

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“La gestión estratégica y las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Espinoza Calzada, Vilder Albert

ASESOR: Espinoza Hilario, Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70871651

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41129317

Grado/Título: Grado de magister en educación mención en investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0002-3246-5449

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780x

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:30 horas del día 21 del mes de marzo del año 2025, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Mg. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Keli Agui Esteban

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N° 1636-2024-D-FCOMP-PAEE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ALBERTH BRAD S.A.C. PASCO - 2024", presentada por el Bachiller, ESPINOZA CALZADA, Vilder Albert, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:45 horas del día 21 del mes de marzo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE


Mg. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO


Mg. Keli Agui Esteban
DNI: 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: VILDER ALBERT ESPINOZA CALZADA, de la investigación titulada "La gestión estratégica y las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023", con asesor(a) CESAR ESPINOZA HILARIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 497-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 23 de diciembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

14. ESPINOZA CALZADA, Vilder Albert.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la empresa, por haber contribuido con el llenado de los instrumentos para obtener la información necesaria demandada por la investigación.

A los propietarios, por haber facilitado el desarrollo del estudio en el ámbito del accionar de su empresa.

Al docente asesor, por haber orientado metodológica y estructura de la tesis

A los miembros del jurado, por su contribución y acompañamiento al desarrollo de la investigación.

Al staff de docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales del Programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco.

A todos aquellos que de alguna u otra manera han contribuido con el desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20
2.2.1. GESTIÓN ESTRATÉGICA.....	20
2.2.2. CONTRATACIONES PÚBLICAS	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	32
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	34
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	34

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	34
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	34
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	34
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
CAPÍTULO III.....	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.1.1. ENFOQUE.....	38
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	38
3.1.3. DISEÑO.....	39
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.2.1. POBLACIÓN.....	39
3.2.2. MUESTRA.....	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	41
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	43
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	59
CAPÍTULO V.....	66
DISCUSIÓN.....	66
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	66
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	68
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	36
Tabla 2 Relación de trabajadores de la Empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. marzo 2023	40
Tabla 3 Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión	43
Tabla 4 La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores.....	44
Tabla 5 Considera que la Visión de la empresa es realizable	45
Tabla 6 La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores	46
Tabla 7 Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores	47
Tabla 8 La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos	48
Tabla 9 El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos	49
Tabla 10 Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores.....	50
Tabla 11 La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado	51
Tabla 12 El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa	52
Tabla 13 El gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras	53
Tabla 14 El gerente de la empresa fomenta la política de trabajo en equipo en toda la empresa	54
Tabla 15 La gestión estratégica garantiza contratos públicos	55
Tabla 16 La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa	56
Tabla 17 La gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa.	57
Tabla 18 Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa.....	58

Tabla 19 Prueba de normalidad.....	59
Tabla 20 Establecimiento de criterios para poder establecer la correlación entre la variable gestión estratégica y contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023	60
Tabla 21 Gestión estratégica y su relación con las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023	60
Tabla 22 Lineamientos estratégicos y su relación con las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023	62
Tabla 23 Objetivos estratégicos y su relación con las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023	63
Tabla 24 Liderazgo estratégico y su relación con las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión	43
Figura 2 La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores.....	44
Figura 3 Considera que la Visión de la empresa es realizable	45
Figura 4 La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores	46
Figura 5 Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores	47
Figura 6 La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos	48
Figura 7 El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos	49
Figura 8 Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores.....	50
Figura 9 La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado	51
Figura 10 El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa.....	52
Figura 11 El gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras	53
Figura 12 El gerente de la empresa fomenta la política de trabajo en equipo en toda la empresa	54
Figura 13 La gestión estratégica garantiza contratos públicos	55
Figura 14 La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa	56
Figura 15 La gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa.	57
Figura 16 Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa.....	58

RESUMEN

La tesis ha sido elaborada, a partir de la necesidad que tiene la empresa constructora de establecer una relación entre la gestión estratégica con las contrataciones públicas que esta tiene en la provincia de Pasco, precisando que al ser una empresa con características importantes dada las relaciones que tiene con el estado, se ha planteado como objetivo esta finalidad, teniendo como principal justificación la necesidad de información para tomar decisiones de mejora en base a los contratos públicos que tiene la empresa, para ello se ha podido establecer una tesis de tipo aplicada de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional con un diseño de tipo no experimental teniendo una muestra de 59 trabajadores permitiendo que las conclusiones se resuman con respecto al objetivo general la tesis ha podido demostrar que la gestión estratégica tiene una relación significativa en las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023, el cual puede ser corroborada con información del coeficiente de correlación Rho Spearman cuyo valor es 0.601. Según la información de la Tabla 1, el 44.1% de los encuestados reconoce que la empresa cuenta con una misión sostenible, mientras que el 3.4% también la identifica. Esto permite observar en la Tabla 13 que el 44.1% y el 22% de los trabajadores consideran que la gestión estratégica garantiza contratos en el sector público, lo cual contribuye a mejorar tanto la eficiencia como la rentabilidad de la empresa.

Palabras claves: contratos públicos, eficiencia, liderazgo, estrategias, motivación del trabajador.

ABSTRACT

The thesis has been developed based on the need for the construction company to establish a relationship between strategic management and the public contracts it has in the province of Pasco, specifying that being a company with important characteristics given the relationships that has with the state, this purpose has been raised as an objective, having as its main justification the need for information to make improvement decisions based on the public contracts that the company has, for this it has been possible to establish an applied type thesis of approach quantitative, at a descriptive correlational level with a non-experimental design having a sample of 59 workers allowing the conclusions to be summarized with respect to the general objective. The thesis has been able to demonstrate that strategic management has a significant relationship in public contracting in the construction company Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023, which can be corroborated with information from the Rho Spearman correlation coefficient whose value is 0.601. According to the information in Table 1, 44.1% of respondents recognize that the company has a sustainable mission, while 3.4% also identify it. This allows us to observe in Table 13 that 44.1% and 22% of workers consider that strategic management guarantees contracts in the public sector, which contributes to improving both the efficiency and profitability of the company.

Keywords: public contracts, efficiency, leadership, strategies, worker motivation.

INTRODUCCIÓN

Dentro de los aspectos desarrollados en la investigación se plasma una estructura, en el cual se plantea contenidos que sustentan el desarrollo de la investigación, en el marco metodológico establecido por la ciencia. La gestión estratégica, y las contrataciones públicas en la empresa investigada han mostrado comportamientos que de manera independiente de por sí establecían razones para comprender que existía un nivel de complementariedad entre ambos.

Tomando en cuenta lo mencionado líneas arriba, la tesis justifica su desarrollo en el sentido de su capacidad de proveer información a la gerencia de la empresa para poder comprender cómo es el comportamiento de ambas variables y el nivel de complementariedad que existen entre ellas, pudiendo de esta manera tomar decisiones en torno a las mejoras de las relaciones comerciales que tiene con el estado y contribuyendo a la ciencia con los resultados obtenidos. En ese sentido el objetivo de la investigación ha sido establecer la relación que existe entre la gestión estratégica con las contrataciones públicas en la empresa de referencia, este ha sido cumplido tomando en cuenta el reglamento de grados y títulos el cual establece 5 secciones importantes, empezando por el planteamiento del problema, seguido del marco teórico, metodología de la investigación, resultados, y discusiones.

En cuanto al a los métodos empleados estos se fundamentan en el método de investigación científica, el cual ha usado el de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, habiendo usado la técnica de la encuesta, el instrumento el cuestionario, así como información secundaria para corroborar los resultados. La conclusión a la que arribo la investigación se basa en que efectivamente hay relación entre las variables de estudio, ello corroborado de manera inferencial como estadística. La tesis no afronta limitaciones que impiden su desarrollo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las empresas en el mundo enfrentan diferentes problemas a razón de no tener una gerencia que contemple estrategias capaces de mejorar la rentabilidad o posicionamiento en el mercado; para Gonzales (2019), la gerencia estratégica ha representado una problemática que ha determinado el quiebre de empresas en diferentes continentes. Asimismo, advierte en su artículo, que la gerencia estratégica debe incorporar en su agenda comercial las relaciones con el sector público, dado que estos rentablemente representan un importante porcentaje dentro de las organizaciones. Si bien es cierto, las empresas tienen muchas oportunidades, empero, la fragilidad de sus sugerencias basadas en situaciones empíricas no les hace advertir de oportunidades capaces de generar cambios comerciales y mejoras en la rentabilidad de su inversión. Empresas como Kodak, Blockbuster, son algunas que sostiene el autor han perdido vigencia en el mercado porque su gerencia no supo advertir los cambios en el mercado.

Perú no ha sido la excepción frente a los problemas de mala gestión en las empresas, Grimaldo (2016), en su artículo escrito para el diario gestión sostiene que una de cada cuatro empresas registra caídas en sus ventas por debajo de la mitad. Fundamentalmente porque no orientan su labor a una misión y visión que sea acorde a lo que demandan sus principales inversionistas. Otro aspecto importante en las empresas peruanas sostiene el autor citado es que los objetivos y liderazgo estratégicos parecieran ser temas que no son de urgencia para cambiar la forma de tomar decisiones. Advierte el autor que un cliente importante en el caso peruano es el estado, quienes orientan sus gastos a la oferta de bienes y servicios de pequeñas empresas. Sin embargo, la carencia de conocimiento estratégico de parte de las pequeñas empresas, respecto a las compras públicas está evitando que éstas aprovechen las oportunidades para poder hacer suyo este mercado.

La Empresa Constructora Albert Brad S.A.C. Fue constituida a partir de las oportunidades de mercado ofrecidas por el sector público, a 4 años de haber sido constituida en la región Pasco, han hecho que esta empresa pase de tener 3 trabajadores de índole familiar a poder administrar alrededor de 70 trabajadores distribuidos en obras como construcción de lozas deportivas, mejoramiento de caminos vecinales entre otras. Sin embargo, a lo dicho tras hacer una investigación de tipo exploratoria se ha podido advertir que en los últimos 6 meses esta empresa ha reducido sustancialmente sus relaciones con el estado, poniendo en riesgo la estabilidad financiera que poseía hasta el momento. Al respecto la gestión estratégica en dicha constructora no ha construido en el mercado lineamientos estratégicos que les permita comprender tanto a los propietarios como a los trabajadores los propósitos reales de la existencia de dicha empresa. Siendo las relaciones comerciales con el sector público hechos circunstanciales que la propia gerencia reconoce al momento de hacer la entrevista exploratoria para definir este problema, cabe mencionar que los trabajadores no conocen de la visión y misión. De igual forma, al hacer una evaluación respecto a la dimensión objetivos estratégicos de la empresa estos son empíricas no plasmadas en documentos formales, no son conocidos por ningún trabajador en toda la estructura, la empresa no cuenta objetivos que se enfoquen en la productividad y desempeño. Respecto a la dimensión liderazgo estratégico de la empresa, la responsabilidad recae en la gerencia no siendo una virtud el liderazgo como estrategia para lograr la identificación, compromiso y productividad de sus trabajadores, siendo notoria la falta de actitud y el trabajo en equipo. Frente a ellos podemos juzgar que la empresa tiene una gerencia estratégica precaria, que probablemente esté impidiendo mejorar las relaciones con el estado y tener una mejor administración de sus contrataciones con el aparato estatal. Indudablemente las consecuencias pueden ser desfavorables en el sentido que al perder la relación con su principal cliente la empresa se verá expuesta a una necesidad de mercado que por su naturaleza de oferta es compleja y escasa. En cuanto a las contrataciones públicas concernientes a la compra por parte de los gobiernos y las empresas estatales de bienes, servicios y obras, se espera que los gobiernos la lleven a cabo de manera eficiente y con altos estándares de conducta a fin de garantizar la alta calidad de la prestación

del servicio y salvaguardar el interés público. En ese sentido, la necesidad de estudiar la gerencia estratégica y las contrataciones públicas en esta constructora se hace necesario para conocer para describir ambas variables de estudio.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la Gestión estratégica en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿Cómo se relaciona los lineamientos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023?
- ✓ ¿Cómo se relaciona los objetivos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023?
- ✓ ¿Cómo se relaciona el liderazgo estratégico en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de la Gestión estratégica en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Describir la relación los lineamientos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023

- ✓ Describir la relación de los objetivos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023
- ✓ Describir la relación del liderazgo estratégico en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia del desarrollo de este estudio se centró en términos teóricos, dado que la finalidad de la investigación es el uso de conocimientos reconocidos en el mundo para poder comprender el comportamiento de cada una de las variables, siendo sus resultados expresiones respecto a los alcances y vigencia de lo que ya se sabe en torno a la gestión estratégica y las contrataciones públicas.

En términos prácticos, el proyecto evaluó el comportamiento de las variables en situaciones específicas en un contexto real, permitiendo a la gerencia usar las conclusiones para la mejora de la toma de decisiones y lograr mayor impulso comercial aprovechando las contrataciones públicas.

La investigación se llevó a cabo planteando una metodología que fue acorde a las necesidades de información para cumplir los propósitos establecidos, pudiendo estos ser refrendados para poder ser usados en investigaciones de alcances con mayor complejidad en la misma empresa o en otras.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis enfrentó limitaciones, que fueron superadas a partir del trabajo realizado.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable porque tuvo acceso a las bases teóricas, antecedentes y bibliografía, en libros. Para realizar la investigación se dispuso de recursos económicos que permitieron la finalidad satisfactoriamente la

tesis. También la investigación tuvo el acompañamiento de un asesor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Murgueitio (2022) en su tesis titulada “Problemas en la ejecución de los contratos de obra pública derivados de las órdenes de trabajo y las diferencias en cantidades de obra emitidas por el administrador del contrato” tesis para optar el grado de Maestría de la contratación pública, presentada a la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, el tipo de investigación es descriptiva, de enfoque cuantitativo y bibliográfico, la muestra es un total 86 personas, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera llegando a concluir que el contrato de obra para el Estado reviste de mucha trascendencia pues es el producto de un proceso de contratación de obra que va a satisfacer las necesidades de la entidad y por ende de la población que se sirve de las entidades y de sus infraestructuras. El concepto propio de la autora es que el contrato administrativo de provisión de obras civiles es un instrumento que se rige por la jurisdicción pública administrativa y supletoriamente por la legislación para los privados como el Código Civil en Ecuador.

Pérez y Pepe (2020) en su tesis titulada “Modelo de gestión estratégica; Gobierno Autónomo Descentralizado de San Antonio de Pichincha” tesis para optar el grado de Maestría de la gestión pública, presentada a la Universidad Tecnológica Isarael, Ecuador, el tipo de investigación es descriptiva, de enfoque cuantitativo, la muestra es un total de 84 funcionarios públicos, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera llegando a concluir que existe compromiso con la institución por parte de los empleados, pero se visualiza que existe múltiples elementos que necesitan ser corregidos, definidos los elementos del modelo de gestión

estratégica no existe un definido modelo que se acople a las necesidades del GAD de San Antonio de Pichincha, lo cual influye que la institución no tenga una dirección o guía de los procesos, procedimientos, actividades que desarrollen sus funcionarios, además se observa que este impedimento ocasiona que el nivel jerárquico no tenga las herramientas necesarias para la correcta toma de decisiones.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Luna (2022) en su tesis titulada “Influencia de las contrataciones públicas en el plan anual de contrataciones de una Unidad Ejecutora PNP, 2021” tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presentada a la Universidad César Vallejo. El tipo de investigación es básica, de enfoque cuantitativo, el nivel de estudio es no experimental, la población está conformada por los servidores públicos, la muestra es un total de 120 supervisores, la técnica de instrumentos aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se llegó a concluir que se logró demostrar que las contrataciones públicas son influyentes en los planes anuales de contrataciones de la unidad ejecutora estudiada, esto de acuerdo a los datos de estadística que se reportan de acuerdo al coeficiente relacional. del mismo modo se logró demostrar que las contrataciones son influyentes en las planeaciones que realice la unidad ejecutora estudiada, lo cual se demostró gracias a los resultados que se obtuvieron por medio de la aplicación estadística donde se logró encontrar correlación alta sobre estas variables.

Esponda (2020) en su tesis titulada “La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020” tesis para optar el grado de Maestro en Administración en gestión pública, presentada a la Universidad César Vallejo. La tesis es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel con relación al, la población está conformada por los directivos de la institución educativa Dora Meyer Bellavista, la muestra es un total de 82 docentes, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se concluye que la

planificación estratégica y gestión de contrataciones públicas, ambas variables de la presente investigación, existe una relación significativa, evidenciándose un índice de asociación de 0.657, esta medida como resultado de este coeficiente de interdependencia entre variables, quiere decir que; es una relación positiva en cuanto al tipo; y, correlación positiva considerable de acuerdo con el nivel. El índice de significancia obtenido resultó $\text{sig.} = 0,000$ el cual fue menor a 0,05, es así como se comprueba la existencia de relación significativa, descartándose de manera definitiva la hipótesis nula y la hipótesis alterna se aceptó.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Lara (2022) en su tesis titulada “La actividad de control simultáneo y la mejora de la gestión en el proceso de las contrataciones públicas en el ámbito de la gerencia regional de control Huánuco - 2018” tesis para optar el grado de Maestro en ciencias administrativas, presentada a la Universidad de Huánuco. El tiempo de la investigación es aplicada, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativa, la población está conformada por el personal, la muestra es un total de 42 colaboradores, la técnica e instrumento aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se llegó a concluir respecto a la medición del “control simultáneo”, con la mejora de la gestión en el proceso de “las contrataciones públicas” en el ámbito de la Gerencia Regional de Control Huánuco – 2018, se determinó el coeficiente de correlación de 0.533, que nos da a conocer, la existencia de una correlación moderada y positiva entre las dos variables, llegando a la conclusión de rechazar la Hipótesis H_0 y se admite la Hipótesis H_1 . Por lo expuesto, se evidenció que el control simultáneo se relaciona moderadamente mejorando la gestión en el proceso de las contrataciones públicas, en el ámbito de la Gerencia Regional de Control Huánuco – 2018.

Nicolas (2023) en su tesis titulada “La Ley de contrataciones del estado y su incidencia en los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Amarilis, de la Provincia de Huánuco” tesis para optar el

grado contador público, presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, la tesis es de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transaccional, enfoque cuantitativo, la población está conformada por todos los procesos de contratación en las que se registró como participante en la empresa puesta en estudio, la muestra es un total de 56 trabajadores, la técnica aplicada es un análisis documental y el instrumento es una ficha de verificación; de esta manera se llegó a concluir que la Ley de Contrataciones del Estado se orienta a la contratación pública de los bienes, servicios y obras para el cumplimiento de los fines institucionales bajo un enfoque del dinero público mejor utilizado y que incidirá en el bienestar de la población. Se muestra una relación significativa entre la Ley de Contrataciones del Estado y como incide esta de forma favorable y mejores condiciones de precio y calidad en el proceso de selección de las contrataciones públicas evitando formalidades costosas e innecesarias.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ESTRATÉGICA

Bordas (2016) sostiene que la gestión estratégica son todos los procedimientos de evaluación sistemática que se realiza una organización, por el cual se logra definir los propósitos a largo plazo, se encuentran las metas y los resultados que desean obtener, como también se realizan estrategias para que se puedan alcanzar de manera eficiente los propósitos de acuerdo con los recursos con los que cuenta la organización.

Manes (2014) afirma que la gestión estratégica viene a ser la totalidad de las acciones que se hacen para estructurar estrategias con la finalidad que la institución se mantenga en competitividad. en el cual se implementan normas que ayuden a la asignación eficaz de los recursos, para que de esta manera se logre alcanzar el éxito de la institución y logrando obtener ventaja con las demás instituciones.

El autor, Delaux (2017) sostiene que la gestión estratégica viene a ser una separación de la gestión de organizaciones, el cual está enfocada principalmente en realizar la visión estratégica de una organización, para que se pueda realizar de manera eficiente se hace planeación en la cual se tiene que establecer de manera clara los propósitos que se desea alcanzar y después se realizan e implementan las estrategias y se analizan los resultados obtenidos.

2.2.1.1. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

Manes (2014) afirma que la gestión estratégica es importante ya que gracias a ellos se puede lograr los siguientes beneficios:

- Estructuración de las pautas que se tiene que seguir que encaminen a la organización para llegar a un propósito esperado, estructurando las metas y los propósitos según la visión y misión que tiene la empresa (Manes, 2014).
- Sirve como guía para la toma de decisiones que vienen a ser las fundamentales para la organización (Manes, 2014).
- Ayuda a que la empresa sobreviva por mucho tiempo y que se pueda adaptar de manera eficiente a los constantes cambios que se tiene en el mercado (Manes, 2014).
- Brinda capacitación a la organización para que enfrenten los constantes cambios y los retos futuros, sacándole provecho a las oportunidades del ámbito empresarial (Manes, 2014).

2.2.1.2. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

2.2.1.2.1. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Bordas (2016) sostiene que los lineamientos estratégicos viene a ser componentes de grado más alto de las estrategias organizacionales, que tienen el objetivo delinear la conducta de los que componen la empresa de acuerdo al alineamiento y a la visión estructurada. Del mismo modo Manes (2014) afirman que un lineamiento estratégico

viene a ser un planeamiento de acción que distingue a todo tipo de organización, gracias a esto se puede tratar el grupo de medidas, leyes y propósitos que se deben tener en cuenta en la institución; si algún miembro no tiene en cuenta estos lineamientos estará cometiendo una infracción y en el peor de los casos será sancionado de acuerdo con lo que ha realizado.

2.2.1.2.1.1. ASPECTOS DE LOS LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

- **Misión:** la misión es donde estructura la razón de ser de una empresa, entidad u organización. la cual está enfocada en los propósitos que se tienen que alcanzar, y las cuales tienen que estar bien estructuradas y bien fundamentadas para que sirva de guía para los trabajadores (Manes, 2014).
- **Visión:** la visión viene a ser la imagen que se imagina a dónde quiere llegar a establecerse, donde una organización quiere verse en un periodo establecido (Manes, 2014).
- **Principios y Valores:** son la base de la cultura institucional, es por ello que se recomienda optar cuáles serán estos valores y principios que se definirán en la institución que ayudarán a enmarcar un camino para los colaboradores que desarrollan sus actividades y lograr el resultado de la institución (Manes, 2014).

2.2.1.2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Manes (2014) sostienen que los objetivos estratégicos no tienen que suponer un enlace entre la visión y misión de la institución, están definidas de manera clara, objetiva y precisa en la cual se tienen que expresar los objetivos más

fundamentales que ayuden a la institución orientar hacia el alcance y logro de la misión y visión institucional.

2.2.1.2.2.1. IMPORTANCIA DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Manes (2014) sostiene que los objetivos estratégicos de las instituciones son importantes de acuerdo con los siguientes propósitos:

- **Materializar la estrategia:** es donde se establecen los propósitos estratégicos concretos que permiten a todo el grupo realizar planeamientos de qué manera se ejecutará y se logrará realizar de manera eficiente (Manes, 2014).
- **Ayudar a establecer las metas y evaluar su cumplimiento:** tienen que ayudar y servir como guía en el momento que la gerencia plasme metas de grado táctico y operacional (Manes, 2014).
- **Crea alineación organizacional:** cuando se cuenten con definiciones buenas sobre los objetivos estratégicos ayudará a que los trabajadores y los diversos ámbitos de la institución no se les vaya a presentar conflictos al momento de realizar dichos propósitos (Manes, 2014).

2.2.1.2.2.2. TIPOS DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Manes (2014) afirma que Los objetivos estratégicos se agrupan de acuerdo con los tipos siguientes:

- **Cuota de Mercado:** el ámbito administrativo tiene que establecer propósitos que demuestren a dónde se quiere estar teniendo en cuenta a la competencia (Manes, 2014).

- **Recursos físicos y financieros:** es donde se establecer propósitos de acuerdo con los requerimientos, adquisiciones y manejo de los presupuestos o recursos monetarios (Manes, 2014).
- **Desempeño y desarrollo gerencial:** se establecen objetivos o propósitos en las cuales estén especificadas las tasas de producción de cada gerente, así como el desarrollo que se desea para ellos mismos (Manes, 2014).

2.2.1.2.3. LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Manes (2014) sostiene que el liderazgo estratégico es el resultado de combinaciones de habilidades, conductas, experiencias perspectiva y conocimientos sobre los diversos grados de gestiones empresariales. Es la aptitud para que se pueda enfrentar a nuevos desafíos, y que se logre alcanzar los resultados que la institución espera.

Bordas (2016) afirma que el liderazgo estratégico viene a ser la implementación de estrategias que se planifican y analizan con tiempo para lograr alcanzar resultados y propósitos que se plasman en la institución tanto a corto, mediano y largo plazo. Consta de la alineación del personal, mecanismos y presupuestos para que se logre alcanzar la visión de la institución.

2.2.1.2.3.1. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Manes (2014) sostiene que hay diversos factores de rendimiento de liderazgo estratégico que ayudan a brindar pistas para que se conozca su máximo potencial, las cuales se tratan de las características siguientes:

- **Coaching.** viene a ser un individuo con una actitud positiva, ya ayuda a que los demás catalicen sus acciones y estos se sientan alentados para que logren realizar sus actividades de manera eficiente y den soluciones a los problemas que se puedan presentar (Manes, 2014).
- **Actitud.** ayuda a crear conciencia en los colaboradores y otros que están en su ámbito. hace que se involucren otras personas y comparte sus planes y la toma de decisiones, fomentando liderazgo en otros y los anima a los demás a que enfrenten retos, siempre brindándoles apoyo y guiándolos hasta alcanzar los resultados esperados (Manes, 2014).
- **Trabajo en equipo.** establecer la cohesión y el trabajo grupal, brinda aliento a la cooperación, fomenta y práctica la buena comunicación entre todos los colaboradores, brinda premios y reconocimientos a los logros personales y de grupo dentro de la institución (Manes, 2014).
- **Crecimiento individual.** estos tipos de líderes se diferencian por su perfil proactivo, y están preparadas para el futuro, siempre buscarán nuevos retos y brindarán sus conocimientos a las organizaciones o instituciones de manera positiva con la finalidad de alcanzar objetivos o metas que se establecen personalmente (Manes, 2014)

2.2.1.2.3.2. BENEFICIOS DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

Manes (2014) sostiene que el liderazgo estratégico brinda los beneficios siguientes a las instituciones:

- Sirve como apoyo para que se definan de manera clara los propósitos y los objetivos al interno de la institución.
- Plasma el camino y ayuda a encaminar a los colaboradores de qué manera realizar y de qué forma alcanzar los propósitos de la institución de manera positiva.
- Conlleva que la institución cuente con un mecanismo establecido de principios como también de tener una buena cultura y visión institucional
- Ayuda a que la comunicación entre los individuos que son parte de la institución sea positiva y que del mismo modo ayude a obtener resultados positivos.

2.2.2. CONTRATACIONES PÚBLICAS

Benavides y Moreno (2016) sostiene que es el proceso a través del cual una entidad pública se abastece de bienes, servicios y obras de manera oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad, para la satisfacción de una finalidad pública en busca de mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos.

OECD (2017) afirman que la contratación pública se refiere a la compra por parte de los gobiernos y las empresas estatales de bienes, servicios y obras. Dado que la contratación pública representa una parte sustancial del dinero de los contribuyentes, se espera que los gobiernos la lleven a cabo de manera eficiente de conducta a fin de garantizar la alta calidad de la prestación del servicio y salvaguardar el interés público.

Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (2022) afirman que la contratación pública supone un conjunto de reglas y procedimientos que buscan, entre otros objetivos, la transparencia y competitividad, constituyéndose en el mecanismo por el cual el Estado

se relaciona con terceros al obtener servicios, bienes u obras en el cumplimiento de sus objetivos, metas o funciones.

2.2.2.1. NORMATIVA QUE REGULA LA CONTRATACIÓN ESTATAL EN EL PERÚ

El Sistema electrónico de contrataciones del estado (SEACE, 2022) la institución hace referencia que Perú cuenta con un marco legal en referencia a los procesos contractuales que debe tener todo organismo público, los mismos que deben estar detallados en la ley de contrataciones del Estado número 30225. Dicha norma hace referencia a que el principal objetivo es lograr que todos los procedimientos de compras públicas ya sea de bienes o de servicios e incluso contratación de obras, así como su ejecución se den en el marco de transparencia y eficacia.

2.2.2.2. SUPERVISOR DE LOS TIPOS DE CONTRATACIONES PÚBLICAS EN EL PERÚ

El Sistema electrónico de contrataciones del estado (SEACE, 2022) hace referencia que es una institución especializada adscrita al Ministerio de Economía y finanzas, tiene la finalidad de supervisar todas las contrataciones que hace el estado en sus diferentes niveles de gobierno.

2.2.2.3. TIPOS DE CONTRATACIONES DEL ESTADO PERUANO

- **Licitación y concurso público:** este tipo de contratación hace referencia cuando hay una necesidad de bienes o de obras, mientras que el concurso público se da en situaciones cuando se demanda contratar servicios. En el caso de la licitación pública la norma hace referencia que debe ser igual o mayor a 400000 soles coma y en cambio respecto a los servicios o concurso público este valor debe superar los

1800000 soles (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2022).

- **Licitación Pública con Precalificación:** esta es una clasificación especial que tiene el estado cuando el valor de referencia del contrato supera los 20000000 de soles, a partir de esto el estado debe convocar a una licitación pública para que pueda anticipar la selección de proveedores que tengan cualidades suficientes para ejecutar dicho contrato (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2022).
- **Adjudicación simplificada** respecto a esta modalidad ella se aplica en contrataciones que manejan un menor presupuesto. La forma de medir las necesidades de demanda de servicios está entre 8 UIT mientras que en el caso de obras no debe superar el 1800000 (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2022).
- **Contratación de consultores individuales:** las organizaciones del Gobierno por lo general acuden a este tipo de contratación para que puedan adquirir servicios de consultoría que no necesariamente requieren de un personal o de un conjunto de profesionales (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2022).
- **Comparación de precios:** esta clasificación explicada en la norma está presente en la demanda de bienes y servicios que debe ser de disponibilidad inmediata coma que sea fácil de poder adquirirlos y que tengan una calidad establecida en el mercado (OSCE, 2022).
- **Subasta inversa electrónica:** esta clasificación de contratación hace referencia a que hay un empleo para la adquisición de bienes y servicios que cuenten fundamentalmente con fichas técnicas y que estén en el

catálogo de bienes y servicios publicadas por el estado (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2022).

- **Contratación directa:** este tipo de contratación también es considerado en la norma y se usa excepcionalmente tal como menciona la legislación de Perú (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, 2022).

2.2.2.4. DIMENSIONES DE CONTRATACIONES PUBLICAS

2.2.2.4.1. EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (2022) el autor hace referencia a que la ejecución contractual corresponde a una de las fases que tiene la contratación pública durante esta etapa intervienen muchos factores o elementos. Por otra parte Expósito (2013) hace referencia que es una fase donde la entidad y el postor ganador de la buena pro llegan a cumplir sus obligaciones tal cual ha sido las consideraciones establecidas en las bases, siendo el primero de ellos el perfeccionamiento del contrato mientras que la última es la como, recepción y conformidad.

2.2.2.4.1.1. PERFECCIONAMIENTO DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (2022) la institución hace referencia que los contratos deben ser perfeccionados a partir de la legislación vigente a en el caso que se use procesos de catálogos electrónicos o como modalidad del acuerdo marco, el perfeccionamiento de los contratos va a ser o se da con la recepción de la orden de compra o servicio.

2.2.2.4.1.2. PROCESOS DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL EN LAS CONTRATACIONES

El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (2022) el organismo hace referencia que los contratos contienen el documento en sí como a los documentos donde se considera el procedimiento de selección y la oferta ganadora. También hace referencia a que estos documentos deben derivar o establecer obligaciones para las partes:

- **El contrato en sí:** este documento está integrado por una serie de normas o cláusulas q sostienen el modo las condiciones los tiempos, y otras contingencias que estén vinculadas a la ejecución de la prestación. Hace referencia de más bajo las nuevas modificaciones propiciadas en el marco de la lucha contra la corrupción las garantías la cláusula de anticorrupción como solución de controversias, resolución de incumplimientos (OSCE, 2022).
- **Los documentos del procedimiento de selección:** documento donde hace referencia cómo se llevan los procedimientos (OSCE, 2022).
- **La oferta:** documento que hace referencia a las características de la oferta del postor (OSCE, 2022).

La cláusula que sostiene el compromiso de no vincularse con la corrupción es obligatoria, si este no se incluye en el documento contractual puede ser motivo de nulidad debiendo contener los siguientes aspectos:

- Declaración de parte del contratista de que no ha tenido antecedentes de tipo irregular (OSCE, 2022).
- Declaración de obligación del contratista de someterse a los términos contractuales (OSCE, 2022).
- Compromiso de quien firma el contrato de comunicar cualquier acto que se vincule con la corrupción (OSCE, 2022).
- La norma se referencia a que el incumplimiento de alguno de lo que se ha citado automáticamente causa nulidad del contrato (OSCE, 2022).

2.2.2.4.2. CONTROL INTERNO

Estupiñán (2015) el autor hace referencia que el control interno está vinculado a un conjunto de tareas, actividades que tienen como finalidad la prevención coma y siendo este concurrente y siguiente que todas las organizaciones del Estado deben someterse.

Isaza (2018) el autor sostiene que esto es propio de las autoridades o funcionarios de alto nivel teniendo gracias a la legislación un modelo que ayuda a monitorear permanentemente el uso de los recursos.

2.2.2.4.2.1. ASPECTOS DEL CONTROL INTERNO

- **Actividad de control gerencial:** estas funciones se ejecutan a través de acciones que son determinadas y oportunas con la finalidad de lograr y cumplir objetivos trazados por la institución (Isaza, 2018).
- **Evaluación de riesgos:** el autor hace referencia a que se necesita una evaluación de riesgos debiendo esta se realiza de forma periódica y oportuna en

todos los niveles de la organización empresarial (Isaza, 2018).

- **Ambiente de control:** hace referencia a una visión que debe tener la empresa respecto al desarrollo organizacional, debiendo responder éticamente al uso de recursos destinados a la inversión que desarrolla (Isaza, 2018).

2.2.2.4.2.2. ACTIVIDADES DE CONTROL

Estupiñán (2015) hace referencia que las oficinas que manejan los temas presupuestales y la administración son las responsables directas con el adecuado manejo de los recursos, siendo las funciones las siguiente:

- **Información y comunicación:** Como entidad principal en recursos ambientales, la institución local necesita desarrollar los mejores índices de capacidad de ecoeficiencia en la documentación que se produce cotidianamente en el desarrollo de sus actividades (Estupiñán, 2015).
- **Seguimiento:** A través de este elemento, presupuesto, es un departamento que tiene estrecha relación con el área de planeamiento para el desarrollo de las acciones de supervisión mensual de las actividades y acciones ejecutadas por las áreas (Estupiñán, 2015).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Análisis Estratégico:** se define como el procedimiento que entrelaza consigo un análisis, ya sea al interior de la organización o al externo (Sainz, 2018).

2. **Competitividad:** Capacidad de una empresa para ofrecer productos o servicios con un valor añadido que le permita obtener una ventaja sobre sus competidores (Bordas, 2016).
3. **Innovación Organizacional:** Proceso de implementar nuevas ideas, productos, servicios o prácticas dentro de una organización con el fin de mejorar la eficiencia, productividad o competitividad (Manes, 2014).
4. **Metas:** Una meta o fin es el resultado esperado o imaginado de un sistema, una acción o una trayectoria, es decir, aquello que esperamos obtener o alcanzar mediante un procedimiento específico (Estupiñán, 2015)
5. **Modelo de Despliegue:** viene a ser una metodología de planeamiento estratégico utilizada en las empresas o instituciones (Expósito, 2013)
6. **Modelo Estratégico:** un tipo de estrategia integral se provee de instrumentos muy necesarios para que se definan los propósitos e identificar los que habilitaran el logro de estos resultados, asignando los recursos con los cuales se dispone aquellos temas de grandes rasgos (Sainz, 2018).
7. **Naturaleza estratégica:** es un grupo de actividades deliberadas que se llevan a cabo para lograr llegar a propósitos determinados, es el planteamiento de metas básicos en períodos cortos y largos entre otras actividades (Manes, 2014).
8. **Planeación de Contingencia:** viene a ser un grupo de procesos alternos operativos que normalmente se ejecuta en una entidad, con la finalidad de ayudar en el funcionamiento de dicha institución (Pereira, 2019).
9. **Resultados:** El resultado esperado es el resultado que se desea obtener de la actividad del elemento del plan (Sainz, 2018).
10. **Satisfacción:** es una respuesta positiva que resulta del encuentro entre el consumidor con un bien o servicio (Isaza, 2018).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H0: La Gestión estratégica no se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

Hi: La Gestión estratégica se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Los lineamientos estratégicos se relacionan significativamente en estratégica en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023

Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023

El liderazgo estratégico se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión Estratégica

Dimensiones

- Lineamientos estratégicos
- Objetivos estratégicos
- Liderazgo estratégico

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Contrataciones Publicas

Dimensiones

- Ejecución Contractual
- Control Interno

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Gestión estratégica	Lineamientos estratégicos	Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión • La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores
		Visión	<ul style="list-style-type: none"> • Considera que la Visión de la empresa es realizable • La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores.
	Objetivos estratégicos	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores. • La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos.
		Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos. • Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores.
	Liderazgo estratégico	Actitud	<ul style="list-style-type: none"> • La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado. • El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa.
		Trabajo equipo	en

Contrataciones públicas	Ejecución contractual	Contrato	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión estratégica garantiza contratos públicos. • La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de contratos ejecutados con el estado
		Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • La gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa • Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de procedimientos cumplidos según los contratos de la empresa

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Los autores de la metodología de la investigación sostienen que definir el tipo de investigación previa a su desarrollo ayuda a establecer los procedimientos adecuados, por ello, Ñaupas et al. (2014) en su libro sostiene que las tesis pueden ser básicas cuando solo tienen como fin enriquecer los conocimientos respecto a las variables, y aplicadas cuando buscan resolver problemas en base al conocimiento. Tomando en cuenta ello, la tesis fue aplicada, dado que los conocimientos conceptuales ayudaron a resolver el problema establecido para esta tesis.

3.1.1. ENFOQUE

Los libros de metodología sostienen la necesidad de definir el tipo de enfoque, por ello, Hernández y Mendoza (2018) en su libro de metodología sostiene que el enfoque para este tipo de investigación fue la cuantitativa, porque las dimensiones fueron medidas con números y con procedimientos estadísticos apropiados para tener resultados de la encuesta realizada. Cabe mencionar que esta investigación fue cuantitativa porque se hizo la recolección y análisis de datos mediante el cual se aceptó la hipótesis.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Los alcances son importantes dado que allí se definen actividades necesarias para el desarrollo de la tesis, por ello, Hernández y Mendoza (2018) hace referencias que las investigaciones como las planteadas son de alcance descriptivo, dado que no se emitió juicio respecto a las variables, la tesis fue descriptiva correlacional porque se hizo una inferencia en base a los comportamientos de las variables, para ello el nivel correlacional ayudó con la estadística el cual permitió tener un mejor análisis inferencial en base a los resultados de los instrumentos

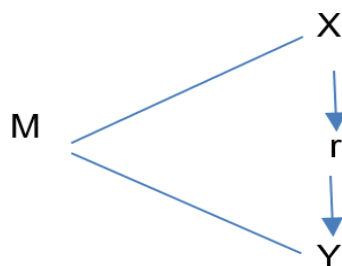
aplicados.

Esta investigación fue de alcance descriptivo correlacional porque se buscó la relación de las variables de estudio.

3.1.3. DISEÑO

Los diseños son definidos para establecer la ruta esquemática de la tesis en ese sentido la propuesta del autor Hernández y Mendoza (2018) sostiene que el diseño fue no experimental para esta tesis, porque no manipuló las variables, aplicando los instrumentos diseñados de manera transversal en toda la muestra seleccionada.

Esta investigación fue de diseño no experimental porque se observaron acontecimientos estudios ya existentes el cual fue analizado sin alterar las variables describiendo si hay incidencia, por ende, la figura que representó fue la siguiente:



Donde:

M = muestra de estudio

ox = análisis variable independiente

oy = análisis variable dependiente

m = muestra

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En el libro de metodología de la investigación el autor Hernández y Mendoza (2018) sostuvo que la población es el universo de cosas o sujetos de quien se dice algo en la investigación. En ese sentido, la tesis

tuvo como universo poblacional a los trabajadores de la empresa constructora, según siguiente tabla:

Tabla 2

Relación de trabajadores de la Empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. marzo 2023

TRABAJADORES POR ÁREA O ACTIVIDAD	NÚMERO
Administrativos	12
Especialistas	6
Trabajadores de campo	58
Total	70

Nota. Planilla de trabajadores

Población 2

Arias et al. (2016) explican que su estudio se centra en la información comercial recopilada de la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C., específicamente relacionada con sus actividades en contrataciones públicas. Esto significa que la población del estudio está compuesta por los datos comerciales y operativos de la empresa en el contexto de licitaciones, adjudicaciones, y contratos con el sector público, información comercial. Registros que detallan el rendimiento financiero de la empresa, sus procesos de adquisición y sus interacciones en proyectos financiados con recursos públicos.

3.2.2. MUESTRA

Hernández et al. (2018) para el autor la muestra es un pequeño porcentaje que representa al universo poblacional, pudiendo estas ser estimada de manera probabilística y no probabilística, en el primero de los casos se le da la opción a cada miembro de ser seleccionado, y la segunda de tipo intencional primando el criterio del investigador. En ese sentido la tesis tuvo una muestra probabilística, el mismo que se estimó con la siguiente formula:

$$\frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde: n = muestra

p = probabilidad de éxito (0.60)

q = probabilidad de fracaso (0.40)

e = margen de error (5%)

N= Población de 70 trabajadores

Z = Nivel de confiabilidad (95%)

Aplicando:

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.60) (0.40) (70)}{(70-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.60)(0.40)}$$

n = 59 trabajadores de la empresa.

Muestra 2

Se utilizaron documentos que proporcionan información sobre los contratos ejecutados con el Estado, así como sobre los procedimientos cumplidos conforme a los términos de dichos contratos por parte de la empresa. Fueron los documentos donde proporcionan información de los contratos ejecutados con el estado y de los procedimientos cumplidos según los contratos de la empresa.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La tesis empleó las siguientes técnicas e instrumentos:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FINALIDAD
Encuesta	Cuestionario con preguntas estructuradas con categorías planteadas en la escala de Likert	Conocer el comportamiento de las variables en base a la opinión de los trabajadores de la empresa

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La tesis empleó como técnicas de procesamiento:

- Tablas de frecuencia
- Figuras de porcentajes

Para el análisis de la información:

- Coeficiente de correlación Pearson

En ambos casos el uso de aplicaciones como el SPSS V. 26 y el paquete office 365 serpa de utilidad para el trabajo a desarrollar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 3

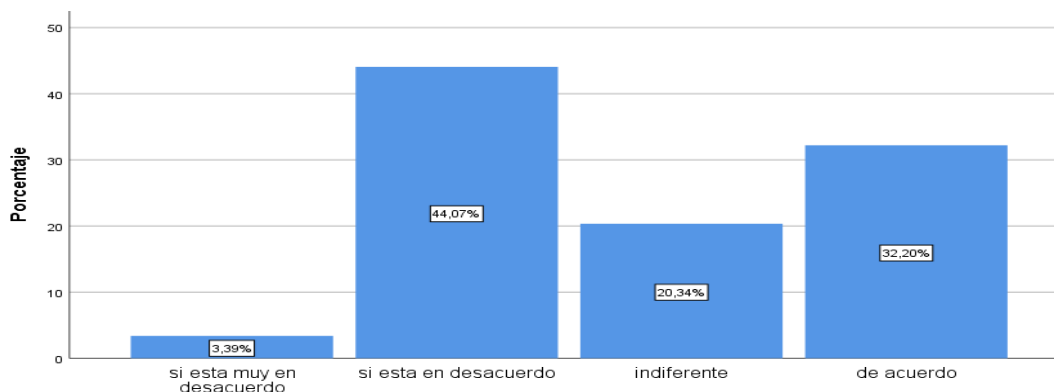
Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está muy en desacuerdo	2	3,4	3,4	3,4
	sí está en desacuerdo	26	44,1	44,1	47,5
	indiferente	12	20,3	20,3	67,8
	de acuerdo	19	32,2	32,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 1

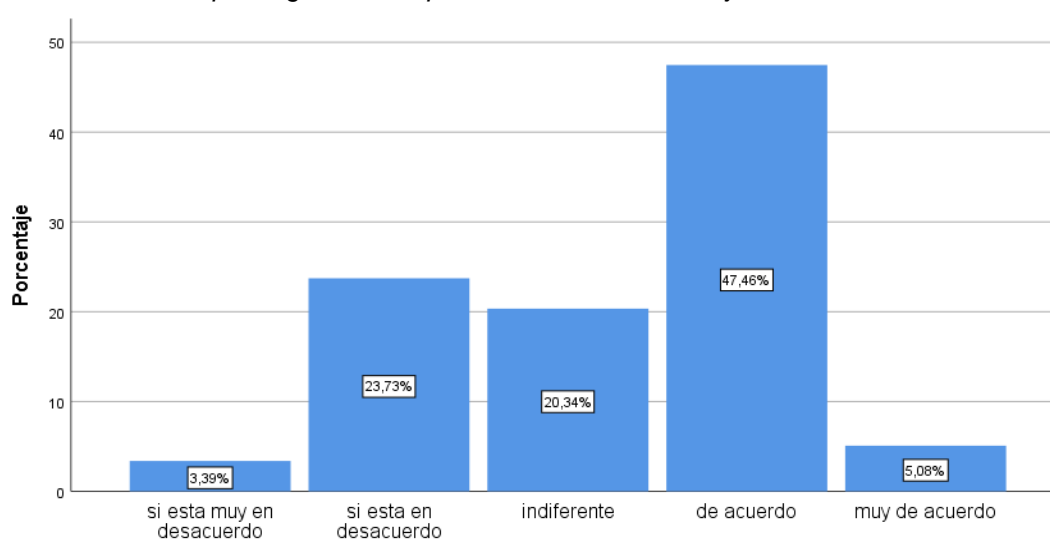
Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión



Análisis e interpretación: La encuesta muestra que el 3,39% de los trabajadores están muy en desacuerdo, seguido por un 44,07 % que están en desacuerdo, reconoce que la empresa no cuente con una misión clara, lo cual es preocupante y sugiere una falta de comunicación o entendimiento sobre la misión empresarial. Un 20,34% de los empleados se muestra indiferente, indicando que una parte significativa no está comprometida o informada al respecto. Por otro lado, el 32,20% está de acuerdo, lo que representa casi un tercio de los trabajadores que sí reconocen la misión de la empresa. En resumen, aunque hay un grupo que comprende la misión, la mayoría muestra desinterés o desacuerdo, destacando la necesidad de mejorar la comunicación y claridad sobre la misión organizacional.

Tabla 4*La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores*

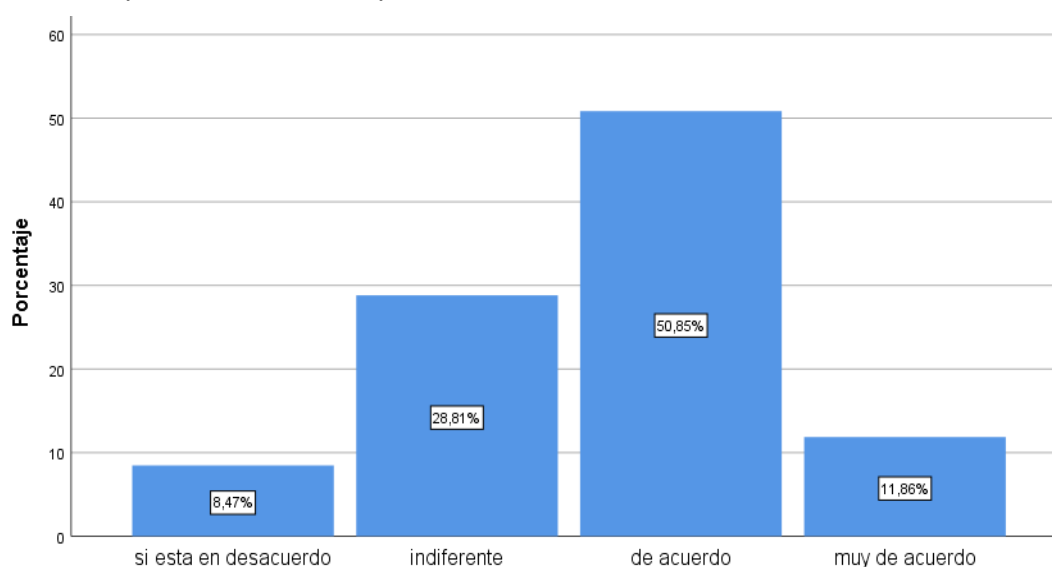
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si está muy en desacuerdo	2	3,4	3,4	3,4
	si está en desacuerdo	14	23,7	23,7	27,1
	indiferente	12	20,3	20,3	47,5
	de acuerdo	28	47,5	47,5	94,9
	muy de acuerdo	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 2***La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores*

Análisis e interpretación: La tabla muestra que aunque el 52.6% de los empleados se siente comprometido con la misión de la empresa, existe un significativo 47.4% que se muestra indiferente o en desacuerdo, lo que sugiere áreas de mejora en la conexión de los trabajadores con el propósito organizacional. La proporción de empleados en desacuerdo 27.1% y aquellos indiferentes 20.3% indica que, si bien existe un compromiso mayoritario, casi la mitad de los empleados no experimenta la alineación esperada con la misión. Esto sugiere que la empresa podría implementar estrategias de comunicación y participación para reforzar el vínculo de sus trabajadores con sus valores y objetivos fundamentales.

Tabla 5*Considera que la Visión de la empresa es realizable*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	5	8,5	8,5	8,5
	indiferente	17	28,8	28,8	37,3
	de acuerdo	30	50,8	50,8	88,1
	muy de acuerdo	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 3***Considera que la Visión de la empresa es realizable*

Análisis e interpretación: La encuesta muestra que el 8,47% de los trabajadores están muy en desacuerdo, considera que la visión de la empresa no es realizable. Sin embargo, el 28,81% se muestra indiferente, lo que sugiere que hay una parte significativa del personal que podría no estar completamente convencida o informada sobre la viabilidad de la visión. Además, el 50,85% está de acuerdo, indicando que una mayoría considera que la visión sí es realizable en las condiciones actuales. Mientras que el 11,86% está muy de acuerdo. En general, aunque la mayoría está optimista, mejorar la comunicación y la claridad sobre los planes y estrategias para alcanzar la visión podría ayudar a aumentar el apoyo y la confianza entre todos los empleados.

Tabla 6

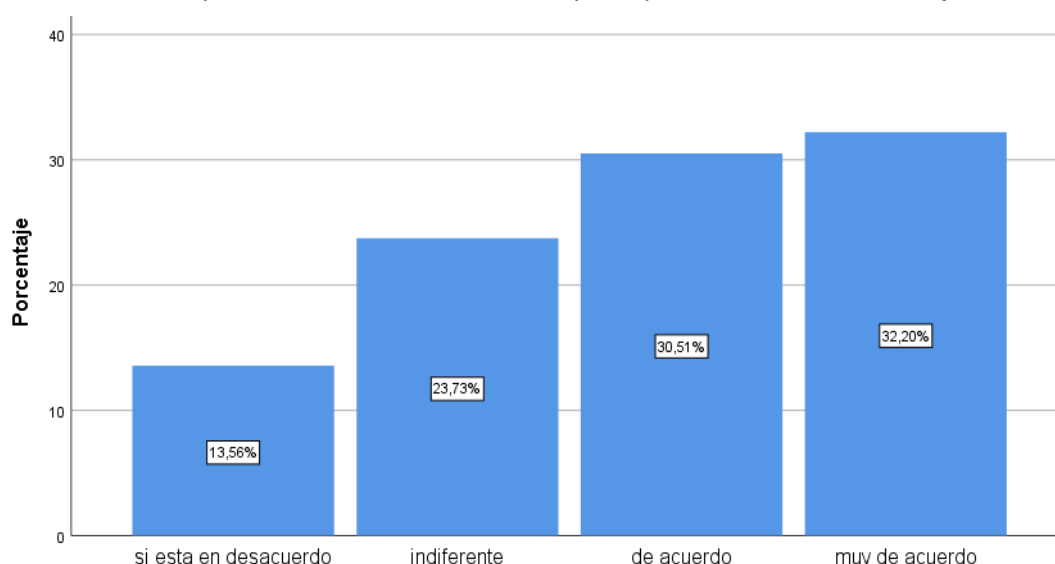
La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	8	13,6	13,6	13,6
	indiferente	14	23,7	23,7	37,3
	de acuerdo	18	30,5	30,5	67,8
	muy de acuerdo	19	32,2	32,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 4

La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores



Análisis e interpretación: La encuesta muestra que el 13,56% de los trabajadores está muy en desacuerdo en que la visión de la empresa se desarrolló con su participación. Sin embargo, el 23,73% se muestra indiferente, sugiriendo que una parte significativa puede no estar suficientemente informada o involucrada. Además, el 30,51% está de acuerdo, mientras que el 32,20% está muy de acuerdo, indicando una mayoría que percibe el proceso como participativo. Esto señala áreas de mejora en la comunicación y en la inclusión de todos los empleados para fortalecer el compromiso con la visión de la empresa.

Tabla 7

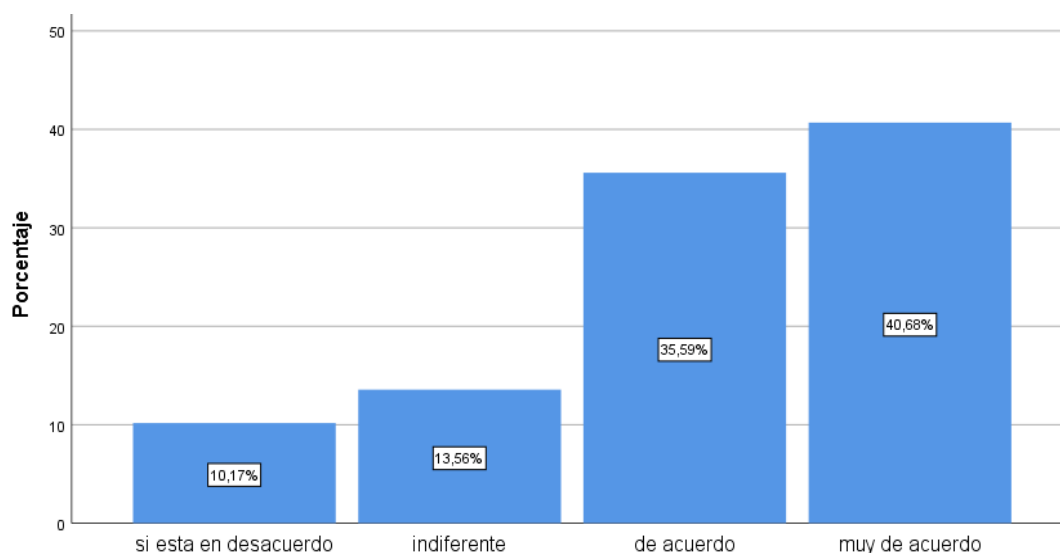
Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si está en desacuerdo	6	10,2	10,2	10,2
	indiferente	8	13,6	13,6	23,7
	de acuerdo	21	35,6	35,6	59,3
	muy de acuerdo	24	40,7	40,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 5

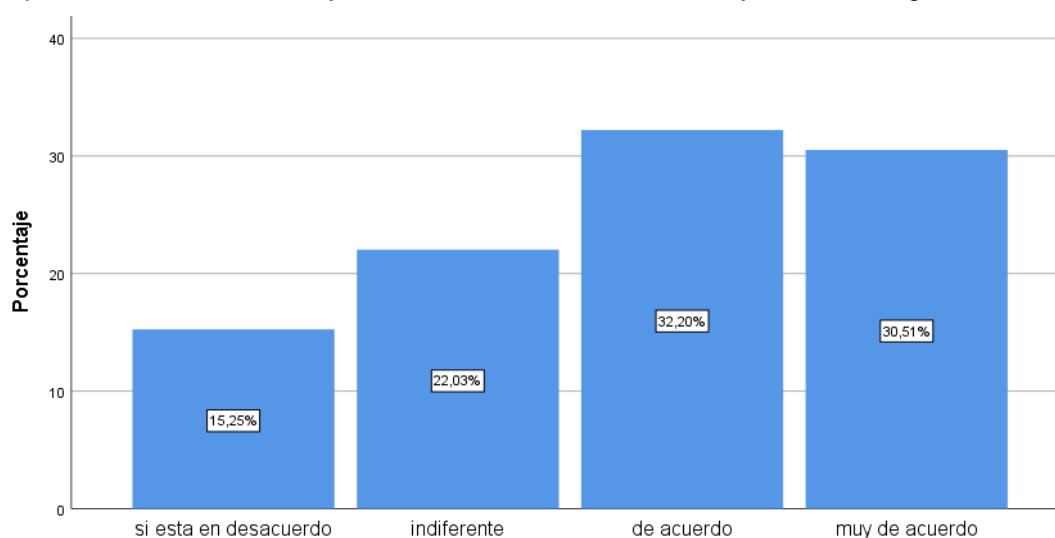
Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores



Análisis e interpretación: La encuesta revela que el 10,17% de trabajadores está en desacuerdo. Un 13,56% de los empleados se muestra indiferente, lo que podría indicar que no comprenden completamente cómo los objetivos impactan su productividad. Solo un 35,59% está de acuerdo, mientras que el 40,68% de los trabajadores creen que los objetivos de la empresa mejoran su productividad, lo cual es un resultado muy positivo. En general, la percepción es favorable, pero existe la oportunidad de mejorar la comunicación y el entendimiento sobre cómo los objetivos empresariales benefician a todos los trabajadores.

Tabla 8*La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos*

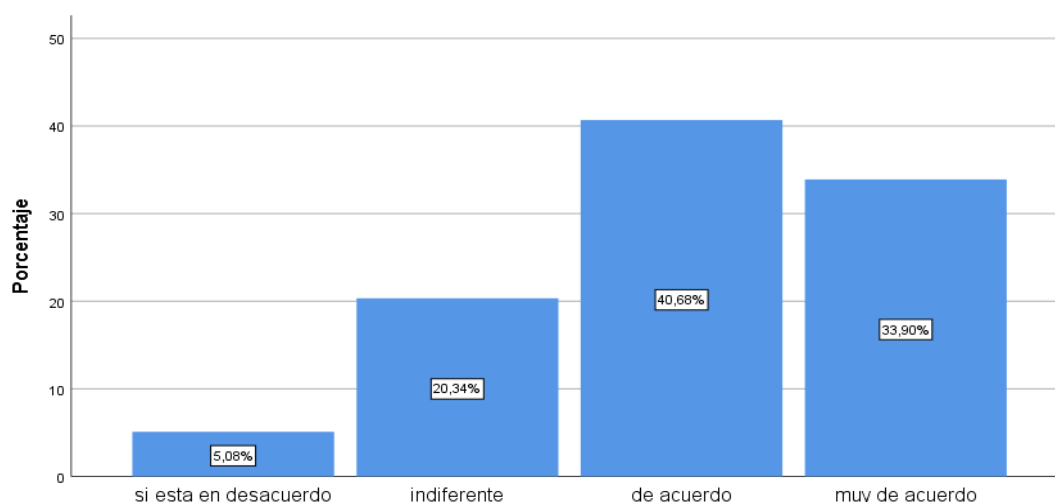
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	9	15,3	15,3	15,3
	indiferente	13	22,0	22,0	37,3
	de acuerdo	19	32,2	32,2	69,5
	muy de acuerdo	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 6***La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos***tabla 6** La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 15,25% de los trabajadores están en desacuerdo señalando una minoría que no cree que los objetivos estratégicos sean la mejor medida de la productividad laboral. Sin embargo, el 22,03% se muestra indiferente, lo que podría indicar una falta de claridad o comunicación sobre cómo se evalúa exactamente la productividad. Además, el 32,20% está de acuerdo, considerando que la productividad se evalúa en base a los objetivos estratégicos de la empresa. Mientras que el 30,51% está muy de acuerdo. En resumen, aunque la mayoría está alineada, mejorar la comunicación y la transparencia en los criterios de evaluación podría ayudar a fortalecer el entendimiento y el compromiso con los objetivos estratégicos de la empresa.

Tabla 9*El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos*

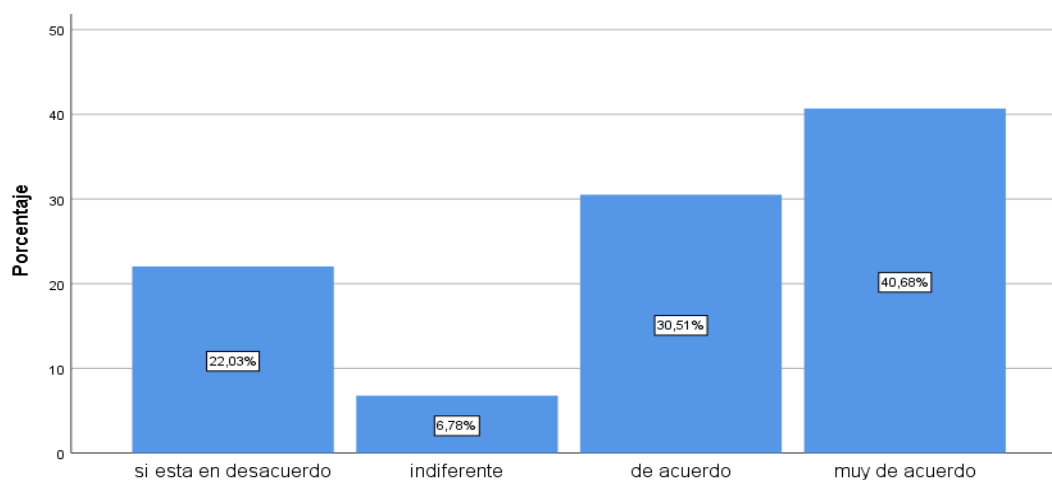
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	3	5,1	5,1	5,1
	indiferente	12	20,3	20,3	25,4
	de acuerdo	24	40,7	40,7	66,1
	muy de acuerdo	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 7***El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 5,08% de los trabajadores está en desacuerdo, representando una minoría que no ve la evaluación basada en objetivos estratégicos como efectiva o adecuada para medir el desempeño. Sin embargo, el 20,34% se muestra indiferente, lo que podría sugerir una falta de claridad. Además, el 40,68% de los trabajadores creen que su desempeño se evalúa en base a los objetivos estratégicos de la empresa. Mientras que el 33,90% de los trabajadores están muy de acuerdo. En conjunto, estos resultados sugieren una buena alineación general, aunque se podría mejorar la comunicación y la comprensión sobre cómo se implementa este proceso de evaluación para fortalecer el compromiso y la efectividad en la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

Tabla 10*Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores*

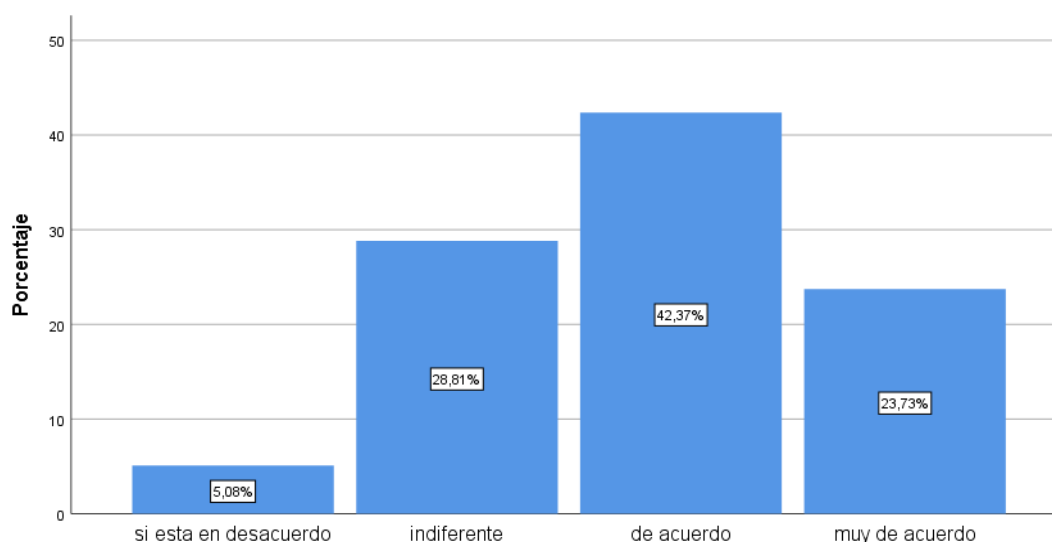
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	13	22,0	22,0	22,0
	indiferente	4	6,8	6,8	28,8
	de acuerdo	18	30,5	30,5	59,3
	muy de acuerdo	24	40,7	40,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 8***Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, 22.03% está en desacuerdo, lo que indica que una parte significativa de los empleados no percibe esta alineación. Además, el 6.78% se muestra indiferente, lo que podría señalar una falta de claridad o información sobre cómo se diseñan los objetivos en relación con las capacidades individuales. Sin embargo, el 30.51% está de acuerdo, cree que los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores. Esto sugiere que una mayoría considera que los objetivos están adecuadamente alineados con las habilidades y capacidades individuales, lo cual es positivo para el desarrollo personal y profesional dentro de la empresa. Además, el 40.68% se muestra muy de acuerdo. En resumen, mientras que la mayoría está alineada con esta práctica, mejorar la comunicación y la personalización en el diseño de objetivos podría ayudar a aumentar el compromiso y la efectividad en el cumplimiento de metas individuales y organizacionales.

Tabla 11*La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado*

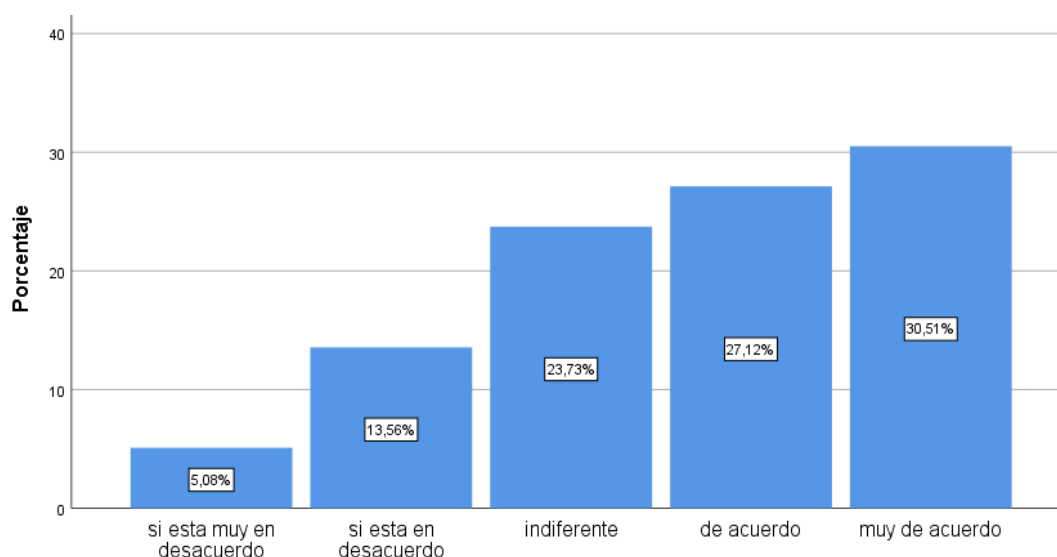
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	3	5,1	5,1	5,1
	indiferente	17	28,8	28,8	33,9
	de acuerdo	25	42,4	42,4	76,3
	muy de acuerdo	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 9***La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 5,08% de los trabajadores está en desacuerdo, lo que representa una minoría que no cree que la gerencia apoye activamente el desarrollo de negocios con el Estado. Sin embargo, el 28,81% se muestra indiferente, lo que podría reflejar una falta de información o claridad sobre las políticas y prácticas específicas relacionadas con este tema. Además, un 42,37% está de acuerdo, cree que la actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado. Esto indica que una mayoría percibe una postura favorable por parte de la gerencia que facilita oportunidades de negocio con el Estado. Mientras que un 23,73% de los trabajadores están muy de acuerdo.

Tabla 12*El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está muy en desacuerdo	3	5,1	5,1	5,1
	sí está en desacuerdo	8	13,6	13,6	18,6
	indiferente	14	23,7	23,7	42,4
	de acuerdo	16	27,1	27,1	69,5
	muy de acuerdo	18	30,5	30,5	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 10***El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 5,08% de los trabajadores está en muy en desacuerdo, indicando una minoría que no ve un impulso significativo por parte del gerente en las relaciones comerciales. Seguido con el 13,56% de los trabajadores se encuentran en desacuerdo. Sin embargo, el 23,73% se muestra indiferente, lo que podría reflejar una falta de percepción clara sobre las acciones específicas del gerente en este aspecto. Mientras que el 27,12% de los trabajadores están de acuerdo esto percibe que el gerente de la empresa impulsa activamente las relaciones comerciales con otras empresas. Esto indica una mayoría que reconoce el papel del gerente en fomentar y fortalecer las relaciones comerciales, por último, el 30,51% de los trabajadores están muy de acuerdo.

Tabla 13

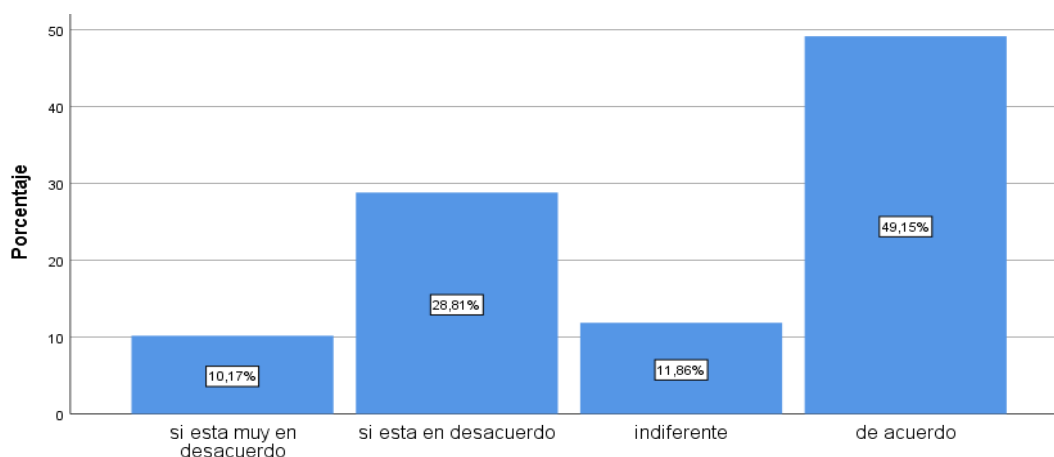
El gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está muy en desacuerdo	6	10,2	10,2	10,2
	sí está en desacuerdo	17	28,8	28,8	39,0
	indiferente	7	11,9	11,9	50,8
	de acuerdo	29	49,2	49,2	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 11

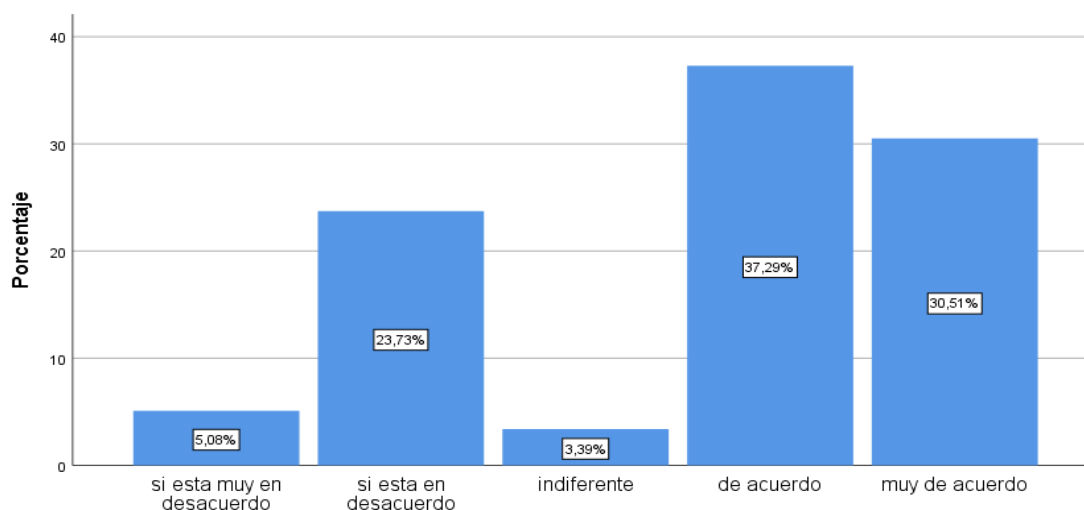
El gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 10,17% de los trabajadores están muy en desacuerdo, lo que sugiere que hay una proporción considerable de empleados que no percibe este impulso hacia el trabajo en equipo o que no están completamente convencidos de su efectividad. Sin embargo, el 28,81% está en desacuerdo. Seguido el 11,86% de los trabajadores se encuentran indiferente. Mientras que el 49,15% de los trabajadores están de acuerdo, percibe que el gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras. Esto indica que una mayoría reconoce el papel del gerente en promover la colaboración y coordinación necesarias para cumplir con estos contratos.

Tabla 14*El gerente de la empresa fomenta la política de trabajo en equipo en toda la empresa*

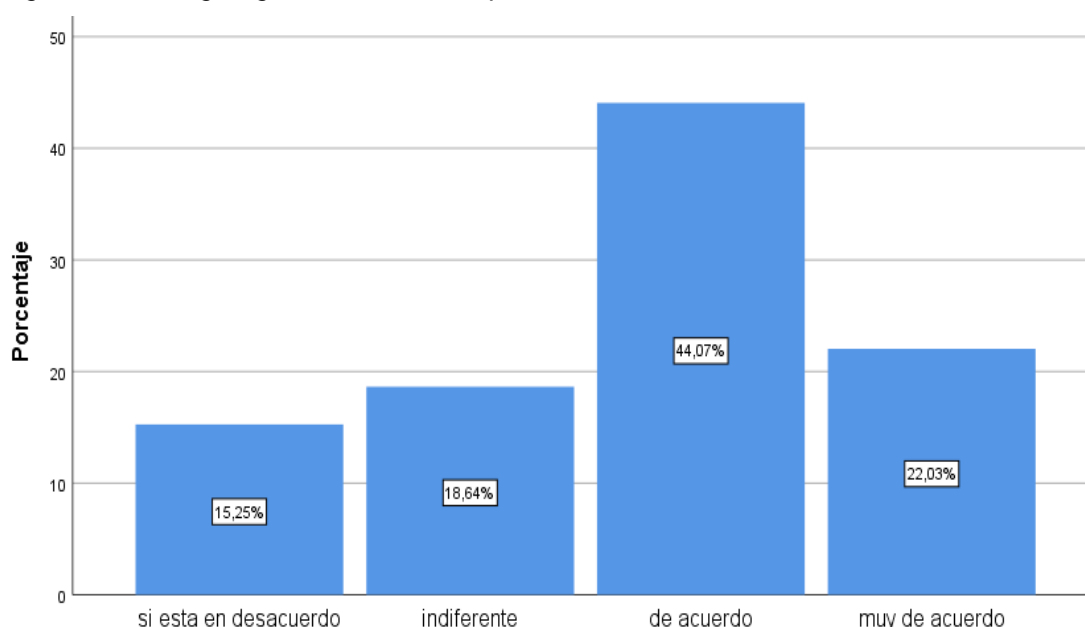
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está muy en desacuerdo	3	5,1	5,1	5,1
	sí está en desacuerdo	14	23,7	23,7	28,8
	indiferente	2	3,4	3,4	32,2
	de acuerdo	22	37,3	37,3	69,5
	muy de acuerdo	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 12***El gerente de la empresa fomenta la política de trabajo en equipo en toda la empresa*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 5,08% de los trabajadores están muy en desacuerdo. Seguido el 23,73% de los trabajadores se encuentran en desacuerdo lo que sugiere que hay una proporción significativa de empleados que no percibe o no está completamente convencida de esta política. Sin embargo el 3,39% de los trabajadores se muestra indiferente. Mientras que el 37,29% de los trabajadores están de acuerdo, percibe que el gerente de la empresa fomenta activamente la política de trabajo en equipo en toda la organización. Esto indica una mayoría que reconoce el esfuerzo del gerente en promover la colaboración y la coordinación entre los equipos de trabajo, tanto que el 30,51% de los trabajadores están muy de acuerdo.

Tabla 15*La gestión estratégica garantiza contratos públicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	9	15,3	15,3	15,3
	indiferente	11	18,6	18,6	33,9
	de acuerdo	26	44,1	44,1	78,0
	muy de acuerdo	13	22,0	22,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 13***La gestión estratégica garantiza contratos públicos*

Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 15,25% de los trabajadores se muestra en desacuerdo. Sin embargo, el 18,64% se muestra indiferente, lo que sugiere que hay una proporción considerable de empleados que no están convencidos o que no perciben claramente cómo la gestión estratégica influye en la obtención de estos contratos, lo que sugiere que existe una proporción considerable de empleados. Mientras que el 44,07% de los trabajadores están de acuerdo, percibe que el gerente de la empresa fomenta activamente la política de trabajo en equipo en toda la organización. Esto indica una mayoría que reconoce el esfuerzo del gerente en promover la colaboración y la coordinación entre los equipos de trabajo. Por último, el 22,03% de los trabajadores están muy de acuerdo.

Tabla 16

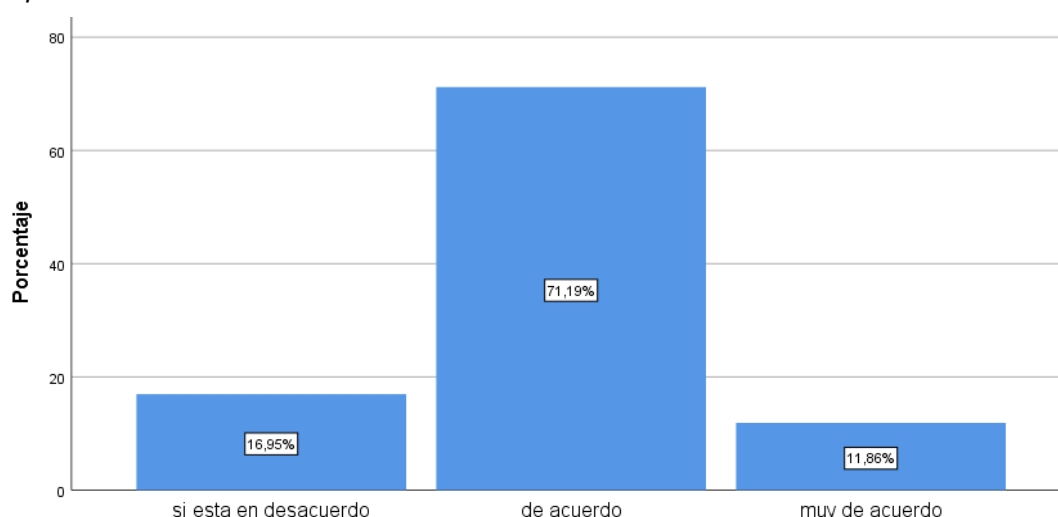
La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	10	16,9	16,9	16,9
	de acuerdo	42	71,2	71,2	88,1
	muy de acuerdo	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 14

La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa



Análisis e interpretación: La encuesta muestra que el 16,95% de los trabajadores se muestra en desacuerdo, lo que sugiere que una minoría significativa no está satisfecha con la forma en que se comunica este cumplimiento. Sin embargo, el 71,19% de los trabajadores están de acuerdo, cree que la gerencia de la empresa comunica adecuadamente el cumplimiento de los contratos públicos que tiene la empresa. Esto indica una mayoría que percibe que la comunicación por parte de la gerencia sobre este aspecto es efectiva y transparente. Por último, el 11,86% de los trabajadores están muy de acuerdo, en conclusión mejorar la comunicación o clarificar los procesos de información podría ayudar a reducir esta percepción negativa y fortalecer la confianza y la transparencia dentro de la empresa en relación con los contratos públicos.

Tabla 17

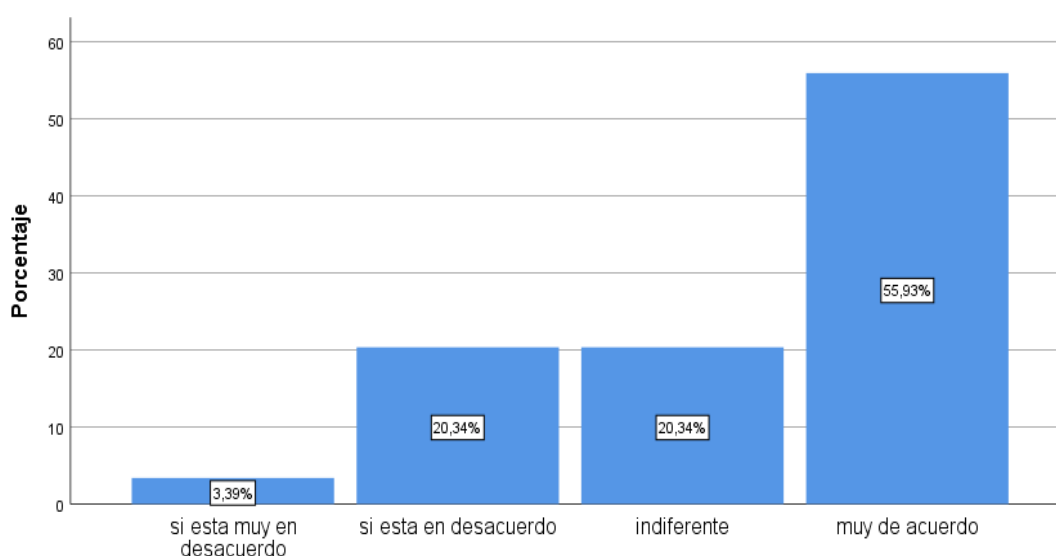
La gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está muy en desacuerdo	2	3,4	3,4	3,4
	sí está en desacuerdo	12	20,3	20,3	23,7
	indiferente	12	20,3	20,3	44,1
	muy de acuerdo	33	55,9	55,9	100,0
Total		59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 15

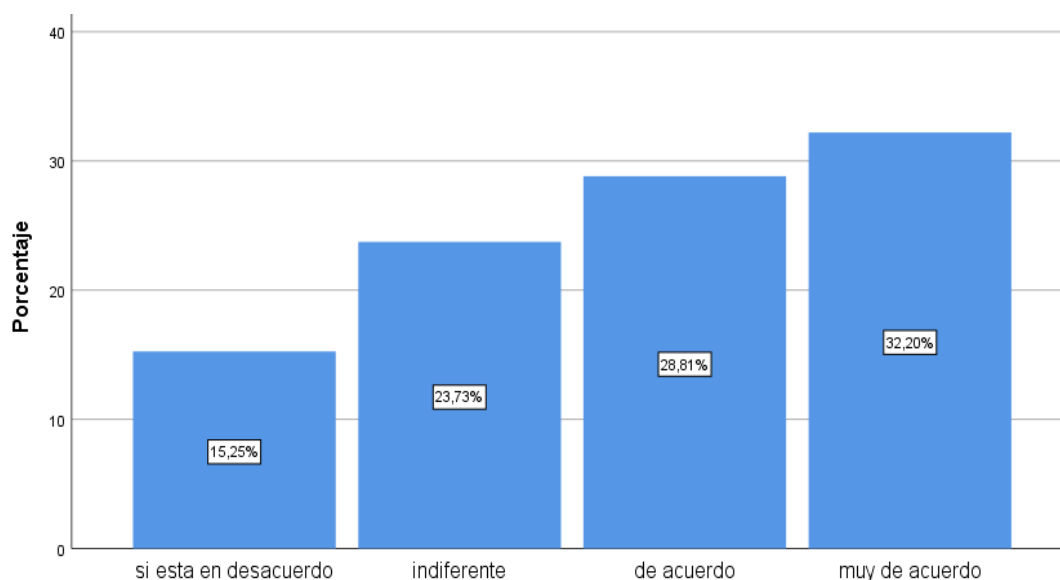
La gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa.



Análisis e interpretación: Basado en los resultados de la encuesta, el 3,39% de los trabajadores están muy en desacuerdo, Seguido el 20,34% de los trabajadores están en desacuerdo, lo que sugiere que aún hay una parte significativa de empleados que podrían no estar completamente convencidos o informados sobre la efectividad de esta estrategia. Mientras que un 20,34% de los trabajadores están indiferente. Sin embargo, el 55,93% de los trabajadores están muy de acuerdo, como parte de su estrategia, garantiza el cumplimiento de los procedimientos de la empresa. Esto indica una mayoría que percibe que la gerencia juega un papel efectivo en asegurar que los procedimientos establecidos se cumplen adecuadamente.

Tabla 18*Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	sí está en desacuerdo	9	15,3	15,3	15,73
	indiferente	14	23,7	23,7	39,0
	de acuerdo	17	28,8	28,8	67,8
	muy de acuerdo	19	32,2	32,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 16***Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa*

Análisis e interpretación: La encuesta muestra que el 15,25% de los trabajadores están de acuerdo. Mientras que el 23,73% de los trabajadores se muestran indiferente, lo que sugiere que hay una proporción significativa de empleados que podrían no estar completamente convencidos de la efectividad de estos procedimientos para asegurar la calidad. Sin embargo, el 28,81% de los trabajadores están de acuerdo, cree que los procedimientos establecidos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa. Esto indica que una mayoría percibe que los procedimientos son efectivos para asegurar altos estándares de calidad en las obras realizadas. Por último, el 32,20% de los trabajadores están muy de acuerdo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad de la muestra – trabajadores de la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023:

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Independiente			
Gestión estratégica	,455	59	,000
Variable Dependiente			
Contrataciones públicas	,429	59	,000

Nota. Datos agrupados de las variables catalogadas en la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

En este estudio, la normalidad de los datos se evaluó mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la población supera los 50 sujetos y se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo censal. En tanto a ello el nivel de significancia es inferior a 0.05, se concluye que los datos no siguen una distribución normal, lo que requiere el uso de pruebas no paramétricas, como el coeficiente Rho de Spearman.

Los resultados de las correlaciones no paramétricas se respaldaron en el análisis de las preguntas procesadas, lo que permitió evidenciar la relación entre las variables estudiadas. A partir de los datos obtenidos, se correlacionaron las dimensiones de la primera variable con las de la segunda, lo que facilitó contrastar tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas de la investigación.

Criterios para entender la Incidencia entre las variables de estudio

Tabla 20

Establecimiento de criterios para poder establecer la correlación entre la variable gestión estratégica y contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023

Valor del Coeficiente de Spearman	Grado de Correlación entre las Variables	Incidencia
$r = 0$	Ninguna correlación	Sin incidencia
$r = 1$	Correlación positiva perfecta	Incidencia perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva	Incidencia directa
$r = -1$	Correlación negativa perfecta	Incidencia indirecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa	Incidencia indirecta perfecta

HIPÓTESIS GENERAL

H0: La Gestión estratégica no se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

Hi: La Gestión estratégica se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

Tabla 21

Gestión estratégica y su relación con las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

				Gestión estratégica	Contrataciones públicas
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	de	1,000	,657
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		59	59
	Contrataciones públicas	Coeficiente de correlación	de	,657	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		59	59

Nota. Tablas del 1 al 12 para Gestión estratégica y tablas del 13 al 16

Análisis e Interpretación de estudio: la empresa fue analizada a partir de la información proveída por los trabajadores, cuya muestra seleccionada para la presente investigación ha determinado la participación de 59 miembros de esta corporación, priorizando la aplicación de los instrumentos a un mayor número de trabajadores administrativos. Podemos observar que la tabla 21 donde se detalla el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es una medida no paramétrica de la relación entre dos variables estudiadas es de 0.657, lo que revela una correlación fuerte entre la variable independiente gestión estratégica y la variable contrataciones públicas. Con el valor de significancia bilateral es 0.000, que es menor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05. Sin embargo, para fortalecer la postura que el coeficiente sostiene podemos hacer referencia a los resultados de la tabla 7 donde el 35.6% reconocen que los objetivos de la empresa consideran las mejoras de la productividad de los trabajadores así como el 40, 7% permitiendo que la respuesta de los trabajadores en la tabla 15 defina en sí que el 44.1% y 22% afirmen que la gestión estratégica garantice los contratos públicos, dado que la labor gerencial en la empresa en referencia se orienta a cumplir una misión que tiene como fin establecer contratos con el estado para garantizar las Obras Públicas, pudiendo evidenciar que al 2023 se han podido obtener hasta 7 contratos con diferentes niveles del Gobierno de Pasco, a partir de ello podemos confirmar que sí hay una relación significativa entre la gestión estratégica y los contratos públicos en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023, confirmando la hipótesis alterna planteada para la presente investigación en términos descriptivos e inferenciales.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Los lineamientos estratégicos se relacionan significativamente en estratégica en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

Tabla 22

Lineamientos estratégicos y su relación con las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023

			Lineamientos estratégicos	Contrataciones públicas
Rho de Spearman	Lineamientos estratégicos	Coeficiente de correlación	1,000	,669
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Contrataciones públicas	Coeficiente de correlación	,669	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

Nota. Tablas 4 y 14

Análisis e Interpretación de estudio: es importante mencionar que en la empresa constructora el cual se viene evaluando el comportamiento de la dimensión lineamientos estratégicos, es gerenciada por administradores cuya especialidad ha permitido establecer tanto la misión como la visión, siendo este último aquel que define a una empresa competitiva en pasco, con servicios orientados al sector público. En tal sentido podemos observar que la tabla 22 donde se detalla el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es una medida no paramétrica de la relación entre dos variables estudiadas es de 0.669, lo que revela una correlación fuerte entre la variable independiente gestión estratégica y la variable contrataciones públicas. Con el valor de significancia bilateral es 0.000, que es menor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05, el cual puede ser corroborada con información obtenida producto de la respuesta de los trabajadores quienes en la tabla 6 han mencionado que reconocen a la visión de la empresa dado que han tenido la participación para su formulación así lo sostiene el 30.5% y 32.2% respectivamente, es por ello que en la tabla 16 reconocen que la gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de los contratos públicos a partir de las actividades que desarrollan tal como se puede observar con el 71.2% y 11.9% de trabajadores encuestados. De esta manera podemos

confirmar la hipótesis específica planteada en el sentido que efectivamente hay una relación significativa entre la dimensión y la variable de estudio.

Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

Tabla 23

Objetivos estratégicos y su relación con las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023

		Lineamientos estratégicos		Lineamientos estratégicos	Contrataciones públicas
Rho de Spearman	Lineamientos estratégicos		de	1,000	,628
		Coeficiente de correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		59	59
	Contrataciones públicas	Coeficiente de correlación	de	,628	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		59	59

Nota. Tablas 7 y 15

Análisis e Interpretación de estudio: respecto a los objetivos estratégicos, uno de ellos que tiene planteada la empresa es asegurar relaciones con los diferentes municipios en la provincia de Pasco, para ello tal como se puede observar en el anexo hay contratos firmados que se vienen cumpliendo de manera sistemática. Lo que permite confirmar a partir de la información tabla 23 donde se detalla el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es una medida no paramétrica de la relación entre dos variables estudiadas es de 0.628, lo que revela una correlación fuerte entre la variable independiente gestión estratégica y la variable contrataciones públicas. Con el valor de significancia bilateral es 0.000, que es menor que el nivel de significancia de 0.005, puede ser entendida con información de la tabla 9 dónde el 40.7% de encuestados junto al 33.9% hace referencia que el desempeño de los trabajadores se hace en base a estos objetivos planteados por la gerencia, cuyos propósitos están en brindar servicios al aparato estatal a partir de obras por encargo, esto permite que los mismos trabajadores en un porcentaje alto en la tabla 17 reconozcan que la gerencia de la empresa usa estrategias para garantizar el cumplimiento de los procedimientos

establecidos a partir de la firma de los contratos tal como puede expresar el 20.3% y 55.9%. De esta manera podemos confirmar, que sí existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y las contrataciones públicas en la empresa sujeto de estudio, el cual ha podido ser demostrado a través de diferentes argumentos tanto estadísticos como las del coeficiente de correlación

El liderazgo estratégico se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

Tabla 24

Liderazgo estratégico y su relación con las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco 2023

		Lineamientos estratégicos		Lineamientos estratégicos	Contrataciones públicas
Rho de Spearman	de	Lineamientos estratégicos	Coeficiente de correlación	de	1,000
			Sig. (bilateral)		,701
			N		,000
					59
		Contrataciones públicas	Coeficiente de correlación	de	,701
			Sig. (bilateral)		1,000
			N		,000
					59

Nota. Tablas 12 y 15

Análisis e Interpretación de estudio: finalmente para poder demostrar la tercera hipótesis específica, se observa que en esta dimensión y variable de estudio el coeficiente de correlación es el más alto respecto a los dos anteriores esto se ve en la tabla 24 donde se detalla el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es una medida no paramétrica de la relación entre dos variables estudiadas es de 0.701, lo que revela una correlación fuerte entre la variable independiente gestión estratégica y la variable contrataciones públicas. Con el valor de significancia bilateral es 0.000, que es menor que el nivel de significancia de 0.005. los trabajadores reconocen que el gerente de la empresa fomenta políticas de trabajo en equipo en toda la organización tal como se puede observar en la tabla 14 el 37.3% y 30.5% de quienes fueron encuestados, indudablemente estos

mismos trabajadores en la tabla 17 en casi las mismas cantidades porcentuales reconocen que la gerencia usa estrategias para garantizar el cumplimiento de los procedimientos a los cuales son sometidos como empresa tras firmar los contratos publico tal como se puede expresar con el 55.9% de quienes fueron encuestados. Como se puede observar en los argumentos anteriores hay evidencias suficientes para poder entender que sí existe una relación significativa entre el liderazgo estratégico basado en fomentar equipos de trabajo que cumplan procedimientos dentro de la empresa con las compras públicas cuyos contratos son firmados por la empresa para atender obras por encargo en la provincia de Pasco, tal como se puede evidenciar con los contratos firmados anexados al final de la presente investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Los diferentes resultados obtenidos en la parte descriptiva, y a través del coeficiente sumado a ello las evidencias anexadas a la presente investigación confirman que efectivamente hay una relación entre la gestión estratégica con las contrataciones públicas en la empresa constructora, entendiendo que esta es manejada por profesionales de la administración que han desarrollado lineamientos estratégicos y objetivos para que los trabajadores puedan orientar su labor en base a ellos, en ese contexto podemos observar que tesis citadas en el ámbito internacional como Murgueitio (2022) en su tesis titulada “Problemas en la ejecución de los contratos de obra pública derivados de las órdenes de trabajo y las diferencias en cantidades de obra emitidas por el administrador del contrato, dan cuenta en sus conclusiones que para garantizar una eficiente ejecución de contratos de obra pública de parte de un tercero es fundamental tener una gerencia que defina con claridad los objetivos para cumplir los compromisos con el estado, en ese contexto lo advertido por nuestro resultados no difieren de lo que precisó el autor en términos internacionales. Comprendiendo ello, estas conclusiones establecidas por el autor orientan a comprender que los lineamientos estratégicos deben definir con claridad aspectos que permitan una mejor cobertura comercial del mercado, bajo ese contexto, la empresa constructora ha incluido en sus objetivos estratégicos la atención a un mercado altamente cuyos beneficios comerciales serían inmediatos. Pérez y Pepe (2020) en su tesis titulada “Modelo de gestión estratégica; Gobierno Autónomo Descentralizado de San Antonio de Pichincha”, no menos diferente el citado autor hizo la investigación que sea capaz de definir un modelo de gestión que se baste en establecer lineamiento claro para cumplir con las obligaciones contractuales, en ese sentido la constructora, detalla de manera similar que estos lineamientos son guía para un trabajo eficiente con los que se mantiene contrato.

Esponda (2020) en su tesis titulada “La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020” de la misma manera a nivel de investigaciones hechas en el País los resultados obtenidos precisan que las gerencias estratégicas son vitales para que los compromisos de las empresas en el ámbito público puedan ser cumplidos de manera diligente, Es por ello que el liderazgo planteado en la empresa constructora ha definido objetivos para que la totalidad de los colaboradores presten sus servicios con la garantía de que cumplan los procedimientos que establece la norma en las obras por encargo firmadas. Los resultados en términos estadísticos confirman lo sostenido por el autor demostrando con claridad que objetivos estratégicos orientados a atender con diligencia mercados con gran demanda pueden garantizar el cumplimiento de contratos de manera eficiente.

Lara (2022) en su tesis titulada “La actividad de control simultáneo y la mejora de la gestión en el proceso de las contrataciones públicas en el ámbito de la gerencia regional de control Huánuco - 2018” a nivel local se ha podido observar que las actividades de control simultáneo han identificado aspectos gerenciales que han tenido impactos negativos en los procesos de contrataciones en el Gobierno regional por ello la gerencia de la empresa constructora tiene garantizado lineamientos bajo sólidos preceptos como establecen en las tablas del uno al cuatro que buscan garantizar la calidad en base a principios de los trabajadores, plasmada en lineamiento, objetivos precisos para cumplir con la responsabilidad contractual con quienes se contratan, en ese contexto, las investigaciones citadas entienden que efectivamente gerenciar la empresa de manera estratégica puede garantizar una adecuada atención en los procedimientos de contrataciones con el sector público. Nicolas (2023) en su tesis titulada “La Ley de contrataciones del estado y su incidencia en los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Amarilis, de la Provincia de Huánuco”, en su investigación detalla aspectos de las contrataciones que deben ser cumplidas, en ese sentido, la empresa constructora tiene claro de acuerdo con la norma que cobertura las compras públicas cuáles son sus obligaciones con ella.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Respecto a lo obtenido en el marco teórico del capítulo dos, autores como Bordas (2016) sostiene que la Gestión Estratégica son todos los procedimientos de evaluación sistemática que realiza una organización, por el cual se logra definir los propósitos a largo plazo, se encuentran las metas y los resultados que desean obtener, como también se realizan estrategias para que se puedan alcanzar de manera eficiente los propósitos de acuerdo con los recursos con los que cuenta la organización. Este entendimiento conceptual no es ajeno a lo que la gerencia de la empresa constructora ha comprendido, dado que sus decisiones en términos estratégicos está logrando una adecuada atención a los contratos que tiene con el sector público, cuyo cumplimiento en términos procedimentales requiere de atención especializada en todos los aspectos.

Manes (2014) afirma que la gestión estratégica viene a ser la totalidad de las acciones que se hacen para estructurar estrategias con la finalidad que la institución se mantenga en competitividad. en el cual se implementan normas que ayuden a la asignación eficaz de los recursos, para que de esta manera se logre alcanzar el éxito de la institución y logrando obtener ventaja con las demás instituciones. Ambos son claros en precisar que propósitos bien definidos en organizaciones de índole privado garantizan que el esfuerzo colectivo de quienes integran dicha organización puedan tener desempeños eficientes, en ese sentido la mayoría de trabajadores de la empresa constructora reconoce ese esfuerzo gerencial a partir del cual se logran importantes contratos de índole pública que son atendidas en la provincia de pasco, siendo correspondidos por la confianza de las instituciones que seleccionan a la empresa para cumplir obras importantes en dicha jurisdicción. De esta manera la tesis, no cuestiona de manera negativa lo que sostiene el marco teórico, por el contrario, da cuenta que efectivamente sus alcances en el ámbito de la región descrita se cumplen tal cual precisan los autores siendo un referente importante para investigaciones que puedan ser elaboradas en este ámbito o en otros.

Si observamos la teoría, es importante porque orienta lo que se sabe de

cómo la gestión estratégica cumple un rol fundamental en las formas de atender los compromisos comerciales, sobre todo con el estado, haciendo que la empresa cumpla con diligencia lo que hasta la fecha ha firmado como contrato. En ese aspecto, es importante comprender que la tesis suma a este entendimiento dado que la complementariedad que existe entre las variables no solo es en términos teóricos, sino también prácticos.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, la investigación ha demostrado que la gestión estratégica tiene una relación significativa con las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023. Este hallazgo se respalda con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.657, evidenciando una correlación fuerte. Además, en la tabla 15 se observa que el 40.7% de los trabajadores reconoce que la gestión estratégica contribuye a garantizar contratos públicos, lo que permite mejorar la eficiencia y rentabilidad de la empresa.
2. Respecto al primer objetivo específico, se ha podido confirmar que los lineamientos estratégicos se relacionan significativamente con las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.669, lo cual está respaldado por los datos de la tabla 6, donde el 30.5% y 32.2% de los encuestados afirman haber participado en la formulación de la visión de la empresa. Asimismo, en la misma tabla 14, un 37.3% y 30.5% argumentan que la gerencia fomenta el cumplimiento de los contratos mediante actividades que realizan.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se ha demostrado que los objetivos estratégicos tienen una relación significativa con las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023. El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.628, respaldado por información de la tabla 9, donde el 40.7% y el 33.9% de los encuestados reconocen que la gerencia plantea objetivos estratégicos orientados a firmar contratos públicos. Además, en la tabla 17, se evidencia que un 20.3% y 55.9% de los trabajadores consideran que estos objetivos son parte de las estrategias de la gerencia para garantizar el cumplimiento de los contratos.
4. Respecto al tercer objetivo específico, la investigación ha comprobado que existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C.

Pasco – 2023. Esta relación se evidencia en el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es de 0.701. Además, en la tabla 14, los trabajadores reconocen al gerente como quien fomenta políticas de trabajo en equipo para cumplir con los compromisos estatales, respaldado por un 37.3% y 30.5% de respuestas afirmativas. Asimismo, en la tabla 13, un 20.3% y 55.9% de los encuestados manifiestan que la gerencia utiliza estrategias que involucran la labor de los trabajadores para cumplir con los procedimientos exigidos en las obras encargadas.

RECOMENDACIONES

1. Aunque la investigación ha confirmado una relación directa entre la gestión estratégica y las contrataciones públicas, esto no garantiza la expansión de mercados para la Constructora Alberth Brad S.A.C. La empresa debe considerar diversificar su oferta de servicios en el sector privado en la provincia de Pasco. Se recomienda desarrollar propuestas específicas para actividades como la elaboración de planos y la construcción de viviendas particulares, lo que podría abrir nuevas oportunidades de negocio.
2. Un porcentaje considerable de los trabajadores no reconoce la misión y visión de la empresa como guías de trabajo. Para abordar esta brecha, se recomienda que la gerencia implemente talleres de inducción y capacitaciones continuas, que involucren a todos los empleados, tanto de campo como administrativos. Estos talleres deben centrarse en los objetivos estratégicos de la empresa, fomentando una mayor comprensión y alineación con las metas organizacionales.
3. A nivel de los objetivos estratégicos, se puede observar que existe todavía un porcentaje importante de trabajadores que no identifican cuáles son esos objetivos, en ese sentido la tesis recomienda la gerencia de la empresa hacer publicaciones dentro de la misma empresa y en algunos lugares de las obras que corresponda a la organización, cuyo contenido puede ser directo indicando a los trabajadores que se espera de ellos.
4. A nivel de liderazgo estratégico la tesis recomienda a la gerencia de la empresa hacer talleres constantes para empoderar la labor de los colaboradores en el sentido que puede haber un mayor nivel de satisfacción a la labor que están realizando en las diferentes Obras Públicas dentro de la provincia de Pasco.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, J. y Moreno, P. (2016). *La Contratación Pública en América Latina*. Bogotá: U. Externado de Colombia.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial UNED.
- Bou, G. (2004). *Liderazgo estratégico para directivos, directores y dirigentes*. Madrid: Pirámide Editorial.
- Delaux, H. S. (2017). *Modelo de Gestión Estratégica de RRHH en Organizaciones del Estado*. Barcelona: BoD – Books on Demand.
- Espond, P. (2020). *La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Estupiñán, R. (2015). *Control interno y fraudes*. Buenos Aires: Ecoe Ediciones.
- Expósito, J. C. (2013). *Forma y contenido del contrato estatal*. Bogotá: U. Externado de Colombia.
- García, J. y Ruiz, M. (2022). *Aprendizaje-Servicio virtual*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Gonzales, J. (2019). *Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*. Caracas: Universidad Dr. Rafael Belloso C.
- Grimaldo, I. (24 de marzo de 2016). Una de Cada cuatro medianas empresas registran caídas de 50% en ventas por su mala gestión. *Diario Gestión*, págs. <https://gestion.pe/economia/empresas/cuatro-medianas-empresas-registran-caidas-50-ventas-mala-gestion-115183-noticia/>.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hiam, A. (2005). *El liderazgo estratégico*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Isaza, A. T. (2018). *Control interno y sistema de gestión de calidad*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Krieger, Mario José et al. (2020). *Planeamiento Estratégico: Gobierno. Administración pública. Empresas. Organizaciones Culturales. Justicia*. Buenos Aires: Errepar Editorial.
- Lara, M. I. (2022). *Gestión Estratégica y su incidencia en el Desarrollo del Potencial Humano en la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Luna, L. E. (2022). *Influencia de las contrataciones públicas en el plan anual de contrataciones de una Unidad Ejecutora PNP, 2021*. Lima : Universidad César Vallejo.
- Manes, J. M. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Santiago: Ediciones Granica S.A.
- Martinez, D. y Mill, A. (2012). *La elaboracion del plan estratégico a través del Cuadro de Mando Integral*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Membrado, J. (2013). *Metodologías avanzadas para la planificación y mejora*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Murgueitio, M. P. (2022). *Problemas en la ejecución de los contratos de obra pública derivados de las órdenes de trabajo y las diferencias en cantidades de obra emitidas por el administrador del contrato*. Guayaquil: Universidad Andina Simon Bolivar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9015/1/T3949-MDCP-Murgueitio-Problemas-.pdf>
- Nicolas, J. W., Chagua, D. L., y Herrera, C. A. (2023). *La Ley de contrataciones del estado y su incidencia en los procesos de selección en la Municipalidad Distrital de Amarilis, de la Provincia de Huánuco*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8399>
- Nosnik, A. (2005). *Culturas Organizacionales: Origen, Consolidación y Desarrollo*. España: Netbiblo.
- Ñaupas, Humberto & Mejia E. y Novoa, Eliana, Villagomez, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- OECD. (2017). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio sobre las contrataciones públicas de PEMEX Adaptándose al cambio en la industria petrolera*. Santiago: OECD Publishing.

- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (s.f.). 2022.
<https://www.gob.pe/institucion/osce/colecciones/135-legislacion-del-osce>
- Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado. (2022).
Contrataciones del Estado. Lima: OSCE.
- Pereira, C. A. (2019). *Control interno en las instituciones*. México D.F.: IMCP.
- Pérez, G., & Pepe, J. J. (2020). *Modelo de gestión estratégica; Gobierno Autónomo Descentralizado de San Antonio de Pichincha*.
<https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2669>
- Sainz de Vicuña Ancín, J. M. (2018). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: ESIC Editorial.
- SEACE. (2022). *Contrataciones del estado*. <https://www.gob.pe/osce>
- Sistema Electronico de Contrataciones del Estado. (2022). *Contrataciones Publicas*. Lima: SEACE.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION

Espinoza Calzada, V. (2025). *La gestión estratégica y las contrataciones públicas en la empresa constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: La Gestión Estratégica y las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General ¿Cómo se relaciona la Gestión estratégica en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023?</p> <p>Específicos ¿Cómo se relacionan los lineamientos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023?</p> <p>¿Cómo se relacionan los objetivos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora</p>	<p>General Determinar cómo se relaciona la Gestión estratégica en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p> <p>Específicos Describir cómo se relacionan los lineamientos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p> <p>Describir cómo se relacionan los objetivos estratégicos en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p>	<p>General H0 La Gestión estratégica se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p> <p>H1 La Gestión estratégica no se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p> <p>Hipótesis específicas Los lineamientos estratégicos se relacionan significativamente en estratégica en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p>	<p>Independiente - Gestión estratégica</p> <p>Dimensiones: - Lineamientos estratégicos - Objetivos estratégicos - Liderazgo estratégico</p> <p>Dependiente Contrataciones públicas</p> <p>Dimensiones - Ejecución - Control</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: La tesis es de tipo cuantitativa, comprende el establecimiento de categorías para cada ítem que medirá las dimensiones de las variables establecidas.</p> <p>Nivel: El nivel de investigación Explicativa correlacional, en el sentido que se determinara causa</p>

<p>Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo estratégico en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023?</p>	<p>Describir cómo se relaciona el liderazgo estratégico en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p>	<p>Los objetivos estratégicos se relacionan significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C.</p> <p>El liderazgo estratégico se relaciona significativamente en las contrataciones públicas en la empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. Pasco – 2023</p>	<p>y efecto entre las variables.</p> <p>Diseño: La tesis es no experimental, no manipuladora ninguna de las variables, es no experimental de tipo transeccional</p>
---	--	---	--

ANEXO 2
INSTRUMENTOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

CUESTIONARIO:
dirigida a los trabajadores de la
empresa

Instrucciones: el siguiente cuestionario tiene fines académicos, su aporte será importante para definir cómo se comporta la gerencia estratégica y las contrataciones con el Estado.

Marque según corresponda: 1: si está muy en desacuerdo; 2 si está en desacuerdo; 3, indiferente; 4 de acuerdo, 5 muy de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores					
Considera que la Visión de la empresa es realizable La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores					
Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos					
El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores					
La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa					
El gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras El gerente de la empresa fomenta la política de trabajo en equipo en toda la empresa					
La gestión estratégica garantiza contratos públicos La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa					
a gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa					
- Número de contratos ejecutados con el estado - Numero de procedimientos cumplidos según los contratos de la empresa					

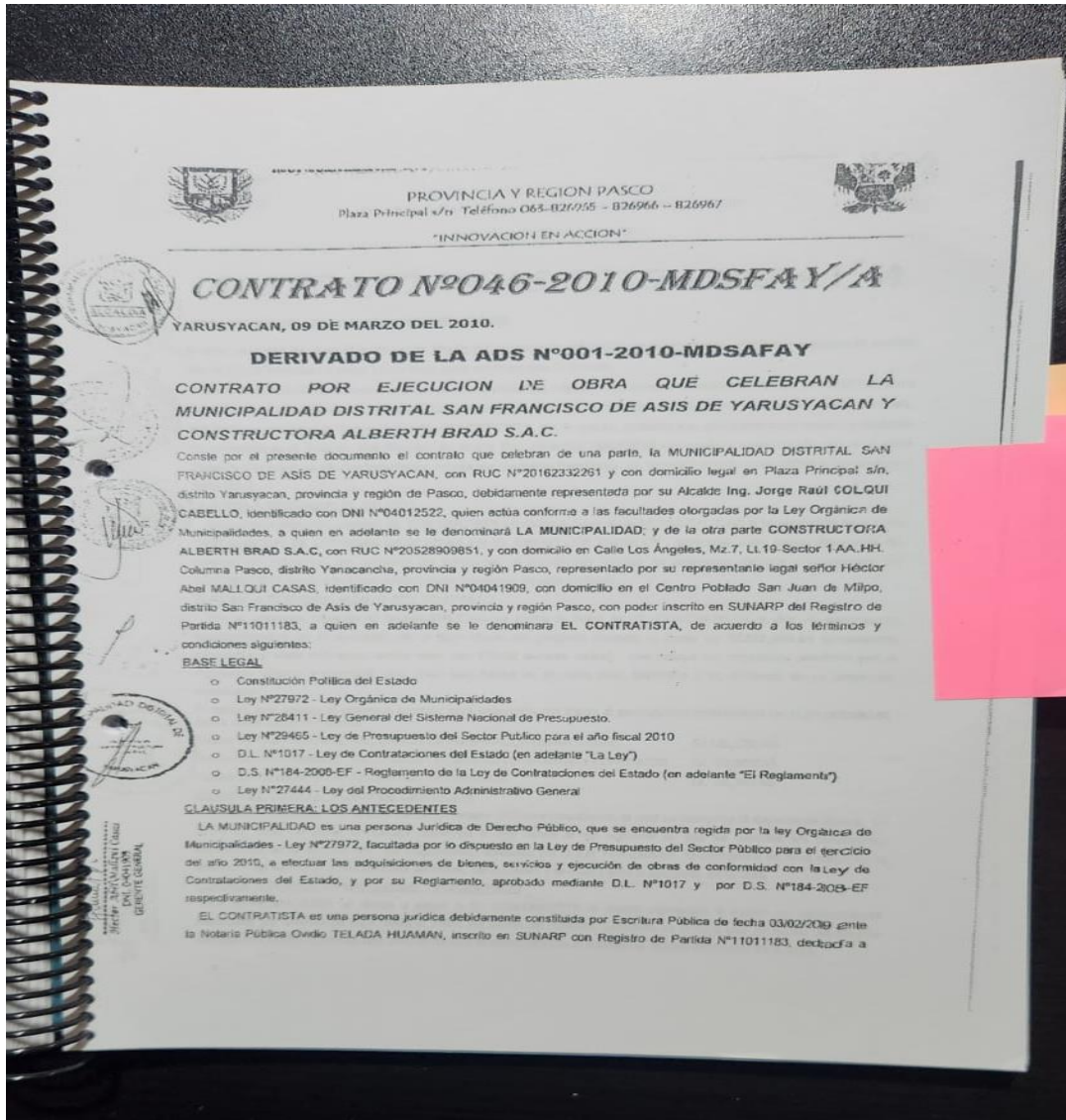
Gracias por su colaboración

Ficha de recojo de información

Tipo de contrato	Nombre de la institución con quien se firma el contrato	Monto del contrato	Objetivo del contrato
Contrato directo			
Contrato indirecto			

ANEXO 3

EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN





MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FRANCISCO DE ASIS DE YARUSYACAN



PROVINCIA Y REGION PASCO
Plaza Principal s/n Teléfono 065-826965 - 826966 - 826967

"INNOVACION EN ACCION"



CONTRATO N° 238-2010-MDSFAY/A

YARUSYACAN, 02 DE NOVIEMBRE DEL 2010.

DERIVADO DE LA ADS N°032-2010-MDSFAY

CONTRATO POR EJECUCION DE OBRA QUE CELEBRAN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FRANCISCO DE ASIS DE YARUSYACAN Y CONSTRUCTORA ALBERTH BRAD S.A.C.

Conste por el presente documento el contrato que celebran de una parte, la MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN FRANCISCO DE ASIS DE YARUSYACAN, con RUC N°20182332261 y con domicilio legal en Plaza Principal s/n, distrito Yarusyacan, provincia y región de Pasco, debidamente representada por su Alcalde Ing. Jorge Raúl COLQUI CABELLO, identificado con DNI N°04012522, quien actúa conforme a las facultades otorgadas por la Ley Orgánica de Municipalidades, a quien en adelante se le denominará LA MUNICIPALIDAD; y de la otra parte CONSTRUCTORA ALBERTH BRAD S.A.C, con RUC N°20528509851, y con domicilio en Calle Los Ángeles - AA.HH. Columna Pasco-Sector A (costado Ter. Paradero centro san juan), distrito Yanacancha, provincia y región Pasco, representado por su representante legal señor Héctor Abel MALLQUI CASAS, identificado con DNI N°04041903 con domicilio en San Juan de Milpo, distrito San Francisco de Asís de Yarusyacan, provincia y región Pasco, con poder inscrito en SUNARP del Registro de Partida N°11011183, a quien en adelante se le denominará EL CONTRATISTA, de acuerdo a los términos y condiciones siguientes:

BASE LEGAL

- o Constitución Política del Estado
- o Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades
- o Ley N°28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- o Ley N°29455 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2010
- o D.L. N°1017 - Ley de Contrataciones del Estado (en adelante "La Ley")
- o D.S. N°184-2008-EF - Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (en adelante "El Reglamento")
- o Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General

CLAUSULA PRIMERA: LOS ANTECEDENTES

LA MUNICIPALIDAD es una persona Jurídica de Derecho Público, que se encuentra regida por la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N°27972, facultada por lo dispuesto en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio del año 2010, a efectuar las adquisiciones de bienes, servicios y ejecución de obras de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado, y por su Reglamento, aprobado mediante D.L. N°1017 y por D.S. N°184-2008-EF respectivamente.

EL CONTRATISTA es una persona jurídica debidamente constituida por Escritura Pública de fecha 03/02/2009 ante la Notaría Pública Ovidio TELADA HUAMAN, inscrito en SUNARP con Registro de Partida N°11011183, dedicada a brindar servicios de ejecución de obras objeto del proceso de selección correspondiente. Mediante constancia emitida por el OSCE acredita no estar inhabilitado para contratar con El Estado.

[Handwritten signature and stamp]



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÁPUC
 PROVINCIA DE DANIEL CARRIÓN - PASCO
 "GOBIERNO LOCAL CON OPORTUNIDAD PARA TODOS"



CONTRATO DE EJECUCIÓN DE OBRA N° 001 - 2013 - MDT/DC-PASCO.

SUSCRITO ENTRE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TÁPUC Y LA EMPRESA CONSTRUCTORA ALBERTH BRAD S.A.C.

Conste por el presente documento, el Contrato de Ejecución de Obra: "CREACION DE ALAMEDAS EN LA CALLE 12 DE OCTUBRE Y LA CALLE 28 DE JULIO EN EL DISTRITO DE TAPUC - PROVINCIA DANIEL CARRION - PASCO"; que celebran de una parte la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAPUC**, con RUC N° 20232667681, con domicilio en el Jr. Jorge Benavides S/N (Plaza Principal) - Tápuc, debidamente representada por su Alcalde, Lic. **JUAN LUIS CHOMBO HEREDIA**, identificado con DNI. N° 40332943, a quien en adelante se le denominará "LA MUNICIPALIDAD"; y de otra parte la Empresa Constructora **ALBERTH BRAD S.A.C.**, con R.U.C. N° 20528909851 con domicilio legal en Av. Los Próceres N°02 MZ-"R", San Juan Pampa-Distrito DE Yanacancha-Pasco, representado por su Representante Legal la Señora **MARUJA CALZADA CASAS**, con DNI N° 09336903, con Domicilio Legal en la Plaza Principal S/N Anexo San Juan de Milpo Distrito de San francisco de asis de Yarusyacan-Pasco-Pasco; a quien en adelante y para efectos del presente se le denominará "EL CONTRATISTA", quienes convienen en aprobar los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES.

El Comité Especial de la Municipalidad Distrital de Tápuc adjudicó la Buena Pro del proceso de **SELECCIÓN ADJUDICACION DIRECTA SELECTIVA N° 001-2013-MDT/OBRAS**, para la Ejecución de la Obra: **CREACION DE ALAMEDAS EN LA CALLE 12 DE OCTUBRE Y LA CALLE 28 DE JULIO EN EL DISTRITO DE TAPUC - PROVINCIA DANIEL CARRION - PASCO**"; cuyos detalles constan en los documentos integrantes del presente contrato.

CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETO Y MONTO.

El Comité Especial de la Municipalidad Distrital de Tápuc adjudicó la Buena Pro del proceso de **SELECCIÓN ADJUDICACION DIRECTA SELECTIVA N° 001-2013-MDT/OBRAS**, para la Ejecución de la Obra: **CREACION DE ALAMEDAS EN LA CALLE 12 DE OCTUBRE Y LA CALLE 28 DE JULIO EN EL DISTRITO DE TAPUC - PROVINCIA DANIEL CARRION - PASCO**"; a **EL CONTRATISTA**, por el siguiente monto: **S/. 473,875.34** (CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO CON 34/100 NUEVOS SOLES).

M.D.T	473,875.34
MONTO TOTAL DEL PROYECTO	S/. 473,875.34

Este monto comprende la mano de obra y cumplimiento de la normativa laboral, pagos a Entidades de Seguridad Social, SENCICO, costo de equipos, maquinaria, herramientas, materiales, fletes, seguros e impuestos; protección y mantenimiento de la obra durante el periodo de construcción y hasta su entrega, dirección técnica, gastos generales, utilidad, y todo aquello que sea necesario para la correcta ejecución de la obra hasta su total terminación y entrega.

La Ejecución de la Obra materia del presente contrato, se financia con Recursos de la Municipalidad Distrital de Tápuc correspondientes al año fiscal 2013.

CLÁUSULA TERCERA: MARCO LEGAL DEL CONTRATO.

En los aspectos y cuestiones que no estén expresamente contemplados en el presente contrato, regirán las disposiciones de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por



CONTRATO N° 006-2018-A-MDT/OBRAS

ADJUDICACION SIMPLIFICADA N° 005-2018-MDT/OBRAS-1

CONTRATO DE EJECUCION DE OBRA: "CREACION DE LA INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA EN EL CENTRO POBLADO SAN GREGORIO DE HUAMANMARCA CASERIO 30 DE AGOSTO DEL DISTRITO DE TICLACAYAN, PASCO - PASCO"

Conste por el presente documento, la contratación de la ejecución de la Obra: "Creación de la Infraestructura Deportiva en el Centro Poblado San Gregorio de Huamanmarca Caserío 30 de Agosto del Distrito de Ticlacayan, Pasco - Pasco", que celebra de una parte la Municipalidad Distrital de Ticlacayan, a quien en adelante se denominará LA MUNICIPALIDAD, con RUC N° 20168299436, con domicilio legal en LA PLAZA PRINCIPAL S/N, representado por el Alcalde don Wilfredo Jesús, ANGEL MEZA, identificado con DNI N° 04045924, y de otra parte CONSTRUCTORA ALBERTH BRAD S.A.C., con RUC N° 20528909851, con domicilio legal en Prolongación Los Próceres MZ. R Lote N° 02 del Asentamiento Humano los Próceres Urbanización San Juan - Yanacancha - Pasco - Pasco, inscrita en la partida registral N° 11011183, Asiento B00001, de los Registros de Personas Jurídicas, Oficina Registral de Pasco, debidamente representado por su Representante Legal, MARUJA CALZADA CASAS, con DNI N° 09336903, domicilio legal en Plaza Principal S/N anexo San Juan de Milpo, San Francisco de Asís de Yarusyacan - Pasco - Pasco, a quien en adelante se le denominará EL CONTRATISTA en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES

Con fecha 12/11/2018, el comité de selección adjudicó la buena pro la misma que fue consentida en el SEACE con fecha 19/11/2018, la ADJUDICACIÓN SIMPLIFICADA N° 005-2018-MDT/OBRAS -1 para la contratación de la ejecución de la obra: "Creación de la Infraestructura Deportiva en el Centro Poblado San Gregorio de Huamanmarca Caserío 30 de agosto del Distrito de Ticlacayan, Pasco - Pasco", a CONSTRUCTORA ALBERTH BRAD S.A.C. cuyos detalles e importe constan en los documentos integrantes del presente contrato.

CLÁUSULA SEGUNDA: OBJETO

El presente contrato tiene por objeto de contratar un ejecutor para la Obra: "Creación de la Infraestructura Deportiva en el Centro Poblado San Gregorio de Huamanmarca Caserío 30 de agosto del Distrito de Ticlacayan, Pasco - Pasco".

CLÁUSULA TERCERA: MONTO CONTRACTUAL

El monto total del presente contrato asciende a S/ 1'182,859.94 (un millón ciento ochenta y dos mil ochocientos cincuenta y nueve con 94/100 soles), que incluye todos los impuestos de Ley y con precios referidos en el expediente Técnico de la obra objeto del presente contrato, siendo el sistema de contratación a suma alzada.

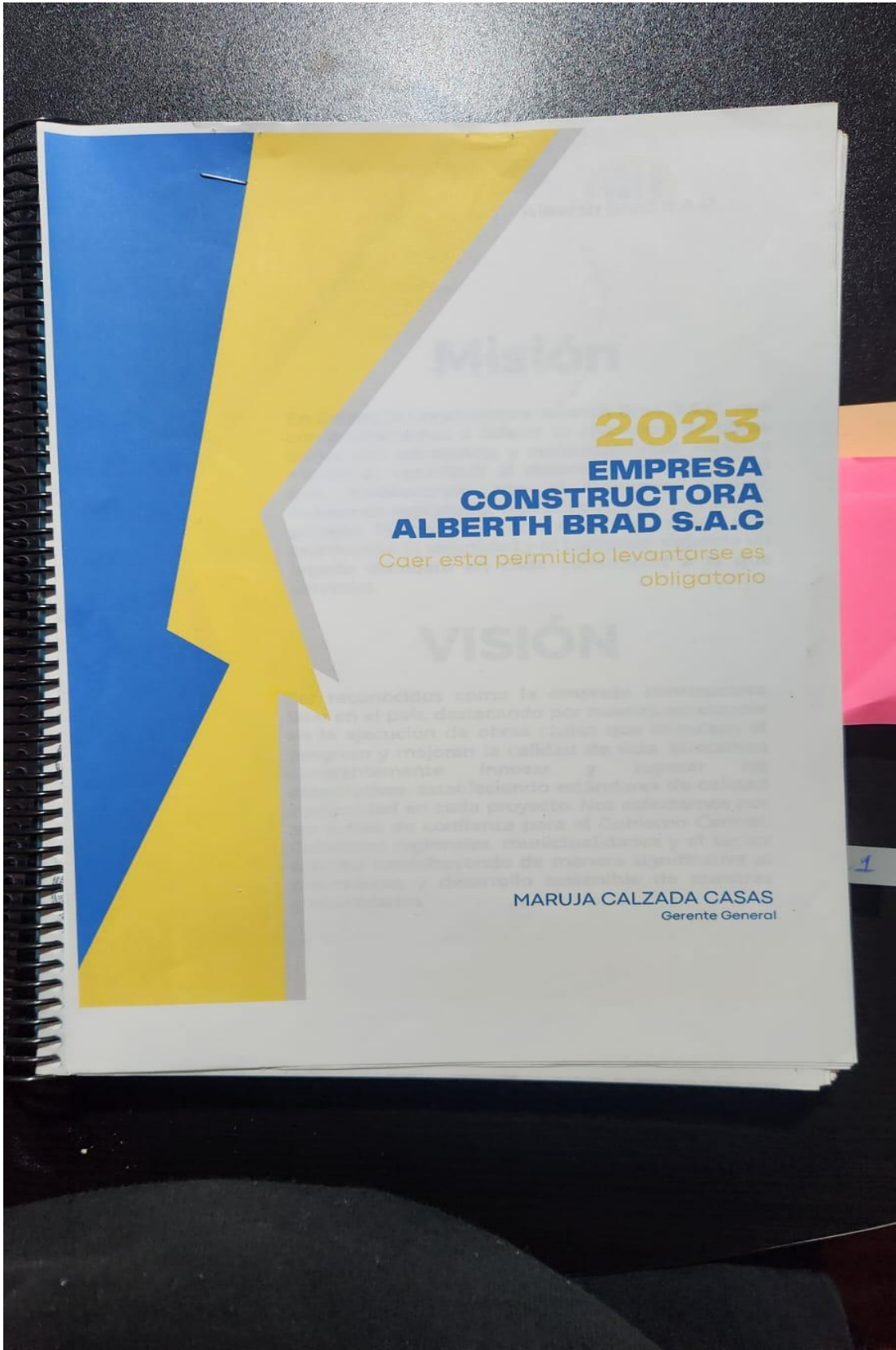
Este monto comprende el costo de la ejecución de la obra, todos los tributos, seguros, transporte, inspecciones, pruebas y, de ser el caso, los costos laborales conforme la legislación vigente, así como cualquier otro concepto que pueda tener incidencia sobre la ejecución de la prestación materia del presente contrato.

CLÁUSULA CUARTA: DEL PAGO

LA MUNICIPALIDAD se obliga a pagar la contraprestación a EL CONTRATISTA en Soles, en periodos de valorización MENSUALES, conforme a lo previsto en la sección específica de las bases. Asimismo, LA MUNICIPALIDAD o EL CONTRATISTA, según corresponda, se obligan a pagar el monto

CONSTRUCTORA ALBERTH BRAD S.A.C

Maruja Calzada Casas
GERENTE GENERAL



2023
**EMPRESA
CONSTRUCTORA
ALBERTH BRAD S.A.C**

Caer esta permitido levantarse es obligatorio

VISION

MARUJA CALZADA CASAS
Gerente General

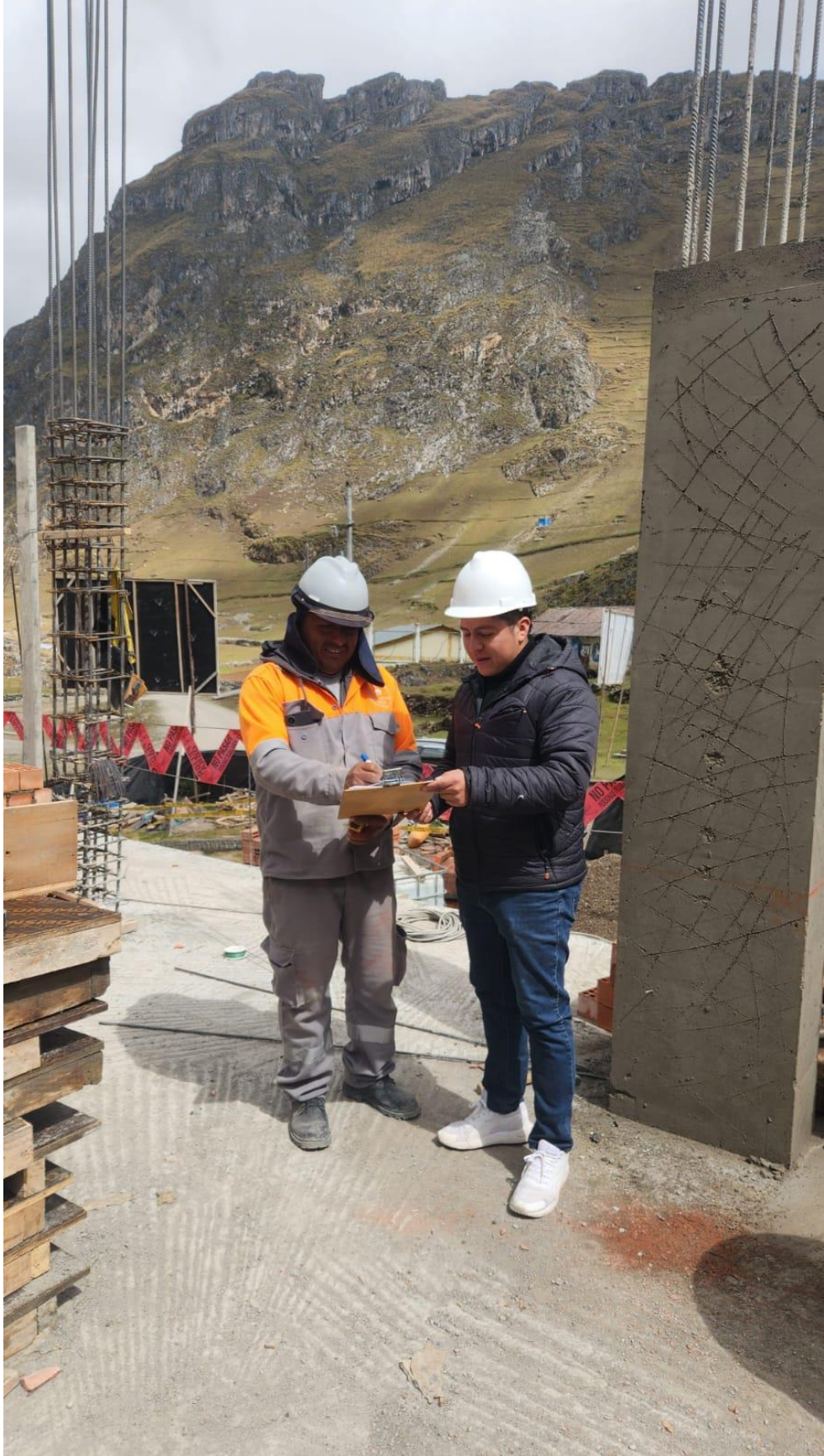
1













UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
http://www.udh.edu.pe

ENCUESTA: dirigida a los trabajadores de la empresa

Instrucciones: la siguiente encuesta tiene fines académicos, su aporte será importante para definir cómo se comporta la gerencia estratégica y las contrataciones con el Estado.

Marque según corresponda: 1: si esta muy en desacuerdo; 2 si esta en desacuerdo; 3, indiferente; 4 de acuerdo, 5 muy de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión					X
La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores					
Considera que la Visión de la empresa es realizable				X	
La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores				X	
Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores				X	
La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos				X	
El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos					X
Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores					
La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado				X	
El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa					
El gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras					X
El gerente de la empresa fomenta la política de trabajo en equipo en toda la empresa					
La gestión estratégica garantiza contratos públicos				X	
La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa				X	
La gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa				X	
Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa				X	

Gracias por su colaboración



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

ENCUESTA: dirigida a los trabajadores de la empresa

Instrucciones: la siguiente encuesta tiene fines académicos, su aporte será importante para definir cómo se comporta la gerencia estratégica y las contrataciones con el Estado.

Marque según corresponda: 1: si esta muy en desacuerdo; 2 si esta en desacuerdo; 3, indiferente; 4 de acuerdo, 5 muy de acuerdo

Items	1	2	3	4	5
Reconoce usted que la empresa cuenta con una misión La misión de la empresa genera compromiso a todos los trabajadores					X
Considera que la Visión de la empresa es realizable La visión de la empresa ha sido desarrollada con participación de todos los trabajadores					X
Los objetivos de la empresa consideran mejoras de la productividad de los trabajadores La productividad de los trabajadores se evalúa en base a los objetivos estratégicos					X
El desempeño de los trabajadores se hace en base a los objetivos estratégicos Los objetivos se diseñan en base a la capacidad que tienen los trabajadores					X
La actitud de la gerencia permite el desarrollo de negocios con el Estado El gerente de la empresa impulsa las relaciones comerciales con la empresa					X
El gerente de la empresa impulsa el trabajo en equipo para cumplir con los contratos estatales para la ejecución de obras El gerente de la empresa fomenta la política de trabajo en equipo en toda la empresa					X
La gestión estratégica garantiza contratos públicos La gerencia de la empresa fomenta el cumplimiento de contratos públicos que tiene la empresa					X
La gerencia de la empresa como estrategia garantiza el cumplimiento de procedimientos de la empresa Los procedimientos tienen la finalidad de garantizar obras de calidad en la empresa					X
- Número de contratos ejecutados con el estado - Numero de procedimientos cumplidos según los contratos de la empresa					X

Gracias por su colaboración



AUTORIZACIÓN

En mi calidad de gerente general de *Alberth Brad S.A.C.*, autorizo formalmente al Sr. Vilder Albert Espinoza Calzada a llevar a cabo el proyecto de tesis titulado "La Gestión Estratégica y las Contrataciones Públicas en la Empresa Constructora Alberth Brad S.A.C. - Pasco, 2023". Este proyecto, formulado íntegramente por el Sr. Espinoza Calzada, refleja un riguroso análisis y estudio enfocado en fortalecer la gestión estratégica y optimizar los procesos de contratación pública en nuestra empresa. Reconocemos la relevancia y el impacto positivo que esta investigación representa para la toma de decisiones empresariales, esperando que sus conclusiones aporten herramientas valiosas para mejorar la eficiencia de nuestros contratos y las relaciones de nuestra empresa con el Estado, en beneficio de una gestión más transparente y eficaz.

Este documento se extiende a petición del interesado, para los fines que estime necesarios, con el respaldo y compromiso institucional de *Alberth Brad S.A.C.*

Fecha: 13/03/2023



Maruja Calzada Casas
Gerente, Alberth Brad SAC