5	26	Bueno	56	Medio
51	2	4	2	4	2	2	1	17	Regular	1	1	2	2	1	4	2	13	Malo	2	5	5	5	4	5	26	Bueno	56	Medio
52	2	2	2	4	1	2	2	15	Malo	2	1	2	2	1	2	2	12	Malo	1	5	5	5	4	5	25	Bueno	52	Medio
53	2	2	2	4	2	2	2	16	Regular	1	2	2	2	1	4	2	14	Malo	1	5	5	5	3	5	24	Bueno	54	Medio
54	1	2	2	3	1	2	2	13	Malo	2	2	2	2	1	4	2	15	Malo	1	5	5	5	3	5	24	Bueno	52	Medio
55	2	2	2	5	2	3	2	18	Regular	2	2	1	1	1	4	1	12	Malo	1	5	5	5	3	3	22	Bueno	52	Medio
56	2	2	2	3	2	2	2	15	Malo	2	2	2	2	1	3	1	13	Malo	1	3	3	3	3	3	16	Regular	44	Baja
57	2	2	2	4	2	3	2	17	Regular	2	2	1	1	1	3	2	12	Malo	1	5	5	5	3	4	23	Bueno	52	Medio



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Yo **Mgr. Lic. Adm. Galvani, GUERRERO GARCIA**, identificado con DNI N° **45101586** y carnet de Colegio N° **09883**; con el grado de **Magister en Dirección de Personas en las Organizaciones**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación en (los) instrumento (s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante **Br. Rosita Zully, COBOS CASTILLO**, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **“Relación de la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones en el Gobierno Regional de Tumbes - Perú, año 2018”**; que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, Junio del 2018


Mg. DPL Galvani Guerrero Garcia
CLAD: 09883

ANEXO 04. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



“RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - PERÚ, AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X

ANEXO 04. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

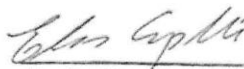


CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Yo **Mgtr. Abg. Elvis APONTE RIOS**, identificado con **DNI N° 40082614** y carnet de **Colegio N° ICAP - 543**; con el grado de **Magister en Gestión Pública**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación en (los) instrumento (s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante **Br. Rosita Zully, COBOS CASTILLO**, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **“Relación de la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones en el Gobierno Regional de Tumbes - Perú, año 2018”**; que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, Junio del 2018


Abog. Elvis Alexander Aponte Rios
ICAT: 543

ANEXO 04. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



“RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - PERÚ, AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	

ANEXO 04. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Yo **Mgtr. Lic. Adm. José Fernando ESCOBEDO GÁLVEZ**, identificado con **DNI N° 44632438** y carnet de **Colegio N° 09020**; con el grado de **Magister en Gestión Pública**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación en (los) instrumento (s) de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante **Br. Rosita Zully, COBOS CASTILLO**, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **“Relación de la estrategia organizacional y los procedimientos de selección en las contrataciones en el Gobierno Regional de Tumbes - Perú, año 2018”**; que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Tumbes, Junio del 2018


ADM. Mg. José Fernando Escobedo Galvez
C.I.A.D. N° 09720

ANEXO 04. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO



“RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - PERÚ, AÑO 2018”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	

ANEXO 05. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable: Estrategia Organizacional

Tabla 3. Confiabilidad del instrumento de la encuesta de la variable estrategia organizacional.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	20

Variable: Proceso de Selección

Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de la encuesta de la variable procesos de selección

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,582	20

ANEXO 06. DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

1. Dimensión: Análisis Estratégico

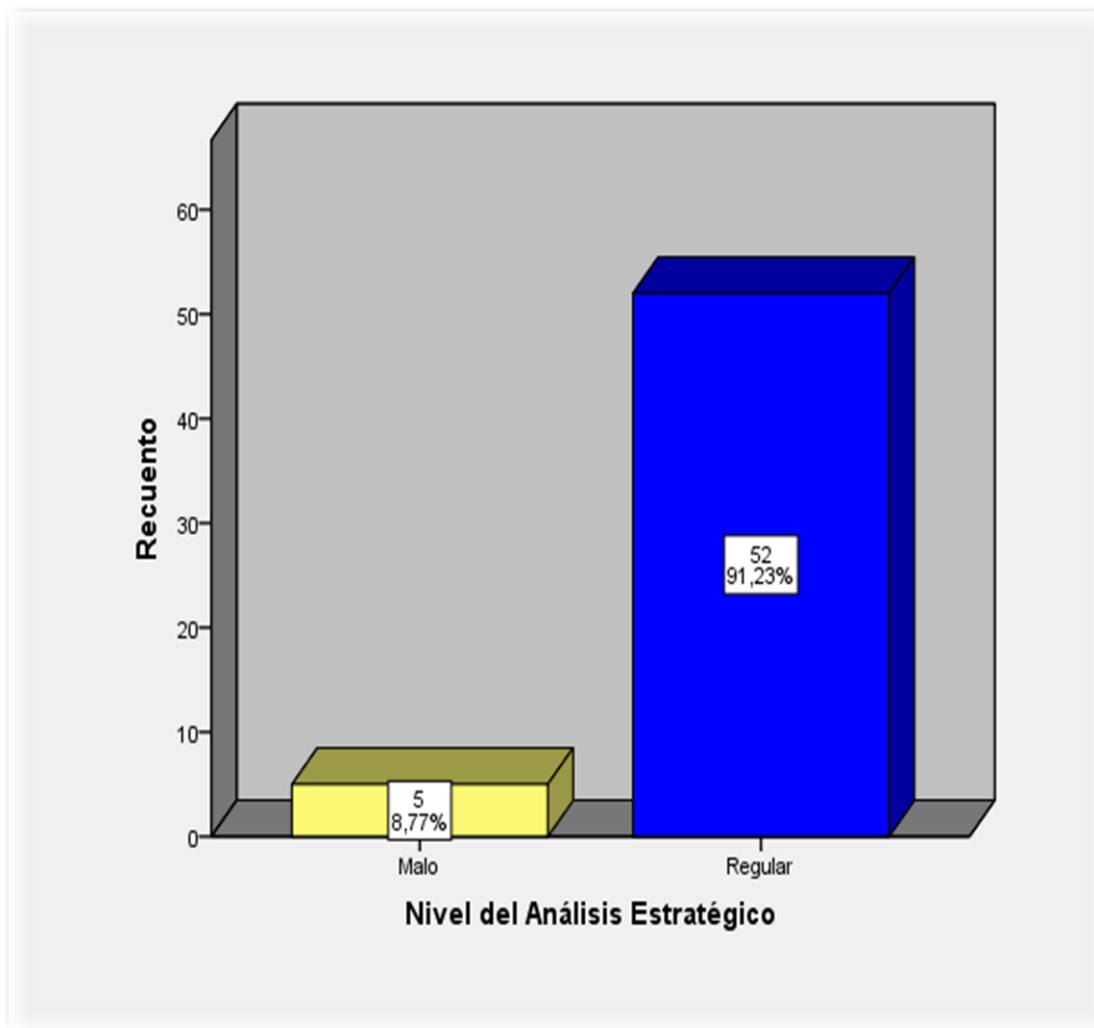


Figura 2. Nivel de la dimensión análisis estratégico en la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

De los datos recolectados en la encuesta, se observó que el 91,23%(52) consideran que se alcanzó en la dimensión análisis estratégico un nivel regular, en tanto, que solamente el 8,77%(5) de los participantes opinaron que lo califica como malo; ninguno considera que se logra un nivel bueno.

2. Dimensión: Planeamiento Estratégico

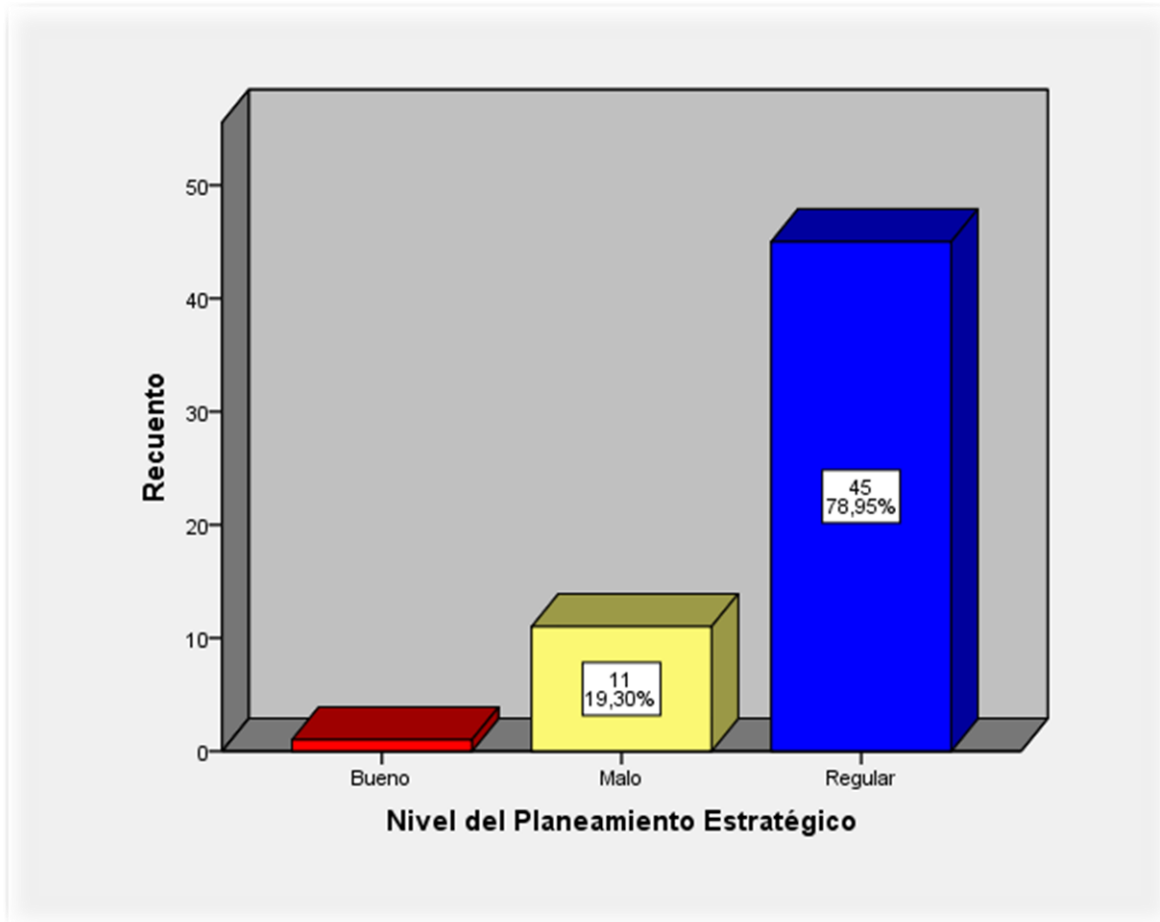


Figura 3. Nivel de la dimensión planeamiento estratégico en la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

En la Figura 3, sobre la opinión de la dimensión planeamiento estratégico, el 78,95%(45) consideran como regular el nivel alcanzado y el 19,3%(11) lo califican como malo y solamente 1,75%(1) que representa a un encuesta lo califica como bueno el nivel logrado.

3. Dimensión: Planes Operativos

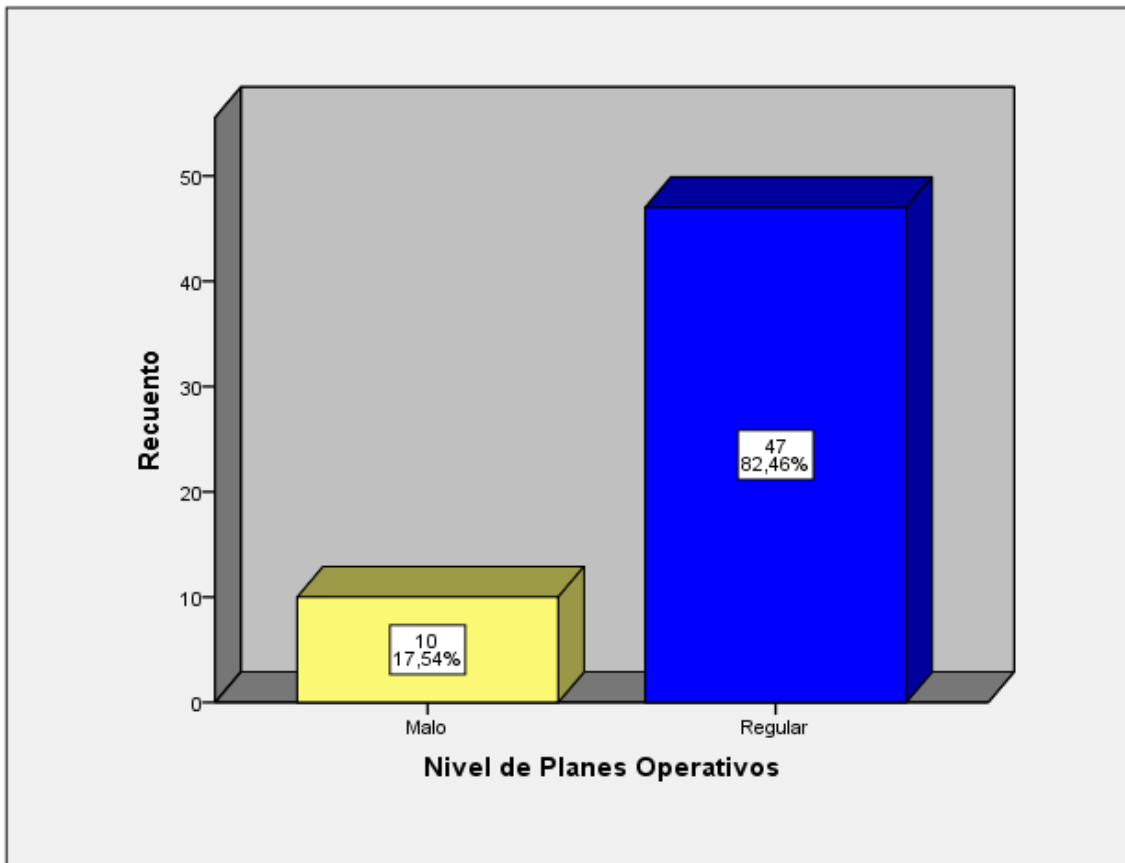


Figura 4. Nivel de la dimensión planeamiento estratégico en la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

Con respecto a la planificación estratégica, ninguno de los encuestados lo califica como bueno; calificando el 82,46%(47) de los participantes en el estudio como regular y el 17,54%(10) señalan que es malo el nivel obtenidos por la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

4. Dimensión: Seguimiento y Control

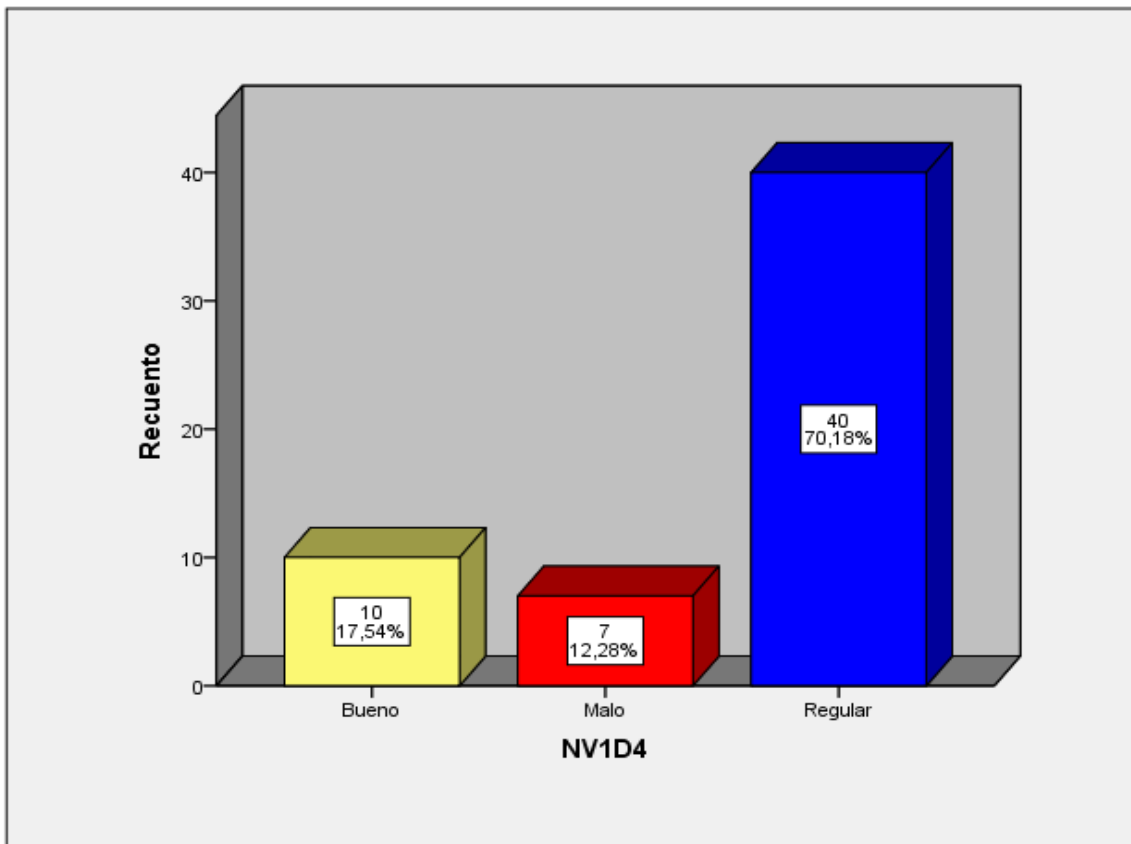


Figura 5. Nivel de la dimensión seguimiento y control en la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

La dimensión seguimiento y control al igual que el planeamiento estratégico, donde se señala que el 17,54%(10) considera que el nivel es bueno, contrariamente, el 12,28%(7) indica que es malo y el 70,18%(18) que forma parte de la población y muestra, consideran que su nivel es regular.

ANEXO 07. DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

1. Dimensión: Programación y Actos Preparatorios

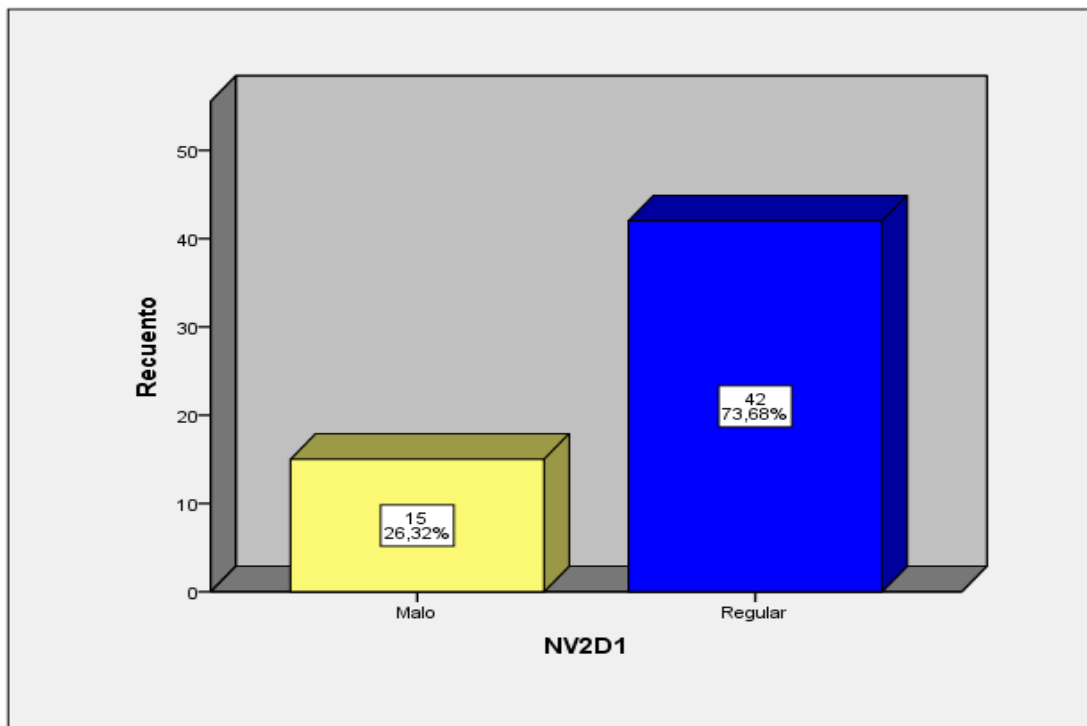


Figura 7. Nivel de la dimensión programación y actos previos en la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

En la Figura 7, es relevante indicar que ninguno de los encuestados califica como bueno el nivel alcanzado en la dimensión programación y actos previos de las contrataciones, 26,32%(15) consideran que es malo y la mayoría representado por el 73,68%(42) piensan que se ubican en nivel regular.

2. Dimensión 2: Procesos de Selección

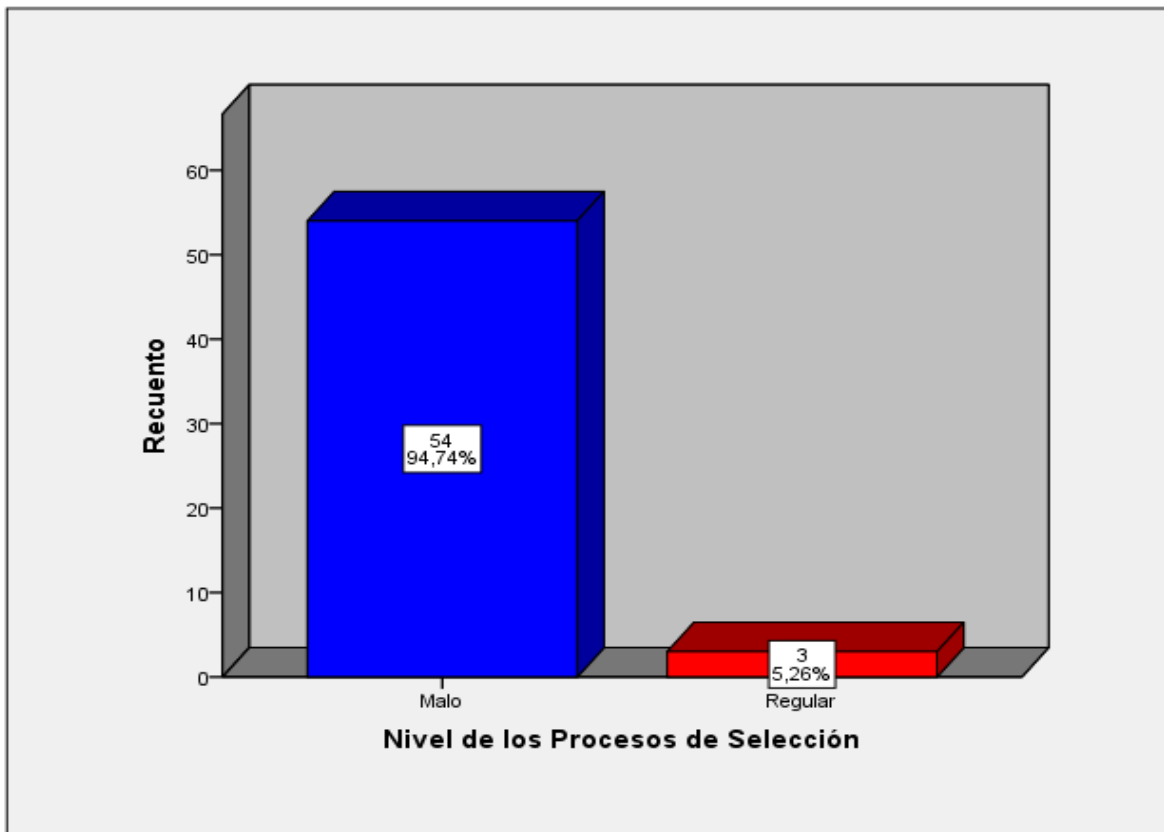


Figura 8. Nivel de la dimensión procesos de selección en la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

Se observa en la Figura 8, que ninguno de los encuestados califica como bueno el nivel alcanzado en la dimensión procesos de selección, donde el 94,74%(54) de los participantes consideran como malo el nivel alcanzado y solamente el 5,26%(3) señala que es regular.

3. Dimensión 3: Ejecución Contractual

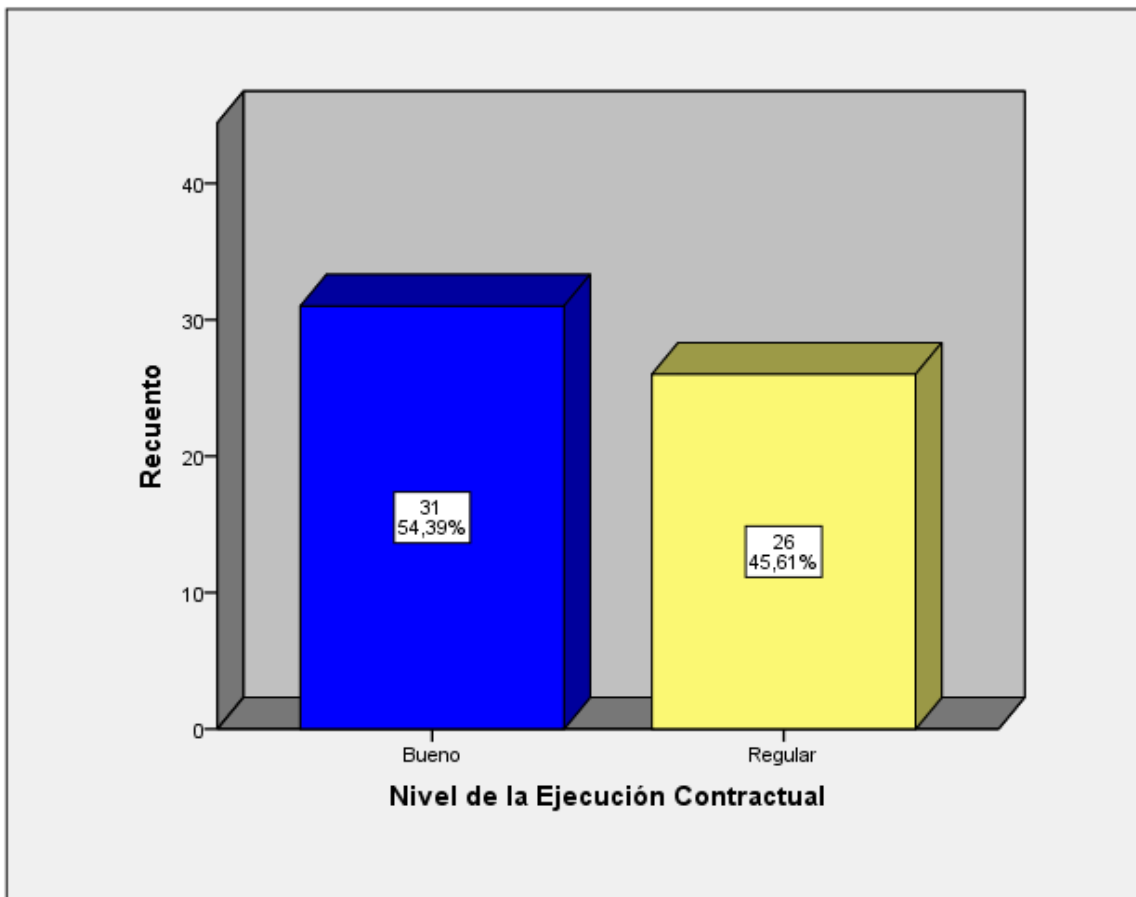


Figura 9. Nivel de la dimensión ejecución contractual en la Oficina de Servicios y Contrataciones del GRT.

En la Figura 9, se destaca que ninguno de los encuestado considera que el nivel alcanzado en la dimensión ejecución contractual como malo; siendo la única dimensión que se ubica en bueno representado por el 54,39%(31) y un poco inferior el nivel regular con el 45,61%(26).

ANEXO 08. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA



GOBIERNO REGIONAL TUMBES

GERENCIA GENERAL REGIONAL
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

OFICIO N° 0150 – 2018/GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – GGR-GGR

SEÑOR : Br. Rosita Zully Cobos Castillo
Estudiante – Maestría en Gestión Pública - UCV

ASUNTO : AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE ENCUESTA Y FICHA
TECNICA PAR APROYECTO DE INVESTIGACION

Fecha : Tumbes, 02 de Julio del 2018.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted, en representación de esta Institución Gobierno Regional de Tumbes, como Gerente General; le informamos que esta Gerencia está presta a colaborar a su Proyecto de Investigación brindando información general que no tenga carácter de confidencialidad, así como también brindándole facilidades al permitirle la aplicación de encuestas y fichas técnicas a nuestros funcionarios.

Atentamente,


GERENCIA GENERAL REGIONAL
Lic. Adm. Rosita Zully Cobos Castillo
GERENTE GENERAL

ANEXO 09. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, LUIS ROLANDO ALARCÓN LLONTOP, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: "RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - PERÚ, 2018", de la estudiante ROSITA ZULLY COBOS CASTILLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 28 de enero de 2019




.....
DR. LUIS ROLANDO ALARCÓN LLONTOP

DNI N°17543440

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 10. INFORME DE ORIGINALIDAD



ANEXO 11. AUTORIZACIÓN DE PUBLICATION DE TESIS EN REPOSITORIO

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICATION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, ROSITA ZULLY COBOS CASTILLO, identificado con DNI N° 46824843, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado: "RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – PERÚ, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33, Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

FECHA: 05 DE ABRIL DEL 2019



 Rosita Zully Cobos Castillo
 DNI: 46824843



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 12. AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROSITA ZULLY COBOS CASTILLO

INFORME TITULADO:

“RELACIÓN DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL Y LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN EN LAS
CONTRATACIONES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – PERÚ, 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 05 de Abril del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad

MG, KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

