

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



Mejora de los procesos administrativos del INPE y los requerimientos de los establecimientos penales de la región Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Lic . Administración y sistemas

AUTOR:

KENY RABI FARFAN GUERRA

ASESOR:

Lic. Adm. PAUL DENIS MARTINEZ VITOR

AREA DE INVESTIGACIÓN: DIRECCIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACION

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

HUANCAYO-PERÚ-2017

Dr. Rigoberto Ricaldi hurtado

Presidente

Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo

Secretario

Mg. Amanada Luzmila Gómez Chávez

Vocal

Lic. Adm. PAUL DENIS MARTINEZ VITOR

Asesor

Dedicatoria:

A mis padres, y a mi esposa y hermanos quienes apoyaron en forma constante esta iniciativa ya que sin su respaldo hubiese sido imposible lograr esta meta profesional.

Keny Rabí

Agradecimiento

A Dios por permitirme alcanzar un escalón anhelado como profesional y obtener el título de Licenciado en Administración y Sistemas.

A las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, a mi asesor el distinguido Lic. Adm. PAUL DENIS MARTINEZ VITOR docente de investigación, quien con su gran profesionalismo, experiencia y conocimientos puesto de manifiesto me trazó el camino para lograr mis objetivos, además me facilitaron las oportunidades necesarias para formular y desarrollar la investigación.

A los catedráticos personal administrativo y alumnos de las Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes por su predisposición y facilidades otorgadas en el desarrollo y culminación de este trabajo.

A todas aquellas personas, quienes de forma desinteresada apoyaron para la culminación de esta tesis.

El autor.

ÍNDICE

Dedicatoria:	v
Agradecimiento	vi
ÍNDICE	vii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	xii
CAPÍTULO I	14
PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitación de la investigación	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Definición de conceptos	29
2.4 Hipótesis y variables	30
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	36
3.1. Método de investigación	36
3.2. Tipo de investigación	36
3.3. Nivel de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	36
3.5. Población y muestra	36
3.5.1. Población	36
3.5.2. Muestra	37
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	37
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	37
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	38
3.7 Procedimientos de recolección de datos	40
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
3.9 Plan de intervención de la mejora de los procesos administrativos y los requerimientos	42
CAPÍTULO IV	44

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	44
4.1. Resultados de la investigación	44
4.2.3. Prueba de hipótesis general	49
4.2 Análisis y discusión de resultados de la investigación	58
4.3. Conclusiones	62
4.4. Recomendaciones	63
4.5. Bibliografía	65
4.6. Anexos	67
Matriz de consistencia	67

Índice de tablas

Tabla 1: Mejora de los procesos administrativos del Instituto Nacional Penitenciario	44
Tabla 2: Requerimientos de los establecimientos penales de la Región Centro	45
Tabla 3: Situación de la dimensión de las direcciones penales después de la atención de los requerimientos	46
Tabla 4: Situación de la dimensión proveedores después de la atención de los requerimientos	47
Tabla 5: Situación de la dimensión población penal después de la aplicación de los requerimientos	48
Tabla 6: Tabla de contingencia entre los procesos administrativos y los requerimientos de los establecimientos penales	50
Tabla 7: Prueba de Chi cuadrada entre las variables procesos administrativos y requerimientos de los establecimientos penales	51
Tabla 8: Cuadro de contingencia entre los procesos administrativos y los requerimientos de las direcciones penales	52
Tabla 9: Prueba de Chi Cuadrada entre los procesos administrativos y los requerimientos de la direcciones penales	53
Tabla 10: Cuadro de contingencia entre los procesos administrativos y los requerimientos de los proveedores	55
Tabla 11: Prueba de hipótesis entre los procesos administrativos y los requerimientos de los proveedores	55
Tabla 12: Cuadro de contingencia entre los procesos administrativos y la población penal	57
Tabla 13: Prueba de Chi cuadrada entre los procesos administrativos y la población penal	57

RESUMEN

La presente investigación titulada “Procesos administrativos mejorados del INPE y los requerimientos de los establecimientos penales Región Centro, según ley de Contrataciones - 2016”. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016; el cual respondió a la interrogante de investigación ¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos, en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016? Como respuesta a la interrogante de investigación resultó la hipótesis general: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

La investigación correspondió tipo de estudio aplicada con diseño de investigación pre-experimental y una muestra no aleatoria de 30 trabajadores administrativos del Instituto Nacional Penitenciario, desarrollado a través del método científico y el método experimental; donde el acopio de información se hizo mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados estadísticos descriptivos y no paramétricos concluyen que existe una influencia de los procesos administrativos en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado, confirmado a través de la Chi calculada de $9,874 > 7,779$ aceptando la hipótesis alterna.

Palabras claves: Procesos administrativos, requerimientos de los establecimientos penales, ley de contrataciones, chi cuadrada.

ABSTRACT

The present research entitled "Improvement of the INPE administrative processes and the requirements of the penal establishments of the Central region within the framework of the new Law on Contracting of the State - 2016" had as its general objective To determine the level of influence of the improvement of The administrative processes in the requirements of the penal establishments of the central region of INPE in the framework of the new law hiring of the State - 2016; Which responded to the research question How does the improvement of the administrative processes, in the requirements of the penal establishments of the central region of INPE in the framework of the new law contracting of the State - 2016 influence?

, Whose response resulted in the general hypothesis: The adequate improvement of INPE 's administrative processes significantly influences the requirements of the penal establishments of the central region within the framework of the new law on state contracting - 2016.

The research corresponded to a type of applied study with pre-experimental research design and a non-random sample of 30 administrative workers of the National Penitentiary Institute, developed through the scientific method and the experimental method; Where the collection of information was done through the survey technique and as a questionnaire instrument.

The descriptive and non-parametric statistical results conclude that there is an influence of the administrative processes on the requirements of the penal establishments of the central region of INPE within the framework of the new law contracting the State, confirmed through the estimated Chi of $9,874 > 7,779$ accepting the alternative hypothesis.

Key words: Administrative Proceedings, Requirements, Penal Establishments, State Procurement Law.

INTRODUCCION

Después de haber culminado la sistematización de los resultados, Señores miembros del jurado, pongo a disposición de ustedes la investigación denominada “Procesos administrativos mejorados del INPE y los requerimientos de los establecimientos penales Región Centro, según ley de Contrataciones - 2016”.

El indicado estudio corresponde al tipo de investigación aplicada, nivel pre experimental evaluado antes y después de la investigación, con una muestra de 30 trabajadores administrativos del Instituto Nacional Penitenciario; donde el propósito fundamental del estudio fue, determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE teniendo como apoyo la ley reciente de contrataciones del Estado - 2016.

La formulación, desarrollo y culminación de la investigación, legalmente está respaldado por las normas vigentes universitarias, específicamente por la R.D N° 2462-2010-EP-UCV normativa que sustenta el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes. Las partes del presente informe, se ha desplazado en siete capítulos, según lo establecido por el reglamento anteriormente mencionado, dicho capítulos resumen lo siguiente:

En el capítulo I se ha considerado la parte introductoria, en la cual se han abordado la situación problemática, los antecedentes de investigación, el presupuesto teórico vinculados a las dos variables en análisis; esto se culminó con la formulación de la interrogante de investigación, la justificación del estudio e hipótesis, objetivos.

En el capítulo II se ha desarrollado la metodología del estudio, que incluye el diseño de investigación, variables, operacionalización de las variables, población, muestra, muestreo, técnica e instrumento de recolección de datos y consideraciones éticas.

En el capítulo III, trata del resultado, en donde se registraron los cuadros estadísticos descriptivos, prueba de hipótesis generales y específicas. Capítulo IV, se desarrolla la discusión de los resultados de la investigación.

En el capítulo V, se pone en consideración las conclusiones articulando los objetivos y los estadísticos logrados.

En el capítulo VI se pone en consideración las recomendaciones y, finalmente en el último representado por el capítulo VII, se listaron las referencias bibliográficas consultadas y consideradas en el desarrollo de la investigación.

El autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La modernización de la gestión administrativa en el Instituto Nacional Penitenciario desde hace cinco años atrás, ha tenido sus efectos en diversos ámbitos de esta institución, esto se produjo como consecuencia de formulación y aplicación de programas sociales en favor de la población penal joven a través del presupuesto por resultados. La ejecución de los diversos programas motivó y apoyo al logro de nuevas competencias profesionales en el personal involucrado según los indicadores establecidos en dichos planes, al mismo tiempo fue acompañado de nuevos enfoques de gestión administrativa y tendencias actuales de políticas públicas nacionales e internacionales.

En este marco, la intencionalidad de mejorar los servicios del Instituto Nacional Penitenciario respecto a la reeducación de la población penitenciaria, se ve opacada con la presencia y aplicación de la Ley de Contrataciones con el Estado, asociado a los requerimientos que solicita la institución penal a diversas instituciones estatales y privadas, para cumplir sus propósitos y funciones en la sociedad.

En la línea de tiempo, la ley de contrataciones surge con el Decreto Supremo N° 034 – 1980 con la denominación de Reglamento Único de Licitaciones y contratos de obras públicas, luego sufrió una serie de modificaciones como resultado de su aplicación en dos direcciones: la primera para atender las necesidades políticas de los gobiernos de turno y el otro para atender las necesidades de las grandes transnacionales.

Estos dos intereses, en muchos aspectos no fueron orientados para una mejor prestación de servicios de las poblaciones beneficiarias.

Por ello Retamozo (2009) indica que la Ley de contrataciones del Estado es un instrumento legal donde se exterioriza la voluntad política y jurídica, por lo que dicha norma es volátil que exterioriza la voluntad de los poderes e intereses que en ella se expresan. Otra conclusión es que dicha ley genera un espacio profusamente normado, donde los márgenes de discrecionalidad se restringen y entendiendo que esta norma está relacionado directamente con el gasto público, es necesario tipificarlo para su

buena administración desde la participación significativa de los actores públicos y privados.

Las causas de la problemática identificada responde a varias razones como la limitada aplicación y formulación de las políticas públicas nacionales y regionales en temas de manejo de presupuesto, limitada capacitación del personal en los lineamientos teóricos y flujograma de los procesos administrativos modernos, la inadecuada gestión del talento humano en la organización institucional, la actualización de los instrumentos de gestión institucional acordes con las políticas nacionales e internacionales, la articulación de las etapas de los proceso administrativos a la ley de contrataciones del Estado y finalmente un plan de monitoreo y evaluación que permita conocer los logros y dificultades de dichos procesos administrativos.

Relacionado a la problemática planteada, también se encuentra la desarticulación y las limitaciones del manejo del manual de organización y funciones (MOF), además estos documentos teniendo contenidos que puedan ayudar a mejorar los requerimientos estos no se utiliza adecuadamente. Esto mismo ocurre con el CAP (cuadro de asignación de personal) cuando se percibe que la estructura orgánica no está bien distribuida, la asignación de personal no está acorde a las necesidades administrativas y de gestión de la Institución.

Las limitaciones expresadas, hacen que la gestión de los requerimientos que tiene el Instituto Nacional Penitenciario no sean las adecuadas porque se desatienden a los proveedores estatales y privados que indirectamente benefician a la población penal; al lado de ello, la institución cuenta con un limitado personal capacitado que tiene dominio de la ley de contrataciones. La institución no cuenta con cartera de proveedores. Esta problemática repercute en la inadecuada atención de la población penal, generando hacinamiento y escasa atención a sus necesidades primordiales.

Estos problemas, son contrarios a los principios que propone la ley de contrataciones identificados como: principios de promoción del desarrollo humano, moralidad, libre concurrencia y competencia, imparcialidad, razonabilidad, eficiencia, publicidad, transparencia, economía, vigencia tecnológica, trato justo e igualitario y equidad, sostenibilidad ambiental. En ese sentido para desarrollar la investigación se formuló la siguiente interrogante de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos, en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley de contrataciones del Estado – 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de las direcciones penales el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016?
- b) ¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de las Proveedores en el marco de la ley de contrataciones del Estado – 2016 ?
- c) ¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones del Estado – 2016 ?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de las Direcciones Penales el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.
- b) Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de los proveedores en el marco de la ley de contrataciones. del Estado – 2016.
- c) Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de la Población Penal en el marco de la ley de contrataciones del Estado – 2016.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El presente estudio permitirá generar nuevas teorías respecto a los procesos administrativos y los requerimientos privados y estatales en el marco de la ley de contrataciones

1.4.2. Justificación práctica

Las conclusiones a que se arribarán en el presente estudio, permitirán mejorar las diversas etapas de los procesos administrativos del Instituto Penitenciario de la Región Junín. Esto se podrá efectivizar a través de la propuesta de un Plan donde se definirán el qué hacer y cómo hacerlo.

1.4.3. Justificación metodológica

Los resultados obtenidos del presente estudio, responde a un conjunto de procedimientos y acciones previas realizadas, apoyadas en la aplicación de la metodología de investigación general y particularmente lo que corresponde a la metodología experimental; para ello se ha tomado en cuenta, la construcción aplicación y procesamiento de la información de los instrumentos de investigación (dos cuestionarios); al finalizar la metodología de recolección y gestión de datos, fue enriquecida gracias a los valiosos aportes de los profesionales que trabajan en el sector.

1.4.4. Justificación social:

El presente estudio, tendrá efectos en el mejor tratamiento de los dispositivos y normas de la ley de contrataciones del Estado por parte de la administración del INPE en favor de la recuperación de los internos que acoge la institución indicada.

1.4.5. Justificación de conveniencia

El presente estudio se desarrolló considerando que el graduando labora en la oficina de Administración del Instituto Nacional Penitenciario.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial

La presente investigación se ha realizado en los espacios de las oficinas del Instituto Nacional Penitenciario de Huancayo.

1.5.2. Delimitación temporal

El presente estudio se ha realizado durante el periodo lectivo del año 2016 cuyas acciones se han establecido según cronograma de trabajo, desde la formulación del proyecto, la ejecución del mismo hasta la realización del informe correspondiente.

1.5.3. Delimitación conceptual o temática

El presente estudio, estuvo centrado en analizar los niveles de requerimiento que ocurre en las oficinas de administración del Instituto Nacional penitenciario, para el desarrollo de la presente investigación se tuvo acceso a la información bibliográfica con mediana complejidad para la construcción del marco teórico, a causa de que existen pocos antecedentes o estudios confiables realizados en base a las variables de investigación en el contexto nacional y local.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a) La investigación realizada por Suarez (2007) denominada “*La sostenibilidad de la mejora continua de procesos en la administración pública: Un estudio en los ayuntamientos de España.*” Tesis para obtener el grado de Doctor, Universidad Ramón Llull ESADE. Esto responde al “Programa de Becas de Alto Nivel de la Unión Europea para América Latina Integrante del Grupo de Investigación GRACO Barcelona”.

El propósito del estudio estuvo orientado al análisis del ámbito cambiante que generaron influencia externas e internas para modernizar y mejorar la gestión de los Municipios españoles, concurre a la carencia de no sólo aplicar modelos de Mejora de Procesos Continuos en este nivel de Administraciones locales, sino que además, hay que soportar durante el lapso necesario para que se pueda observar un cambio en la gestión de los mismos, que influyan en los resultados de la institución y en todos los actores interesados”.

Al mismo tiempo, el reto de aguantar los reparos parece ser un tema nada sencillo y difícil de conseguir en las organizaciones tanto públicas como privadas. Y están referidas a los siguientes enfoques conceptuales: La

necesidad de entender cómo se genera la sostenibilidad de la Mejora Continua de Procesos en los Locales Administrativos españoles.

La conclusión a la que arriba el investigador es que hace diez años atrás un buen sector de las empresas industriales y de servicio a nivel del mundo, se han desarrollado un avance acelerado e equilibrado de competencia directa y global.

Estos cambios están vinculados diversas acciones como: el acelerado desarrollo de la tecnología, la amalgama de productos, la extinción de las fronteras de comercio mundial entre países, al mismo tiempo el brote de nueva necesidades y actividades de los actores interesados.

Este gran oleaje de nuevos espacios comerciales que aparecen y circulan en las organizaciones correspondientes al siglo XXI, ha promovido nuevos espacios, donde la única viabilidad de las empresas para seguir en el coso de la competencia, es la constante implementación de las mejores prácticas con apoyo de investigaciones y prácticas innovadoras con tecnologías de gestión de última generación.

Esta mejora, se han establecido en la Mejora Continua de Procesos, cuya sigla es (MCP) que incluye un procedimiento general e integral dinamizada a un proceso de cambio continuado de las diferentes actividades que les conlleve a continuar y obtener mayores ganancias competitivas en el mercado..

- b) Otro estudio es el de Burgos (2011) en la investigación denominada "Análisis del Cumplimiento de las Contrataciones públicas en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas", tesis para optar el Título de Licenciatura en Administración. Menciona que la fuerte solicitud de bienes y servicios y obras por parte de la administración pública resulta de forma considerable sobre la estructura económica, de allí la necesidad de los organismos públicos o del sector privado para cumplir con alguna de las obligaciones el cual debe estar regulado por el cuerpo normativo". Asimismo plantea que; "la Ley de Contrataciones Públicas no solo regula los procedimientos para la selección de empresarios sino que desarrolla sus objetivos hacia el fortalecimiento de la autoridad y desarrollo de la capacidad reproductiva y la transparencia de actuación en materia de contrataciones públicas e igualmente viene a llenar el vacío que existía en cuanto a la negociación para la adquisición de bienes"

- c) El trabajo realizado por Córdova (2012) En la investigación denominada *Las Cláusulas Generales de contratación en el Perú y su relación con el Estado de Desprotección de los Derechos del Consumidor*” Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis para optar grado de Magister en Derecho. Lima-Perú.

En el estudio indicado, se conceptualiza el tutelaje judicial de los consumidores como nuevos protagonistas de las vinculaciones con el campo jurídico, convirtiéndose en un asunto delicado e interés en el campo de la jurisprudencia en estos últimos años, ya que se viene dando la masificación de bienes y servicios, acompañado de lograr costo beneficio.

Esta forma de percibir, ha generado diversas dificultades, espacios vacíos y limitaciones jurídicas, considerando que los consumidores se enfrentan con ciertos desequilibrios en relación a su capacidad de adquisición económica, grado de estudios, poder negociable, sin dejar de lado las funciones del Estado en promover un mejora económico, social equitativo en la población.

En suma, la defensa y protección del consumidor es el tema más importante de los investigadores jurídicos, quienes señalan que el propósito de contribuir a la aclaración de esta problemática, hemos tratado de enlazar con las cláusulas generales de contratación, fenómeno contractual, propio de las sociedades actuales.”

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a) El trabajo realizado por Guillen (2013) en la investigación denominada *“Análisis del Enriquecimiento sin Causa en las Contrataciones del Estado”* Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Donde el investigador indica que, cuando se firma un contrato a consecuencia de un proceso de selección, existe la posibilidad de que se declare nulo de oficio de dicho contrato por las causales establecidas en el artículo 56 de la Ley de Contrataciones del Estado. Asimismo otro problema frecuente es la cancelación del contrato debido a la comprobación de la transgresión del principio de presunción de veracidad durante el proceso de selección o para la suscripción del contrato. “En la práctica ocurre muy a menudo que las

entidades públicas realizan la fiscalización posterior cuando el contrato está en plena ejecución y algunas veces se verifica la transgresión del principio de presunción de veracidad cuando ya se han llevado a cabo todas o parte de las prestaciones a cargo del contratista”. Por ello manifiesta que antes de examinar si corresponde o no el desembolso, es importante tener en cuenta si realizada la totalidad de las prestaciones a favor de la entidad corresponde declarar la cancelación de oficio del contrato suscrito.

Además plantea como problema la existencia de casos en los que las instituciones públicas compran bienes o servicios, sin tener en cuenta contrato previos suscritos tanto por el proveedor y el consumidor; situación que genera un gran problema que al respecto vale saber si corresponde realizar el pago sin que exista un tratado previamente accedido, siendo importante tener en cuenta que para realizar el desembolso se requiere contar con un instrumento válido que proteja dicha acción; y se plantea varias incógnitas; “¿qué culpa tiene el abastecedor si los oficinistas públicos encargados de la adquisición de bienes y contratación de servicios no han tramitado oportunamente los contratos respectivos? ¿Acaso debemos perjudicar al proveedor que de buena fe ha atendido una necesidad, seguramente imperante e indispensable de la entidad?” Y concluye que; no es correcto dificultar el pago a un proveedor que ha atendido la necesidad de una ente público sin contar con el contrato respectivo; y, en todo caso, lo que corresponde es castigar a los funcionarios públicos que actuaron caprichosamente.

Una segunda conclusión es cuando las instituciones públicas realizan contratos para la adquisición de bienes, prestación de servicios o ejecución de obras, existen trabajos o descuidos que podrían generar una ganancia sin causa a su favor, con el consecuente perjuicio al proveedor.

- b) Bazán (2013) en la investigación denominada La Regionalización en el Perú: “Un Análisis de la Reforma del Gobierno Regional de Junín 2008-2009 desde el enfoque de Desarrollo Sostenible”. Tesis para optar el grado de magíster en desarrollo ambiental. Pontificia Universidad de la Católica. Donde plantea como problema de investigación que; “que el liderazgo del ejecutivo es determinante en un proceso de reforma de una gestión regional” en esa línea de enfoque, el Gobierno regional de Junín, llevo a la practica el

criterio de poner puestos de trabajo completando a los funcionarios de carrera en el diseño de una gestión moderna y con enfoque que se basaba en promover el desarrollo de la región. El segundo criterio – según el autor- fue la disposición del presidente regional para atender las ideas de los empresarios y de los propios empleados públicos de carrera, que no tenían confianza en un inicio, por venir de gobiernos antiguos, pero a quienes les reconocía su conocimiento del sector o programa al cual correspondían. Y el tercer criterio fue el considerando del factor político que conllevaría a una propuesta técnica al interior de la gestión pública. Este factor hizo su presencia en diversas instancias sub nacionales como: el Consejo Regional, que estuvo encargado de aprobar la ruta del proceso y los resultados a obtener.

Sin embargo el proceso de innovación podría poner en peligro sus puestos o condiciones de trabajo, por lo que mostraban firmeza al proceso de reforma.

Un cuarto factor según el autor, fue la presencia de los medios de comunicación, quienes vendieron su silencia a costa de realizar buenos cobros o hacer comentarios positivos respecto a las acción del Gobierno Regional, como el caso del Presidente regional Huaroc no les compraba reportajes, reprochaban continuamente todas las acciones que este comenzaba.

Al final, otro conjunto de representantes que tenía algo que decir eran las organizaciones civiles y los proveedores que operaban en la zona. Llegando a las siguientes conclusiones finales; “El resultado del proceso de transformación fue parcialmente triunfante. Primero, se logró inyectar los enfoques territoriales y sectoriales en una estructura orgánica que mantenía la orientación de desarrollo sostenible como eje articulador, además de priorizar los sectores; agrícola, salud y educación en la zona.” Además, se procuró mantener una visión estratégica con la propuesta del centro de planeamiento regional, una gestión eficaz con la creación de mecanismo de inversión multipropósito, una descentralización articulada dentro de la región con las oficinas zonales y una viabilidad política con el proceso seguido. En ese sentido dice el autor; “El proceso de regionalización ha sido pausado, pero importante. Se ha logrado reforzar los espacios regionales como espacios de desarrollo. La escala que tienen a nivel regional permite integrar cadenas

productivas, relaciones urbano-rurales y albergar ciudades intermedias que den servicios sociales a la población más necesitada del país. Sin embargo, aún los desafíos son muchos y requieren que el Gobierno central vea a la regionalización como un desafío permanente para promover el desarrollo del país”.

- c) Retamozo (2009) En el estudio denominado “*El Desencuentro de los paradigmas jurídico-administrativos con los paradigmas político-económicos caso : la ley de contrataciones y adquisiciones del estado en la coyuntura, 1998-2008*” se ha enmarcado en una reflexión entre la relación del pasado y el futuro, donde los conocimientos sociales, la forma de pensar de una determinada época, en cierto modo se mantiene vigente, en esa dimensión formuló la siguiente interrogante de investigación “¿cómo se exterioriza la correspondencia entre mentalidad social y condiciones materiales de existencia en un período histórico determinado? “

Motivados por resolver esta interrogante que posee un orden sociológico, se hizo la tarea de vincularlo en el orden jurídico. “¿Es posible estudiar el Derecho como razón social? ¿Puede tratar en la norma del presente la permanencia de la ideología jurídica del pasado? ¿De qué forma la ideología jurídica contenida en las reglas se corresponde con el modelo político y económico en el que se desarrolla?” Estas y otras incógnitas similares no dejaban de aparecer antes de iniciar la presente investigación. En este contexto, nuestra inquietud era como establecer y demarcar un tema nos acceda insertarnos la problemática en cuestión.

- d) Castillo (2003) en la investigación denominada “Modelo de sistema de gestión por procesos en entidades del Estado, es el resultado de la práctica adquirida a través de los años en el desarrollo de mi vida profesional la cual se ha lucrado con consultorías de fortalecimiento institucional a entidades del Estado.” Este modelo de “Sistema de Gestión por Procesos en Entidades del Estado” se refiere a fortalecer una institución del sector transportes, que inicio un amplio plan de rescate de carreteras de la Red Primaria Nacional, cubriendo hasta, 4,520 Km. de rutas rehabilitadas más 817 metros de puentes con una inversión del orden de U.S. \$ 1,019 millones procedentes

principalmente del Tesoro Público, el Banco Interamericano de Desarrollo - BID y el Banco Interamericano de Reconstrucción y Fomento - BIRF

2.2. Bases teóricas

El presupuesto teórico de la presente investigación, se ha desarrollado, según las exigencias de las variables de la mejora de los procesos administrativos y por otro lado lo que corresponde a la variable requerimientos de los establecimientos penales, en el marco de la nueva ley de contrataciones del Estado, que tuvo cambios sustanciales a partir del año 1980.

Dentro de este análisis, se ha enfatizado el rol protagónico del Estado, como elemento clave en el desarrollo de la sociedad peruana y al interior de esta, los cambios ocurridos los profesionales que laboran, conocidos como la participación burocrática como agentes de la gestión administrativa pública.

La génesis de las reformas ocurridas en los roles y funciones del Estado, tuvo dos vertientes: el análisis mundial de los países del tercer mundo liderado por las Naciones Unidas y por otro lados las luchas internas ocurridas en el país hasta los años 1990, que marcó el descontento de la población respecto al trabajo del Estado en relación al desarrollo del país.

Al respecto, Ortegón (2008) señala que “uno de los roles del Estado, en materia de política pública, consiste en la capacidad de resolver sobre el alcance y la intervención en la economía.”

Y señalando el contexto temporal, el autor señala que estos cambios en América Latina empezó a darse a partir de la década de los treinta, debido a la presencia de dos factores: a) Razón a la presiones y circunstancias internas, con el objeto de compensar las demandas de la población y como reflejo de la pugna por el poder política y b) Como resultado de presencia de ideologías externas que orientaron al Estado para generar y producir riqueza.

En esa orientación, las reformas estatales, orientados a la atención del bienestar del ciudadano asociado a su calidad de vida, se inició con las reflexiones realizados por los funcionarios de entonces en los encuentros internacionales sobre los derechos de los ciudadanos, enfatizando en los problemas de exclusión ciudadana intercultural.

En la línea de tiempo, desde la década de los noventa, el Instituto Nacional Penitenciario como institución estatal, fue generando ideas emergentes resumidas en reformas penitenciarias en la diversidad del país.

Las evidencias de mejora de gestión de estas instituciones se constatan a través de la formulación de planes estratégicos, elaboración de programas tanto para los administrativos e internos, adopción de nuevos enfoques desde las políticas públicas, reformulación de las estructuras administrativas articuladas a las políticas nacionales, regionales e internacionales.

Por su parte las Naciones Unidas (2000), como ente rector internacional del desarrollo de los países, sistematizaron las demandas de los ciento noventa y un países que participaron en dicho coloquio, donde se concluyeron formulado los propósitos de desarrollo del Milenio, que deben iniciar y finalizar logrando disminuir los niveles de pobreza de los países del Tercer Mundo, entre ellos el Perú, de igual modo, preocuparse en que los niños hasta los dieciocho años, deben alcanzar el aprendizaje de las competencias básicas, en el nivel primaria, promover la igualdad de género entre varones y mujeres, empoderando a la mujer un rol protagónico en el desarrollo de las sociedades; al mismo tiempo disminuir la mortalidad infantil, prevención de enfermedades, paludismo, dengue, finalmente generar nuevas actitudes en los ciudadanos en la mejora y conservación del medio ambiente a nivel mundial.

Una de las evidencias de estos cambios, de participación, se localiza en el Plan Bicentenario al 2021, editada y publicada por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN (2015).

En el Plan Bicentenario, se señala que para que existan transformaciones profundas y sustanciales en la forma de actuar de los ciudadanos, será necesario instalar formas innovadoras que permitan la democratización del Estado.

Garantizando de este modo la participación de los ciudadanos, “la sustentación de cuentas, la claridad, la valoración y la proporción de las políticas públicas se sean prácticas diarias y mejoradas y los usuarios ejerzan su ciudadanía activa en defensa de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, desarrollando sus capacidades de supervisión y demandas hacia sus gobernadores.”

En esa dirección, tanto el enfoque de desarrollo humano y la planificación estratégica, como macro políticas son las que han generado el desarrollo del reformismo de la gestión administrativa en el Estado, a través de la innovación de los sistemas de programación, manejo de información con soporte tecnológico, administración de los recursos tangibles y el talento humano.

Los cambios descritos, también se reflejaron en el Instituto Nacional Penitenciario del Perú, a través de la promoción de formas innovadas de planificación estratégica como: la elaboración de planes estratégicos articulados a los planes nacionales, asumiendo desde ahí nuevos compromisos de corto, mediano y largo plazo, con visión y misión compartida, a la par asuma nuevas decisiones, desde las demandas que exigen la reeducación de los ciudadanos, para incluirse como personas útiles al desarrollo del país.

Esta forma de actuar de los trabajadores del INPE, modificó en un gran porcentaje la administración tradicional, que se caracterizó por tener un personal administrativo y profesional que atendía a la población penal, subestimando sus implicancias al culminar su condena; sin embargo, pasado un corto tiempo, estos ciudadanos liberados retornaban al centro penitenciario, por las mismas causales por las que fueron internados u otros similares, la justificación de este retorno redundaba en la actitud excluyente de la sociedad y las instituciones estatales y privadas que no aceptaban a estos ex convictos, en la posibilidad, de reincorporarse como ciudadanos útiles para su familia y la sociedad.

Esta nueva visión respecto a los beneficiarios del Instituto Nacional Penitenciario, en este caso, los internos del penal, también ha modificado la concepción de trabajo de la gestión administrativa y los procesos administrativos de los trabajadores, denominado en forma general como burocracia.

Weber (2009) por su parte, emplazando a la burocracia señala que en el sistema capitalista, en el marco de la teoría de la dominación, considera que esta clase se destaca porque su legitimación se basa en una dominación legal por cumplir una función de racionalidad y es independiente de un líder; porque considera que la burocracia significa prevalencia creciente de un tipo de racional y forma organización.

La autoridad legal de esta clase, se asienta en las normas legales constituido por reglas abstractas establecidas intencionalmente. La persona que desempeña la

autoridad ocupa un cargo cuyas funciones, prerrogativas, derechos y obligaciones están delimitadas. Finalmente las personas que obedecen lo hacen a la ley y no a las individualidades.

La conformación de la burocracia, está constituida por la jerarquía de cargos que ocupan los trabajadores y funcionarios amparados en normas que determinan la esfera de competencia de cada uno de sus integrantes orientado por los principios de

- a) Conjunto de funciones y roles que deben cumplir cada cargo vinculado a la estratificación laboral.
- b) Designación de la autoridad necesaria para el desempeño y el cumplimiento de esas obligaciones y
- c) Límites de las condiciones y los medios coercitivos para el ejercicio de esa autoridad.

Por otro lado, la organización de los cargos se basa en los principios jerárquicos, en la que cada cargo está bajo control y supervisión de un superior, donde cada funcionario es responsable ante su superior de sus decisiones y acciones considerando a los subordinados.

La funciones y roles de los funcionarios se enmarcan en normas, leyes y dispositivos por un sistema coherente consistente en transferencia de las reglas mencionada a una situación real.

Estas funciones, van respaldadas por una adecuada especialización y una óptima preparación calificada, lo que la elección del personal se efectuará según estos criterios establecidos. La designación de una persona a un empleo en una determina profesión que se desarrolla de acuerdo con un sistema de promociones establecido en función a la antigüedad o la capacidad de conocimientos técnicos en esto no existe recomendaciones.

El autor en este caso Weber, en el marco técnico, señala que la experiencia demostraría en forma universal que la organización administrativa de tipo oficinesco puro es capaz de proporcionar el más alto grado de valor. El aparato burocrático desarrollado puntualmente da lo mismo que la máquina respecto de las formas no mecánicas de producción. La exactitud, la urgencia, univocidad, la oficialidad, la continuidad, la reserva, la igualdad, la dura subordinación, el ahorro de fricciones y de

costos objetivos y personales son mayores en una administración severamente burocrática y especialmente monocrática, servida por funcionarios especializados.

Weber trató de formular un tipo ideal de organización burocrática. No es un modelo empírico del funcionamiento burocrático, ni es resultado de un promedio de las características de todas las burocracias existentes. Se trata de un tipo puro obtenido por abstracción de los aspectos burocráticos más característicos de todas las organizaciones conocidas y cuya nota esencial es la racionalidad y eficiencia.

En estos últimos tiempos, se han generado muchas críticas a la definición de burocracia que plantea Weber y al uso que se le da a estos conceptos.

Entre los cuestionamientos se indica a las limitaciones que tienen dichos conceptos como la falta de rasgos empíricos de las organizaciones concretas y obviando las dimensiones no racionales de la misma; otra limitación del concepto que interior de ésta se encuentran contradicciones del tipo ideal establecido por Weber señalando que una organización concreta que reuniera todas las características en él establecidas no tendría que hallarse necesariamente situado en el máximo de eficiencia, porque los factores que determinan ésta no pueden establecerse en abstracto.

Críticas que han puesto de manifiesto las diferencias disfuncionales que surgen a partir del modelo de organización burocrática establecido por Weber

Córdova (2011) Define al proceso administrativo como el conjunto de etapas o pasos necesarios para llevar a cabo una actividad, además es el conjunto de etapas sucesivas a través de los cuáles se lleva a cabo la administración; estas etapas se encuentran interrelacionadas y forman un proceso integral con el propósito de los objetivos planificados.

Las dos primeras etapas de organización y planeación se localizan en la fase mecánica, donde se determina la finalidad y el rumbo, es donde se realiza la estructura, estableciendo lo que se debe hacer. Contrariamente las etapas de dirección y control se ubican en la fase dinámica, es la parte operativa donde se maneja la empresa o institución.

2.3. Definición de conceptos

Instrumentos de gestión: Son documentos organizacionales utilizados por el Sistema Administrativo Público del país, con el propósito de ayudar y encauzar las acciones, objetivos y visión compartida de la organización articulado a las políticas públicas vigentes, delimitando la función pública y el ordenamiento territorial que compete a cada institución nacional y subnacional.

Manual de Organización y funciones: Conocido como el MOF, donde se establecen la estructura y funciones de los trabajadores de una determinada institución; es un documento formal propuesto por el Estado y consensado por el pleno de la organización, sirviendo posteriormente como orientación en la labor de cada personal.

Cuadro de asignación de personal (CAP): Es un instrumento de gestión corporativo técnico-normativo que establecen los cargos necesarios que la alta dirección institucional prevé como necesarios para el normal funcionamiento de una Entidad, en base a la estructura de la organización vigente.

Establecimientos penitenciarios: Son unidades orgánicas, que corresponde al Ministerio de Justicia, dependen de la Oficina Regional respectiva cuyas funciones es dar cumplimiento a la privación de libertad de los ciudadanos que infringieron con la moral y el buen comportamiento; estas instituciones según la población de internos, adoptan la siguiente taxonomía:

Tipo A, Tienen una población mayor a 1,200 (i)

Tipo B, Tienen una población entre 900 y 1,199 (i)

Tipo C, Tienen una población entre 200 y 899 (i)

Tipo D, Tienen una población menor a 199 (i).

A la vez, la estructura de la tipología de los establecimiento penales, se definen por un reglamento interno, donde el Presidente del INPE, como alta autoridad, por acuerdo del Consejo Nacional establece los regímenes y el cuidado que debe regir a cada establecimiento según el grado de peligrosidad.

Proveedor: Se denomina a la persona o institución que suministra los insumos básicos que permiten producir bienes o servicios a la que está dedicada una organización.

2.4 Hipótesis y variables

2.4.1. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

Hipótesis específicas

- a) La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de las Direcciones Penales en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.
- b) La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los Proveedores en el marco de la ley de contrataciones del Estado – 2016.
- c) La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones del Estado – 2016.

2.4.2. Variables de investigación

- a) Variable independiente:

Mejora de los procesos administrativos.

- b) Variable dependiente:

Requerimientos de los establecimientos penales

2.4.3. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable independiente: Mejora de los procesos administrativos en el Instituto Nacional Penitenciario de la región Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Mejora de los procesos administrativos	(Córdova, 2011) Define al proceso administrativo como el conjunto de etapas o pasos necesarios para llevar a cabo una actividad, además es el conjunto de etapas sucesivas a través de las cuales se lleva a cabo la administración; estas etapas se encuentran interrelacionadas y forman un proceso integral con el propósito de los objetivos planificados.	El proceso administrativo se realiza con las siguientes etapas: planificación, organización, dirección y control.	Planificación estratégica	Metas y objetivos	Los objetivos se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad	
					Los objetivos se evalúan según los impactos en la sociedad.	
					Las metas se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad	
					Las metas se evalúan según los impactos en la sociedad.	
				Estrategias	Los planes de la Institución están articulados a las políticas públicas internacionales.	
					Los planes de la Institución están articulados a las políticas y normas nacionales y regionales	
					Las acciones establecidas están respaldadas por indicadores presupuestales.	
				Planes	Los planes garantizan la participación activa de los beneficiarios.	
					Cada oficina formula sus planes específicos con objetivo y metas concretas.	
					Consideran niveles de riesgo en la planificación de corto, mediano y largo plazo.	
			Los planes son medibles cuantitativa y cualitativamente.			
			Organización	Estructura	La institución cuenta con un manual de funciones.	
					El personal recibe una capacitación periódica sobre el manual de funciones.	
					El personal participa periódicamente en la mejora del manual de funciones.	
El personal está organizado según sus potencialidades y capacidades técnicas profesionales.						
Administración de la gestión del talento humano	Los directivos consideran el talento de cada uno de los trabajadores					
	Los trabajadores se desempeñan según los talentos que poseen					

					La institución capacita a los trabajadores según el talento que presentan	
					Los trabajadores capacitan según el dominio d su especialidad.	
				Responsabilidad gerencial y toma de decisiones	Los directivos conocen sus funciones, deberes y derechos.	
					Los directivos asumen decisiones a partir del directorio central.	
					Los directivos toman en cuenta a los trabajadores para asumir decisiones	
			Dirección	Liderazgo	El ejercicio de las autoridades de la institución representa la aspiración laboral de todos los trabajadores.	Ordinal: Escala Siempre A veces Nunca
					Los directivos promueven acciones innovadoras y de cambio periódicamente.	
					Cuando un trabajador de la oficina está en problemas todos le comprenden y apoyan	
					Los directivos mantienen una constante comunicación de los logros y dificultades de la Institución.	
				Motivación	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad mi desempeño en la oficina.	
					En la oficina cuento con compañeros de trabajo sinceros y honestos que me ayudan a trabajar con seguridad y no dañan mi autoestima.	
					Todos los días aprendo conocimientos y procedimientos nuevos de parte del jefe y mis compañeros de trabajo.	
				Comunicación	Se respeta los canales de comunicación jerárquica para que llegue la información a todas las oficinas.	
					El sistema de comunicación es diversificado y adecuada.	
					Se resuelve los conflictos considerándolo como oportunidad para el encuentro de soluciones institucionales.	
				Comportamiento individual y grupal	La dirección promueve el trabajo en equipo por cada oficina	
					Cada trabajador comprende la importancia de sus tareas.	
			Control	Normas	Las normas de control están adecuadamente establecidas.	
				Medidas	El control se realiza para verificar las causas que modifican las metas y objetivos planificados previamente.	
				Comparaciones	El control permite encontrar las diferencias entre la ejecución y la planeación.	
				Acción	El control permite establecer medidas correctivas para ajustar los planes formulados.	

Operacionalización de la variable dependiente: Requerimientos de los establecimientos penales de la región Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable dependiente : Requerimientos de los establecimientos penales	La ley 30225 define el requerimiento a toda solicitud que realiza la institución estatal a los proveedores respecto a servicios, bienes u obras a contratar en el marco de especificaciones técnicas, expedientes técnicos y otros documentos orientados al mejor uso de los recursos públicos dentro del enfoque por resultados.	Los requerimientos de los establecimientos penales se realizan con participación de proveedores individuales y consorcios que acceden a un contrato bajo las normas de la ley correspondiente.	Direcciones penales	Conoce las normas legales de requerimiento	Conoce el marco normativo de las contrataciones	
					Las contrataciones maximizan el valor de los recursos públicos.	
					Diferencian entre licitación pública, concurso público, adjudicación directa selectiva y adjudicación de menor cuantía	
					Formulación y aplicación de bases simplificadas de selección, calificación y evaluación de las ofertas.	
					Promueve la actuación bajo el enfoque por resultados, donde la compra es evaluada en función a la contribución de las metas establecidas.	
					Las contrataciones realizadas consideran las limitaciones de los proveedores.	
				Formulación del plan de contrataciones	Planes de contrataciones asociados a la planificación estratégica de la institución	
					Toma de decisiones de tipo estratégico para lograr la eficiencia y calidad de la compra pública.	
					Existe prioridad para formular los planes operativos para atender los casos particulares del sector.	
					El órgano del INPE encargado de las contrataciones realiza la gestión de abastecimiento adecuadamente y a tiempo.	
				Adaptación a las nuevas técnicas de contratación en el marco de las actuales tecnologías.	La gestión administrativa de los contratos es adecuado por la oficina correspondiente.	
					Las contrataciones se realizan utilizando las nuevas tecnologías digitales.	
					Manejo de base de datos actualizado de requerimientos del sistema penitenciario.	
					Flujo de procedimientos regulados y concentrados simplificados	
					La información interna y externa es adecuada.	

			Proveedores	Tipo de proveedores	La participación de los proveedores son personas naturales	
					Los proveedores son instituciones o empresas individuales	
					Los proveedores son consorcios participantes.	
				Participación de los Proveedores	Los proveedores participan con facilidad en los procesos de contratación.	
					Los proveedores gozan de las mismas oportunidades en el proceso de selección y contratación.	
					La oficina encargada publica la información clara y coherente para que participen las entidades concursantes.	
					Los proveedores están sujetos a la calificación de la competencia respectiva por la comisión calificadora.	
				Responsabilidad de los proveedores	Los proveedores son conscientes de apoyar a las metas de la institución	
					Las contrataciones están sujetas al enfoque por resultados maximizando los recursos públicos invertidos.	
					Los proveedores aceptan estar sujetos a la supervisión interna y externa que determine el cumplimiento de sus obligaciones.	
					Los proveedores aceptan sus limitaciones y se sujetan a las sanciones determinadas por ley.	
				Población penal	Cumplimiento de la rehabilitación del interno	
			Los requerimientos atienden la rehabilitación social de los internos.			
			Los requerimientos atienden la rehabilitación laboral de los internos.			
			Los requerimientos atienden la rehabilitación familiar de los internos.			
			Atención a la infraestructura del instituto		Los centros de formación de rehabilitación de los internos se encuentran adecuadamente atendidos.	
					Los equipos y materiales laborales se encuentran adecuadamente atendidos.	
					Los materiales de uso personal están adecuadamente distribuidos en los internos.	
			Inclusión social del interno rehabilitado a la		Convenios laborales con instituciones privadas para acceder a un puesto del rehabilitado.	
					Convenios laborales con instituciones estatales para acceder a	

				sociedad.	un puesto de trabajo del rehabilitado.	
					El INPE tiene un programa de seguimiento laboral a los ex internos.	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

3.2. Tipo de investigación

El presente estudio corresponde al tipo de investigación aplicada que, según Lozada (2014) este tipo de investigación está orientado a la búsqueda de solución de problemas identificados de algún sector de la sociedad llámese productivo, cultural, social, educativo entre otros. Su naturaleza está basada en determinar hallazgos tecnológicos que incluye procedimientos definidos para solucionar los problemas identificados, por ello es necesario su experimentación que enlaza la teoría con la práctica para obtener el producto del nuevo conocimiento.

3.3. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel pre experimental.

3.4. Diseño de la investigación

El investigador Bessé (1999) conceptualiza el diseño de investigación corresponde al cuasi – experimental, ya que la evaluación se realiza antes y después de la aplicación del Plan de Mejora de los Procesos administrativos del INPE en los requerimientos de los establecimientos penales en el marco de la ley de contrataciones.

El diseño de investigación es el siguiente esquema.

G.E O1 x O2

Dónde:

G.E: Grupo experimental

O1 y O2 prueba pre test y post test del grupo experimental

X : Plan de mejora de los procesos administrativos

-----: Prueba estadística inferencial.

Al respecto, Sánchez (1996) Diseño de investigación: Puede ser definido como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. El objetivo de cualquier diseño es imponer restricciones controladas a las observaciones de los fenómenos. El concepto de diseño a sido estudiado y se adecua más para el caso de estudios experimentales, sin embargo, también podemos organizarlos en las investigaciones descriptivas, aunque con sus limitaciones respectivas.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Arias (2006) define la población como el conjunto finito o infinito de elementos con características semejantes, para los cuales serán prolongables las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio “. Es decir se utilizará un grupo de personas con características iguales que serán objeto de estudio.

Constituye el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los integrantes que en forma individual podrían ser refugiados en la investigación.

En la investigación la población estuvo constituida por 80 trabajadores de la oficina de administración del Instituto Nacional Penitenciario región Junín.

3.5.2. Muestra

La muestra consiste en un grupo de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características particulares totalmente, aunque no siempre, con el propósito de inferir tales características a toda la población. En este caso hablamos de muestreo probabilístico y aleatorio Ramírez (1999). En la presente sondeo la muestra es como sigue:

AREAS DE TRABAJO	N° de personal
Área de administración	15
Área de contabilidad	15
TOTAL	30

3.5.3 Muestreo:

Es no probabilístico y a criterio, en vista que el investigador del presente estudio labora en la Oficina de Planificación del Instituto Nacional Penitenciario.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Esta parte de la metodología, se conceptualiza como la serie de acciones, medios y recursos que se utilizan recopilar, mantener, descomponer sus partes y comunicar la información obtenida de la unidad de análisis investigada..

Por lo que las técnicas son procedimientos de recolección de información, de los que se vale el pensador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento. Víctor Hugo (1978).

En esta investigación se hizo uso de la técnica de encuesta, que permitió compilar información respecto a la investigación para determinar la influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de la institución penal.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Según Martínez (1992), los instrumentos de recolección de datos, “son herramientas que permiten llevar a cabo la técnica de investigación.” En el presente estudio, se hizo uso de la herramienta de cuestionario, definido como un acumulado de interrogantes previamente diseñadas para ser contestadas por la misma persona o por el aplicador, pero a partir de las respuestas otorgadas por la persona que responde

Según lo mencionado, en el presente estudio, se elaboró unas preguntas para identificar los factores más predominantes a fin de establecer la influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos del INPE.

Domínguez (2011) define al cuestionario como instrumento de investigación o herramienta de recojo de información del investigador, luego estos datos al ser procesados permiten obtener un resultado en relación al problema en estudio. Estas herramientas están compuestas por escalas de medición. Todos los pasos previos realizados hasta este punto, se resumen en la elaboración de un instrumento apropiado para la investigación.

Para el presente estudio se construyó un cuestionario conformado por 19 ítems para la variable independiente y 27 ítems para la variable dependiente materia del estudio.

- a) Validez.- los cuestionarios correspondientes a las dos variables fueron validados por expertos, según los parámetros de juicio de expertos. Al respecto Hernández (2006) lo conceptualiza como un proceso que está vinculado a la condición de los resultados y no del instrumento en sí. Los cuestionario, son válidos en función a los propósitos que persigue en un grupo de eventos o personas determinadas.

En esta validación participan profesionales de mucha experiencia en el campo investigativo campo de servicio y un conocedor del área inherente al problema estudiado. Por lo tanto, para lograr la validez de la aplicación de los instrumentos en la presente tesis, se consultó la opinión de un profesional en el área de Metodología, con mucha experiencia en la producción de cuestionarios.

- b) Confiabilidad.- Es otra forma de evaluación de los cuestionarios, que consiste percibir la consistencia interna que presentan estos instrumentos. Hernández (2006) menciona, al respecto que existen diferentes procedimientos para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad.

Para la presente investigación la confiabilidad de los instrumentos de medición se determinó utilizando la metodología estadística de Alfa de Cronbach, que según Horna (2008) se usa para calcular que tan homogénea y sólida es la prueba. Sus valores fluctúan entre 0 y 1. Se considera que existe una buena consistencia interna cuando el valor de alfa es superior a 0.7.

c) Resultado de la prueba de Alfa de Cronbach

Cuestionario de Procesos administrativos

**Resultados del estadístico de fiabilidad
de los ítems**

Coefficiente de Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,937	38

La identificación de la consistencia interna de las preguntas subyacentes al cuestionario que corresponde a la variable de los procesos administrativos fue de treinta y ocho ítems, se administró la prueba de Alfa de Cronbach, a 15 trabajadores de la sede central del Instituto Nacional Penitenciario.

El coeficiente obtenido fue de 0,937. La investigadora Mallery (2003) menciona “que este valor se localiza en la escala de muy bueno”; resultado que señala la consistencia adecuada, interna de cada pregunta y su relación con cada una de ellas.

Cuestionario requerimientos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,934	36

Para obtener la consistencia interna del cuestionario que corresponde a la variable requerimiento que consistió en la redacción de 36 ítems, se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach, esto se hizo a un grupo piloto de 15 trabajadores de la sede central

del Instituto Nacional Penitenciario.

El coeficiente obtenido fue de 0,934 que según Marllery (2003) este resultado responde a la escala de muy bueno; resultado que señala la consistencia adecuada consistencia interna de cada pregunta y su relación con cada una de ellas.

3.7 Procedimientos de recolección de datos

- Tabulación de los datos
- Tratamiento estadístico
- Medida de tendencia central, desviación y prueba de hipótesis.
- Validación de los instrumentos de investigación

La evaluación de los instrumentos de investigación, en forma externa se hizo con la intervención de expertos con grado de doctor y magister de la Universidad Peruana Los Andes.

- La evaluación de la consistencia interna se hizo con la medición de la confiabilidad de los instrumentos de las dos variables mediante el estadístico de Coeficiente de Cron Bach cuya fórmula es:

▪

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

▪

- Donde los resultados fueron los siguientes coeficientes en ambos cuestionarios.
- Procesamiento de la información apoyado en el programa SPSS versión 22
- Este tratamiento estadístico será realizado a través del uso del programa SPSS versión 22.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Según Sabino (2003) las técnicas de procesamiento de datos, está asociada al análisis de datos es una tarea planificada, la improvisación no es parte de esta tarea, pero para realizar el análisis de los diferentes resultados es necesario tener en cuenta la construcción teórica, luego los datos estadísticos, para proceder al procesamiento de datos..

Por su parte, Balestrini (2003), menciona la importancia de la información estadística ya que esta es una herramienta fundamental que permite cuantificar y medir el nivel que se logró con las variables que son componentes de la realidad en un espacio y tiempo determinado

respecto a un problema o fenómeno identificado con el propósito de inferir conclusiones y generar y comprobar un nuevo conocimiento a partir de las inferencias y conclusiones.

En el presente estudio, se aplicaron ciertos métodos estadísticos descriptivos e inferenciales.

Esto permitió concretizar y establecer comparaciones entre las observaciones que se han evidenciado con relación a las variables trabajadas; y al mismo tiempo describir la asociación que pueda estar entre alguna de ellas desde las figuras de la interrogante planteada en este estudio.

Palella y Martins (2004), “señalan que el análisis estadístico permite hacer supuestos e comentarios sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar.” La metodología de análisis fue el siguiente:

- Se identificó el instrumento de cálculo de acuerdo al texto de la investigación.
- Se elaboró el instrumento de medición.
- Se aplicó los cuestionarios a los trabajadores administrativos del INPE.
- Luego se procesó los datos obtenidos haciendo uso de la hoja de cálculo de Excel y el programa estadístico de SPSS versión 21.
- Se analizó y generó tablas y gráficos de barras.
- Se identificaron los coeficientes de la correlación general y específica de cada dimensión de las dos variables.
- Se aplicó la fórmula estadística no paramétrica de la Chi cuadrada

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

- Luego se contrastó la hipótesis general y específicas
- Se tomaron decisiones estadísticas con cada uno de los resultados.

Fundamentación de utilización de la Chi cuadrada en el trabajo de Investigación:

Esta prueba puede usarse incluso con datos medibles en una escala nominal. La hipótesis nula de la prueba Chi-cuadrado postula una distribución de probabilidad totalmente especificada como el modelo matemático de la población que ha generado la muestra.

Para realizar este contraste se disponen los datos en una tabla de frecuencias. Para cada valor o intervalo de valores se indica la frecuencia absoluta observada o empírica (O_i). A continuación, y suponiendo que la hipótesis nula es cierta, se calculan para cada valor o intervalo de valores la frecuencia absoluta que cabría esperar o frecuencia esperada.

$$(E_i = n \cdot p_i)$$

Dónde:

N corresponde al tamaño de la muestra

P_i es igual a la probabilidad del i -ésimo valor o intervalo de valores según la hipótesis nula.

La prueba estadística no probabilística se fundamenta en las diferencias entre la O_i y E_i , lo que le permite definirse como un estadístico cuya distribución se denomina Chi-cuadrado con $k-1$ grados de libertad si n es suficientemente grande, es decir, si todas las frecuencias esperadas son mayores que 5. En la práctica se tolera un máximo del 20% de frecuencias inferiores a 5.

Si se determina una coincidencia perfecta entre las frecuencias que se observan y las frecuencias esperadas el estadístico asumirá un valor igual a 0; por el contrario, si existe una gran discrepancia entre estas frecuencias el estadístico tomará un valor grande y en consecuencia, se rechazará la hipótesis nula. Así pues, la región crítica estará situada en el extremo superior de la distribución Chi-cuadrado con $k-1$ grados de libertad.

3.9 Plan de intervención de la mejora de los procesos administrativos y los requerimientos

La operacionalización de la variable Mejora de los procesos administrativos en el Instituto Nacional Penitenciario de la región centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

VARIABLES SUBVARIABLES INDICADOR

INDEPENDIENTE: Mejora de los procesos administrativos Planificación estratégica Metas y objetivos Estrategias Planes

Organización Estructura Administración de la gestión del talento humano Responsabilidad gerencial y toma de decisiones

Dirección Liderazgo Motivación Comunicación Comportamiento individual y grupal

Control Normas Medidas Comparaciones Acción

Operacionalización de la variable Requerimientos de los establecimientos penales de la región

Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

VARIABLES SUBVARIABLES INDICADOR

Requerimientos de los establecimientos penales direcciones penales, Conoce las normas legales de requerimiento, formulación del plan de contrataciones, adaptación a las nuevas técnicas de contratación en el marco de las actuales tecnologías.

Proveedores: Tipo de proveedores Participación de los Proveedores Responsabilidad de los proveedores

Población penal cumplimiento de la rehabilitación del interno, Atención a la infraestructura del instituto Inclusión social del interno rehabilitado a la sociedad.

Plan de mejora de los procesos administrativo:

1. Plan de mejora de procesos administrativos en la oficina regional centro Huancayo INPE, que de acuerdo a la modificación de la ley de contrataciones las áreas de logística y abastecimiento deben realizar los pasos simplificados para poder amenorar tiempo en la ejecución de los servicios solicitados por las áreas usuaria.

2. Los proveedores deben tener conocimiento de la nueva modificatoria de la ley de contrataciones, y tener toda la documentación solicitada para poder contratar con el Estado, y el área responsable de contrataciones solicitar dicha documentación para llegar un buen control y direccione de los servicios a realizar y no poder llegar a caer en error o delito.

3. Con acuerdo a la modificatoria de la nueva ley las áreas usuaria deben programar sus requerimientos durante el primer semestre del año, donde se adjunta especificaciones técnicas, y términos de referencia o descripción de los proyectos, para que el área encargada de contratar realice el plan de contrataciones para poder programar y priorizar proyectos, y no dejar desabastecido los establecimientos penales.

4. El área usuaria debe conocer que las:

a. Especificaciones Técnicas se realiza para los bienes.

b. Términos de referencia para servicios.

c. Expediente técnico para obras, donde también debe consignar los requisitos de ley.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de la investigación

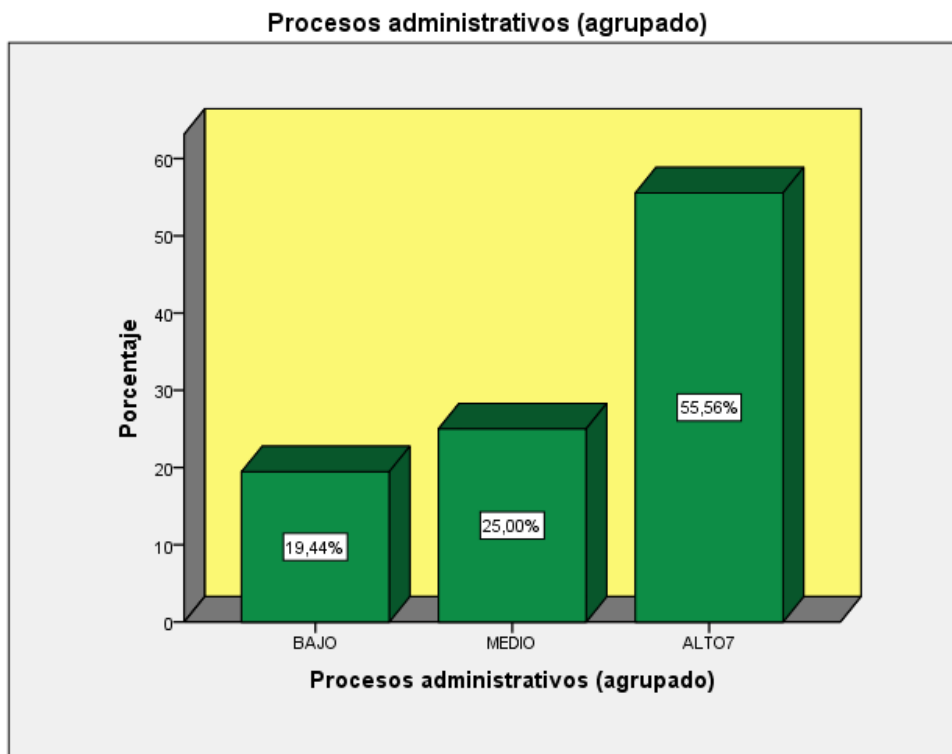
4.2.1. Resultados de la variable independiente

Tabla 1: Mejora de los procesos administrativos del Instituto Nacional Penitenciario

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO <= 73	7	19,4	19,4	19,4
	MEDIO 74-85	9	25,0	25,0	44,4
	ALTO 86-97	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

En la tabla N°1 y gráfico N°1, se observa que de los 36 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 20 de ellos que representa el 55.6% se encuentran en un nivel alto respecto al conocimiento de los procesos administrativos, mientras que 9 de los servidores que representan el 25 % se encuentran en un nivel medio y solo 7 trabajadores que representa el 19.4% se encuentran en un nivel bajo.

Esta situación se debe a que el trabajo realizado en el proceso de investigación, ha mejorado los conocimientos y conceptos respecto a los procesos administrativos.



4.2.2. Resultados de la variable dependiente

Tabla 2: Requerimientos de los establecimientos penales de la Región Centro

Nivel		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO 76-80	4	11,1	11,1	11,1
	MEDIO 81-85	12	33,3	33,3	44,4
	ALTO 86-90	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del presente estudio

En la tabla N°2 y gráfico N° 2, se observa que de los 36 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 20 de ellos que representa el 55.6% se encuentran en un nivel alto respecto a los que requieren los establecimientos penales de la región, mientras que 12 de los servidores que representan el 33,3% se encuentran en un nivel medio y solo 4 trabajadores que representa el 11,1% se encuentran en un nivel bajo.

Estos cambios se deben a la repercusión que tuvo el trabajo de investigación, que sirvió para mejorar la atención a los requerimientos de los establecimientos penales.

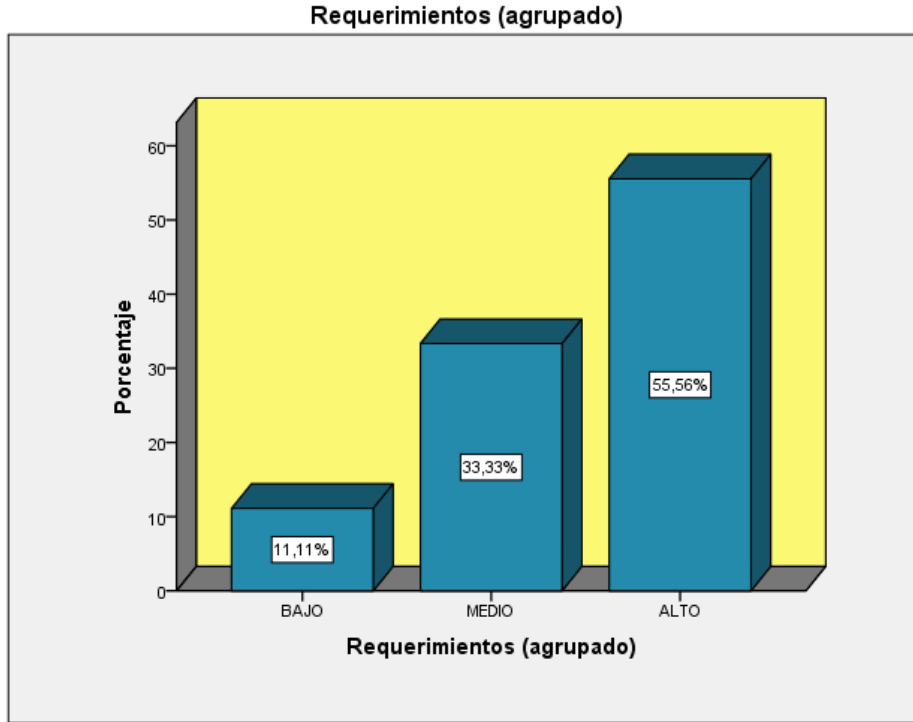


Tabla 3: Situación de la dimensión de las direcciones penales después de la atención de los requerimientos

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	32 - 35	12	33,3	33,3
	MEDIO	36 - 39	16	44,4	77,8
	ALTO	40 - 43	8	22,2	100,0
	Total		36	100,0	

Fuente: base de datos del presente estudio

En la tabla N° 3 y gráfico N°3, se pudo percibir que del total de trabajadores del INPE 16 de ellos que representa el 44,4 % se encuentran en un nivel medio respecto a la dimensión de las direcciones penales después de la atención de los requerimientos, mientras que 12 de los servidores que representan el 33,3% se encuentran en un nivel bajo y solo 8 trabajadores que representa el 22,2% se encuentran en un nivel alto.

La preponderancia de un nivel medio en esta dimensión, se debe principalmente a que existe otros factores internos y externos que repercuten en la atención de los requerimientos por parte de las direcciones penales.

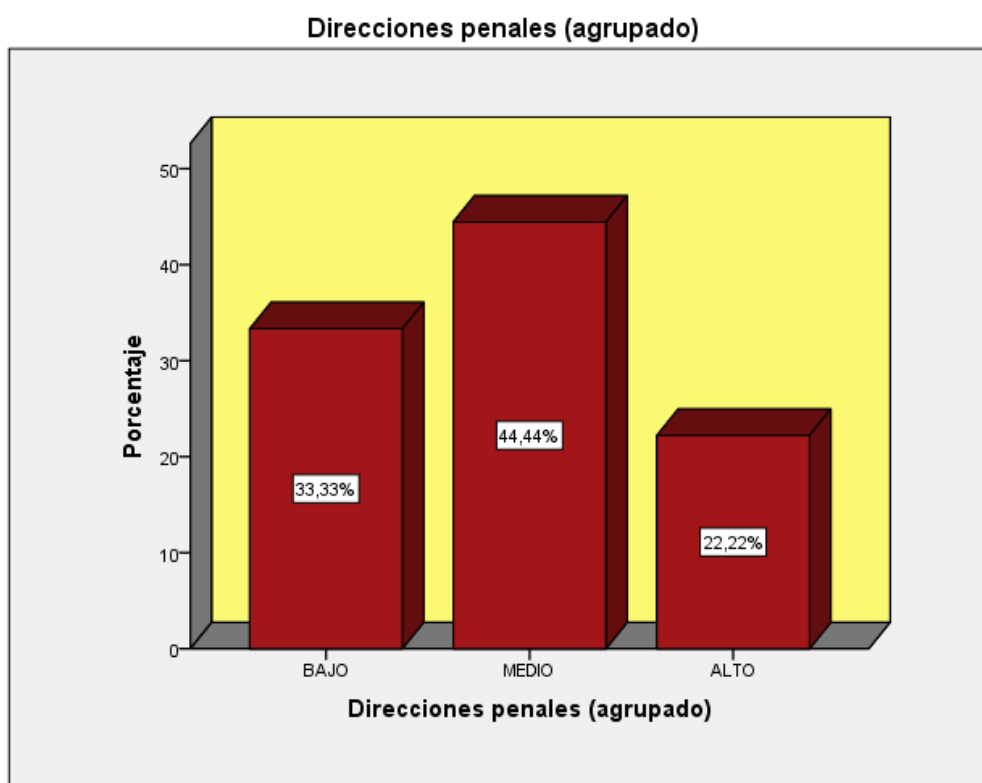


Tabla 4: Situación de la dimensión proveedores después de la atención de los requerimientos

Nivel		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	22 - 25	15	41,7	41,7
	MEDIO	26 -29	15	41,7	83,3
	ALTO	30 - 33	6	16,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del presente estudio

En la tabla N°4 y gráfico N° 4, se observa que de los 36 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, respecto a la dimensión proveedores, 15 de ellos que representa el 41,7 % se encuentran en un nivel bajo y medio respectivamente en la dimensión de proveedores, mientras que solo 6 de los trabajadores que representan el 16,7% se encuentran en un nivel alto. Esta situación se debe a que la participación de los proveedores dependen de otros factores externos que imponen las direcciones penales.

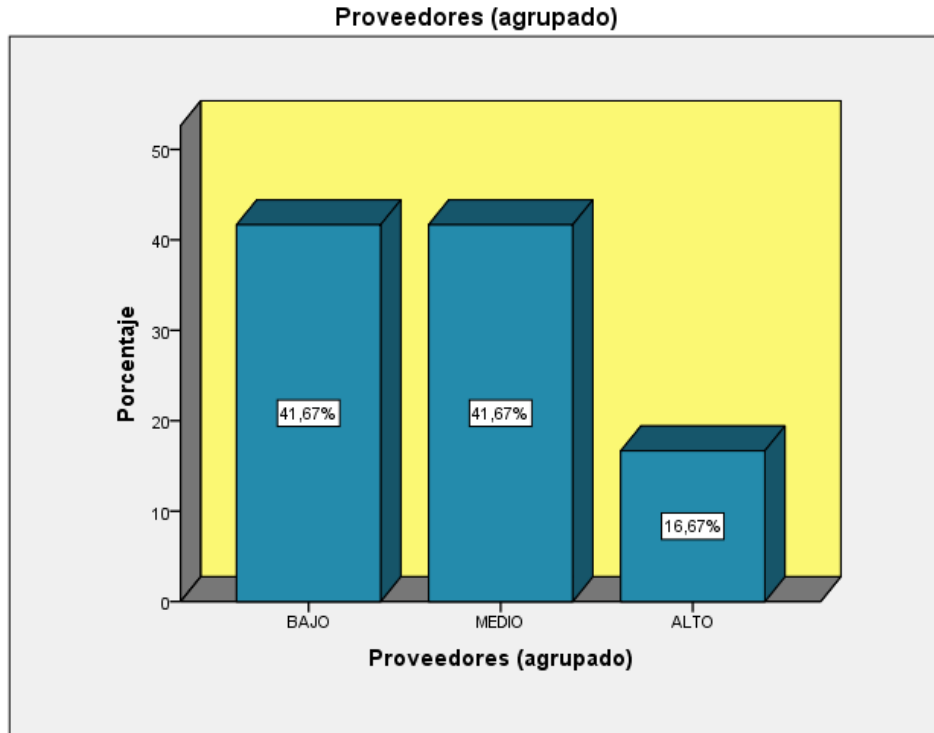
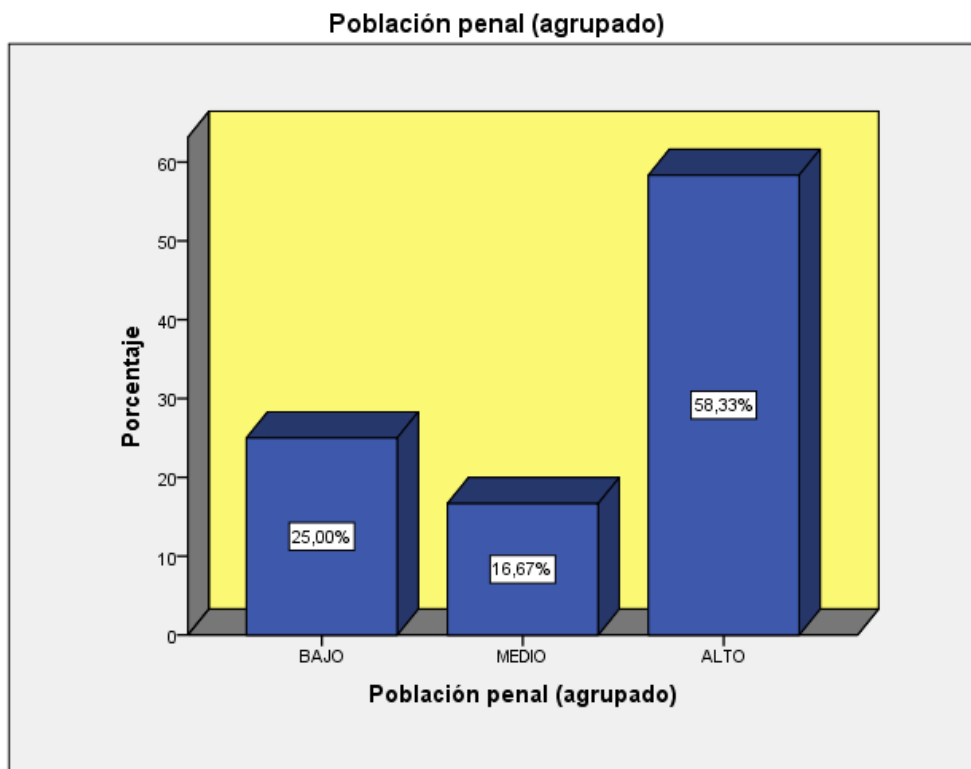


Tabla 5: Situación de la dimensión población penal después de la aplicación de los requerimientos

Nivel		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO 20-22	9	25,0	25,0	25,0
	MEDIO 23-25	6	16,7	16,7	41,7
	ALTO 26-28	21	58,3	58,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: base de datos del presente estudio

En la tabla N°5 y gráfico N° 5, se observa que de los 36 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, respecto a la dimensión penal 21 de ellos que representa el 58,3 % se encuentran en un nivel alto, mientras que solo 9 de los trabajadores que representan el 25,0% se encuentran en un nivel bajo y solo 6 de los trabajadores que representa el 16,7% se ubican en el nivel bajo. Esta situación se debe a que el objetivo principal del penal es atender a los internos del penal.



4.2.3. Prueba de hipótesis general

4.2.1 Contratación de la hipótesis general: Influencia de los procesos administrativos del Instituto Nacional Penitenciario en los requerimientos penales de la Región Centro.

1. Formulación de la hipótesis estadística

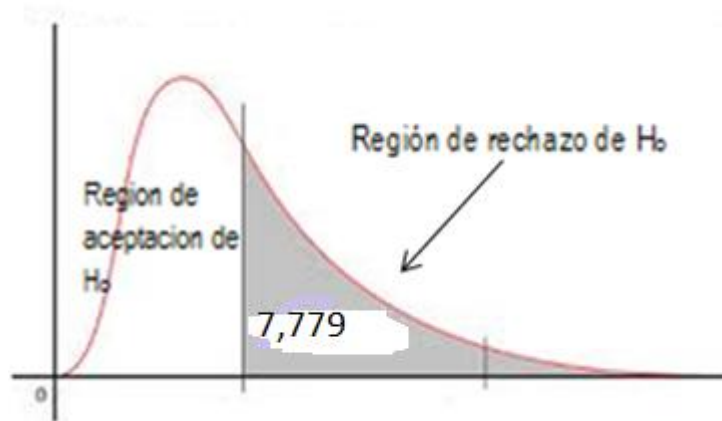
Hipótesis nula

Ho: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE no influye significativamente en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016

Hipótesis alterna

H1: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE no influye significativamente en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

2. Tipo de prueba: Unilateral de cola a la derecha



3. Nivel de confianza: 0.90

4. Nivel de significación: 0,10

5. Técnica estadística no paramétrica: (Chi cuadrada)

6. Esquema de la Prueba

$$gl = (C - 1) (F - 1) = (3 - 1) (3 - 1) = 4$$

$$gl = 4$$

$$X^2 = 7,779$$

7. Calculo estadístico de la Prueba Mediante la Formula:

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Fe

Tabla 6: Tabla de contingencia entre los procesos administrativos y los requerimientos de los establecimientos penales

		Requerimientos (agrupado)			Total
		76-80	81-85	86-90	
Procesos administrativos (agrupado)	<= 73	3	1	0	4
	74-85	2	3	7	12
	86-97	2	5	13	20
Total		7	9	20	36

Fuente: base de datos del presente estudio

Tabla 7: Prueba de Chi cuadrada entre las variables procesos administrativos y requerimientos de los establecimientos penales

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,874 ^a	4	,043
Razón de verosimilitud	9,588	4	,048
Asociación lineal por lineal	6,281	1	,012
N de casos válidos	36		

8. Toma de decisiones

Como la Chi cuadrada calculada ha resultado $9,874 > 7,779$ a la chi cuadrada esperada, comparado a una nivel de significancia del 5%. El coeficiente hallado de la Chi calculada cae en la región de aceptación y habiendo determinado un p valor de 4,3% menor al 5% de error planificado antes de la investigación; se acepta la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE no influye significativamente en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica N°1: Influencia La adecuada mejora de los procesos administrativos del Instituto Nacional Penitenciario en los requerimientos de las Direcciones Penales en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

1. Formulación de la hipótesis estadística

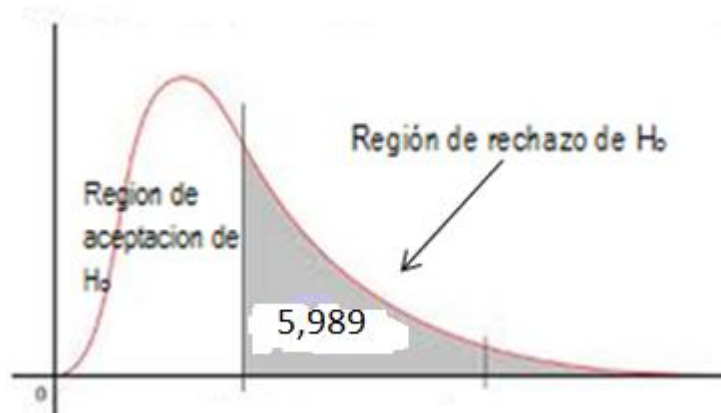
Hipótesis nula

Ho: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE no influye significativamente en los requerimientos de las direcciones penales en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

Hipótesis alterna

H1: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de las Direcciones Penales en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

2. Tipo de prueba: Unilateral de cola a la derecha



3. Nivel de confianza: 0.80

4. Nivel de significación: 0,20

5. Técnica estadística no paramétrica: (Chi cuadrada)

6. Esquema de la Prueba

$$gl = (C - 1) (F - 1) = (3-1) (3 - 1) = 4$$

$$gl = 4$$

$$X^2 = 5,989$$

7. Calculo estadístico de la Prueba Mediante la Formula:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Tabla 8: Cuadro de contingencia entre los procesos administrativos y los requerimientos de las direcciones penales

Recuento		Procesos administrativos (agrupado)			Total
		<= 73	74-85	86-97	
Direcciones penales (agrupado)	32 - 35	4	5	3	12
	36 - 39	2	2	12	16
	40 - 43	1	2	5	8
Total		7	9	20	36

Fuente: base de datos del presente estudio

Tabla 9: Prueba de Chi Cuadrada entre los procesos administrativos y los requerimientos de la direcciones penales

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,294 ^a	4	,121
Razón de verosimilitud	7,586	4	,108
Asociación lineal por lineal	3,332	1	,068
N de casos válidos	36		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,56.

8. Toma de decisiones

Como la Chi cuadrada calculada resultó $7,294 > 5,989$ a la esperada, a una nivel de significancia de 5%; dicho coeficiente de la Chi calculada cae en la región de aceptación y habiendo determinado un p valor de 4,3% menor al 5% de error planificado antes de la investigación; se acepta la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de las Direcciones Penales en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica N°2: Influencia La adecuada mejora de los procesos administrativos del Instituto Nacional Penitenciario en los requerimientos de los proveedores en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

9. Formulación de la hipótesis estadística

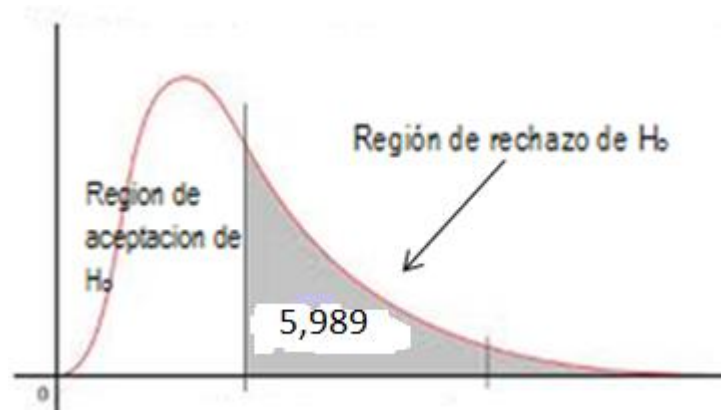
Hipótesis nula

Ho: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE no influye significativamente en los requerimientos de los proveedores en el marco de la ley de contrataciones

Hipótesis alterna

H1: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los Proveedores en el marco de la ley de contrataciones

10. Tipo de prueba: Unilateral de cola a la derecha



11. Nivel de confianza: 0.80

12. Nivel de significación: 0,20

13. Técnica estadística no paramétrica: (Chi cuadrada)

14. Esquema de la Prueba

$$gl = (C - 1) (F - 1) = (3-1) (3 - 1) = 4$$

$$gl = 4$$

$$X^2 = 5,989$$

15. Calculo estadístico de la Prueba Mediante la Formula:

$$X^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{Fe}$$

Fe

Tabla 10: Cuadro de contingencia entre los procesos administrativos y los requerimientos de los proveedores

Recuento		Procesos administrativos (agrupado)			Total
		<= 73	74-85	86-97	
Proveedores (agrupado)	22 - 25	6	3	6	15
	26 -29	1	4	10	15
	30 - 33	0	2	4	6
Total		7	9	20	36

Fuente: base de datos del presente estudio

Tabla 11: Prueba de hipótesis entre los procesos administrativos y los requerimientos de los proveedores

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,139 ^a	4	,129
Razón de verosimilitud	8,006	4	,091
Asociación lineal por lineal	4,399	1	,036
N de casos válidos	36		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,17.

Como la Chi cuadrada calculada resultó $7,139 > 5,989$ a la esperada, a una nivel de significancia de 5%; dicho coeficiente de la Chi calculada cae en la región de aceptación y habiendo determinado un p valor de 4,3% menor al 5% de error planificado antes de la investigación; se acepta la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los Proveedores en el marco de la ley de contrataciones.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica N° 3: Influencia La adecuada mejora de los procesos administrativos del Instituto Nacional Penitenciario en los requerimientos de la población penal en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

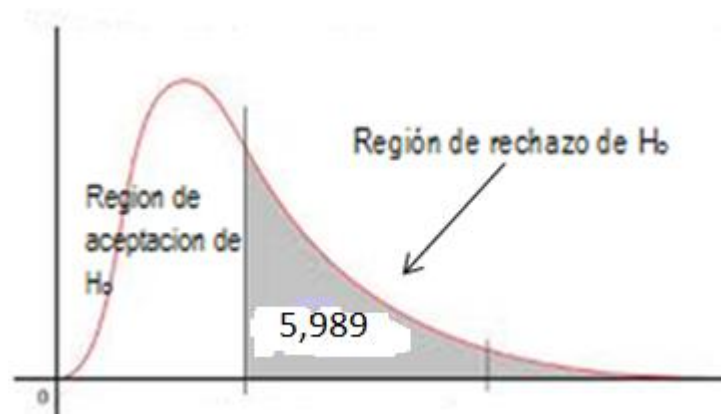
Hipótesis nula

Ho: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones.

Hipótesis alterna

H1: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones.

16. Tipo de prueba: Unilateral de cola a la derecha



17. Nivel de confianza: 0.80

18. Nivel de significación: 0,20

19. Técnica estadística no paramétrica: (Chi cuadrada)

20. Esquema de la Prueba

$$gl = (C - 1) (F - 1) = (3-1) (3 - 1) = 4$$

$$gl = 4$$

$$X^2 = 5,989$$

21. Calculo estadístico de la Prueba Mediante la Formula:

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Fe

Tabla 12: Cuadro de contingencia entre los procesos administrativos y la población penal

Recuento		Procesos administrativos (agrupado)			Total
		<= 73	74-85	86-97	
Población penal (agrupado)	20-22	4	1	4	9
	23-25	1	3	2	6
	26-28	2	5	14	21
Total		7	9	20	36

Fuente: base de datos del presente estudio

Tabla 13: Prueba de Chi cuadrada entre los procesos administrativos y la población penal

	Valor	gl	Sig. asintótica (2
			caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,386 ^a	4	,117
Razón de verosimilitud	6,776	4	,148
Asociación lineal por lineal	3,547	1	,060
N de casos válidos	36		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,17.

Como la Chi cuadrada calculada resultó $7,386 > 5,989$ a la esperada, a una nivel de significancia de 5%; dicho coeficiente de la Chi calculada cae en la región de aceptación y habiendo determinado un p valor de 4,3% menor al 5% de error planificado antes de la investigación; se acepta la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: : La mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones.

4.2 Análisis y discusión de resultados de la investigación

Las acciones estatales para el fortalecimiento descentralizados de la Región Junín está asociado a los objetivos estratégicos del Plan Bicentenario que incluye una visión compartida, las prácticas de gestión administrativa en el marco de políticas nacionales e internacionales; sin embargo las habilidades gerenciales de los gobiernos de turno y el concepto de desarrollo organizacional no se ha tenido en cuenta en estos cambios.

En este sentido, para iniciar el presente estudio se planteó la siguiente interrogante de investigación general: ¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos, en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016? y para orientar la investigación se formuló el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016

En lo concerniente a la situación de la variable independiente Mejora de los procesos administrativos del Instituto Nacional Penitenciario en la En la tabla N°1 y gráfico N°1, se observa que de los 36 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 20 de ellos que representa el 55.6% se encuentran en un nivel alto respecto al conocimiento de los procesos administrativos, mientras que 9 de los servidores que representan el 25 % se encuentran en un nivel medio y solo 7 trabajadores que representa el 19.4% se encuentran en un nivel bajo. Esta situación se debe a que el trabajo realizado en el proceso de investigación, ha mejorado los conocimientos y conceptos respecto a los procesos administrativos.

Y respecto a la variable dependiente requerimiento de los establecimientos penales En la tabla N°2 y gráfico N° 2, se observa que de los 36 trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario 20 de ellos que representa el 55.6% se encuentran en un nivel alto respecto a los que requieren los establecimientos penales de la región, mientras que 12 de los servidores que representan el 33,3% se encuentran en un nivel medio y solo 4 trabajadores que representa el 11,1% se encuentran en un nivel bajo.

Estos cambios se deben a la repercusión que tuvo el trabajo de investigación, que sirvió para mejorar la atención a los requerimientos de los establecimientos penales.

Y verificando el nivel de influencia de la variable independiente respecto a la dependiente en la tabla N° 7 que corresponde a la tabla de prueba de hipótesis entre los procesos administrativos y los requerimientos de los establecimientos penales, mediante la aplicación de la prueba estadística no paramétrica se obtuvo un resultado de la Chi hallada de $9,874 >$ a la chi esperada de $7,779$.

Estos resultados coincide con la investigación realizada por (Suarez Barraza, 2007) en la investigación titulada *la sostenibilidad de la mejora continua de procesos en la administración pública*, donde el autor, a partir del análisis del contexto cambiante que generan presiones externas e internas por modernizar y mejorar la gestión de los Municipales españoles, existe la carencia por no sólo aplicar modelos de Mejora Continua de Procesos en este nivel de Administraciones locales, sino que además, hay que sostenerlos durante el tiempo necesario para que se pueda observar un impacto en la gestión de los mismos, que repercute en los resultados de la institución y en todos los actores interesados”. Sin embargo, el reto de sostener las mejoras parece ser un tema nada sencillo y difícil de conseguir en las organizaciones tanto públicas como privadas. Y están referidas a los siguientes enfoques conceptuales: La necesidad de comprender cómo se genera la sostenibilidad de la Mejora Continua de Procesos en las Administraciones locales españolas.

El estudio finaliza mencionado que desde hace diez años atrás, un buen sector de empresas industriales y de servicio a nivel del mundo tuvieron un crecimiento exponencial equilibrado de competencia directa y global.

Estos cambios han venido acompañado con el acelerado desarrollo tecnológico, diversidad de la producción, la destrucción de las fronteras de los negocios de los países del mundo. Estos cambios de los productos industriales y de servicios, también ha sido acompañada como respuesta a los constantes cambios de las necesidades y acciones de los consumidores.

Este abigarrado ambiente comercial de las empresas en el siglo XXI, ha generado y obligado a las empresas adaptarse a estos cambios y los que no lo hicieron simplemente sucumbieron.

En estos tiempos para continuar compitiendo, se hace necesario una continua implementación de las mejores prácticas, principios, estrategias y tecnologías de gestión. Y

eso se traduce en Mejora Continua de Procesos (MCP) que debe contener según el autor una estrategia integral global enfocada a una innovación continua incremental de los procesos de trabajo que les puede llevar a mantener y ganar competitividad de su mercado actual.

Objetivos específicos N°1: Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de las Direcciones Penales dentro de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016 se obtuvo una correlación positiva baja entre las dimensiones de desempeño y la identificación del problema en el desarrollo organizacional, en esta relación se obtuvo un coeficiente de correlación de tau b de Kendall de 0.245 con un (p valor) de 10% mayor al 5% del margen de error esperado antes de la investigación.

Estos resultados coinciden con lo realizado por Burgos (2011) en la investigación denominada “Análisis del Cumplimiento de las Contrataciones públicas en la Universidad de Oriente Núcleo Monagas”, tesis para optar el Título de Licenciatura en Administración. Menciona que la fuerte demanda de bienes y servicios y obras por parte de la administración pública repercute de forma considerable sobre la estructura económica, de allí la necesidad de los organismos públicos o del sector privado para cumplir con alguna de las obligaciones el cual debe estar regulado por el cuerpo normativo”. Asimismo plantea que; “la Ley de Contrataciones Públicas no solo que regula los procedimientos para la selección de contratistas sino que extiende sus objetivos hacia el fortalecimiento de la soberanía y desarrollo de la capacidad reproductiva y la transparencia de actuación en materia de contrataciones públicas e igualmente viene a llenar el vacío que existía en cuanto a la contratación para la adquisición de bienes”

Objetivo específico N°2: Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de los proveedores en el marco de la ley de contrataciones se obtuvo una correlación positiva baja entre las dimensiones de comunicación y consulta a un especialista donde se obtuvo un coeficiente de correlación de tau b Kendall de 0.252 con un (p valor) de 8% mayor al 5% del margen de error esperado antes de la investigación.

El estudio coincide con los aportes de Castolin (2011) en la investigación denominada El informe de auditoría en la identificación de responsabilidades administrativas, civiles y penales como instrumento de control en la gestión pública, El

presente estudio tuvo como propósito demostrar que en el Perú, a lo largo de su vida republicana, hubo presencia de corrupción por la ausencia de normas legales, unido a la limitada supervisión y control del gasto público y el uso de los bienes del Estado.

Estas acciones, legitimaron la malversación de fondos, que se tipificaron como normales y que hoy en día de acuerdo a las normas se denominan actos de corrupción.

Esta corrupción tipificada ha calado en casi todos los Ministerios e instituciones estatales nacionales y subnacionales; particularmente se ha encaramado en lugares claves como: el Poder Judicial, Ministerio del Interior, el Congreso de la República, los Gobiernos Municipales, los Sectores Sociales, el Sector Agricultura y las Empresas.

Este deterioro de la práctica de valores en las instituciones estatales, ha venido acompañada con las bajas competencias profesionales y técnicas de la burocracia peruana, manifestándose en el inadecuado manejo discrecional y arbitrario de recursos, abuso de autoridad, procesos de adquisiciones y contrataciones amañados, desaparición de faltas administrativas, alto tráfico de influencias, tráfico ilícito de drogas, medios de comunicación mediatizadas, apropiación de terrenos mineros a grandes empresas, sin tener en cuenta los requisitos básicos de impacto ambiental y social.

Estas acciones de corrupción tuvo su mejor auge en el periodo gubernamental entre los periodos de los años 90 al 2000, este régimen generó una serie acciones contrarias al desarrollo del país, como: transgredió el Estado de Derecho, con el autogolpe del 5 de abril de 1992, lo que tumbó a los partidos políticos tradicionales, el desplome de la democracia, y consecuentemente una crisis social y económica de gran envergadura desde el gobierno central.

El nuevo gobierno de transición, generó el programa de Iniciativa Nacional de Lucha Contra la Corrupción, estableciéndose en forma permanente por el presidente Toledo el Consejo Nacional Anticorrupción, el cual fue desactivado en octubre de 2007, reemplazándolo por la Oficina Nacional Anticorrupción que increíblemente no operó ni 10 meses. Con Decreto Supremo N° 016-2010-PCM, publicado el 28.ENE.2010 en el Diario Oficial El Peruano, se crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, que tiene carácter permanente, adscrito a la PCM.

Objetivo específico N°3: Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de la Población Penal en el marco de la ley de contrataciones.

Se logró una correlación positiva muy baja entre las dimensiones de liderazgo y el diagnóstico integrado de datos, en esta asociación se logró un coeficiente de tau b de kendall de 0.026 con un (p valor) de 78.10% mayor al 5% del margen de error esperado antes de la investigación.

Estos resultados se contrasta con lo encontrado por Pereda (2016) con la tesis titulada: “Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba”; donde el autor concluye que las habilidades personales y directivas son ventajas competitivas para el desenvolvimiento actual de las instituciones y un gran potencial para el futuro que se torna cambiante y en permanente transformación. Siendo vital en estas circunstancias que las instituciones públicas tengan profesionales con habilidades directivas para que pueda desplegar un trabajo estratégico orientado a lograr los objetivos de la organización, empleando todos sus conocimientos y sus aptitudes innatos de líderes que le facilite dar un mejor servicio al ciudadano.

También señala que, La administración pública no puede pretender prestar servicios públicos eficientes y de calidad, si sus colaboradores no estas identificados y dispuestos a brindar su apoyo y que además deben haber desarrollado sus habilidades personales y que son indispensables para el buen desempeño.

Profundizando su investigación ha realizado un análisis clúster que barca 22 habilidades directivas, lo cual partiendo de las valoraciones dadas por el personal directivo le permitió identificar característica específicas de los directivos de acuerdo a los siguientes clúster o conglomerados: Conglomerado “Alto desarrollo de habilidades directivas”, Conglomerado “Medio desarrollo de habilidades directivas” y Conglomerado “Bajo desarrollo de habilidades directivas” y con un análisis factorial sobre habilidades directivas ha determinado que existen directivos con las siguientes características: habilidades instrumentales, habilidades personales y habilidades transversales

4.3. Conclusiones

Al finalizar la investigación y relacionando con los objetivos de investigación, se concluyó en lo siguiente:

1. Se determinó la influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los establecimientos penales, esta influencia se confirmó a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada calculada cuyo valor fue de $9,874 > 7,779$ aceptando la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.
2. Se determinó la influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de las direcciones penales, dicha influencia se confirmó a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada calculada cuyo valor fue de $7,294 > 5,989$ aceptando la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de las direcciones penales en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.
3. Se determinó la influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los proveedores, dicha influencia se confirmó a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada calculada cuyo valor fue de $7,139 > 5,989$ aceptando la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los Proveedores en el marco de la ley de contrataciones
4. Se determinó la influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones, dicha influencia se confirmó a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada calculada cuyo valor fue de $7,386 > 5,989$ aceptando la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones.

4.4. Recomendaciones

1. El Instituto Nacional Penitenciario debe generar el fortalecimiento de capacidades del personal y el flujo de atención a los usuarios, para mejorar los procesos administrativos y atender adecuadamente los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.
2. A nivel de la alta dirección del Instituto Nacional Penitenciario se debe mejorar los procesos administrativos para hacer más eficiente la atención de los usuarios en el

marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.

3. Se determinó la influencia de la mejora de los Procesos Administrativos en los requerimientos de los proveedores, dicha influencia se confirmó a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada calculada cuyo valor fue de $7,139 > 5,989$ aceptando la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los Proveedores en el marco de la ley de contrataciones
4. Se determinó la influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones, dicha influencia se confirmó a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada calculada cuyo valor fue de $7,386 > 5,989$ aceptando la hipótesis alterna (H1) en el sentido que: La mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones.

4.5. Bibliografía

- Administrativas, T. e. (2012). *“Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”* t. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Bandura. (1986). *Autoeficacia: como afrontamos los cambios de la sociedad actual*. España: Desclee de Brouver.
- Bardales. (2008). (2006) *Psicología social: pasado, presente y futuro*. . Colombia: Universidad del Valle: Instituto de Psicología.
- Bessé. (1999). Revista bibliográfica de Geografía y ciencias sociales. *Revista de investigacion*, 45.
- Camposeco. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio*. Madrid España: Universidad complutense de Madrid.
- Cartolín Pastor, C. (2011). *El informe de auditoría en la identificación de responsabilidades administrativas, civiles, y penales como instrumento de control en la gestión pública*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Castillo Palomino, M. (2003). *Modelo de sistema de gestión por procesos en entidades del estado*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Castolin Pastor, C. (2011). *El informe de auditoría en la identificación de responsabilidades administrativas, civiles y penales como instrumento de control en la gestión pública*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Córdova Cutipa, I. (2012). *Las cláusulas generales de contratación en el Perú y su relación con el estado de desprotección de los derechos del consumidor*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos. Facultad de Derecho.
- Córdova, R. (2011). *Proceso administrativo*. Mexio: Grall Hill.
- Guillen Vales, L. (2013). *Análisis del enriquecimiento sin causa en las contrataciones del Estado*. Lima: Universidad Católica .
- Hernández, R. (1991). *Investigación y metodología*. Lima - Peru: Mac Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística, G. e. (1997). Situacion de los adultos mayores en los presidiarios de mexico. *Cuaderno de estadísticas judiciales*, 25.
- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: definición, propiedad intelectual e industria*. Quito Ecuador: Centro de investigación en mecatrónica.
- Naciones Unidas. (2000). *Obetivos del Milenio*. Estados Unidos: Naciones Unidas.
- Ortegón Quiñonez, E. (2008). *Guía sobre diseño y gestión de la política pública*. Alcalá: Convenio Andrés Bello.

- Retamozo Linares, A. (2009). *El Desencuentro de los paradigmas jurídico-administrativos con los paradigmas político-económicos caso : la ley de contrataciones y adquisiciones del estado en la coyuntura, 1998-2008*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Saldarriaga Rios, J. (2007). La gestión del talento humano a nivel mundial: tendencias y perspectivas. *Buenas Tareas*, 28.
- Segundo. (2011). *“Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en la mejora de la calidad de los servicios y atención a los usuarios”*. Lima: Universidad Técnica del Norte, Facultad de Ciencia y Tecnología.
- Suarez Barraza, M. (2007). *La sostenibilidad de la mejora continua, procesos en la administración pública* . España: Universidad Ramon Llull.
- Tito Huamani, P. L. (2010). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Torres. (2014). *empleo de calidad en el mundo*. Estados Unidos.: Organización internacional de trabajo.
- Vallés. (2001). *Las Habilidades sociales*. España: EOS Instituto de orientación psicológica asociados.
- Weber, M. (2009). *Introducción a las organizaciones*.

4.6. Anexos

Matriz de consistencia
Cuestionario procesos administrativos
Cuestionario requerimientos
Constancia de aplicación
Fotografías de aplicación
Cuestionario de procesos administrativos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de los establecimientos penales de la región Centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente: Mejora de los procesos administrativos del INPE Dimensiones: ■ Gestión de personal ■ Instrumentos de gestión. ■ Instrumentos de organización.	Tipo: Aplicado Nivel: Experimental Diseño: Pre-experimental M: O1 x O2 Dónde: M:Muestra o grupo Experimental O1:Es el resultado de pre test O2:Es el resultado de post test X:Mejora de los procesos administrativos del INPE	TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionarios Técnicas de Procesamiento de Datos: Spss versión 22
¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos, en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016?	Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro del INPE en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016	La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los establecimientos penales de la región centro en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: ■ Requerimientos de los Establecimientos		
¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos del INPE en los	Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del	La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente			

requerimientos de las direcciones penales el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016?	INPE en los requerimientos de las direcciones penales el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.	en las direcciones penales en el marco de la nueva ley contrataciones del Estado – 2016.	penales de la Región Centro Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direcciones penales ▪ Proveedores ▪ Población penal 	Población: Todos los establecimientos penales de la Región Centro. Muestra: <ul style="list-style-type: none"> • 10 establecimientos penales • 50 requerimientos atendidos de los establecimientos penales. • 30 población penal 	
¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de los proveedores en el marco de la ley de contrataciones?	Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de los proveedores en el marco de la ley de contrataciones.	La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de los proveedores en el marco de la ley de contrataciones.			
¿Cómo influye la mejora de los procesos administrativos en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones?	Determinar el nivel de influencia de la mejora de los procesos administrativos del INPE en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones.	La adecuada mejora de los procesos administrativos del INPE influye significativamente en los requerimientos de la población penal en el marco de la ley de contrataciones.			

MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE: Mejora de los procesos administrativos en el Instituto Nacional Penitenciario de la región Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MEJORA DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Planificación Estratégica	Metas y objetivos	1. Los objetivos se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad												
			2. Los objetivos se evalúan según los impactos en la sociedad.												
			3. Las metas se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad												
			4. Las metas se evalúan según los impactos en la sociedad.												
	Estrategias	Estrategias	5. Los planes de la Institución están articulados a las políticas públicas internacionales.												
			6. Los planes de la Institución están articulados a las políticas y normas nacionales y regionales												
			7. Las acciones establecidas están respaldadas por indicadores presupuestales.												
	Planes	8. Los planes garantizan la participación activa de los beneficiarios.													

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			9. Cada oficina formula sus planes específicos con objetivo y metas concretas.														
			10. Consideran niveles de riesgo en la planificación de corto, mediano y largo plazo.														
			11. Los planes son medibles cuantitativa y cualitativamente.														
	Organización	Estructura	12. La institución cuenta con un manual de funciones.														
13. El personal recibe una capacitación periódica sobre el manual de funciones.																	
14. El personal participa periódicamente en la mejora del manual de funciones.																	
15. El personal está organizado según sus potencialidades y capacidades técnicas profesionales.																	
Administración de la gestión del talento humano		16. Los directivos consideran el talento de cada uno de los trabajadores															
		17. Los trabajadores se desempeñan según los talentos que poseen															
		18. La institución capacita a los trabajadores según el talento que presentan															

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
			19. Los trabajadores capacitan según el dominio de su especialidad.															
		Responsabilidad gerencial y toma de decisiones	20. Los directivos conocen sus funciones, deberes y derechos.															
			21. Los directivos asumen decisiones a partir del directorio central.															
			22. Los directivos toman en cuenta a los trabajadores para asumir decisiones															
			23. El ejercicio de las autoridades de la institución representa la aspiración laboral de todos los trabajadores.	•														
	Dirección	Liderazgo	24. Los directivos promueven acciones innovadoras y de cambio periódicamente.	•														
			25. Cuando un trabajador de la oficina está en problemas todos le comprenden y apoyan	•														
			26. Los directivos mantienen una constante comunicación de los logros y dificultades de la Institución.	•														
			Motivación	27. La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad mi desempeño en la oficina.														
	28. En la oficina cuento con compañeros																	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			de trabajo sinceros y honestos que me ayudan a trabajar con seguridad y no dañan mi autoestima.														
			29. Todos los días aprendo conocimientos y procedimientos nuevos de parte del jefe y mis compañeros de trabajo.														
		Comunicación	30. Se respeta los canales de comunicación jerárquica para que llegue la información a todas las oficinas.														
			31. El sistema de comunicación es diversificado y adecuado.														
			32. Se resuelve los conflictos considerándolo como oportunidad para el encuentro de soluciones institucionales.														
		Comportamiento individual y grupal	33. La dirección promueve el trabajo en equipo por cada oficina														
			34. Cada trabajador comprende la importancia de sus tareas.														
	Control	Normas	35. Las normas de control están adecuadamente establecidas														
		Medidas	36. El control se realiza para verificar las causas que modifican las metas y objetivos planificados previamente.														
		Comparaciones	37. El control permite encontrar las														

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			diferencias entre la ejecución y la planeación.													
		Acciones	38. El control permite establecer medidas correctivas para ajustar los planes formulados.													

MATRIZ DE VALIDACIÓN VARIABLE DEPENDIENTE : Requerimientos de los establecimientos penales de la región Centro

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN / O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
REQUERIMIENTOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENALES	Direcciones penales	Conoce las normas legales de requerimiento	1. Conoce el marco normativo de las contrataciones															
			2. Las contrataciones maximizan el valor de los recursos públicos.															
			3. Diferencian entre licitación pública, concurso público, adjudicación directa selectiva y adjudicación de menor cuantía															
			4. Formulación y aplicación de bases simplificadas de selección, calificación y evaluación de las ofertas.															
			5. Promueve la actuación bajo el enfoque por resultados, donde la compra es evaluada en función a la contribución de las metas establecidas.															
			6. Las contrataciones realizadas consideran las limitaciones de los proveedores.															
	Formulación del plan de contrataciones	7. Planes de contrataciones asociados a la planificación estratégica de la institución																
		8. Toma de decisiones de tipo estratégico para lograr la eficiencia y calidad de la compra pública.																

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN / O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			9. Existe prioridad para formular los planes operativos para atender los casos particulares del sector.														
			10. El órgano del INPE encargado de las contrataciones realiza la gestión de abastecimiento adecuadamente y a tiempo.														
			11. La gestión administrativa de los contratos es adecuado por la oficina correspondiente.														
		Adaptación a las nuevas técnicas de contratación en el marco de las actuales tecnologías.	12. Las contrataciones se realizan utilizando las nuevas tecnologías digitales.														
			13. Manejo de base de datos actualizado de requerimientos del sistema penitenciario.														
			14. Flujo de procedimientos regulados y concentrados simplificados														
			15. La información interna y externa es adecuada.														
	Proveedores	Tipo de proveedores	16. La participación de los proveedores son personas naturales														
			17. Los proveedores son instituciones o empresas individuales														
			18. Los proveedores son consorcios														

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN / O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			participantes.														
		Participación de los Proveedores	19. Los proveedores participan con facilidad en los procesos de contratación.														
			20. Los proveedores gozan de las mismas oportunidades en el proceso de selección y contratación.														
			21. La oficina encargada publica la información clara y coherente para que participen las entidades concursantes.														
			22. Los proveedores están sujetos a la calificación de la competencia respectiva por la comisión calificadora.														
		Responsabilidad de los proveedores	23. Los proveedores son conscientes de apoyar a las metas de la institución														
			24. Las contrataciones están sujetas al enfoque por resultados maximizando los recursos públicos invertidos.														
			25. Los proveedores aceptan estar sujetos a la supervisión interna y externa que determine el cumplimiento de sus obligaciones.														
			26. Los proveedores aceptan sus limitaciones y se sujetan a las sanciones determinadas por ley.														

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN / O RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Población penal	Cumplimiento de la rehabilitación del interno		27. Los requerimientos atienden los programas de rehabilitación de los internos.																
			28. Los requerimientos atienden la rehabilitación social de los internos.																
			29. Los requerimientos atienden la rehabilitación laboral de los internos.																
			30. Los requerimientos atienden la rehabilitación familiar de los internos.																
	Atención a la infraestructura del instituto		31. Los centros de formación de rehabilitación de los internos se encuentran adecuadamente atendidos.																
			32. Los equipos y materiales laborales se encuentran adecuadamente atendidos.																
			33. Los materiales de uso personal están adecuadamente distribuidos en los internos.																
	Inclusión social del interno rehabilitado a la sociedad.		34. Convenios laborales con instituciones privadas para acceder a un puesto del rehabilitado.																
			35. Convenios laborales con instituciones estatales para acceder a un puesto de trabajo del rehabilitado.																

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN / O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR E ITEMS		RELACIÓN ENTRE ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			36. El INPE tiene un programa de seguimiento laboral a los ex internos.													



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Mejora de los procesos administrativos del INPE y los requerimientos de los establecimientos penales de la región Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

CUESTIONARIO PROCESOS ADMINISTRATIVOS

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador (a), para contestar el presente cuestionario, lee la parte que describe la actividad de los procesos administrativos y marca con una “X” en la columna del número que mejor se ajuste a la formación con qué actuar, sentir o pensar. Este instrumento no tiene límite de tiempo para contestar.

VALORACION		
Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

	Ítems	Valoración		
	PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL INPE	Siempre (3)	a veces (2)	Nunca (1)
1	Los objetivos se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad			
2	Los objetivos se evalúan según los impactos en la sociedad.			
3	Las metas se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad			
4	Las metas se evalúan según los impactos en la sociedad.			
5	Los planes de la Institución están articulados a las políticas públicas internacionales.			
6	Los planes de la Institución están articulados a las políticas y normas nacionales y regionales			
7	Las acciones establecidas están respaldadas por indicadores presupuestales.			
8	Los planes garantizan la participación activa de los beneficiarios.			
9	Cada oficina formula sus planes específicos con objetivo y metas concretas.			
10	Consideran niveles de riesgo en la planificación de corto, mediano y largo plazo.			
11	Los planes son medibles cuantitativa y cualitativamente.			
12	La institución cuenta con un manual de funciones.			
13	El personal recibe una capacitación periódica sobre el manual de funciones.			
14	El personal participa periódicamente en la mejora del manual de funciones.			
15	El personal está organizado según sus potencialidades y capacidades técnicas profesionales.			
16	Los directivos consideran el talento de cada uno de los trabajadores			
17	Los trabajadores se desempeñan según los talentos que poseen			
18	La institución capacita a los trabajadores según el talento que presentan			

19	Los trabajadores capacitan según el dominio de su especialidad.			
20	Los directivos conocen sus funciones, deberes y derechos.			
21	Los directivos asumen decisiones a partir del directorio central.			
22	Los directivos toman en cuenta a los trabajadores para asumir decisiones			
23	El ejercicio de las autoridades de la institución representa la aspiración laboral de todos los trabajadores.			
24	Los directivos promueven acciones innovadoras y de cambio periódicamente.			
25	Cuando un trabajador de la oficina está en problemas todos le comprenden y apoyan			
26	Los directivos mantienen una constante comunicación de los logros y dificultades de la Institución.			
27	La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad mi desempeño en la oficina.			
28	En la oficina cuento con compañeros de trabajo sinceros y honestos que me ayudan a trabajar con seguridad y no dañan mi autoestima.			
29	Todos los días aprendo conocimientos y procedimientos nuevos de parte del jefe y mis compañeros de trabajo.			
30	Se respeta los canales de comunicación jerárquica para que llegue la información a todas las oficinas.			
31	El sistema de comunicación es diversificado y adecuado.			
32	Se resuelve los conflictos considerándolo como oportunidad para el encuentro de soluciones institucionales.			
33	La dirección promueve el trabajo en equipo por cada oficina			
34	Cada trabajador comprende la importancia de sus tareas.			
35	Las normas de control están adecuadamente establecidas.			
36	El control se realiza para verificar las causas que modifican las metas y objetivos planificados previamente.			
37	El control permite encontrar las diferencias entre la ejecución y la planeación.			
38	El control permite establecer medidas correctivas para ajustar los planes formulados.			

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Mejora de los procesos administrativos del INPE y los
 requerimientos de los establecimientos penales de la región
 Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado – 2016

CUESTIONARIO REQUERIMIENTOS

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador (a), para contestar el presente cuestionario, lee la parte que describe la actividad de los procesos administrativos y marca con una “X” en la columna del número que mejor se ajuste a la formación con qué actuar, sentir o pensar. Este instrumento no tiene límite de tiempo para contestar.

VALORACION		
Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

	Ítems	Valoración		
	REQUERIMIENTOS DEL INPE	Siempre (3)	a veces (2)	Nunca (1)
1	Conoce el marco normativo de las contrataciones			
2	Las contrataciones maximizan el valor de los recursos públicos.			
3	Diferencian entre licitación pública, concurso público, adjudicación directa selectiva y adjudicación de menor cuantía			
4	Formulación y aplicación de bases simplificadas de selección, calificación y evaluación de las ofertas.			
5	Promueve la actuación bajo el enfoque por resultados, donde la compra es evaluada en función a la contribución de las metas establecidas.			
6	Las contrataciones realizadas consideran las limitaciones de los proveedores.			
7	Planes de contrataciones asociados a la planificación estratégica de la institución			
8	Toma de decisiones de tipo estratégico para lograr la eficiencia y calidad de la compra pública.			
9	Existe prioridad para formular los planes operativos para atender los casos particulares del sector.			
10	El órgano del INPE encargado de las contrataciones realiza la gestión de abastecimiento adecuadamente y a tiempo.			
11	La gestión administrativa de los contratos es adecuado por la oficina correspondiente.			
12	Las contrataciones se realizan utilizando las nuevas tecnologías digitales.			
13	Manejo de base de datos actualizado de requerimientos del sistema penitenciario.			

14	Flujo de procedimientos regulados y concentrados simplificados			
15	La información interna y externa es adecuada.			
16	La participación de los proveedores son personas naturales			
17	Los proveedores son instituciones o empresas individuales			
18	Los proveedores son consorcios participantes.			
19	Los proveedores participan con facilidad en los procesos de contratación.			
20	Los proveedores gozan de las mismas oportunidades en el proceso de selección y contratación.			
21	La oficina encargada publica la información clara y coherente para que participen las entidades concursantes.			
22	Los proveedores están sujetos a la calificación de la competencia respectiva por la comisión calificadora.			
23	Los proveedores son conscientes de apoyar a las metas de la institución			
24	Las contrataciones están sujetas al enfoque por resultados maximizando los recursos públicos invertidos.			
25	Los proveedores aceptan estar sujetos a la supervisión interna y externa que determine el cumplimiento de sus obligaciones.			
26	Los proveedores aceptan sus limitaciones y se sujetan a las sanciones determinadas por ley.			
27	Los requerimientos atienden los programas de rehabilitación de los internos.			
28	Los requerimientos atienden la rehabilitación social de los internos.			
29	Los requerimientos atienden la rehabilitación laboral de los internos.			
30	Los requerimientos atienden la rehabilitación familiar de los internos.			
31	Los centros de formación de rehabilitación de los internos se encuentran adecuadamente atendidos.			
32	Los equipos y materiales laborales se encuentran adecuadamente atendidos.			
33	Los materiales de uso personal están adecuadamente distribuidos en los internos.			
34	Convenios laborales con instituciones privadas para acceder a un puesto del rehabilitado.			
35	Convenios laborales con instituciones estatales para acceder a un puesto de trabajo del rehabilitado.			
36	El INPE tiene un programa de seguimiento laboral a los ex internos.			

Gracias por su colaboración

Constancia de aplicación



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
OFICINA REGIONAL CENTRO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EL QUE SUSCRIBE JEFE DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA
OFICINA REGIONAL CENTRO INPE HUANCAYO, DEJA:

CONSTANCIA

Que el señor KENY RABI FARFAN GUERRA, servidor nombrado del INPE, ha realizado unas encuestas sobre "Mejora de los procesos administrativos del INPE y los requerimientos de los establecimientos penales de la región Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado - 2016" y "Mejora de los procesos administrativos del INPE y los requerimientos de los establecimientos penales de la región Centro en el marco de la nueva ley Contrataciones del Estado - 2016". Motivo por el cual se otorga conformidad a las actividades desarrolladas por el citado servidor.

Por tanto se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huancayo 22 de mayo de 2017



Pedro Vico Jasso Llamas Ponce
JEFE
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN

"TRABAJANDO PARA TOD@S L@S PERUN@S"

Fotografías de aplicación



Cuestionario de procesos administrativos

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los objetivos se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad	83,40	195,543	,135	,938
Los objetivos se evalúan según los impactos en la sociedad.	83,47	195,124	,161	,938
Las metas se evalúan según las funciones de la institución ante la sociedad	83,47	188,267	,436	,936
Las metas se evalúan según los impactos en la sociedad.	83,67	178,381	,771	,933
Los planes de la Institución están articulados a las políticas públicas internacionales.	83,47	191,124	,349	,937
Los planes de la Institución están articulados a las políticas y normas nacionales y regionales	83,93	181,924	,806	,933
Las acciones establecidas están respaldadas por indicadores presupuestales.	83,47	186,124	,640	,935
Los planes garantizan la participación activa de los beneficiarios.	83,27	192,495	,394	,937
Cada oficina formula sus planes específicos con objetivo y metas concretas.	83,53	188,267	,436	,936
Consideran niveles de riesgo en la planificación de corto, mediano y largo plazo.	83,87	192,838	,321	,937

Los planes son medibles cuantitativa y cualitativamente.	83,60	187,400	,573	,935
La institución cuenta con un manual de funciones.	83,60	191,114	,355	,937
El personal recibe una capacitación periódica sobre el manual de funciones.	83,73	196,924	,026	,939
El personal participa periódicamente en la mejora del manual de funciones.	84,27	182,781	,662	,934
El personal está organizado según sus potencialidades y capacidades técnicas profesionales.	84,33	181,810	,692	,934
Los directivos consideran el talento de cada uno de los trabajadores	83,87	194,552	,106	,940
Los trabajadores se desempeñan según los talentos que poseen	83,60	188,829	,322	,938
La institución capacita a los trabajadores según el talento que presentan	83,13	193,267	,442	,936
Los trabajadores capacitan según el dominio de su especialidad.	83,47	191,410	,423	,936
Los directivos conocen sus funciones, deberes y derechos.	83,73	190,210	,578	,935
Los directivos asumen decisiones a partir del directorio central.	83,60	181,971	,765	,933
Los directivos toman en cuenta a los trabajadores para asumir decisiones	84,00	192,286	,347	,937
El ejercicio de las autoridades de la institución representa la aspiración laboral de todos los trabajadores.	84,13	187,410	,479	,936

Los directivos promueven acciones innovadoras y de cambio periódicamente.	83,47	189,267	,386	,937
Cuando un trabajador de la oficina está en problemas todos le comprenden y apoyan	83,53	184,552	,624	,935
Los directivos mantienen una constante comunicación de los logros y dificultades de la Institución.	83,33	194,238	,238	,938
La estabilidad laboral con que cuento me da tranquilidad mi desempeño en la oficina.	84,00	182,143	,857	,933
En la oficina cuento con compañeros de trabajo sinceros y honestos que me ayudan a trabajar con seguridad y no dañan mi autoestima.	84,00	182,143	,857	,933
Todos los días aprendo conocimientos y procedimientos nuevos de parte del jefe y mis compañeros de trabajo.	84,07	180,781	,680	,934
Se respeta los canales de comunicación jerárquica para que llegue la información a todas las oficinas.	83,87	189,552	,440	,936
El sistema de comunicación es diversificado y adecuado.	83,80	184,457	,697	,934
Se resuelve los conflictos considerándolo como oportunidad para el encuentro de soluciones institucionales.	83,60	182,400	,742	,933
La dirección promueve el trabajo en equipo por cada oficina	83,73	183,495	,720	,934

Cada trabajador comprende la importancia de sus tareas.	83,60	189,543	,567	,935
Las normas de control están adecuadamente establecidas.	83,93	186,210	,688	,934
El control se realiza para verificar las causas que modifican las metas y objetivos planificados previamente.	84,00	183,714	,765	,933
El control permite encontrar las diferencias entre la ejecución y la planeación.	84,40	178,971	,815	,932
El control permite establecer medidas correctivas para ajustar los planes formulados.	84,07	193,495	,190	,939

Cuestionario requerimientos

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Conoce el marco normativo de las contrataciones	79,87	173,267	,141	,935
Las contrataciones maximizan el valor de los recursos públicos.	79,93	172,638	,185	,935
Diferencian entre licitación pública, concurso público, adjudicación directa selectiva y adjudicación de menor cuantía	79,93	166,495	,436	,933
Formulación y aplicación de bases simplificadas de selección, calificación y evaluación de las ofertas.	80,13	156,981	,781	,929
Promueve la actuación bajo el enfoque por resultados, donde la compra es evaluada en función a la contribución de las metas establecidas.	79,93	168,924	,365	,934
Las contrataciones realizadas consideran las limitaciones de los proveedores.	80,40	160,829	,789	,929
Planes de contrataciones asociados a la planificación estratégica de la institución	79,93	164,352	,649	,931
Toma de decisiones de tipo estratégico para lograr la eficiencia y calidad de la compra pública.	79,73	170,495	,394	,933

Existe prioridad para formular los planes operativos para atender los casos particulares del sector.	80,00	166,857	,417	,933
El órgano del INPE encargado de las contrataciones realiza la gestión de abastecimiento adecuadamente y a tiempo.	80,33	170,238	,364	,934
La gestión administrativa de los contratos es adecuado por la oficina correspondiente.	80,07	165,210	,603	,931
Las contrataciones se realizan utilizando las nuevas tecnologías digitales.	80,07	168,924	,370	,934
Manejo de base de datos actualizado de requerimientos del sistema penitenciario.	80,20	174,457	,038	,936
Flujo de procedimientos regulados y concentrados simplificados	80,73	161,495	,654	,931
La información interna y externa es adecuada.	80,80	160,886	,669	,931
La participación de los proveedores son personas naturales	80,33	172,524	,100	,937
Los proveedores son instituciones o empresas individuales	80,07	167,067	,319	,935
Los proveedores son consorcios participantes.	79,60	171,114	,453	,933
Los proveedores participan con facilidad en los procesos de contratación.	79,93	169,495	,420	,933

Los proveedores gozan de las mismas oportunidades en el proceso de selección y contratación.	80,20	168,457	,567	,932
La oficina encargada publica la información clara y coherente para que participen las entidades concursantes.	80,07	160,352	,778	,929
Los proveedores están sujetos a la calificación de la competencia respectiva por la comisión calificadora.	80,47	170,838	,307	,934
Los proveedores son conscientes de apoyar a las metas de la institución	80,60	166,400	,441	,933
Las contrataciones están sujetas al enfoque por resultados maximizando los recursos públicos invertidos.	79,93	166,781	,421	,933
Los proveedores aceptan estar sujetos a la supervisión interna y externa que determine el cumplimiento de sus obligaciones.	80,00	162,857	,633	,931
Los proveedores aceptan sus limitaciones y se sujetan a las sanciones determinadas por ley.	79,80	171,743	,268	,934
Los requerimientos atienden los programas de rehabilitación de los internos.	80,47	160,838	,852	,929
Los requerimientos atienden la rehabilitación social de los internos.	80,47	160,838	,852	,929
Los requerimientos atienden la rehabilitación laboral de los internos.	80,53	160,124	,649	,931

Los requerimientos atienden la rehabilitación familiar de los internos.	80,33	168,524	,390	,933
Los centros de formación de rehabilitación de los internos se encuentran adecuadamente atendidos.	80,27	162,924	,697	,930
Los equipos y materiales laborales se encuentran adecuadamente atendidos.	80,07	160,924	,746	,930
Los materiales de uso personal están adecuadamente distribuidos en los internos.	80,20	161,886	,728	,930
Convenios laborales con instituciones privadas para acceder a un puesto del rehabilitado.	80,07	167,352	,595	,932
Convenios laborales con instituciones estatales para acceder a un puesto de trabajo del rehabilitado.	80,40	164,400	,700	,931
El INPE tiene un programa de seguimiento laboral a los ex internos.	80,47	162,552	,745	,930