



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el
desarrollo organizacional de un proyecto especial de la Región
Cajamarca, 2022**

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

AUTOR:

Rojas Cabrejos, Jorge Ernesto Javier ([orcig.org/0000-0001-6974-3185](https://orcid.org/0000-0001-6974-3185))

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres: Nora Cabrejos Rojas de Rojas y Jorge Rojas Córdova, por los valores enseñados, que hoy son mi baluarte y aliento a que siga adelante sin desfallecer.

A mis Abuela: María Rosa Rojas País, por enseñarme que nada es imposible cuando hay constancia y deseos de superación.

A María del Carmen Cornejo Lopera, quien es una madre para mí, quien no solo me acogió como un pupilo en el mundo del derecho penal, sino que también lo hizo como un hijo.

A mis hijas Rebeca de Fátima y Steffany y a mi pareja Juscilyna Elizabeth Reyes Alva, por estar a mi lado y compartir los diversos momentos de mi vida, por robarles el tiempo que les pertenece para cumplir mis objetivos.

El Autor

Agradecimiento

Agradezco al Ex Director Ejecutivo – Edim Galvani Dávila Cajo, del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB), por la oportunidad de ser parte de esta Institución, que considero un segundo hogar.

Agradezco al Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar, por su apoyo e impulso, para lograr la elaboración del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Caratula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 20 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 20 |
| 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización | 21 |
| 3.3. Escenario de estudio | 23 |
| 3.4. Participantes | 23 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 23 |
| 3.6. Procedimiento | 25 |
| 3.7. Rigor científico | 26 |
| 3.8. Método de análisis de datos | 27 |
| 3.9. Aspectos éticos | 27 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 29 |
| 4.1. Resultados | 29 |
| 4.2. Discusión | 52 |
| V. CONCLUSIONES | 60 |
| VI. RECOMENDACIONES | 63 |
| REFERENCIAS | 65 |
| ANEXOS | 69 |

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Anexo 2: Guías de entrevista de las dos categorías: Normativa del sistema de contrataciones y Desarrollo organizacional de un proyecto especial.

Anexo 3: Fichas técnicas de las dos guías de entrevista.

Anexo 4: Validación de contenido de las guías de entrevista por el juicio de expertos.

Anexo 5: Constancia de consentimiento informado.

Anexo 6: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

Anexo 7: Matriz de triangulación de los expertos.

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Pregunta 1: ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique..... | 29 |
| Tabla 2 Pregunta 2: ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique. | 30 |
| Tabla 3 Pregunta 3: ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta..... | 31 |
| Tabla 4 Pregunta 4: ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? Porque..... | 32 |
| Tabla 5 Pregunta 5: ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamenta tu respuesta. | 33 |
| Tabla 6 Pregunta 6: ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta.. | 34 |
| Tabla 7 Pregunta 7: ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan al servicio profesional?..... | 35 |
| Tabla 8 Pregunta 8: ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? Porque..... | 36 |
| Tabla 9 Pregunta 9: ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? | 37 |
| Tabla 10 Pregunta 1: ¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? Porque..... | 38 |
| Tabla 11 Pregunta 2: ¿Existen políticas de innovación en la institución? Explique. | 39 |
| Tabla 12 Pregunta 3: ¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? Explique..... | 40 |
| Tabla 13 Pregunta 4: ¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? | 41 |
| Tabla 14 Pregunta 5: ¿La entidad brinda capacitación en conocimiento para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta. | 42 |

| | |
|--|----|
| Tabla 15 Pregunta 6: ¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? Explique. | 42 |
| Tabla 16 Pregunta 7: ¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? Porque. | 43 |
| Tabla 17 Pregunta 8: ¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? Explique. | 44 |
| Tabla 18 Pregunta 9: ¿Explique si los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales? | 46 |
| Tabla 19 Pregunta 10: ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? Porque | 47 |
| Tabla 20 Pregunta 11: ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta. | 48 |
| Tabla 21 Pregunta 12: ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? Porque. | 49 |
| Tabla 22 Pregunta 13: ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo? | 50 |
| Tabla 23 Pregunta 14: ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente?..... | 51 |
| Tabla 24 Matriz de categorización apriorística: Normativa del sistema de contrataciones y desarrollo organizacional..... | |
| Tabla 25 Matriz de consistencia interna del informe de investigación | |
| Tabla 26 Matriz de triangulación de los expertos de la Variable Normativa del Sistema de Contrataciones | |
| Tabla 27 Matriz de triangulación de los expertos de la Variable Desarrollo Organizacional | |

Resumen

Este trabajo de investigación, se desarrolló con el objetivo de analizar las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022, la investigación fue en base al enfoque cualitativo, mediante estudio de caso, el método empleado fue el inductivo de nivel descriptivo, como técnica se utilizó para la recolección de datos, fue mediante entrevista y los instrumentos fueron a través de la guía de entrevista para conocer la problemática del desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, datos sobre actos preparatorios, y contrataciones por concurso público. La muestra universal estuvo constituida por 10 participantes. En el presente trabajo de investigación se arribó a la conclusión que, a través de los valores encontrados se afirma que la normativa del sistema de contrataciones que tiene el Proyecto Especial de la Región Cajamarca, influye significativamente al momento de la contratación de servicios personales y por ende en su desarrollo organizacional. Lo relevante del presente estudio está en que los resultados obtenidos se pueden socializar en el análisis de otros proyectos especiales que está desarrollando el Estado en bien de la población y del desarrollo del país, en especial al momento de realizar las contrataciones de bienes, servicios u obras de gran envergadura.

Palabras clave: Normativa del Sistema de Contrataciones, Desarrollo Organizacional.

Abstract

This research work was developed with the objective of analyzing the implications of the regulations of the contracting system in the organizational development of the Special Project of the Cajamarca Region, 2022, the research was based on the qualitative approach, through a case study, the method used was the inductive descriptive level, The technique used for data collection was by interview and the instruments were through the interview guide to learn about the problems of organizational development of a Special Project of the Cajamarca Region, data on preparatory acts, and contracting through public bidding. The universal sample consisted of 10 participants. In the present research work, conclusions were reached through the values found and it is affirmed that the regulations of the contracting system that the Special Project of the Cajamarca Region has, significantly influences the moment of contracting personal services and therefore in its organizational development. The relevance of this study is that the results obtained can be socialized in the analysis of other special projects that the State is developing for the good of the population and the development of the country, especially when contracting goods, services or large-scale works.

Key words: Contracting System Regulations, Organizational Development.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basa en la necesidad de analizar cómo la normativa del sistema de contrataciones influye en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

El Proyecto Especial fue creado mediante Decreto Supremo N° 019-81-PCM del 15 de mayo de 1981, su ámbito de intervención inicial fue variando con los años, siendo que mediante Decreto Supremo N° 023-2015-MINAGRI del 15 de diciembre de 2015, se estableció como nuevo ámbito de influencia las provincias de Jaén, San Ignacio, Cutervo y Chota en el Departamento de Cajamarca y las provincias de Bagua, Bongará, Chachapoyas, Luya, Rodríguez de Mendoza y Utcubamba del departamento de Amazonas; tiene como función identificar, promover, formular y ejecutar actividades, programas y proyectos de inversión pública de infraestructura agraria y riego así como de desarrollo agropecuario y forestal.

La Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (20 de diciembre de 2007). Normas Legales del Diario Oficial El Peruano, en su artículo 38.3, establece: “Un proyecto especial es un conjunto claro y consistente de actividades encaminadas a lograr uno o más objetivos dentro de un periodo limitado de tiempo de acuerdo a una metodología particular. Son actividades de carácter temporal. Creadas únicamente para la participación. Una vez que se han alcanzado los objetivos, dichas actividades se integrarán a la organización de línea de la entidad nacional, en su caso, o a la entidad regional o local, en su caso. Se integrarán a través de la delegación de correspondencia”.

La presente investigación tiene como propósito enriquecer los conocimientos del director ejecutivo, de sus órganos de apoyo y órganos de línea, para que, en la ejecución de sus actividades anuales en los años venideros, efectúen contrataciones que permitan mejorar su desarrollo organizacional; su aplicación se delimita a nivel de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca.

A pesar de la naturaleza temporal con el que fue creado el Proyecto Especial, este año 2022 cumple 41 años de vida institucional, sin embargo, las restricciones establecidas en la Ley de Presupuesto para el Sector Público de

cada año fiscal, restringen el sistema de contratación afectando el desarrollo organizacional, todo ello nos lleva al siguiente problema general de investigación: ¿Cómo son las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022?, así mismo hacia los siguientes problemas específicos PE1: ¿De qué manera la Licitación pública afecta el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022?; PE2: ¿De qué manera el Concurso Público repercute en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022?; PE3: ¿De qué manera la Adjudicación Simplificada afecta el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022?; PE4: ¿De qué manera la contratación directa repercute en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022?

La *conveniencia* de la presente investigación, por la utilidad que la misma dará al Proyecto Especial, en las contrataciones que efectuará, mejorando su desarrollo organizacional; es así que, en cuanto a su *relevancia social*, lo que he buscado es que sirva como diagnóstico relacional para mejorar las futuras contrataciones que se efectúen; por otro lado en cuanto a las *implicancias prácticas* con el presente trabajo lo que busqué fue resolver la afectación del desarrollo organizacional del Proyecto Especial; en cuanto a su *valor teórico*, podemos sostener que enriquecer los conocimientos del Director Ejecutivo, de sus órganos de apoyo y órganos de línea, que la normativa del sistema de contratación que viene efectuando el Proyecto Especial afecta su desarrollo organizacional permitirá mejorar su forma de contratar profesionales; finalmente la *utilidad metodológica*, del presente estudio, es aportar un nuevo recurso para tratar el problema de las contrataciones en los Proyectos Especiales que aún se encuentran adscritos al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI).

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, se formuló el objetivo general para la presente investigación: Analizar las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. Del cual se derivan los objetivos específicos

siguientes: OE1: Conocer las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. OE2: Precisar si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores que generan implicancias en el sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022; OE3: Develar si en la categoría desarrollo organizacional, existen factores que limitan la eficacia del sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

En base a la problemática del tema de estudio se planteó la hipótesis de investigación: La normatividad del sistema de contrataciones presenta implicancias significativas en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022; asimismo, la hipótesis nula: La normatividad del sistema de contrataciones no presenta implicancias significativas en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. Del mismo modo se plantearon las siguientes hipótesis específicas: HE1: La normatividad del sistema de contrataciones repercute de manera significativa en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. HE2: En la categoría desarrollo organizacional existen factores que generan implicancias significativas en el sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. HE3: En la categoría desarrollo organizacional existen factores que limitan de forma significativa la eficacia del sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a trabajos previos revisados en el contexto internacional sobre la categoría sistema de contratación, encontramos a:

Guerreo, (2021), Universidad Técnica de Ambato. Como objetivo general, planteó un estudio de los métodos dinámicos de -contratación pública de los gobiernos autónomos, a través de indicadores de desempeño que optimicen la gestión. Su trabajo fue un estudio sistemático, cuantitativo, de tipo exploratorio y la conclusión de su disertación fue que ambos municipios tenían problemas con los procesos de contratación y las evaluaciones de subasta inversa que no respetaban los factores del PAC. Se consideró este trabajo, en razón que el mismo estuvo enfocado a la contratación pública, siendo su aporte la lucha que se debe hacer en mejorar el sistema de contratación el cual es un problema a nivel mundial.

Basualto (2018), Universidad de Chile. Consideró como objetivo abordar los aspectos positivos y negativos de la implementación del sistema de compras públicas vigentes en Chile, este trabajo concluyó que las compras públicas se hacían a través del sistema legal, pero en la discusión, no quedo claro si los trámites parlamentarios se hacían según la orden de compra, por consiguiente, de llevarse un patrón diferente podría favorecer los mercados centralizando la administración.

Erauskin, Zurbano y Martínez (2017). Detallaron que, en la última década, los organismos públicos han adoptado procedimientos para la compra de bienes y servicios, bajo contratos sostenibles, pero en situaciones de emergencia, por la inmediatez de esta condición, violan los estándares mínimos de discrecionalidad del gobierno para la compra y no siempre son aplicables.

Castro, B., et al (2020), Universidad Metropolitana Barranquilla Colombia. Objeto de estudio: se encuentra orientado a describir el aprendizaje como estrategia del desarrollo organizacional en Pymes de Barranquilla, Diseño no experimental, transversal, Resultado: Dentro del marco del desarrollo organizacional es necesario procesos integrados, clima favorable que se encuentre condicionado a estilos de liderazgo aprobados por gerencia.

Concluye que gerentes y supervisores de empresas de mantenimiento enfrentan situaciones complejas tratando de vincularse al desarrollo organizacional; empero este es un proceso de aprendizaje progresivo, pero este tendrá resultados positivos si se realiza con la integración entre ellos, creando capacidades internas que garantice una ventaja competitiva en el tiempo.

Este estudio es importante como pilar del presente trabajo porque nos permite tener el alcance e importancia del desarrollo organizacional en una entidad en la cual los trabajadores deben estar comprometidos.

Vasquez, G., Parrales, D. y Morales, V. (2021), Universidad Estatal del Sur de Manabi, Ecuador. Objeto de estudio: determinar la importancia del proceso administrativo en el desarrollo organizacional, No experimental, método documental, Resultado: las Pymes en Ecuador se asocian por grupos para crear emprendimiento, debiendo ser guiados por alguien con cualidades y destrezas de un lider. Concluye las Pymes no aplican gestión administrativa de calidad, conllevando a déficit en el conocimiento de procesos administrativos, por ende baja competitividad, productiva y escasos recursos materiales.

Esta investigación determina que aún no se brinda la importancia debida al desarrollo organización, por cuanto es necesario que en la presente investigación se profundice el estudio y análisis para brindar recomendaciones que coadyuven a mejorar lineamientos necesarios para lograr los objetivos institucionales.

Díaz, (2019). Universidad de La Habana. Su objetivo: incrementar calidad del del trabajo y satisfacción de los usuarios de organización. El programa de desarrollo organización cubana del sector de servicios de administración pública. Enfoque cualitativo, revisión de documentos, entrevistas, capacitación. Resultados. El programa de intervención siguió estrategia de solución de basado en desarrollo del potencial humano. Conclusión: para lograr el desarrollo organizacional es necesario intervenir en procesos por factores y variables socio-psicológicas tanto para el desempeño como en organización; el programa de desarrollo organizacional elevó la calidad del

trabajo disminuyendo quejas e incrementó la satisfacción de necesidades de usuarios.

Este trabajo es de gran utilidad en la presente investigación porque como antecedente se determina que mediante el desarrollo organizacional se logra obtener calidad en el trabajo y aumento de satisfacción del usuario; por ende afianza la importancia de esta categoría y sobre todo en las recomendaciones que coadyuva a la mejor toma de decisiones en los lineamientos de los objetivos institucionales.

Zamora, (2018) Universidad Autónoma de Querétaro. Objetivo general analizar el proceso de desarrollo organizacional de las organizaciones de la sociedad civil y como se genera el cambio ante la implementación de estrategias. Conclusiones: el desarrollo organizacional genera cambios positivos respondiendo a necesidades de organizaciones y conduce a objetivos según naturaleza, recursos y requerimientos, proponiéndose el modelo de desarrollo organizacional que permite adquirir herramientas de acuerdo a los objetivos de cada organización.

De las investigaciones a nivel internacional consideradas, nos permite inferir que las dimensiones de estudio sistema de contrataciones y desarrollo organizacional, que son los pilares de la presente investigación.

Referente a los trabajos previos revisados en el *contexto nacional* sobre la variable Sistema de contrataciones, encontramos a:

Rodriguez (2021), Universidad César Vallejo. Su objetivo general consistió en establecer la influencia de la Ley de Contrataciones del estado para la compra de bienes y servicios en la Municipalidad distrital de Yauli, 2021. Su diseño de investigación fue básica. Técnica e instrumento empleado fueron las encuestas. Como conclusión principal se arribó que en la Municipalidad distrital de Yauli, 2021 para la adquisición de bienes de servicios hay influencia de la Ley. El aporte de esta tesis, fue en resaltar que el las contrataciones efectuadas bajo las modalidades establecidas en la Ley influye directamente para adquirir bienes, servicios de las entidades.

Bahamonde (2020), Universidad César Vallejo. El objetivo principal fue

analizar la infracción a la normativa de contrataciones por parte del Proyecto Especial Alto Mayo, 2020 al efectuar contrataciones directas. La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo básico, de diseño fenomenológico. Participaron gerentes, personal del OCI, así como personal del área de contrataciones. Técnica empleada entrevista y se utilizó como herramienta la guía de entrevista. Como conclusión se estableció en la medida que las indagaciones de mercado no reflejan transparencia vulneran algunos principios contenidos en la normativa que regula las contrataciones.

El aporte de esta tesis para el presente trabajo, consiste en demostrar que los Proyectos Especiales adscritos al MIDAGRI, por regla general recurren a la modalidad de contratación directa que es una modalidad del sistema de contrataciones, que si bien esta modalidad permite atender de manera rápida un servicio, también lo es que la falta de transparencia en la indagación de mercado, conlleve a que en ocasiones no se contrate a los mejores profesionales.

Añazco (2019), Universidad César Vallejo. Estableció como objetivo, establecer la trascendencia de las contrataciones menores a 8 UIT y cómo ésta dimanisa positivamente en el trámite de contrataciones de la UE 008: PE Ministerio de Cultura. Metodología empleada fue del tipo básico con enfoque cualitativo. Su diseño se baso en el estudio de casos. Su población contó la apreciación de servidores con experiencia no menor de 5 años en el sector público que trabajan en el ámbito del usuario y oficina a cargo de las contrataciones. El método para recolectar infomación fueron las entrevistas, pero los datos fueron fueron recolectados a través de una guía de entrevista validada.

En su conclusión expreso la importancia de establecer claramente las características del servicio y bien que requiera el área usuaria, con la finalidad de agilizar los procesos de contratación, asimismo considero que sería productivo que los procesos menores a 8 UIT se publicaran en el portal web de la Entidad. El aporte de la tesis radica en que se demuestra que la contratación directa es una de las modalidades más comunes que emplean las Entidades del estado por la flexibilidad en las contrataciones.

Referente a la variable desarrollo organizacional se considero los trabajos previos nacionales de:

Barrantes (2021), UNC. Su investigación se centró en el impacto del clima laboral en el desarrollo organizacional en empresas del sector construcción de la ciudad de Cajamarca: 2021. El método usado fue el deductivo-inductivo y analítico sintético. El diseño aplicado fue no experimental, correlacional, descriptivo y transversal. Se utilizó una encuesta para recolectar datos. La población empleada constó de 217 trabajadores administrativos, como muestra se consideró a 138 trabajadores, resultado fue una incidencia fuerte con Rho 0,723, que por ser menor de 5% rechazó la hipótesis nula. Conclusión el clima laboral tiene gran impacto en el desarrollo organizacional.

El aporte de esta tesis giró entorno, a reafirmar que la dimensión desarrollo organizacional tiene un efecto significativo en las contrataciones.

Espinoza (2019), UCV. Objetivo de estudio: Establecer relación entre Desarrollo organizacional y Gestión Educativa en I.E. Casablanca de Jesús. El método utilizado hipotético-deductivo, tipo descriptivo correlacional de corte transaccional. Diseño no experimental de enfoque cualitativo. Se empleó el cuestionario. Conclusión arribada en que el desarrollo organizacional se relaciona con Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. Resulta existencia de relación positiva entre las variables con alto nivel de correlación, aceptándose la hipótesis general.

Aporte considerado de la presente tesis ha consistido en reafirmar que la dimensión desarrollo organizacional si tiene repercusión en el sistema de contrataciones que emplean las Entidades.

Huatuco (2017), UCV. Objetivo de estudio: establecer relación entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en Municipalidad Distrital de Ate. Metodología empleada diseño no experimental, transversal, tipo correlacional. Se usó el cuestionario. Resultado determina existencia de correspondencia, así como correlación entre las variables y las dimensiones. Aporte de este estudio permite establecer que desarrollo organizacional se encuentra en constante evolución en la administración pública, necesario para obtener productos de calidad, aumentando la eficacia de los empleados que

lo conforman.

PCP, Ley N° 30225 promulgada y de obligatorio cumplimiento por las instituciones estatales sobre el procedimiento de contrataciones con su respectivo reglamento establecen principios basados en libertad, transparencia, igualdad o mismo trato, público, uso de tecnología con el fin de unificar aspectos previos,

OSCE precisa dos teorías con relación a los contratos que realizan las instituciones estatales: la primera requiere la presencia de dos personalidades del Estado; y la segunda, considerada poco controversial dado que afirma unipersonalidad del Estado; siendo aceptada la primera teoría en estos tiempos actuales.

En este sentido, Contrataciones estatales se sostienen en teorías que son relevantes para el presente estudio. Se tiene la Teoría *el Estado tiene dos personalidades y el Estado tiene una personalidad*. La primera teoría, según Salazar: (s.f.)

Según la primera teoría, **el Estado peruano tiene dos personalidades**, se observa dos particularidades, una es ser un ente estatal porque tiene el poder y la otra es un ente privado al no tener poder. El Estado tiene el poder público en la celebración de contratos administrativos contando a su favor con privilegios tal como modificar o resolver contratos unilateralmente de tal forma que no crea obligación al sistema estatal y el sector privado no pueda reclamar el cumplimiento del contrato.

Por otro lado, considerando el carácter privado del Estado, celebra contratos privados con característica de no tener ventajas a su favor, es decir sino se ha consignado modificar o resolver en el contrato, tiene obligatoriamente que cumplir como parte contratante sin privilegios.

Bajo esta teoría, se presentan dos características bien complejas. La primera es con relación al concepto que nos lleva a la interrogante, en qué momento o cuando el Estado no ejerce poder para poder considerarse su naturaleza privada; y la segunda, de carácter práctico, aparece cuando no puede calificarse la clase de contrato, es decir, ante un contrato de naturaleza

privada se modifique para tener un carácter administrativo conteniendo algunas cláusulas de esta última clase contractual.

La Teoría **el Estado tiene una sola personalidad**. Tanto leyes como principios se vinculan a procesos de contratación de la Administración Pública y por ende unilateralmente no tendrá obligación el Estado. Para algunos autores, la Administración Pública no tiene ventaja, ante lo cual se presentan otros casos bajo la forma mixta, es decir en algunos casos, el Estado cuenta con privilegios especiales por tiempo determinado, así como también en aspectos contractuales. (Salazar, s.f.)

En este sentido, considerando la segunda teoría estamos frente al contrato de administración pública, porque el Estado representado por una entidad pública es una de las partes sin privilegios especiales que forma parte de la administración estatal.

Escuela de gobierno R&C Consulting, (2019) precisa que el proceso contractual está constituido por tres fases o etapas, son los siguientes:

1. Actuaciones preparatorias. Se planifica las contrataciones conforme a las necesidades determinándose el objeto de contratación, costos que demandan, tiempo de contratación y características de lo contratado.
2. Fase de selección. El área de presupuesto debe aprobar la contratación, se elige a los participantes o postores que proveerán el servicio o bienes necesarios para la obra a realizarse como servicio público
3. Fase de ejecución. Las partes incursas en el contrato, participantes o postores selecto y entidad, deben cumplir obligatoriamente las cláusulas del contrato; es decir el participante selecto debe cumplir con proveer los bienes o suministrar el servicio y la entidad debe cumplir con el pago. En esta etapa se ejecuta el contrato, el área usuaria otorga el consentimiento de la buena pro y la conformidad al culminar procediendo luego al pago correspondiente.

Esta es la fase del cumplimiento de todos lo previsto en las fases antes indicadas, considerándose cuidadosamente la suscripción del contrato, modificaciones, requisitos, adelantos etc. Al día siguiente de la firma del

contrato inicia la ejecución del contrato o con notificación de la orden.

Durante la ejecución contractual se cumplen las prestaciones que ha sido previstas en los actos preparatorios y definidas durante el procedimiento de selección. Durante esta etapa son muchos los elementos los que deben ser tenidos en cuenta: la suscripción del contrato, requisitos, modificaciones, adelantos etc.

Silva (1995) precisa que contratación pública es el acto jurídico entre el particular y la entidad estatal con el objeto de desarrollar una obra o servicio público, siempre en cumplimiento a las normas vigentes.

Asimismo, Lasso (2018) indica que contratación pública es el medio por el cual se invierte responsablemente en los aspectos económico, social y político para lograr y vigilar los objetivos a corto, medio y largo plazo.

Del mismo modo Neyra y Tamayo (2018), refiere que contratación pública es la herramienta para ejecutar el gasto público consiguiendo bienes o servicios que de forma directa e indirecta beneficie a los ciudadanos, y, esto permite cumplir los objetivos y metas bajo los lineamientos de transparencia, eficiencia, planificación en torno al contrato estatal desde la etapa preparatoria y de ejecución.

En este sentido, OECD (2021), también indica que contratación pública es la adquisición de obras, bienes y servicios que realizan las entidades estatales. De otro lado, la administración del dinero de recaudado de las contribuciones debe realizarse con responsabilidad e invertirse en la ejecución de en forma eficiente y responsable con el objeto de alcanzar un alto nivel de aceptación ciudadano Así también, constituye un elemento importante en cuanto al uso del dinero de los contribuyentes, por lo que los funcionarios públicos deben procurar realizar la ejecución de dichos tributos de manera eficiente y transparente y con los elevados niveles de conducta a fin de lograr un alto nivel en el abastecimiento de servicios en beneficio de los contribuyentes manteniendo el interés público (Medardo y Hurtado, 2021).

Por su parte, SEACE desarrolla información consistente al proceso de contrataciones sobre bases administrativas, el perfeccionamiento del contrato

y ejecución contractual, siendo ésta última fase la que importante porque se encuentra incurso el contrato donde por una parte el postor ganador se encuentra obligado a presentar documentación conforme a las bases administrativas y pone en ejecución el contrato (Presidencia del Consejo de ministros, 2019). Al respecto, estas fases identifican las dimensiones de la contratación pública. (Vega, 2021).

En esta línea doctrinal, Alfaro (2016), sostiene que la contratación pública es la herramienta administrativa de las entidades estatales para suministrar bienes y servicios a la ciudadanía, empero para lograr estos objetivos lo realizan mediante procesos debidamente establecidos y regidos por las normas y principios que además se encuentran vigilados y supervisados por SCI de cada entidad que actuando en forma eficiente, comprensible y transparente coadyuva con transparencia en el actuar de la entidad para alcanzar sus objetivos.

Lasso (2018) también se pronuncia precisando que contratación pública es el conjunto de procedimientos que realizan las entidades estatales con el fin de adquirir insumos, bienes y/o servicio para cumplir con sus objetivos o propósito de organización.

Para poder lograr el objetivo general de nuestra investigación, con respecto a la categoría Normatividad del sistema de contrataciones se ha considerado cuatro subcategorías, estas son: Licitación pública, Concurso público, Adjudicación simplificada, y Contratación directa.

Subcategoría 1: Licitación Pública. Es el medio empleado para adquirir suministros, contratos de servicios o ejecución de obras públicas que organizan entidades del Sector Público. Tiene como objetivo ofrecer y asegurar ciertas condiciones cuando las instituciones estatales se disponer obtener bienes y/o servicios al proveedor. La entidad estatal publica las condiciones o requisitos de la licitación; ante las propuestas de los ofertantes, la entidad estatal selecciona y adjudica el contrato del ofertante que cree que es más relevante para los intereses del Estado. Lo importante de la licitación pública es la transparencia, legalidad y legitimidad del proceso de contratación, en la que tiene que haber libre concurrencia e igualdad entre

todos los ofertantes (Latamcompra, s.f.)

Subcategoría 2: Concurso público. Conocido también como licitación pública, que está establecido en el D. Leg. N° 1017 aprobando las normas sobre contrataciones del Estado; que en su artículo 3 inciso 3.2 establece que las entidades estatales que requieran adquirir servicios, obras o bienes deben realizarse mediante contrataciones que deben ser cubiertas con fondos públicos cumpliendo las demás obligaciones que demande el contrato.

El concurso público está regido por principios que a continuación hacemos mención: promoción del desarrollo humano (el proceso debe cumplir con el objetivo de beneficiar al ciudadano), moralidad, libre concurrencia y competencia (libre participación sin discriminación), Imparcialidad (las disposiciones deben realizarse en cumplimiento a ley), razonabilidad (debe considerarse en todos los actos administrativos), eficiencia (bienes, servicios u otras contratados deben ceñirse a ley primando la calidad, y considerándose el precio, plazos con mejores condiciones).

Estos principios también se refieren a publicidad (con transparencia a través de SEACE), transparencia (los actos contractuales deben ceñirse a criterios objetivos), economía (cumplir con criterios austeridad, concentración), vigencia tecnológica (debe primar modernidad y calidad), trato justo e igualitario (todos los postores o participantes actúan en las mismas condiciones), equidad (actuación con justicia e igualdad social), y sostenibilidad ambiental (Peruano, 2019)

Subcategoría 3: Adjudicación simplificada. Según el Portal del Estado (2022), es el procedimiento de selección que se maneja en contratación estatal de adquisición de bienes, servicios y construcción de obras, que se encuadran dentro de los lineamientos legales y en cumplimiento de la ley presupuestal. Es decir, es la forma de selección que se emplea la entidad estatal para adquirir bienes y servicios y obras de acuerdo a lo establecido en la ley presupuestal.

Subcategoría 4: Contratación directa. Se refiere a la manera de como seleccionar, que de forma excepcional se faculta a las Entidades Públicas a realizar contratos con un proveedor de forma directa, de acuerdo a los

supuestos del artículo 27 de Ley 30225 Portal del Estado (2022), o, mejor dicho, es el procedimiento de selección que, de manera excepcional, autoriza al sector público a contratar directamente.

Respecto a categoría **desarrollo organizacional** se orienta a obtener una transformación planificada de la organización conforme, primeramente, a la necesidad, exigencia o demanda de la entidad propia. De esta manera, las atenciones se pueden unir en la modalidad de acciones de específicos grupos para la perfección las relaciones de la sociedad, componente económico y de costo y el desarrollo de los equipos de personas para las conducciones exitosas (Segredo, 2015).

Así mismo el Desarrollo Organizacional (DO) se origina de la exigencia de un contexto que cambia y del conocimiento generado por el desarrollo de la ciencia social aplicada. El cambio rápido dentro del marco de las organizaciones exige el proceso y la estructura que sea mucho más flexible y que brinde mayores capacidades de respuestas que la estructura tradicional. Se requiere nuevas competencias personales e institucionales para que impulsen la iniciativa individual y la predisposición para tomar el riesgo. Segredo, et al. (2016).

Segredo et al. (2015), Se estructura desarrollo organizacional a través de un modelo cíclico que tiene muchas partes: (1) Identificación del problema, (2) Consultas a los expertos en DO, (3) Integra resultados del diagnóstico preliminar, (4) Retroalimenta, (5) Diagnóstica en conjunto, (6) Desarrolla actividades, y (7) Integra valores posteriores a las acciones.

Según Trejo, el propósito del desarrollo organizacional es el progreso de capacidades de organizaciones con el manejo de los funcionamientos internos y externos, así como las correlaciones. Esto incluye temáticas: el mejoramiento del proceso interpersonal y de grupo, comunicaciones más eficientes, mayores capacidades para enfrentar a problemas de las organizaciones de toda clase, el proceso de toma de decisión más eficaz, estilos de liderazgos más adecuados, mejor aptitud en lidiar con el conflicto y mayor nivel de confianza y de cooperaciones entre los integrantes de las organizaciones.

La relevancia que se le brinda al desarrollo organizacional se explica de que el talento humano es muy fundamental para los éxitos o fracasos de las organizaciones. Por tanto, el manejarlo es básico para los éxitos empresariales y organizacionales en general, iniciando por adecuarse a las estructuras de cada organización, continuando por una eficaz dirección de cada equipo de trabajo en cuanto al conflicto y resolverlo rápida y oportunamente.

El desarrollo organizacional de un proyecto se sustenta en dos Teorías: (i) Relaciones humanas en organización, y (ii) Sistemas Sociales de Organización.

Con relación a la primera Teoría de relaciones humanas en organización, de acuerdo a Kreps (1996), plantea que los integrantes de la organización resuelven qué funciones van a desempeñar y cómo lo van hacer. También, determinan el tipo de comportamiento basado en autorrealización, es decir se desenvuelve con conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas; resumiéndose que mientras más beneficiado se sienta dentro de su organización tendrá más predisposición al trabajo.

Considerando esta Teoría, Kreps (1996) distingue varios sistemas de organización; estos son cuatro: (i) Explotador autoritario. Donde prevalece el control y la autoridad, es característica de la mayoría de organizaciones públicas. Los trabajadores se consideran limitados para tomar decisiones como también en planificación. (ii) Benévolo autoritario. Los trabajadores tienen cierta libertad para expresar sus opiniones o quejas. Respecto a la retroalimentación muy poco repercute en las operaciones de la organización. El empleado tiene un poder manipulado. (iii) Consultivo. Promueve la comunicación entre directivos y empleados, pero existe cierta desconfianza al momento que los trabajadores tienen la oportunidad para tomar decisiones. El responsable de clasificación puede reconocer labor en los empleados e incluso aceptar sus propuestas, pero no lo considera determinante. (iv) Participativo. En esta organización, el trabajador participa en la planificación, establece metas, toma decisiones. La retroalimentación que realiza el trabajador se tiene en cuenta e inclusive las ideas que proporciona para lograr

una eficiente organización.

Dentro de este marco, también se considera a la Teoría denominada Sistemas Sociales de Organización que detalla los procesos de la organización, a la vez indica: organización es el conjunto enmarañado de fragmentos interdependientes, tienen que interactuar a fin de acomodarse a un ambiente que cambia constantemente, para alcanzar sus fines. La organización cuenta con elementos claves como miembros individuales, grupos funcionales, estructurales, la tecnología y equipos (Kreps, 1996).

Según Vásquez (2014), esta Teoría presenta cuatro implicancias: (i) Interdependencia. Todo al interno de la organización se interrelacionan. (ii) Apertura. La organización tiene que estar pendiente y consciente de constantes cambios que se suscitan en su medio. (iii) marco analítico macroscópico y microscópico. Para identificar las influencias externas e internas de la organización. (iv) Adaptación e innovación de organización. Organizaciones flexibles y adoptivas, innovan constantemente. A través de los canales de información externa se recolecta información importante del entorno para determinar las necesidades de cambio dentro de la organización.

El presente estudio ha considerado el paradigma socio-crítico que se basa en estudios comunitarios cuyo objetivo es promover las transformaciones sociales, esto por los problemas delimitados que se presentan, las comunidades con la participación de sus integrantes (Arnal, 1992). Este paradigma está relacionado a la crítica de la sociedad con carácter autorreflexivo, pretendiendo autonomía racional y liberadora del ser social que puede lograr capacitando personas para participación y transformación social. Cada miembro toma conciencia el rol a cumplir dentro del grupo se realiza autorreflexión y conocimiento interno y personalizado. Es decir, se debe realizar una crítica ideológica y aplicar el psicoanálisis para comprender la situación de cada individuo.

Este paradigma tiene sus propios principios, los más relevantes son: (i) Conocer y comprender la realidad como praxis. (ii) Integrar el conocimiento con la acción y los valores, es decir, se tiene que integrar la teoría con la práctica. (iii) Lograr que el conocimiento emancipe o libere al ser humano. (iv)

Integrar a todos los colaboradores para la autorreflexión y toma de decisiones consensuadas.

El paradigma socio-crítico tiene características, las que más destacan son: (i) la aceptación de un panorama global y dialéctico de realidad del desarrollo organizacional en un proyecto. (ii) Compartición de la visión democrática del conocimiento. (iii) Asunción de un enfoque personal de teoría del conocimiento y su interacción en la realidad y práctica.

El paradigma Interpretativo, es relevante en este trabajo de investigación, conforme a Marqués (2008) porque permite la implicancia del investigador en el campo de estudio que está desarrollando con la intención de construir un nuevo conocimiento mediante la interpretación de la realidad y de los propósitos del investigador.

En este orden de ideas hemos considerado ciertas características que proponen Lincoln y Guba (1985), referentes a este estudio: (i) Ambiente natural. Para comprender los fenómenos dentro de sus contextos. (ii) Instrumento humano. La persona se convierte en el instrumento de investigación por excelencia por que se adapta a las diversas realidades de cada contexto. (iii) Utilización de conocimiento tácito. Que permite al investigador a apreciar los ligeros fenómenos que se presentan al momento de averiguar. (iv) Métodos cualitativos. Que se adaptan muy bien a las múltiples realidades con las que se tiene que trabajar. (v) Análisis de los datos de carácter inductivo. Ofrece ventajas para describir y comprender una realidad plural; se describe de forma completa el ambiente donde se encuentran los fenómenos en estudio. (vi) Resultados negociados. Los significados y las interpretaciones se pueden negociar con las personas que intervienen en la investigación que permite contrastar la visión del desarrollo organizacional del proyecto. (vii) El informe se basa en estudio de casos. Es decir, es la descripción de todo el contexto y rol del investigador al lograr comunicación con personas. (viii) Interpretación ideográfica. Que remite particularidad al caso analizando dependiendo de su ámbito y relaciones que se establecen entre quien investiga y los que informan. (ix) Criterios especiales para la confiabilidad. Se refiere a la confianza que consigue la

investigación. Frente a la validez, fiabilidad y objetividad se demuestra la credibilidad hacia el proceso de obtener resultados que se originen.

En cuanto a las subcategorías de la categoría desarrollo organizacional el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022, también considera tres subcategorías, estas son: Mejoramiento continuo, Capacidad organizacional, y Solución de problemas.

Subcategoría 1: Mejoramiento continuo. Es propio de las empresas que es originado por el desempeño global que realizan, por lo que, obligadamente tienen que buscar de manera permanente mejora y eficacia en gestión de calidad, análisis, evaluación, acciones correctivas y preventivas para que logren alcanzar sus objetivos empresariales (Pulido, 2017).

Para lograr un eficiente mejoramiento continuo es necesario que en el proyecto especial se considere tres pilares fundamentales, que según Porter (1996) citado en Pulido (2017) son: las personas, la tecnología moderna y los procesos; que deben estar integrados unos a los otros para conseguir una transformación y obtener los resultados que se propusieron en la filosofía del proyecto: visión, misión y valores.

El mejoramiento continuo tiene sus raíces en el sistema japonés KAIZEN (KAI = cambio y ZEN = bondad). Este sistema se enfoca en simplificar los procesos, conocer el comportamiento de los humanos y como mejorar a las personas, de manera aplicar la creatividad, lograr calidad como objetivo relevante, y conseguir eliminar todos los desperdicios. Gallegos (2007) refiere que se busca solucionar los problemas para conseguir competitividad.

Subcategoría 2: Capacidad organizacional. Se refiere al conjunto de habilidades y destrezas de una empresa para desarrollar un proyecto con las que se coordina recursos y capacidades, tanto internos como externos; es decir, habilidades y destrezas para integrar conocimientos diferentes en la solución de todos los problemas que puedan presentarse al proceso organizacional, o sea en el diseño, producción, mantenimiento, administración, estrategia, entre otros. Los mismos que están guiados por los objetivos estratégicos del proyecto (Áñez y Petit, 2010)

Subcategoría 3: Solución de problemas. En este inicio del Siglo XXI, el desarrollo organizacional moderno se enfrenta al cambio ante la necesidad de dar solución a todos los inconvenientes derivados del presente y futuro, que, en caso no fuese así, el proyecto a desarrollar no se llevaría de manera adecuada.

El problema principal que todo proyecto de desarrollo se enfrenta, según De la Cruz (1999) es el cambio circunstancial que se da en la organización respecto a la integración, influencia social, colaboración, adaptación, identificación y revitalización. (i) Integración, está relacionada a unión de necesidades individuales de trabajadores, con los objetivos y metas del proyecto a desarrollar; es decir, desde el punto de vista de Ciencias Humanas así como a comprensión de complejidad del ser humano, relacionados a las aspiraciones crecientes y al culto de valores humanísticos-democráticos. (ii) La influencia social, se refiere a la distribución del poder que ostenta la autoridad; por lo que, es importante una buena campaña de difusión de las relaciones laborales en respuesta al dominio que se genera desde la gerencia. (iii) La colaboración, comprende la creación de estrategias para controlar y tratar los conflictos. Para la burocracia existente en el desarrollo del proyecto, el problema se soluciona mediante dos reglas: De Jerarquía y De Coordinación. En la primera se impone el rango superior, y la segunda, permite la solución de conflictos entre grupos de un mismo nivel jerárquico buscando la armonía formal. (iv) La adaptación, tiene relación con cambios provocados en el ambiente, que puede ser turbulento, agitado y cambiante.

III. METODOLOGÍA

Se considero utilizar en esta investigación como métodos principales:

- **Método Inductivo:** Proceso que, iniciando del estudio de casos particulares, obtiene conclusiones universales que expresan los fenómenos estudiados. Método fue aplicado en el marco teórico y en la formulación de la problemática. También es evidente cuando se realiza la entrevista a cada uno de las personas seleccionadas para después de un análisis de las respuestas llegar a una conclusión general.
- **Método de la Abstracción:** Permite comprender el objeto, a través de éste se trata de descubrir la conexión necesaria oculta e inalcanzable al conocimiento empírico.
- **Método Deductivo:** El hecho materia de estudio parte de lo general a lo particular. Método válido cuando los conceptos, definiciones, leyes y principios, están muy asimilados por la población, pues a partir de ellos se generan las deducciones.
- **Método analítico:** Mediante el análisis que se realiza a la problemática objeto del presente estudio y a toda la información recopilada nos permite explicar y comprender lo que se está investigando; también se empleó en la discusión de las respuestas de las preguntas de la entrevista para explicar las implicancias que tiene la normatividad del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional de un proyecto, en nuestro caso, el PEJSIB.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Investigación de tipo no experimental, sólo se ha observado el hecho en su condición natural, tal y como se ha presentado; por lo que solamente se describen los hechos, los que fueron corroborados con los objetivos descriptivos.

De acuerdo a su naturaleza es cualitativa porque solamente se

realizó el estudio de las acciones de los responsables del desarrollo organizacional del PEJSIB para encontrar una explicación sobre las implicancias de la normatividad del sistema de contrataciones (Landeau, 2007).

Asimismo, es transversal, por el hecho de que se ha desarrollado en un momento dado, es decir en el año 2022.

3.1.2. Diseño de investigación

Se consideró la fenomenología hermenéutica, por cuanto la orientación del mismo va a la descripción e interpretación de la experiencia vivida (Fuster, 2019).

Con el diseño antes indicado se buscó explorar, describir y comprender a través de las experiencias de las personas que prestan servicios al Proyecto Especial, en la modalidad de Locación de Servicios, de qué manera el Sistema de Contrataciones que se emplea, influye en su Desarrollo Organizacional.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

3.2.1. Categorías

- Categoría 1: Normativa del sistema de contrataciones

Esta categoría ha delimitado 4 subcategorías: Licitación Pública, Concurso Público, Adjudicación Simplificada y Contratación Directa.

Subcategoría 1: Licitación Pública

LCE (2019), modalidad que permite contratar bienes y obras.

Subcategoría 2: Adjudicación Simplificada

LCE (2019), modalidad empleada para contratación de servicios y bienes, exceptúa las contrataciones de servicio de consultores individuales, así como para la ejecución de obras, cuyo valor referencial, se encuentre dentro de los márgenes

que establece la ley de presupuesto del sector público.

Subcategoría 3: Concurso Público

LCE (2019), modalidad utilizada para la contratación de servicios, cuyo valor referencial, se encuentre dentro de los márgenes que establece la ley de presupuesto del sector público.

Subcategoría 4: Contratación Directa

LCE (2019), modalidad que permite contratar directamente con un proveedor de manera excepcional en casos de:

- Situación de emergencia derivada de acontecimientos catastróficos.
- Desabastecimiento debidamente comprobado, que impida a la Entidad cumplir con sus actividades u operaciones.
- Servicios personalísimos prestados por personas naturales, con la debida sustentación.

- Categoría 2: Desarrollo organizacional

De igual manera, esta categoría se ha definido por tres subcategorías: Mejoramiento continuo, Capacidad organizacional, y Solución de problemas.

Subcategoría 1: Mejoramiento continuo

Según (Pulido, 2017), es propio de toda organización buscar de forma permanente la mejora y eficacia en gestión de calidad, análisis, evaluación, acciones correctivas y preventivas para que logren alcanzar sus objetivos; como es el caso del PEJSIB, 2022.

Subcategoría 2: Capacidad organizacional

(Áñez y Petit, 2010) señalan que en una organización tiene que contar con habilidades y destrezas para ejecutar un proyecto de gran magnitud, como el Proyecto Especial de la Región

Cajamarca, 2022, sobre todo para integrar conocimientos con el fin de tomar decisiones en la solución de problemas que conlleven al logro de los objetivos estratégicos del proyecto.

Subcategoría 3: Solución de problemas

En el desarrollo de un proyecto, siempre se presentan situaciones que pueden atrasar el trabajo, por lo que es de vital importancia buscar estratégicamente las formas de darle solución de manera inmediata.

3.3. Escenario de estudio

El Proyecto Especial, se encuentra situado en el Km 27.5 de la carretera Chamaya – San Ignacio, Provincia de Jaén, Región Cajamarca.

Su ámbito de intervención actual fue establecido mediante Decreto Supremo N° 023-2015-MINAGRI del 15 de diciembre de 2015, comprendiendo las provincias de Jaén, San Ignacio, Cutervo y Chota en el departamento de Cajamarca y las provincias de Bagua, Bongará, Chachapoyas, Luya, Rodríguez de Mendoza y Utcubamba del departamento de Amazonas.

3.4. Participantes

Para el presente estudio hemos considerado 10 participantes, conformada por 2 integrantes de la Dirección Ejecutiva (Director Ejecutivo y Asistente del Director Ejecutivo), 1 integrante del Órgano de Asesoramiento (Director de Asesoría Legal), 4 integrantes del Órgano de Apoyo (Director de Administración, el Especialista en Abastecimiento y Servicios Generales y 2 trabajadores del OEC), 1 integrante de los Órganos de Línea (Director de Infraestructura Agraria y Riego – DIAR), 2 integrantes del OCI.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

- La entrevista, en donde los participantes se sujetan a un balotario

de preguntas sobre los ítems de nuestro tema de investigación, la finalidad, obtener información, para comprender las categorías expuestas en párrafos anteriores de acuerdo como suceden en el Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

Instrumento:

- Guía de entrevista, es el instrumento que permite recopilar información en una entrevista con previa cita. Contiene los ítems, que fueron elaborados en base a las subcategorías y categorías de la normatividad del sistema de contrataciones y del desarrollo organizacional del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. Dichos ítems son preguntas abiertas para que el entrevistado tenga la oportunidad de responder libremente de tal manera que su información sea relevante para nuestra investigación.

Para la categoría 1 Normatividad del sistema de contrataciones se formularon nueve ítems; estructurado en cuatro subcategorías:

- Subcategoría 1.1 Licitación pública con dos ítems (1,2).
- Subcategoría 1.2 Concurso público con dos ítems (3, 4).
- Subcategoría 1.3 Adjudicación simplificada con dos ítems (5, 6)
- Subcategoría 1.4 Contratación directa con tres ítems (7, 8, 9)

En la categoría 2 Desarrollo organizacional se estructuró tres subcategorías con un total de catorce ítems.

- Subcategoría 2.1 Mejoramiento continuo con seis ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6)
- Subcategoría 2.2 Capacidad organizacional con cinco ítems (7, 8, 9, 10, 11)
- Subcategoría 2.3 Solución de problemas con tres ítems (12, 13, 14)

Validez de contenido

Es la mejor aproximación posible a la “verdad” que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión. Es decir, La validez apunta a

sostener cuán legítimas son las proposiciones o ítems que conforma el instrumento. Se refiere al grado en que un instrumento de medición realmente mide la variable que pretende medir.

La validez de contenido fue examinada por juicio de expertos, siendo 5 que se dedican al campo de la Gestión Pública y la investigación:

- Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles
- Dr. Dionicio Godofredo González González
- Dra. Santa Inés Lezama Soto
- Dra. Rocío Del Pilar Reyes Alva
- Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán

3.6. Procedimiento

La investigación inicia con la construcción de los instrumentos correspondientes, lo que permitirá recabar datos relevantes sobre los ítems de estudio.

Construido los instrumentos, se procedió a validarlos por los expertos validadores, coordinándose con ellos para el levantamiento de información que permitan nuestros instrumentos sobre los ítems de investigación, pudiendo emplearse medio digital o físico.

En el levantamiento de la información se entrevistó a colaboradores que fueron seleccionados con anticipación, a quienes con su debido permiso se les hizo entrega de las guías de entrevista debidamente estructurada y con los ítems pertinentes, lo que ya se describió en párrafos anteriores.

Con la información recabada se procedió sistematizar lo opinado por los especialistas y la discriminación de documentos a fin de volcar las partes más importantes a los resultados, con el objeto de colegir sus propias recomendaciones y conclusiones respectivas.

La sistematización se hizo a través del proceso de triangulación, que es un enfoque de métodos múltiples que garantiza la validez y el potencial analítico de nuestra investigación; por lo tanto, nos permite

contrastar los diferentes niveles de este estudio que nos conlleve a la validación intersubjetiva de teorías, datos, respuestas de los colaboradores y métodos empleados Denzin (1978) citado en (Bernardo et al., 2019).

3.7. Rigor científico

El tema de investigación se enmarca en la categoría de ciencias sociales, para lo cual se empleó los instrumentos recomendables para la gestión pública. Por tanto, los resultados cumplen los estándares científicos.

Por lo tanto, el rigor científico está conformado por todas aquellas reconstrucciones teóricas y por la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones. Lo que equivale la confiabilidad y validez de la investigación cuantitativa, utilizando para este fin la consistencia lógica o la independencia, la auditabilidad, la credibilidad, o confirmabilidad y la transferibilidad o aplicabilidad.

- **Credibilidad o validez interna de la información.** Es la certeza en que la información recogida, hace comprender y transmitir en profundidad y amplitud las vivencias, significados y conceptos de los entes estudio. En el presente estudio la certeza se manifestó en relación a la obtención de la información teórica, tal como en los análisis de las entrevistas.
- **La transferibilidad o validez externa,** Se logra, a través de los diversos procedimientos de muestreo cualitativo que aborda los pormenores de la selección de contextos, casos y fechas, y su significado en la teoría y en la práctica de la investigación cualitativa. La selección de informantes, episodios e interacciones van siendo conducidas por un planteamiento conceptual. En esta investigación para llegar al constructo se necesitó ver los diferentes aspectos en diferentes momentos, en diferentes lugares, con diferente gente.
- **Confirmabilidad.** Ataño a la objetividad y es trascendental en un estudio. Es la demostración de la minimización de sesgos y

tendencias de los investigadores, en esta investigación tuvo como propósito la interpretación personal excesiva del investigador.

3.8. Método de análisis de datos

- Para acceder a la información, se coordinó en primer lugar con los participantes, tanto a nivel teórico como experiencial, a quienes se les alcanzó una Carta de Consentimiento Informado para que puedan participar de la presente investigación de manera voluntaria, aplicándose entrevista, el mismo que previamente fue validada por juicio de expertos.
- Se recabó información referente a las variables de estudio, con la aplicación de la Guía de entrevista hecha a los participantes seleccionados.
- Para el examen de la información, se analizó las respuestas obtenidas en la aplicación de la entrevista, posteriormente se clasificó la información más relevante para fines de los objetivos investigativos, y finalmente, se efectuaron los resultados a partir de tablas de matrices explicativas.

3.9. Aspectos éticos

Por el carácter científico de este estudio, se tiene las consideraciones éticas que se detallan a continuación:

- Confidencialidad: La información recabada no será develada, divulgada ni usada para fines que no sean los académicos.
- Consentimiento informativo: busca consentir el uso de la información, para lo cual se requirió autorización a la entidad para realizar la investigación.
- Libertad participativa: orientada a la intervención de los anticipantes, sin coacción y motivados por la importancia del estudio investigativo.
- Anonimato informativo: Considerado desde el inicio del estudio investigativo.

- Valor social o científico; el estudio plantea una intervención que lleve al mejor posicionamiento de la entidad, beneficiando de manera directa a los trabajadores, así como a los usuarios.
- Proporción favorable del riesgo-beneficio; la investigación con las personas implica considerables riesgos y beneficios cuya proporción, al principio, puede ser incierta.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Después de haber analizado las guías de entrevista que se aplicó a nuestros colaboradores se inició la respectiva interpretación de cada respuesta correspondiente a los ítems de cada subcategoría, las que fueron analizadas de acuerdo a los objetivos específicos y categorías planteadas en la presente investigación.

4.1.1. Interpretación de las respuestas obtenidas en las guías de entrevista

Respecto al objetivo específico uno: Conocer las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

Subcategoría 1.1: Licitación pública

Tabla 1

Pregunta 1: ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|--|
| 1 | La competencia normativa corresponde al MEF fue dictada para políticas para su regulación. |
| 2 | Sí, son normas y requisitos que permiten seleccionar la mejor oferta. |
| 3 | Sí, porque dentro de mis funciones diarias comprende la adquisición de bienes y servicios. |
| 4 | Sí, conozco porque me he capacitado constantemente, ya que he asumido funciones de miembros de comités y tengo facultad delegada de aprobación de expedientes de contrataciones y aportar bases. |
| 5 | Sí, laboro en el OEC y participo en diferentes fases de las contrataciones. |
| 6 | Sí, ésta corresponde al MEF. |
| 7 | El diseño de políticas en materia contrataciones es competencia exclusiva del MEF siendo así las normas establecidas en la LCE y |

| | |
|----|---|
| | RLCE se aplican a nivel nacional. |
| 8 | Hay idoneidad para resolver vacíos, y para aportar bases etc. |
| 9 | Si, por cuanto actualmente vengo ejerciendo en la entidad, como responsable del OEC. |
| 10 | Si, conozco en razón del cargo que ostento en la entidad y por las capacitaciones que he adquirido en la materia. |

De acuerdo a la pregunta 1, la mayoría de colaboradores conocen la competencia de la normatividad de contrataciones del Estado, por haber sido capacitados “... *me he capacitado constantemente* ...”, “... *por las capacitaciones que he recibido* ...”; asimismo, porque tienen a cargo y son responsables del OEC “... *dentro de mis funciones diarias comprende la adquisición de bienes y servicios.*”, “... *tengo facultad delegada para aprobación de expedientes de contrataciones* ...”, “... *laboro en el órgano de contrataciones* ...”; en cambio hay colaboradores que señalan que es responsabilidad del MEF, “... *la competencia la tiene el MEF* ...”, “... *competencia exclusiva del MEF* ...”.

Tabla 2

Pregunta 2: ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|--|
| 1 | Se refiere a los requisitos para conocer un procedimiento de selección y las modalidades. |
| 2 | Si, son establecidos para adquisición de bienes y servicios. |
| 3 | Sí, se aplican a los requerimientos que se formula. |
| 4 | Si conozco porque lo aplico en cada caso que se presenta por las adquisiciones que realizamos. |
| 5 | Si, laboro en el OEC. |
| 6 | Si, como personal del OEC. |
| 7 | Requisitos de admisibilidad. Requisitos de calificación. Requisitos de precalificación. |

| | |
|----|--|
| 8 | Ayudan a tomar decisiones. |
| 9 | Si, lo aplico en cada caso de las adquisiciones que se realizan. |
| 10 | Conozco porque estas se deben tener en cuenta por la entidad al adquirir bienes y servicios. |

Según la pregunta 2, la mayoría de colaboradores conocen los requisitos para realizar las contrataciones que están estipulados en la ley de contrataciones, porque algunos trabajan en el OEC, “... *laboro en el OEC.*”, “... *personal del OEC*”; otros lo aplican en la práctica, “... se aplica a los requerimientos ...”, “... *lo aplico en cada caso de adquisición ...*”; asimismo hay colaboradores que tienen conocimiento teórico de estos requisitos al manifestar “... *conocer un procedimiento de selección ...*”, “... *son establecidos para la contratación ...*”, “... *se deben tener en cuenta para la adquisición de bienes ...*”, y “*Ayudan a tomar decisiones*”.

Subcategoría 1.2: Concurso Público

Tabla 3

Pregunta 3: ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|--|
| 1 | Muchas veces el comité de selección no actúa de manera eficiente en sus decisiones, tampoco se encuentran capacitados. |
| 2 | Si |
| 3 | Sí, porque respetamos los procedimientos indicados en la ley de contrataciones |
| 4 | Sí, se aplica correctamente la ley de contrataciones porque se cumple con los requisitos y todos los procedimientos. |
| 5 | Si, se aplica correctamente. |
| 6 | Como personal del OEC considero que si aplica la ley de contrataciones. |
| 7 | Las normas laborales de contratación se rigen por la ley servir y su |

| | |
|----|--|
| | reglamento. Locación de servicios por el Código Civil Contrato de servicios por la LCE y RLCE. |
| 8 | No hay relación entre sí. |
| 9 | Sí, porque se aplica las normas previstas en la LCE en todos los procedimientos. |
| 10 | Sí, respecto a la ley de contrataciones porque son procedimientos que deben cumplirse. Sobre normas laborales actualmente no se aplica al encontrarse en proceso el CAP provisional. |

Con relación a la pregunta 3, la mayoría de colaboradores opinan que, si se aplica de manera correcta ley de contrataciones, porque respetan la ley, “... *respetamos los procedimientos indicados en la ley ...*”, “... *se cumple con los requisitos ...*”, “... *son procedimientos que deben cumplirse ...*”; Como también hay otros que opinan que no hay relación entre la ley y las normas laborales de contratación porque no se aplican al encontrarse en proceso el CAP provisional, por no estar capacitados.

Tabla 4

Pregunta 4: ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? Porque.

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|--|
| 1 | No en todos los casos, muchas veces los servicios para un proyecto productivo, no están alineados a la ley de contrataciones. |
| 2 | Sí, porque la entidad cumple con todas las etapas establecidas para elegir la mejor propuesta. |
| 3 | Sí, porque se tiene bases estándar. |
| 4 | Si se cumple, porque están establecidos en las bases y éstas en las bases estándares. |
| 5 | Si se cumple porque se aplica en estricta ley y su reglamento, además de los directivos y opiniones. |
| 6 | Si porque los procesos de selección es una fase dentro del proceso que permite a las entidades presentar las mejores propuestas para la satisfacción de sus necesidades. |
| 7 | Sí, respetando los topes establecidos en la LCE y RLCE igual a mayor |

| | |
|----|---|
| | a S/. 400,000 para los servicios en general, consultoría de obras y general. |
| 8 | Si lo creo. |
| 9 | Nuestra entidad viene ejecutando procedimientos de selección de concursos públicos, los mismos que se cumplen dentro de la normativa vigente. |
| 10 | Sí, porque se aplican las bases estándar. |

Sobre la pregunta cuatro, todos con excepción de uno consideran que, si se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos porque están en las bases estándares, *“Porque se tiene bases estándar”, “... están establecidos en las bases ... estándares.”, “... se aplican en las bases estándar.”*; Además, porque se cumple con la normatividad vigente como parte del proceso para presentar las mejores propuestas que no pase a S/ 400 000.00. En cambio, uno de ellos manifiesta que el procedimiento de selección no está alineado a la ley de contrataciones.

Subcategoría 1.3: Adjudicación Simplificada

Tabla 5

Pregunta 5: ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamenta tu respuesta.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|---|
| 1 | A veces son tratados como contratos de locación de servicios, pero su desarrollo se incentiva por los servicios regidos por la LCE. |
| 2 | Sí, porque se agiliza la contratación. |
| 3 | Sí, porque se da conocer el valor estimado del servicio. |
| 4 | Si son apropiados, puesto que el postor considera el valor de la retribución económica considerando todos los beneficios. |
| 5 | En algunos sí, puesto que, en la elaboración del expediente técnico, se consideran montos de acuerdo al mercado laboral. |

| | |
|----|--|
| 6 | Si porque son a mayor tiempo la duración de servicio. |
| 7 | Sí, teniendo en cuenta que actualmente hasta 9 UIT no está en mercado dentro de la LCE y RLCE, pero si está bajo la supervisión del OSCE. |
| 8 | Creo que si, por los plazos generan expectativas de estabilidad económica. |
| 9 | Si, por cuanto de acuerdo a la capacidad de cada profesional, los servicios pueden ejecutarlo en menos tiempo de los previsto. |
| 10 | Considero que no porque el postor para obtener una buena pro consiga el precio total de su oferta por debajo de lo que le corresponde por el servicio profesional a brindar. |

Referente a la pregunta cinco, la mayoría de colaboradores si consideran que los beneficios económicos en el procedimiento de selección a través de la adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados porque se agiliza la contratación, se da a conocer el valor estimado del servicio, está de acuerdo al mercado laboral, además está bajo la supervisión del OSCE, lo que genera estabilidad económica y porque se puede ejecutar en menos tiempo de lo establecido. Por el contrario, un colaborador manifiesta que no es así, porque para que el postor obtenga una buena pro, debe aceptar un precio por debajo del que corresponde por el servicio profesional que brinda.

Tabla 6

Pregunta 6: ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|---|
| 1 | Deberían, pero no se mide la experiencia en el objeto contractual de los proyectos productivos. |
| 2 | No, porque cuando existe empate se resuelve a través de sorteo entre los postores empatados. |
| 3 | Sí, porque se respeta los factores de calificación de los postores. |

| | |
|----|--|
| 4 | Sí, por que está establecido en las bases y en los factores de calificación. |
| 5 | No necesariamente, puesto que en un procedimiento de selección solo se revisa documentos en copias, sin conocer al postor. |
| 6 | Sí, pero depende que los TDR elaborados por las áreas usuarias que estén correctamente elaborados. |
| 7 | No, necesariamente porque puede haber empate en la propuesta técnica pero lo que define es la propuesta económica, y no gana siempre el mejor. |
| 8 | Depende de los TDR y las bases. |
| 9 | No siempre, por cuanto los requisitos solicitados de los profesionales son mínimos. |
| 10 | Sí en función a los postores admitidos, al efectuarse calificación de ofertas conforme al Art. 75.1 y 75.2 del RLCE. |

Respecto a la pregunta seis, las opiniones están compartidas, algunos creen que el procedimiento de adjudicación simplificada si permite la selección de los mejores profesionales a través de una evaluación porque se respetan los factores de calificación que están establecidos en las bases, de conformidad con el art. 75.1 y 75.2 del RLCE, y, que los TDR estén correctamente elaborados. En cambio, la otra parte no comparten porque el sorteo elige al postor en un empate, los requisitos de los profesionales son mínimos.

Subcategoría 1.4 Contratación Directa

Tabla 7

Pregunta 7: ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan al servicio profesional?

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|--|
| 1 | Son más seguidos, pero a veces los RTM son muy generales o demasiados específicos. |
| 2 | Considerando la limitada. |

| | |
|----|--|
| 3 | No, porque la existencia de una escala remunerativa es baja y limita el mercado. |
| 4 | No, porque tenemos una estada de retributiva muy baja. |
| 5 | Si son apropiados, y a diferencia de las contrataciones por procedimientos de selección, se puede conocer al profesional. |
| 6 | Si se hace una correcta evaluación de los profesionales a contratar si son apropiados. |
| 7 | Si porque hay mayor dinamismo y celeridad en las contrataciones por locación. |
| 8 | Es un procedimiento que simplifica la contratación. |
| 9 | Si, por cuanto permite seleccionar a profesionales con la experiencia necesaria y con ello permite que los servicios requeridos cumplan la finalidad requerida. |
| 10 | No en todos los casos ello está sujeto a la complejidad del servicio requerido, siendo que en estos casos aspiran a retribuciones mayores a las permitidas en la escala retributiva. |

Con relación a la pregunta siete, la mayoría de colaboradores opinan que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales si son apropiados e incentivan al servicio profesional porque se puede conocer al profesional, si se hace una correcta evaluación, hay mayor dinamismo, se simplifica la contratación y, además, se selecciona a profesionales con experiencia. Por el contrario, no son apropiados porque la escala remunerativa es baja o porque está sujeta a la complejidad del servicio requerido.

Tabla 8

Pregunta 8: ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? Porque.

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|---|
| 1 | Si porque eso ayudaría al mejor logro del objeto contractual. |
| 2 | Si debería ser capacitado, porque mientras más actualizado eres un profesional podrá realizar su trabajo más eficiente. |

| | |
|----|--|
| 3 | Sí, porque la Dirección requiere de especialidades dirigidas a un cierto campo de acción. |
| 4 | No, porque el locador es contratado a todo costo. |
| 5 | Es necesario que el locador esté capacitado para que ofrezca un mejor servicio que recaudara un beneficio de la entidad. |
| 6 | No, por ser proveedor (externo) |
| 7 | No, porque es una tercera persona que no tiene subordinación con la entidad. |
| 8 | No, el locador debe llegar capacitado, listo para prestar su servicio. |
| 9 | No, por cuanto la contratación del locador es por su capacidad profesional a desarrollar los servicios requeridos. |
| 10 | No, porque el servicio esperado es para acciones de carácter eventual. |

En la pregunta ocho, la mayoría de colaboradores expresan que el locador no debería ser capacitado por la entidad porque es contratado a todo costo, es una tercera persona sin subordinación en la entidad, se supone que ya está listo a desarrollar sus servicios requeridos, y éstos son eventuales. En cambio, hay una minoría que, si están de acuerdo porque ayudaría a lograr el objetivo contractual, porque su trabajo sería mucho más eficiente en beneficio de la entidad.

Tabla 9

Pregunta 9: ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales?

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|--|
| 1 | No siempre porque a veces se ve solo el monto más menor y no la calidad del profesional. |
| 2 | No, necesariamente, porque a través de esta modalidad se evalúan un par de propuestas. |
| 3 | No, no siempre, porque la escala remunerativa limita el mercado de profesionales. |
| 4 | A veces, dependiente al servicio prestado. |

| | |
|----|--|
| 5 | Se puede conocer no solamente la documentación que presenta el locador sino también se puedan conocer ciertas destrezas del locador al conocerse personalmente. |
| 6 | No siempre es la mejor opción. |
| 7 | No, basta que cumpla con los TDR, de lo que pretendemos contratar, siendo así que no se contrata necesariamente a los mejores. |
| 8 | No necesariamente. |
| 9 | En ciertos casos dependiendo del servicio a realizar y de los requisitos que se exige a los profesionales con la finalidad de que el producto a entregar sea óptimo. |
| 10 | No siempre, en razón que no basta en con cumplimiento de los TDR. |

En el caso de la pregunta nueve, la mayoría de colaboradores creen que el procedimiento de selección de contratación directa no permite seleccionar a los profesionales excelentes porque no se considera la capacidad del profesional, sólo se evalúan dos propuestas, también la escala remunerativa limita a los profesionales, en algunos casos es suficiente que cumpla con los TDR. En cambio, una minoría cree que depende del servicio que presta, se puede conocer las destrezas del locador para que pueda realizar el servicio de acuerdo a los requisitos que se exige para obtener un producto óptimo.

Con relación al objetivo específico dos: Precisar si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores que generan implicancias en el sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022, se analiza las respuestas de las preguntas formuladas de la siguiente subcategoría:

Categoría 2: Desarrollo organizacional

Subcategoría 2.1: Mejoramiento Continuo

Tabla 10

Pregunta 1: ¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? Porque.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|------------|
|--------------|------------|

| | |
|----|---|
| 1 | Si con una sinergia por parte de las áreas de asesoramiento. |
| 2 | Depende de las tareas y áreas en que se desempeña. |
| 3 | No, porque no se cuenta con personal profesional de apoyo. |
| 4 | No, porque nos recargan las tareas en delegaciones de facultades y encargaturas. |
| 5 | En ciertas fases el tiempo es insuficiente por ejemplo durante las indagaciones de mercado. |
| 6 | No es suficiente, porque adicional a nuestras funciones, tenemos otras funciones. |
| 7 | Las tareas obedecen a un plan de trabajo, que especifique las tareas que se va a realizar y el cronograma tentativo de su eficiencia. |
| 8 | Depende de la complejidad de las tomas y prestaciones. |
| 9 | Está sujeto al tipo de tarea a desempeñar. |
| 10 | No es suficiente, la carencia de personal influye en eso. |

Respecto a la pregunta uno la mayoría de colaboradores opinan que el tiempo asignado para el término de las tareas no es suficiente porque no se cuenta con profesionales de apoyo, se recargan las tareas en delegaciones o encargaturas, aun teniendo otras funciones. En cambio, hay un grupo menor que manifiestan que si es suficiente, si hay sinergia en las áreas de asesoramiento, que depende de la complejidad de las prestaciones y a la tarea a desempeñar.

Tabla 11

Pregunta 2: ¿Existen políticas de innovación en la institución?

Explique.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|---|
| 1 | No, y si existen no son divulgados. |
| 2 | No, porque siendo un organismo adscrito al MIDRAGI nos regimos con ciertas directrices. |
| 3 | No, porque no se cuenta con incentivos por el cumplimiento de metas. |
| 4 | No, porque no hay planes de capacitación, ni de otro incentivo al personal. |

| | |
|----|---|
| 5 | No existen. |
| 6 | No existe. |
| 7 | No respondió. |
| 8 | Muy poco o casi nada, la innovación existe más marcada en la actividad privada. |
| 9 | No existe. |
| 10 | No existe. |

En la pregunta dos, la mayoría absoluta de colaboradores convergen en que no existen políticas de innovación en la institución porque al estar adscritos al MIDRAGI se rigen a ciertas directrices, tampoco se cuenta con incentivos, ni hay capacitaciones; siempre la innovación se da en entidades privadas.

Tabla 12

Pregunta 3: ¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? Explique.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|--|
| 1 | Si hacen lo posible. |
| 2 | Sí, pero a veces no hay condiciones apropiadas por ausencias. |
| 3 | Sí, porque se logra los objetivos. |
| 4 | Sí, debido al compromiso asumido con la institución. |
| 5 | Existe compromiso puesto que las contrataciones públicas exigen cumplimiento de plazo. |
| 6 | El compromiso es cumplir con todas las tareas asignadas dentro de los plazos. |
| 7 | Si. |
| 8 | El compromiso es con uno mismo y con la institución, depende del grado del compromiso del funcionario. |
| 9 | Si, por el compromiso de lograr los objetivos propuestos. |
| 10 | Si, por el profesionalismo que se tiene y la identificación con la institución, aunque ello demande sacrificar horas con la familia. |

En cuanto a la pregunta tres, la mayoría absoluta de los colaboradores

opinan que, si existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles se refleja el logro de los objetivos, en las contrataciones públicas hay exigencia en el cumplimiento del plazo establecido, además, por el profesionalismo y la identificación con la entidad ejecutora; salvo cuando no existe las condiciones apropiadas en las ausencias del profesional.

Tabla 13

Pregunta 4: ¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución?

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|--|
| 1 | No sé nada, en el OCI si hay cultura. |
| 2 | Desconozco. |
| 3 | Desconozco. |
| 4 | La cultura organizacional vela por el correcto funcionamiento de la institución. |
| 5 | Conozco muy poco lo necesario |
| 6 | No tengo conocimiento. |
| 7 | Está conformado por el área de control, la información y comunicación, competentes del control interno. |
| 8 | Muy poco. |
| 9 | No tengo conocimiento. |
| 10 | Vela por el correcto funcionamiento de la institución, en el componente del control, contiene normas internas que regulan la conducta de los servidores del PEJSIB en el desempeño de sus funciones. |

Asimismo, en la pregunta cuatro, la gran mayoría de colaboradores desconocen la cultura organizacional de sus instituciones, a excepción de dos colaboradores que, si conocen, lo que se evidencia en sus respuestas al manifestar que la cultura organizacional vela por el buen funcionamiento de la entidad, mediante el control, la regulación de los servidores del Proyecto Especial de la Región Cajamarca en ejercicio de sus funciones.

Tabla 14

Pregunta 5: ¿La entidad brinda capacitación en conocimiento para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta.

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|---|
| 1 | Hasta el momento no. |
| 2 | No, por problemas presupuestales. |
| 3 | No brinda capacitación por falta de presupuesto. |
| 4 | A veces y por falta de recursos presupuestales no se cumplen en el Plan de Capacitación de la institución. PDP |
| 5 | En algunas oportunidades, limita un poco la falta de presupuesto. |
| 6 | Esporádicamente. La capacitación debe ser constante. |
| 7 | Si, para el desarrollo de sus funciones. |
| 8 | Muy poco, casi nada, en mi caso la capacitación es por mi cuenta. |
| 9 | Brinda capacitación en forma limitada según áreas, teniendo en cuenta que, debido a la recarga laboral de ciertas oficinas, no permiten que el personal recibe una capacitación en forma cabal. |
| 10 | No, la capacitación que se brinda a la fecha está enfocada al cumplimiento de la implementación del sistema control interno (SCI). |

Respecto a la pregunta cinco, hay colaboradores que convergen en que la entidad no brinda capacitación en conocimiento para el personal en las áreas operativas al opinar que se debe a problemas presupuestales.

Tabla 15

Pregunta 6: ¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? Explique.

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|--|
| 1 | En mi área si, en las otras no puedo opinar. |
| 2 | Si, porque se mide la ejecución de gasto y para ello se cumple con programación. Implementando estrategias para ello. |
| 3 | Si se cumple en su mayoría, porque en la ejecución de las obras no presenta correctamente sus valoraciones o requisitos. |

| | |
|----|---|
| 4 | No siempre, porque influye factores íntimos y externos a la entidad. |
| 5 | En la mayoría de los casos si se cumple. |
| 6 | Casi siempre. |
| 7 | Si, está contemplado en el PCI y POI a fin de cumplir con las metas, orientado a resultados. |
| 8 | Se fijan metas presupuestales. A veces se cumple y otras no. |
| 9 | Si, en la mayoría de casos, teniéndose en cuenta factores internos y externos. |
| 10 | Si en la mayoría de casos, pero siempre se está sujeto a factores que puedan presentarse ya sea por parte de la entidad y/o proveedores, factores climáticos en las ejecuciones de obras. |

En la pregunta seis, hay gran mayoría de colaboradores que convergen en que si se cumplen las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad, como es el caso de las estrategias en la ejecución del gasto, porque está contemplado en el PCI y POI; además está supeditado a factores internos o externos, como también a factores climáticos; en algunos casos, a veces no se cumple.

Con relación al objetivo específico tres: Develar si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores que limitan la eficacia del sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022, se analizan respuestas de las preguntas formuladas para las siguientes subcategorías:

Subcategoría 2.2: Capacidad organizacional

Tabla 16

Pregunta 7: ¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? Porque.

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|--|
| 1 | Se logra, pero faltaría capacitación en temas de contrataciones y en control. |
| 2 | Sí, porque se utilizan las habilidades y capacidades de los colaboradores, para lograr el objetivo primordial de la institución, |

| | |
|----|---|
| | apoyar al poblador agrario del ámbito de intervención. |
| 3 | Sí, en la gran mayoría, porque existe compromiso de cada uno por cumplir las metas en general. |
| 4 | No siempre, debido a que hay factores externos que muchas veces complican el cumplimiento de los objetivos. |
| 5 | Algunas veces se logra los objetivos porque procuramos encontrar soluciones y tener la convicción que solucionaremos algún inconveniente que se nos presente. |
| 6 | No, debido a que las diferentes direcciones trazan metas mensuales que no se cumplen por razones de suspensión de obra, falta de presupuesto, descuentos en los montos a pagar. |
| 7 | El logro en ciertos objetivos institucionales se da por el empeño aislado de ciertas direcciones de línea que ya conocen el trabajo que vienen desarrollando año tras año. |
| 8 | Si se logra los objetivos, la capacidad y experiencia del personal lo permite. En caso sea necesario, se contrata a otros profesionales por locación de servicios. |
| 9 | Sí, porque a pesar de ser pocos los profesionales permanentes, existe compromiso de cada uno de nosotros. |
| 10 | Los objetivos en su mayoría se logran en base a la experiencia de los profesionales con los que se cuenta, pero ello en algunas ocasiones se hace insuficiente, por lo que se recurre a la contratación de profesionales por Locación de Servicios. |

En relación a la pregunta siete, la mayoría de colaboradores afirman que sí se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización. Esto se debe a las habilidades y destrezas del personal; también por el compromiso que existe en lograr los objetivos o cuando se recurre a la contratación de profesionales por Locación de Servicios. En casos aislados, algunas veces no se consigue los objetivos por suspensiones de la obra, falta de presupuesto, descuento en los montos a pagar, y además se debe capacitar en temas de contratación y control.

Tabla 17

Pregunta 8: ¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables

para el logro de resultados? Explique.

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|--|
| 1 | Hay compromiso, pero eso no basta, se podría mejorar capacitando al personal. |
| 2 | Sí, porque se brindan las facilidades al profesional para el logro de objetivos propuestos, cumpliendo las metas programadas. |
| 3 | Sí, porque depende mucho del compromiso que tenga con la oficina. |
| 4 | No, debido a que no se brinda una seguridad de permanencia y por ello el trabajador se encontraría inmerso a un ambiente no adecuado. |
| 5 | Al cien por ciento no son favorables, puesto que la entidad no hace un mero esfuerzo para solucionar problemas internos (capital humano). |
| 6 | Si, debido a que como institución se busca identificar en que se está fallando para poder mejorar y de esta manera dar solución a las dificultades que se puedan presentar. |
| 7 | Se logran algunos resultados, pero están en función al empeño aislado de ciertas direcciones de línea. |
| 8 | En parte, en lo posible, cada uno es un filtro de control de legalidad. |
| 9 | Sí, siendo una actitud el compromiso profesional que tenemos con la entidad. |
| 10 | El compromiso profesional siempre será favorable para el logro de resultados, pero muchas veces ello no es suficiente, ya que las exigencias van cambiando siendo necesario capacitarse. |

En cuanto a la pregunta ocho, la mitad más uno, de los colaboradores opinan que las actitudes demostradas en la entidad no son favorables para el logro de resultados porque el compromiso no es suficiente, no se brinda seguridad de permanencia, la entidad no se preocupa en solucionar problemas internos; otro grupo minoritario cree se logran algunos resultados, debido al filtro de control de legalidad, al cambio de exigencias, que depende del empeño aislado de ciertas direcciones de línea; En casos aislados, hay colaboradores que creen que si se demuestran actitudes porque la entidad se preocupa en identificar las fallas y darles solución de manera inmediata; además, porque se brinda facilidades a los profesionales para que alcancen los objetivos

propuestos.

Tabla 18

Pregunta 9: ¿Explique si los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales?

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|---|
| 1 | Los valores de la institución no están bien promocionados, ellos realizan su trabajo por inercia, o procuran mejorar frente a la exigencia de nuevos jefes. |
| 2 | Considero que en su gran mayoría sí, porque el trabajo que se realiza está interrelacionado y para ello debemos trabajar en un ambiente de armonía. |
| 3 | Los trabajadores se identifican laboralmente con la oficina. |
| 4 | Como en toda organización no todo el personal se encuentra comprometido |
| 5 | Uno que otros trabajadores de la entidad están al 100% comprometidos e identificados con la institución que les representa, y otros ni que hablar. |
| 6 | Si, cada trabajador realiza sus funciones de acuerdo al MOF y respetando el ROF. |
| 7 | Para que los trabajadores se sientan identificados con los valores institucionales, primero se les debe hacerles conocer cual son esos valores institucionales. En el PEJSIB no se le reúne al personal para hacerle conocer los valores institucionales. |
| 8 | Muy pocos se sienten comprometidos, la mayoría cumple un horario y se va. |
| 9 | En mi área si hay compromiso y ello se ve reflejado en el sobretiempo de horas de trabajo que se dedican cuando el caso lo amerita. |
| 10 | En su mayoría se limitan a cumplir un horario trabajo, sin establecerse metas diarias de su trabajo. |

Sobre la pregunta nueve, todos convergen en que los trabajadores no se sienten comprometidos con los valores organizacionales porque no están bien proporcionados, el trabajo no está interrelacionado, los trabajadores en su mayoría desconocen los valores organizacionales,

también, cumplen un horario y se van por no tener metas diarias; salvo en un caso, que en un área si hay compromiso lo que se evidencia en el sobretiempo de horas de trabajo cuando se amerita.

Tabla 19

Pregunta 10: ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? Porque

| Entrevistado | Respuestas |
|---------------------|---|
| 1 | En algunos casos no manejan las herramientas informáticas, y cumplen solo con el horario. |
| 2 | Con la inestabilidad actual, creo que hemos ido desarrollando nuestra capacidad de adaptación en pro de desarrollar con eficiencia nuestras tareas. |
| 3 | Sí, porque cumplen con las metas programadas en diferentes situaciones del trabajo. |
| 4 | No todos, debido a que hay personas conformistas o de mente cerrada. |
| 5 | No siempre, los trabajadores de la entidad van hacer resilientes a los cambios, puesto que estos cambios deben estar a la mano con capacitaciones constantes y una nivelación salarial sin discriminación. |
| 6 | En su gran mayoría si, debido a que hay direcciones en las que se trabaja bajo presión y a los cambios que se están manejando en este nuevo gobierno. |
| 7 | Los trabajadores siempre son resilientes, toda vez que las condiciones para el desempeño de sus funciones no son las más adecuadas. |
| 8 | En parte, la edad los limita al cambio; también el poco interés. |
| 9 | A nivel del PEJSIB, se puede decir que sí, ya que muchos se limitan a desempeñar funciones sólo en lo que dura la jornada de trabajo, no teniendo en consideración la urgencia y plazos de la documentación a tramitar. |
| 10 | En su minoría, como exprese anteriormente algunos cumple un horario de trabajo y se van. |

En cuanto a la pregunta diez, la mitad de los colaboradores convergen

en que el capital humano de la entidad si es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación, al ser demostrado en la inestabilidad actual, porque cumplen con su trabajo a pesar de presentarse difíciles situaciones, muchas veces se trabaja a presión sin ser habituales y, es más, al cambio que se está viviendo en el presente gobierno de turno; o cuando las condiciones de trabajo no son los más adecuados, pero cumplen con su labor. La otra mitad de colaboradores creen que no son resilientes porque solo cumplen con su horario de trabajo, hay personas conformistas, el personal no es capacitado y hay discriminación salarial; también la edad y el poco interés limita la resiliencia en los trabajadores.

Tabla 20

Pregunta 11: ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|---|
| 1 | En algunos casos si conforme a las metas que se platean, ya que tengo entendido que el Ministerio los evalúa por avance, eso no debe verse como exigencia sino como contraprestación. |
| 2 | Por la naturaleza de las actividades que desarrollamos, considero que los trabajadores de la entidad tienen una rutina de trabajo establecida. |
| 3 | No siempre, porque mayormente el trabajo y desafíos son rutinarios. |
| 4 | Si, ante cada problema o dificultad presentada es un desafío buscar la solución. |
| 5 | Siempre es un desafío constante. |
| 6 | Si, cada desarrollo de actividades se consulta para que se realicen de una manera eficiente. |
| 7 | En el PEJSIB no hay desarrollo organizacional. |
| 8 | No tanto, la rutina limita. |
| 9 | No lo creo, porque las actividades son rutinarias en su mayoría. |
| 10 | No siempre porque en su mayoría las actividades son rutinarias. |

Referente a la pregunta once la mayoría de los colaboradores opinan que en cada actividad no se asumen nuevos desafíos para mejorar el

desarrollo organizacional, como es notorio los trabajadores tienen una rutina de trabajo establecida; en cambio hay una minoría que, si creen que se asume nuevos desafíos, al manifestar que el Ministerio evalúa el avance, ante un problema se busca la solución correcta, es decir, existe el desafío constante, y en el desarrollo de cada actividad se consulta con el fin de hacer el trabajo más eficiente.

Subcategoría 2.3.: Solución de problemas

Tabla 21

Pregunta 12: ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? Porque.

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|--|
| 1 | Si influye cuando son bien recibidos y el nuevo jefe tiene empatía y conoce del tema. |
| 2 | Sí, sin embargo, por la naturaleza del trabajo realizado por la entidad, sólo permite implementar algunas estrategias para mejora de la entidad. |
| 3 | Sí, porque hace menos rutinario las actividades. |
| 4 | No siempre, solo mejorarían si los cambios engloban aspectos técnicos, satisfacción de necesidades y habilidades. |
| 5 | Por supuesto que sí, porque eso mejoraría el desempeño en todos los niveles como administrativo, técnico, social y hasta tecnológico. |
| 6 | Si, debido a que todo cambio es para bien, en el sentido que siempre como profesionales debemos de estar capacitándonos. |
| 7 | Cambios casi no hay, se vienen realizando las mismas actividades desde hace muchos años para el desarrollo de la Entidad. |
| 8 | Sí, siempre que el cambio responda a un criterio técnico. |
| 9 | No siempre, ya que a veces eso implica cortar una dinámica de trabajo al producirse cambio de profesionales, los cuales vienen con su propio estilo de trabajo. |
| 10 | Debería contribuir, pero de un tiempo a esta parte, no se ha visto reflejado ello se deba quizás, a que en el presente año vamos teniendo tres directores ejecutivos, cada uno con distintas líneas de |

| | |
|--|------------------------|
| | trabajo y estrategias. |
|--|------------------------|

Sobre la pregunta doce, más de la mitad de los colaboradores coinciden que los cambios organizacionales si contribuyen al mejoramiento de la organización cuando existe empatía en el nuevo jefe, se nota en el mejor desempeño en el nivel administrativo, técnico y social, se siente que todo cambio es para bien. En cambio, hay otra parte que manifiestan que no hay contribución al mejoramiento porque no engloban aspectos técnicos ni satisfacen las necesidades de los trabajadores, siempre se hace lo mismo o cuando hay cambios constantes de jefes quienes vienen con sus propios estilos de trabajo.

Tabla 22

Pregunta 13: ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo?

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|---|
| 1 | Debe existir ya que conocen de cerca los proyectos, en ello juega un papel importante los monitores. |
| 2 | Las decisiones generalmente son consensuadas, teniendo en cuenta la especialidad y experiencia de los profesionales. |
| 3 | Sí, previamente se coordina y se toman las opiniones de todos los que participan. |
| 4 | No necesariamente, ya que esto engloba el grado de problema y el direccionamiento de las personas involucradas a la solución. |
| 5 | Absolutamente no, en la entidad las decisiones las tomas el director ejecutivo conjuntamente con los directores de línea y el resto del personal es dejado de lado sin hacer ninguna consulta previa. |
| 6 | Si, debido a que el personal de planta da su punto de visto de acuerdo a lo que presenta en el exterior y pueda generar algún inconveniente a la institución. |
| 7 | No. |
| 8 | No. |
| 9 | Si, como OEC tenemos la obligación de evitar cuestionamiento y lograr contrataciones acordes a la necesidad del servicio requerido. |

| | |
|----|-----|
| 10 | No. |
|----|-----|

Con relación a la pregunta trece, la mayoría de colaboradores convergen en que en la toma de decisiones no hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo, en vista que los monitores no cumplen su rol, existe direccionamiento en las personas involucradas en la solución, las decisiones sólo lo toman los directores sin involucrar al personal; pero hay una minoría que coinciden que si hay coordinación, que se hace de manera previa y se considera las opiniones de todos, cuando el personal de planta da su punto de vista o porque ser OEC se tiene la obligación de evitar algún tipo de cuestionamiento.

Tabla 23

Pregunta 14: ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente?

| Entrevistado | Respuestas |
|--------------|--|
| 1 | A veces, cuando hay cambios de Dirección se relentiza. |
| 2 | Considero que si se cumplen. |
| 3 | Regularmente, porque dependen de acciones externas para lo cual se tiene que seguir el reglamento. |
| 4 | No siempre, debido a que hay factores en obra por vicios ocultos lo cual no es responsabilidad tanto del ejecutor como la entidad. |
| 5 | Se trata de alcanzar las metas, aún con las dificultades diversas que se presentan. |
| 6 | No, porque cuando se empiezan los trabajos en un proyecto se van notando las deficiencias que no fueron contempladas en el expediente. |
| 7 | No. |
| 8 | En lo posible, se ejecuta de acuerdo a un expediente técnico. |
| 9 | Mayormente. |
| 10 | No siempre, debido a los cambios de profesionales que se está dando en este tiempo. |

En cuanto a la pregunta catorce, la mayoría de colaboradores coinciden

que los proyectos trazados por la entidad si se logran de manera eficiente cuando se respeta el reglamento, se hace el esfuerzo de alcanzar las metas a pesar de las dificultades que se presentan, o cuando está de acuerdo a un expediente técnico; por el contrario, hay una minoría que manifiestan que no hay logros eficientes, porque hay cambios de Dirección, cuando existen vicios ocultos que no es de responsabilidad del ejecutor ni de la entidad o cuando las deficiencias se notan en el trabajo y no fueron contempladas en el expediente.

4.2. Discusión

Nuestro estudio está referido en el ámbito del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, con cuarenta y un años de vida institucional, que fue creado para apoyar el sector agrario en infraestructura y riego para lograr el desarrollo agropecuario y forestal, que en la actualidad se ve afectado por las restricciones de la Ley de Presupuesto para el Sector Público en cada año fiscal, en especial en el sistema de contratación que de una u otra forma afecta el desarrollo organizacional. Ante esta situación, nuestro propósito es analizar las implicancias de la normatividad del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial de la Región Cajamarca.

El sistema de contratación se rige a la Ley N° 30225, “Ley de Contrataciones del Estado” que establece paradigmas como la libertad de poder asistir, mismo trato, transparencia, ser público el accionar, uso de tecnología e integrar todos los aspectos previos (Ministerio de Economía, 2019).

Asimismo, el sistema de contrataciones se sustenta en la Teoría que el Estado tiene dos personalidades, una estatal y otra privada, en la primera tiene el poder, es decir al celebrar contratos administrativos cuenta con privilegios específicos a su favor como el de modificar el contrato de forma unilateral, sin obligaciones para el Estado; en el caso que el Estado realice contratos privados, no tiene ventajas a su favor (Salazar, s.f.).

También encuentra sustento en la Teoría que el Estado tiene una sola

personalidad, es decir, en que la Administración Pública (AP) no tiene ninguna ventaja (Salazar, s.f.); por tanto, el contrato que se realice será de administración pública donde una parte es el Estado por ser una entidad pública.

Lo que es confirmado por la OECD (2021) al referirse a la contratación pública como la adquisición de servicios, bienes y obras que realizan las entidades del Estado con dinero de los contribuyentes del país, razón por la cual, los funcionarios públicos tienen que realizar los contratos de manera eficiente y transparente que permita preservar el interés público (Medardo y Hurtado, 2021).

En cuanto al Desarrollo Organizacional de Proyectos Especiales (DOPE), éste se origina en un contexto que cambia y que es generado por el desarrollo de la ciencia social aplicada; por lo que se requiere de nuevas competencias personales e institucionales que permitan impulsar la iniciativa individual con predisposición para asumir el riesgo (Segredo et al., 2016).

El propósito del desarrollo organizacional es mejorar las capacidades de las organizaciones en el manejo de las funciones internas y externas; lo que incluye el mejoramiento del proceso interpersonal y grupal, comunicación más eficiente, mejores capacidades para solucionar problemas, toma de decisiones con mayor eficacia, presencia de liderazgo en la presencia de conflictos, y generar mayor confianza y cooperación entre los integrantes de la entidad u organización.

Para que el desarrollo organizacional tenga éxito o fracase depende del talento humano que se haga responsable, empezando por la adecuación a las estructuras de la organización, asimismo, por la continuación de una dirección eficiente y de un buen trabajo en equipo para resolver de manera inmediata y oportuna los conflictos que se presenten.

Después de analizar las respuestas de los colaboradores que fueron entrevistados se evidencia que existe implicancias de la normativa del

sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022; por la existencia de opiniones compartidas en cada una de las subcategorías de las categorías en estudio; donde la mayoría convergen que todo está bien en cuanto al sistema normativo de contrataciones y al desarrollo de la organización del Proyecto Especial; pero, existe una minoría de opiniones que contradicen a los primeros, por ello se recalca que existe implicancias de la primera categoría en la segunda categoría.

Estos resultados son corroborados por Guerreiro (2021), quien en su tesis arribó a la conclusión que en las dos municipalidades que realizó su investigación existen problemas de valoración en los procesos de contratación y la subasta inversa a causa del incumplimiento de los factores del PAC; por lo que se rescata el aporte que presenta sobre la lucha que se debe hacer en mejorar el sistema de contratación el cual es un problema a nivel mundial.

Lo mismo, lo hace Rodríguez (2021) al concluir en su investigación que la LCE influye en la adquisición de bienes y servicios de la Municipalidad distrital de Yauli, 2021, es decir, que tienen que ver las modalidades establecidas en la LCE.

De acuerdo a Silva (1995) la contratación pública es un acto jurídico bilateral que se celebra entre una entidad pública y una particular con la finalidad de lograr un objetivo público; el mismo está sujeto a una normativa pública vigente, para el desarrollo de una intervención de manera responsable (Lasso, 2018) en materia económica, política y social en un contexto determinado. Es decir, permite la ejecución del gasto público al adquirir bienes o servicios que beneficien a la ciudadanía bajo índices de transparencia, planificación y eficiencia en el desarrollo de un contrato público en la etapa preparatoria y de ejecución (Neyra y Tamayo, 2018).

En consecuencia, la contratación pública, según Alfaro (2016) debe ser vigilada y supervisada en cada una de sus etapas, por lo que se hace imprescindible que el SCI de cada entidad pública debe ser

comprensible, eficiente y transparente con la participación activa de todos los colaboradores para que se sientan comprometidos en el logro de los objetivos de la entidad ejecutora.

Para un mejor estudio se ha considerado cuatro subcategorías que sostienen a la categoría normatividad del sistema de contrataciones, las mismas que han sido analizadas, por tanto:

- (i) Licitación pública es todo procedimiento administrativo que permite adquirir suministros, servicios o ejecutar obras públicas por parte de entidades del sector público.
- (ii) Concurso público, en el cual se asume el pago con fondos públicos y demás obligaciones en calidad de contratante; está regido por principios, entre ellos la promoción del desarrollo humano, la moralidad, la competencia, la imparcialidad, la transparencia, la vigencia tecnológica, la sostenibilidad ambiental, entre otros (El Peruano, 2019).
- (iii) Adjudicación simplificada, procedimiento de selección que se maneja en la contratación de bienes, servicios y la construcción de obras que se encuentre dentro de los márgenes legales establecidos en la ley de presupuesto del sector público (Portal del Estado, 2022).
- (iv) Contratación directa, cuando se faculta a las Entidades Públicas a realizar contratos de forma directa con un determinado proveedor (Portal del Estado, 2022a).

Para conocer las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022 se llevó a cabo el análisis de los ítems correspondientes a cada subcategoría, que a continuación detallamos.

En la subcategoría 1.1: Licitación pública se analiza a través del conocimiento que se tiene sobre la competencia y los requisitos de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado. De acuerdo a las respuestas de los colaboradores, la mayoría de ellos conocen porque

se han capacitado, son responsables de las contrataciones, laboran en el área de contrataciones o en el OEC o lo aplican a los requerimientos; pero existe una minoría que señalan que es responsabilidad del Ministerio de Economía y Finanzas.

En la subcategoría 1.2: Concurso público su análisis se realizó mediante la aplicación correcta de la LCE, las normas laborales de contratación y del cumplimiento del procedimiento de selección en los concursos públicos. La mayoría de colaboradores opinan que, si se aplica de forma correcta la LCE porque se respeta la Ley; se cumple con el procedimiento de selección establecido en las bases estándar y se cumple con la normatividad vigente. Por lo contrario, hay colaboradores que manifiestan que no hay relación entre la LCE y las normas laborales de contratación, al no aplicarse en el proceso del CAP provisional; porque la convocatoria no está alineada a la LCE.

En la subcategoría 1.3: Adjudicación simplificada se realizó el análisis mediante la medición de los beneficios económicos en el procedimiento de adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios, si son apropiados e incentivan el servicio profesional, si permite seleccionar a los mejores profesionales.

Según la mayoría de colaboradores consideran que, si son apropiados porque se agiliza la contratación, se da a conocer el valor que se estima por el servicio, está bajo la supervisión del OSCE, genera estabilidad económica y se ejecuta en menor tiempo; además, se seleccionan los mejores profesionales mediante una evaluación respetando los indicadores establecidos en el art. 75.1 y 75.2 del RLCE y del TDR bien elaborado; pero también, un grupo menor opina lo contrario en vista que, el postor ganador oferta un precio menor al que corresponde por el servicio de un profesional; asimismo o se elige al postor realizando un sorteo o los requisitos del profesional son mínimos.

En la subcategoría 1.4: Contratación directa se efectúa un análisis si los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de

servicios son apropiados e incentivan al servicio profesional, si la Entidad debe capacitar al locador o si el procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar al mejor profesional.

Ante esto, la mayoría de colaboradores convergen en que si son apropiados; si se hace una correcta evaluación se puede conocer al profesional con experiencia, simplificando su contratación; otros opinan que el locador no debe ser capacitado porque éste debe estar apto para desarrollar sus servicios; en cuanto a la selección de profesionales excelentes no es permisible al no considerarse la capacidad del profesional y la escala remunerativa está por debajo de las expectativas de un excelente profesional. La minoría de colaboradores opinan que, si el locador es capacitado por la entidad para que su trabajo, este será beneficioso para la entidad en el logro de sus objetivos.

Estos resultados son corroborados por Añazco (2019) al determinar la importancia de establecer claramente las características del servicio y bien que requiera el área usuaria, con la finalidad de agilizar los procesos de contratación, asimismo consideró que sería productivo que los procesos menores a 8 UIT pasaran por un sistema de publicación previa, a través del portal web de la Entidad, de esta manera ha demostrado que la contratación directa es una de las modalidades más comunes dentro del sistema de contrataciones, de las Entidades del estado por la flexibilidad en las contrataciones.

Con relación al desarrollo organizacional de un proyecto, según Segredo et al. (2016) en esta época el cambio rápido exige un proceso más flexible y que brinde mayor capacidad de respuesta, por lo que se requiere de nuevas competencias personales e institucionales que permita la toma del riesgo. Es decir, busca el mejoramiento de las capacidades de las organizaciones para el manejo de los funcionamientos internos y externos.

También es relevante la presencia del talento humano, es fundamental en los éxitos o fracasos de las organizaciones, en consecuencia, el personal tiene que adecuarse a las estructuras de cada organización,

siguiendo una dirección eficiente y trabajo en equipo para dar solución de manera oportuna todos los conflictos.

La Teoría que da sustento al desarrollo organizacional es la de Sistemas Sociales de la Organización, según Kreps (1996), explica la interacción de un conjunto de partes para poder adaptarse a un ambiente que cambia constantemente y así poder lograr los objetivos, con la participación de los miembros individuales, los grupos funcionales y estructurales, la tecnología y todos los equipos.

En lo referente a la precisión si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores que generan implicancias en el sistema de contrataciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022; se realizó el análisis correspondiente a cada subcategoría: Mejoramiento continuo, Capacidad organizacional, y Solución de problemas.

Subcategoría 1: Mejoramiento continuo. De acuerdo a Pulido (2017), es la búsqueda de forma permanente la mejora y eficacia en gestión de calidad, análisis, evaluación, acciones correctivas y preventivas para que logren alcanzar sus objetivos empresariales.

Lo que conlleva a conseguir competitividad, por lo que se debe adoptar el sistema japonés KAISEN, que simplifica los procesos, conoce las actitudes del personal, procura mejorar a las personas, busca aplicar la creatividad, logra calidad y consigue eliminar los desperdicios (Gallegos, 2007).

Subcategoría 2: Capacidad organizacional. Conjunto de habilidades y destrezas para desarrollar un proyecto coordinando recursos y capacidades, internos y externos; es decir, para la solución de problemas que se pueden presentar en el proceso organizacional, o sea en el diseño, producción, mantenimiento, administración, estrategia, entre otros. Los mismos que están guiados por los objetivos estratégicos del proyecto (Áñez y Petit, 2010).

Subcategoría 3: Solución de problemas. El desarrollo organizacional

moderno se enfrenta al cambio de dar solución a problemas derivados del presente y del futuro, para que el proyecto a desarrollar se realice de manera adecuada.

V. CONCLUSIONES

- La contratación pública según la OECD (2021) es la adquisición de servicios, bienes y obras que realiza el Estado a través de sus entidades públicas representadas por funcionarios públicos, quienes tienen que realizar eficientemente y con transparencia los contratos. En el Perú, el sistema de contratación se rige a la Ley de Contrataciones del Estado, Ley N° 30225; que establece ciertos paradigmas, entre ellas, la libertad de poder asistir, tener el mismo trato, haber transparencia, y ser público el accionar, entre otros (Ministerio de Economía, 2019).
- El Desarrollo Organizacional de Proyectos Especiales (DOPE) se origina en un contexto generado por la ciencia social aplicada, que tiene el propósito de mejorar las capacidades de las organizaciones referente al proceso interpersonal y grupal, a una comunicación más eficiente, adecuadas tomas de decisiones eficaces, generar más confianza y cooperación entre los integrantes de la organización; considerando la importancia de la responsabilidad del talento humano.
- En base a la teoría expuesta en los párrafos anteriores y al análisis de las respuestas de los colaboradores es evidente que si existe implicancias de la normatividad del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022; porque hay convergencia mayoritaria respecto a que no hay problemas en el sistema de normatividad de contrataciones ni en el desarrollo de la organización del Proyecto Especial; pero existe divergencia minoritaria que contradicen a los primeros. En consecuencia, la contratación pública tiene que ser vigilada y supervisada en cada una de sus etapas.
- Las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial han sido analizadas en cuatro subcategorías. Referente a la licitación pública en la que existe convergencia de la mayoría de colaboradores en el conocimiento que tienen sobre la competencia y los requisitos de la normatividad de LCE, porque están capacitados o son responsables de las contrataciones; en cambio hay divergencia minoritaria al señalar que es responsabilidad del

MEF.

- Sobre el concurso público, hay convergencia en que si se aplica de forma correcta la LCE porque se respeta la Ley; se cumple con el procedimiento de selección establecido en las bases estándar y se cumple con la normatividad vigente; pero hay divergencia en la minoría al manifestar que no hay relación entre la LCE y las normas laborales de contratación, al no aplicarse en el proceso del CAP provisional; porque la convocatoria no está alineada a la LCE.
- Respecto a la adjudicación simplificada en el procedimiento de selección por locación de servicios que permite seleccionar a los mejores profesionales, hay convergencia en la mayoría respecto a la agilización de la contratación, genera estabilidad económica al ejecutarse en menos tiempo y la selección de profesionales se hace en cumplimiento de los art. 75.1 y 75.2 del RLCE y del TDR. En cambio, existe una divergencia minoritaria al manifestar que el postor ganador tiene que aceptar un precio menor al que corresponde o se hace un sorteo para elegir al postor o los requisitos del profesional son mínimos.
- En cuanto a la contratación directa en la selección del mejor profesional, hay convergencia mayoritaria sobre la correcta evaluación que se hace para seleccionar al buen profesional con experiencia que no necesita de capacitación; pero la divergencia minoritaria opina que, si el locador es capacitado por la entidad para que su trabajo, este será beneficioso para la entidad en el logro de sus objetivos.
- Referente a la existencia de factores que originan implicancias en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022; se realizó un análisis de tres subcategorías. (i) En el Mejoramiento continuo, la mayoría converge que no se da porque no hay profesionales de apoyo; pero, la minoría diverge al opinar que el tiempo depende de la complejidad de las prestaciones y de la tarea a realizar. Por otro lado, se evidencia compromiso en el logro de los objetivos por el profesionalismo y la identidad con la organización; además, no hay capacitaciones por parte de la entidad por falta de presupuesto; también se cumplen las estrategias.

- En la Capacidad organizacional la mayoría converge en que se logra los objetivos gracias a las habilidades y destrezas del personal; pero las actitudes no son favorables en el logro de resultados, tampoco hay compromiso porque desconocen los valores; pero si son resilientes. En cambio, hay divergencia minoritaria al manifestar que no se logra los objetivos por falta de presupuesto y que si se logran algunos resultados es porque se identifican las fallas y se les da solución oportuna.
- En la solución de problemas, la mayoría converge en que los cambios organizacionales mejoran la organización cuando hay empatía en los jefes nuevos, en cuanto a la toma de decisiones no se coordina con el personal de trabajo, solo lo toman los directores; y los logros se alcanzan cuando se respeta el reglamento; al mismo tiempo hay divergencias relacionadas a que no se satisface las necesidades de los trabajadores; no hay logros a causa de los cambios de Dirección.

VI. RECOMENDACIONES

- En vista a las conclusiones las recomendaciones que hacemos son para las entidades del Estado que están involucrados en Proyectos Especiales a nivel nacional que tienen el propósito de lograr el desarrollo del país, que están directamente interconectados con la normatividad de los sistemas de contrataciones que es competencia exclusiva del Ministerio de Economía y Finanzas, incidiendo en el desarrollo organizacional que es de responsabilidad de profesionales capacitados.
- También nos dirigimos a la plana directiva del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022, que tengan en cuenta que la normatividad de los sistemas de contrataciones emanadas del Ministerio de Economía y Finanzas tiene que ser respetada para alcanzar las metas que deben ser evaluadas según el avance del desarrollo organizacional del proyecto. Además, deben administrar los presupuestos destinados a las contrataciones con responsabilidad y transparencia, considerando como una herramienta trascendental e indispensable.
- A los responsables de la aplicación correcta de la LCE y las normas laborales de contratación que siempre deben analizar los factores posibles que pueden generar implicancias en el sistema de contrataciones para conseguir un adecuado y eficiente desarrollo organizacional, en este caso, del Proyecto Especial de la Región Cajamarca que va a beneficiar al ámbito territorial que abarca el proyecto; por lo que los funcionarios deben elaborar sus requerimientos con anticipación y en coordinación con el OEC para cumplir la normatividad de los sistemas de contrataciones, mediante el cumplimiento de objetivos y metas establecidas.
- A los profesionales y trabajadores que participan en los diferentes proyectos especiales que se están desarrollando en el país que cumplan con las estrategias planeadas para el logro de los objetivos del proyecto y de la entidad que lo ejecuta, que midan constantemente la ejecución del gasto de acuerdo a lo que está programado. Por lo que la oficina de personal debe promover capacitaciones sobre proceso de cultura

organizacional, a través de la oficina de desarrollo organizacional y modernización del MIDAGRI.

- Que la oficina de personal del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, elabore una directiva que regule el otorgamiento de reconocimiento al personal permanente por el logro de objetivos, lo cual contribuirá a que éstos se sientan incentivados y comprometidos con los valores organizacionales de la entidad.
- A la Dirección Ejecutiva del Proyecto Especial de la Región Cajamarca, para que en coordinación con su OPPS gestione ante el MIDAGRI, asignación de recursos presupuestales para capacitar al personal de las áreas operativas, lo cual mejorará el desarrollo organizacional de la entidad.
- A los funcionarios del Proyecto Especial de la Región Cajamarca para que se comprometan en el cumplimiento de la normatividad de los sistemas de contrataciones mediante el cumplimiento de objetivos y metas establecidas.

REFERENCIAS

- Alfaro, H. (2018). Gestión logística y área de adquisiciones en la red de salud de San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16172>
- Añazco, S. (2019). *Importancia de los requerimientos en las contrataciones públicas del Estado Caso: Unidad Ejecutora 008 Proyectos Especiales Ministerio de Cultura 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41721>
- Áñez, C., & Petit, E. (2010). Capacidad organizacional en la implementación de sistemas computarizados. Casos: Propilven y LUZ FM 102.9. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(52), 604 - 618. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29016182006>
- Arnal, J. (1992). *Investigación Educativa, Fundamentos y metodología*. Barcelona, España: Labor.
- Bahamonde, J. (2020). *Vulneración de la ley de Contrataciones del Estado en las contrataciones directas en el Proyecto Especial Alto Mayo [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71649>
- Barrantes, F. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desarrollo organizacional en el sub sector construcción en la ciudad de Cajamarca [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4577>
- Basualto, F. (2018). *Consideraciones sobre el régimen de compras públicas: estudio de la Ley Nº 19.886 y su reglamento desde la perspectiva del análisis funcional y el análisis económico del derecho [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/152388>
- Bernardo et al., B. C. (2019). *Metodología de la investigación: Manual del estudiante*. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019->. Santa Anita - Lima: Universidad San Martín de Porras.

- CONCYTEC. (2021). *Reglamento RENACYT*. Diario Oficial El Peruano. <https://doi.org/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2149905/1-Reglamento-de-Calificacion-Clasificacion-y-Registro-de-los-Investigadores-Renacyt.pdf.pdf>
- De la Cruz, A. (Agosto de 1999). La innovación en la gestión empresarial. *Gestión en el Tercer Milenio, UNMSM. Facultad de Ciencias Administrativas*, 3(2), 45 - 54. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/10045/9108>
- Erauskin, Artizar; Zurbano, Mikel; Martínez, Elena. (2017). Contrataciones Públicas en Economía Social: Un estudio del caso de la Universidad del País Vasco. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(89), 55 - 79. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17450967003>
- Espinoza, G. (2019). *Desarrollo Organizacional y la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. San Juan de Lurigancho, Lima [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41596>
- Estado, P. d. (2022). *Glosario. Adjudicación Simplificada*. Obtenido de https://www.transparencia.gob.pe/ayuda/pte_transparencia_glosario.aspx?id_tipo=14
- Estado., P. d. (2022a). *Glosario. Contratación Directa*. Obtenido de https://www.transparencia.gob.pe/ayuda/pte_transparencia_glosario.aspx?id_tipo=14
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gallegos, H. (2007). *Sistema Kaizen en la administración. Innovaciones de Negocios*. UANL.
- González, J. C. (24 de Junio de 2020). ¿Regulación de contrataciones cuyos montos sean iguales o inferiores a 8 UIT amparadas en la Ley de

Contrataciones del Estado? Obtenido de <https://bit.ly/3xhHJSC>

Guerreo, Y. (octubre de 2021). *Evaluación de los procesos dinámicos de contratación pública mediante indicadores de desempeño de los gobiernos autónomos descentralizados chambo y riobamba [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33913>

Huatuco, V. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ate - 2016 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9014>

Kreps, G. (1996). *La Comunicación es las Organizaciones 2da. Edición*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación. 1ra. Edición*. Venezuela: Alfa.

Latamcompra. (s.f.). *¿Qué es y cómo funciona una licitación pública*. Obtenido de <https://www.latamcompra.com/service/Noticias/licitaciones-publicas-queson>

Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Londres: Sage.

López-García, J.M., Adorno-Ocampos, A.E., y Cárdenas-Areco, A.B. (2021). Estrés percibido por docentes de nivel escolar básico y medio del Paraguay durante la pandemia de Covid-19. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(2), 67-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.67>

Mendoza, N. [. (2019). Repositorio institucional. Obtenido de <https://bit.ly/3LbweUs>

Peruano, E. (2019). Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225. Ley de Contrataciones del Estado. Normas Legales actualizadas. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0022/tuo-ley-30225.pdf>.

Poder Ejecutivo. (2019,13 de marzo). *T.U.O. de la Ley N° 30225 - Ley de Contrataciones del Estado*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-supremo/19593-decreto-supremo-n-082-2019-ef/file>

Pulido Prada, Y. (2017). Mejoramiento continuo en la gestión de proyectos en empresas de tecnología de la información. Análisis desde la perspectiva de los modelos de madurez. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1413

Rodriguez, K. (2021). *Gestión de la Ley de Contrataciones del estado para la adquisición de bienes y servicios, Municipalidad Distrital de Yauli, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83348>

Salazar, R. (s.f.). Introducción a la contratación estatal. Curso Compras Estatales Eficientes. *OSCE EDUCA, Aula Virtual*.

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

Vásquez, J. (2014). *¿Qué son las organizaciones? En: Carnota Lauzan O, compilador. Biblioteca Virtual sobre Gerencia y Gerencia en Salud. (2da. Edición ed.)*. La Habana, Cuba: ENSAP.

Vega, L. (2021). Evolution of internal control towards a management integrated to management control. *Estudios De La Gestión: Revista Internacional De administración*, (10), 211-230.

<https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Tabla 24

Matriz de categorización apriorística: Normativa del sistema de contrataciones y desarrollo organizacional

| CATEGORIA | ÁMBITO TEMÁTICO | PROBLEMA DE INVESTIGACION | OBJETIVOS | SUB CATEGORIAS | CÓDIGOS | PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN |
|--|---|--|---|---------------------------|---------------|--|
| Categoría 1: Normativa del sistema de contrataciones | El sistema de contrataciones de la modalidad de Locación de servicios o servicios no personales es toda actividad o trabajo que efectúa una persona natural o jurídica ajena a organismos públicos que dese adquirir, a cambio de una retribución económica, para atender una necesidad intangible. Se orienta a la producción, construcción, habilitación, funcionamiento, orientación, conservación, preservación u | ¿Cómo son las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022? | <p>Objetivo General: Analizar las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1: Conocer las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región</p> | Licitación Pública | Competencia | ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique |
| | | | | | Requisitos | ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique |
| | | | | Concurso Público | Participación | ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente su respuesta |
| | | | | | Selección | ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? porqué |
| | | | | Adjudicación Simplificada | Contratación | ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamente su respuesta |
| | | | | | Evaluación | ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar a los mejores profesionales? Fundamente su respuesta |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|-----------------------|------------------------|--|
| | otros; se mide en y por sus efectos o resultados. Decreto Supremo N° 065-85-PCM – Reglamento único de adquisiciones y suministros de bienes y servicios no personales del Estado. | | Cajamarca, 2022 | Contratación Directa | Capacidad de respuesta | ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? |
| | | | | | Capacitación | ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? Porque |
| | | | | | Competencia | ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? |
| Categoría 2: Desarrollo organizacional | Chiavenato, A. (2006). “El desarrollo organizacional es la aplicación del conocimiento de las ciencias del comportamiento en un esfuerzo conjugado para mejorar la capacidad de una organización para confrontarse con el ambiente externo e incrementar su capacidad de solucionar”. | | OE2: Precisar si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores que generan implicancias en el sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. | Mejoramiento continuo | Apoyo de labores | ¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? Porque |
| | | | | | Innovación | ¿Existen políticas de innovación en la institución? Explique |
| | | | | | Compromiso | ¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? Explique |
| | | | | | Cultura Organizacional | ¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? |
| | | | | | Capacitación | ¿La entidad brinda capacitación en conocimientos para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta |
| | | | | | Estrategias | ¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------|----------------------------|---|
| | | | existen factores que limitan la eficacia del sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. | | | entidad? |
| | | | | Capacidad | Capacitación institucional | ¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? Porque |
| | | | | | Actitudes | ¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? explique |
| | | | | | Valores | ¿Explique si los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales? |
| | | | | | Capacidad de adaptación | ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? porque |
| | | | | | Desafíos | ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta |
| | | | | Solución de problemas | Cambio organizacional | ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? Porque |
| | | | | | Toma de decisiones | ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo? |
| | | | | | Eficiencia | ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente? |

Nota: Elaboración Propia

ANEXO 2: GUÍAS DE ENTREVISTA DE LAS DOS CATEGORIAS: NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UN PROYECTO ESPECIAL

GUÍA DE ENTREVISTA DE NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES

La presente entrevista se realizará con fines académicos, la información brindada es confidencial, permitiendo así el uso que será exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación, los datos servirán para develar las implicancias de la Normatividad del Sistema de Contrataciones en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022.

Subcategoría: Licitación pública

Pregunta 1: ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique

Respuesta: _____

Pregunta 2: ¿Conoce usted los requisitos insertos normatividad de la ley de contrataciones? Explique

Respuesta: _____

Subcategoría Concurso Público

Pregunta 3: ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta

Respuesta: _____

Pregunta 4: ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? Porque

Respuesta:_____

Subcategoría: Adjudicación simplificada

Pregunta 5: ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamente tu respuesta.

Respuesta:_____

Pregunta 6: ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta

Respuesta:_____

Subcategoría Contratación directa

Pregunta 7: ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional?

Respuesta: _____

Pregunta 8: ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? Porque

Respuesta: _____

Pregunta 9: ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales?

Respuesta: _____

GRACIAS

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La presente entrevista se realizará con fines académicos, la información brindada es confidencial, permitiendo así el uso que será exclusivamente para el desarrollo de la presente investigación, los datos servirán para develar las implicancias en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial en la Región Cajamarca, 2022.

Subcategoría: Mejoramiento continuo

Pregunta 1: ¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? Porque

Respuesta: _____

Pregunta 2: ¿Existen políticas de innovación en la institución? Explique

Respuesta: _____

Pregunta 3: ¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? Explique

Respuesta: _____

Pregunta 4: ¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución?

Respuesta: _____

Pregunta 5: ¿La entidad brinda capacitación en conocimientos para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta

Respuesta: _____

Pregunta 6: ¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? Explique

Respuesta: _____

Subcategoría: Capacidad organizacional

Pregunta 7: ¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? Porque

Respuesta: _____

Pregunta 8: ¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? Explique

Respuesta: _____

Pregunta 9: ¿Explique si los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales?

Respuesta: _____

Pregunta 10: ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? Porque

Respuesta: _____

Pregunta 11: ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta

Respuesta: _____

Subcategoría: Solución de problemas

Pregunta 12: ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? Porque

Respuesta: _____

Pregunta 13: ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo?

Respuesta: _____

Pregunta 14: ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente?

Respuesta: _____

GRACIAS

ANEXO 3: FICHAS TÉCNICAS DE LAS DOS GUÍAS DE ENTREVISTA

FICHA TÉCNICA 01: INSTRUMENTO PARA ANALIZAR LA CATEGORÍA NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES

1. Nombre:

Guía de entrevista de normativa del sistema de contrataciones.

2. Autor:

Mg. Rojas Cabrejos, Jorge Ernesto Javier.

3. Objetivo:

Conocer la opinión de los expertos sobre la normativa del sistema de contrataciones, de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca 2022.

4. Normas:

- Es fundamental que, al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real.
- Tener en cuenta el tiempo brindado para dar respuesta a cada pregunta formulada en la guía de entrevista.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes en la entrevista es de 10 colaboradores que laboran en un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

6. Unidad de análisis:

Profesional que trabaja en cargos jerárquicos en un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

7. Modo de aplicación:

- La presente guía de entrevista está estructurada en 09 preguntas abiertas, distribuidas en cuatro subcategorías.
- Los colaboradores deben de desarrollar la guía de entrevista en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo.

- El tiempo para responder las preguntas abiertas es de consideración del colaborador, puede tomar el tiempo prudencial para que responda de acuerdo al cargo que ejerce en el Proyecto Especial, debiendo emplear como material un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura

La guía de entrevista fue estructurada con preguntas relacionadas con las teorías, definiciones y las subcategorías de la categoría Normatividad del Sistema de Contrataciones, quedando estructurada de la siguiente manera: Subcategoría Licitación Pública con dos preguntas, Subcategoría Concurso público con dos preguntas, Subcategoría Adjudicación simplificada con dos preguntas, y Subcategoría Contratación directa con tres preguntas.

9. Análisis de las respuestas:

El análisis de cada respuesta se hará comparando las diez guías de entrevistas para agruparlas en convergentes y divergentes las que serán debidamente interpretadas de acuerdo a los objetivos de la categoría en estudio.

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por tres expertos en el tema utilizado la validez de contenido con Coeficiente de Holsti, con los criterios: Redacción, Pertinencia, Coherencia, Adecuación y Comprensión. El resultado de los expertos: Dr. Dionicio Godofredo Gonzáles Gonzáles (1), Dra. Rocío del Pilar Reyes Alva (1), Dra. Santa Inés Lezama Soto (1), Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán (1), Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (1). Es decir, los expertos coincidieron en reconocer que fue un instrumento válido y congruente con la investigación.

FICHA TÉCNICA 02: INSTRUMENTO PARA ANALIZAR LA CATEGORIA DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1. Nombre:

Guía de entrevista sobre desarrollo organizacional.

2. Autor:

Mg. Rojas Cabrejos, Jorge Ernesto Javier.

3. Objetivo:

Develar las implicancias en el Desarrollo Organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

4. Normas:

- Es fundamental que, al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real.
- Tener en cuenta el tiempo brindado para dar respuesta a cada pregunta formulada en la guía de entrevista.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes en la entrevista es de 10 colaboradores que laboran en un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

6. Unidad de análisis:

Profesional que trabaja en cargos jerárquicos de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022.

7. Modo de aplicación:

- La presente guía de entrevista está estructurada en 14 preguntas abiertas, distribuidas en tres subcategorías.
- Los colaboradores deben de desarrollar la guía de entrevista en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo.
- El tiempo para responder las preguntas abiertas es de consideración del colaborador, puede tomar el tiempo prudencial para que responda de acuerdo al cargo que ejerce en el Proyecto Especial, debiendo emplear como material un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura

La guía de entrevista fue estructurada con preguntas relacionadas con las teorías, definiciones y las subcategorías de la categoría Desarrollo Organizacional, quedando estructurada de la siguiente manera: Subcategoría Mejoramiento continuo con seis preguntas, Subcategoría Capacidad organizacional con cinco preguntas, y Subcategoría Solución de problemas con tres preguntas.

9. Análisis de las respuestas:

El análisis de cada respuesta se hará comparando las diez guías de entrevistas para agruparlas en convergentes y divergentes las que serán debidamente interpretadas de acuerdo a los objetivos de la categoría en estudio.

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por tres expertos en el tema utilizado la validez de contenido con Coeficiente de Holsti, con los criterios: Redacción, Pertinencia, Coherencia, Adecuación y Comprensión. El resultado de los expertos: Dr. Dionicio Godofredo Gonzáles Gonzáles (1), Dra. Rocío del Pilar Reyes Alva (1), Dra. Santa Inés Lezama Soto (1), Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán (1), Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (1). Es decir, los expertos coincidieron en reconocer que fue un instrumento válido y congruente con la investigación.

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LAS GUIAS DE ENTREVISTA
POR EL JUICIO DE EXPERTOS

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA ENTREVISTA SOBRE
NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES**

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger toda la información sobre las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

- A) **REDACCIÓN:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

- B) **PERTINENCIA:** Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.

- C) **COHERENCIA O CONGRUENCIA:** Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.

- D) **ADECUACIÓN:** Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

- E) **COMPRENSIÓN:** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES

TITULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Licitación pública | | | | | | | | | | | | |
| Competencia | 1. ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Requisitos | 2. ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Concurso público | | | | | | | | | | | | |
| Participación | 3. ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Selección | 4. ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Adjudicación simplificada | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Contratación | 5. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Evaluación | 6. ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Contratación directa | | | | | | | | | | | | |
| Capacidad de respuesta | 7. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 8. ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Competencia | 9. ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? | X | | X | | X | | X | | X | | |

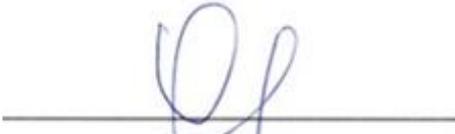


Dionicio Godofredo González González

DNI: 17889722

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

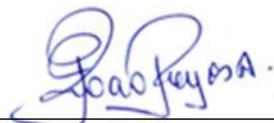
| | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista de normativa del sistema de contrataciones | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre la normativa del sistema de contrataciones, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de normativa del sistema de contrataciones en la provincia de Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Dionicio Godofredo Gonzáles Gonzáles | DNI N° | 17889722 |
| Título Profesional | Lic. Antropología Social | Celular | 949999118 |
| Dirección Domiciliaria | Calle San Andrés N° 233 Dpto. 301 Urb. San Andrés – Trujillo | | |
| Grado Académico | Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad | | |
| FIRMA |  <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722 | Lugar y Fecha: | Trujillo, 14 de junio de 2022 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES

TÍTULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Licitación pública | | | | | | | | | | | | |
| Competencia | 1. ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Requisitos | 2. ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Concurso público | | | | | | | | | | | | |
| Participación | 3. ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Selección | 4. ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Adjudicación simplificada | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Contratación | 5. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Evaluación | 6. ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Contratación directa | | | | | | | | | | | | |
| Capacidad de respuesta | 7. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 8. ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Competencia | 9. ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? | X | | X | | X | | X | | X | | |



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

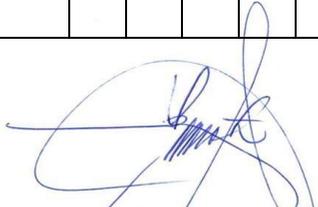
| | | | |
|---|--|-----------------------|-------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista de normativa del sistema de contrataciones | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre la normativa del sistema de contrataciones, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de normativa del sistema de contrataciones en la provincia de Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | ROCIO DEL PILAR REYES ALVA | DNI N° | 18111600 |
| Título Profesional | MÉDICO CIRUJANO | Celular | 949654428 |
| Dirección Domiciliaria | CALLE LOS GRANADOS 210, DPTO 201 – URB CALIFORNIA | | |
| Grado Académico | DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 21 de junio de 2022 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES

TITULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

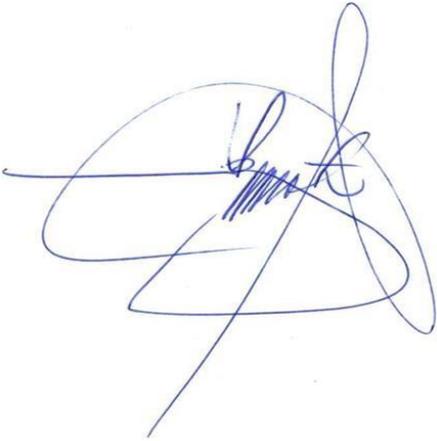
| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Licitación pública | | | | | | | | | | | | |
| Competencia | 1. ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Requisitos | 2. ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Concurso público | | | | | | | | | | | | |
| Participación | 3. ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Selección | 4. ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Adjudicación simplificada | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Contratación | 5. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Evaluación | 6. ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Contratación directa | | | | | | | | | | | | |
| Capacidad de respuesta | 7. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 8. ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Competencia | 9. ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? | X | | X | | X | | X | | X | | |



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|--|-----------------------|-----------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista de normativa del sistema de contrataciones | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre la normativa del sistema de contrataciones, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de normativa del sistema de contrataciones en la provincia de Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | SANTA INES LEZAMA SOTO | DNI N° | 32873044 |
| Título Profesional | ABOGADA | Celular | 951083966 |
| Dirección Domiciliaria | MZ. A LTE. 6 URB. LAS PALMERAS – VIRÚ – LA LIBERTAD | | |
| Grado Académico | DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Chao, 22 de Junio del 2022. |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES

TITULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Licitación pública | | | | | | | | | | | | |
| Competencia | 1. ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Requisitos | 2. ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Concurso público | | | | | | | | | | | | |
| Participación | 3. ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Selección | 4. ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Adjudicación simplificada | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Contratación | 5. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Evaluación | 6. ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Contratación directa | | | | | | | | | | | | |
| Capacidad de respuesta | 7. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 8. ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Competencia | 9. ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? | X | | X | | X | | X | | X | | |



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|--|-----------------------|--------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista de normativa del sistema de contrataciones | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre la normativa del sistema de contrataciones, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de normativa del sistema de contrataciones en la provincia de Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | VICTOR ENRIQUE SANCHEZ ALBARRAN | DNI N° | 19322467 |
| Título Profesional | ABOGADO | Celular | 975378208 |
| Dirección Domiciliaria | CALLE NICOLAS REBAZA 308 – URBANIZACIÓN LAS QUINTANAS – CIUDAD DE TRUJILLO. | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN | | |
| FIRMA |  VÍCTOR ENRIQUE SÁNCHEZ ALBARRÁN DNI 19322467 | Lugar y Fecha: | Trujillo, 23 de junio del 2022 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE NORMATIVA DEL SISTEMA DE CONTRATACIONES

TITULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Licitación pública | | | | | | | | | | | | |
| Competencia | 1. ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Requisitos | 2. ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Concurso público | | | | | | | | | | | | |
| Participación | 3. ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Selección | 4. ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Adjudicación simplificada | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Contratación | 5. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Evaluación | 6. ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamente tu respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Contratación directa | | | | | | | | | | | | |
| Capacidad de respuesta | 7. ¿Considera que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 8. ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Competencia | 9. ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? | X | | X | | X | | X | | X | | |



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|--|-----------------------|-------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista de normativa del sistema de contrataciones | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre la normativa del sistema de contrataciones, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de normativa del sistema de contrataciones en la provincia de Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES | DNI N° | 18173945 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACION | Celular | 949960370 |
| Dirección Domiciliaria | FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA - TRUJILLO | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 29 de junio de 2022 |

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA ENTREVISTA SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger toda la información sobre Desarrollo organizacional. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

F) **REDACCIÓN:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

G) **PERTINENCIA:** Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.

H) **COHERENCIA O CONGRUENCIA:** Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.

I) **ADECUACIÓN:** Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

J) **COMPRENSIÓN:** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

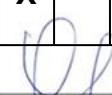
| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Mejoramiento continuo | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo de labores | 1.¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Innovación | 2.¿Existen políticas de innovación en la institución? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Compromiso | 3.¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Cultura organizacional | 4.¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 5.¿La entidad brinda capacitación en conocimientos para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Estrategias | 6.¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |

SUBCATEGORÍA: Capacidad

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Capacitación institucional | 7.¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Actitudes | 8.¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Valores | 9.¿Los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacidad de adaptación | 10. ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? Porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Desafíos | 11. ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |

SUBCATEGORÍA: Solución de problemas

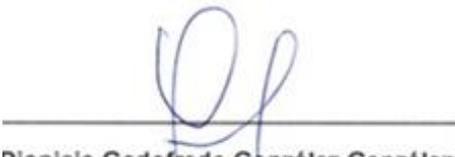
| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Cambio organizacional | 12. ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Toma de decisiones | 13. ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Eficiencia | 14. ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente? | X | | X | | X | | X | | X | | |


Dionicio Godofredo González González

DNI: 17889722

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|--|-----------------------|-------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista sobre desarrollo organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre desarrollo organizacional, Cajamarca 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de desarrollo organizacional, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Dionicio Godofredo Gonzáles Gonzáles | DNI N° | 17889722 |
| Título Profesional | Lic. Antropología Social | Celular | 949999118 |
| Dirección Domiciliaria | Calle San Andrés N° 233 Dpto. 301 Urb. San Andrés – Trujillo | | |
| Grado Académico | Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad | | |
| FIRMA |  _____ Dionicio Godofredo Gonzáles Gonzáles DNI: 17889722 | Lugar y Fecha: | Trujillo, 14 de junio de 2022 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Mejoramiento continuo | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo de labores | 1.¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Innovación | 2.¿Existen políticas de innovación en la institución? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Compromiso | 3.¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Cultura organizacional | 4.¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 5.¿La entidad brinda capacitación en conocimientos para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Estrategias | 6.¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |

| SUBCATEGORÍA: Capacidad | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| Capacitación institucional | 7.¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X |
| Actitudes | 8.¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? explique | X | | X | | X | | X | | X |
| Valores | 9.¿Los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales? explique | X | | X | | X | | X | | X |
| Capacidad de adaptación | 10. ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? Porque | X | | X | | X | | X | | X |
| Desafíos | 11. ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X |
| SUBCATEGORÍA: Solución de problemas | | | | | | | | | | |
| Cambio organizacional | 12. ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X |
| Toma de decisiones | 13. ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo? | X | | X | | X | | X | | X |
| Eficiencia | 14. ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente? | X | | X | | X | | X | | X |



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

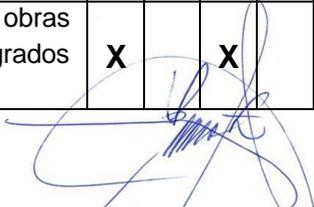
| | | | |
|---|---|-----------------------|--------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista sobre desarrollo organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre desarrollo organizacional, Cajamarca 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de desarrollo organizacional, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | ROCIO DEL PILAR REYES ALVA | DNI N° | 18111600 |
| Título Profesional | MÉDICO CIRUJANO | Celular | 949654428 |
| Dirección Domiciliaria | CALLE LOS GRANADOS 210. DPTO 201- URB. CALIFORNIA | | |
| Grado Académico | DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 21 de junio del 2022 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

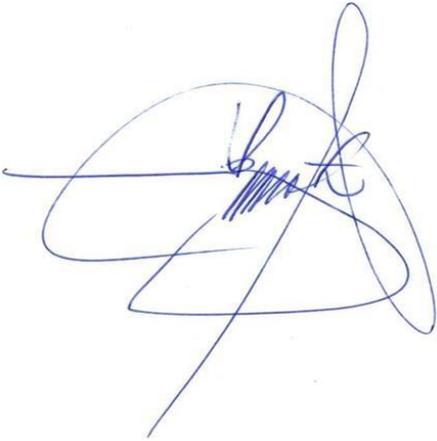
| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Mejoramiento continuo | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo de labores | 1.¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Innovación | 2.¿Existen políticas de innovación en la institución? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Compromiso | 3.¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Cultura organizacional | 4.¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 5.¿La entidad brinda capacitación en conocimientos para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Estrategias | 6.¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |

| SUBCATEGORÍA: Capacidad | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|
| Capacitación institucional | 7.¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X |
| Actitudes | 8.¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? explique | X | | X | | X | | X | | X |
| Valores | 9.¿Los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales? explique | X | | X | | X | | X | | X |
| Capacidad de adaptación | 10. ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? Porque | X | | X | | X | | X | | X |
| Desafíos | 11. ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X |
| SUBCATEGORÍA: Solución de problemas | | | | | | | | | | |
| Cambio organizacional | 12. ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X |
| Toma de decisiones | 13. ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo? | X | | X | | X | | X | | X |
| Eficiencia | 14. ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente? | X | | X | | X | | X | | X |



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

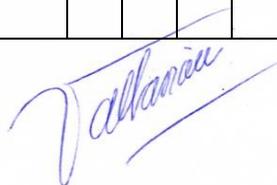
| | | | |
|---|---|-----------------------|-----------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista sobre desarrollo organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre desarrollo organizacional, Cajamarca 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de desarrollo organizacional, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | SANTA INES LEZAMA SOTO | DNI N° | 32873044 |
| Título Profesional | ABOGADA | Celular | 951083966 |
| Dirección Domiciliaria | MZ. A LTE. 6 URB. LAS PALMERAS – VIRÚ – LA LIBERTAD | | |
| Grado Académico | DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Chao, 22 de Junio del 2022. |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TITULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Mejoramiento continuo | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo de labores | 1.¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Innovación | 2.¿Existen políticas de innovación en la institución? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Compromiso | 3.¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Cultura organizacional | 4.¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 5.¿La entidad brinda capacitación en conocimientos para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Estrategias | 6.¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Capacidad | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación institucional | 7.¿Se logra los objetivos en base a la | X | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| | capacidad institucional que cuenta la organización? porque | | | | | | | | | | |
| Actitudes | 8.¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? explique | X | X | X | X | X | | | | | |
| Valores | 9.¿Explique si los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales? | X | X | X | X | X | | | | | |
| Capacidad de adaptación | 10. ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? porqué | X | X | X | X | X | | | | | |
| Desafíos | 11. ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta | X | X | X | X | X | | | | | |
| SUBCATEGORÍA: Solución de problemas | | | | | | | | | | | |
| Cambio organizacional | 12. ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? porque | X | X | X | X | X | | | | | |
| Toma de decisiones | 13. ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo? | X | X | X | X | X | | | | | |
| Eficiencia | 14. ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente? | X | X | X | X | X | | | | | |



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|--|-----------------------|--------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista sobre desarrollo organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre desarrollo organizacional, Cajamarca 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de desarrollo organizacional, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | VICTOR ENRIQUE SANCHEZ ALBARRAN | DNI N° | |
| Título Profesional | ABOGADO | Celular | 975378208 |
| Dirección Domiciliaria | CALLE NICOLAS REBAZA 308 – URBANIZACIÓN LAS QUINTANAS – CIUDAD DE TRUJILLO. | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN | | |
| FIRMA |  VÍCTOR ENRIQUE SÁNCHEZ ALBARRÁN DNI 19322467 | Lugar y Fecha: | Trujillo, 23 de junio del 2022 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA TESIS: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional en el Proyecto Especial Jaén, San Ignacio Bagua, 2022

| CÓDIGOS | ÍTEMS | CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO | | | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|--|--|--------------------------------------|---|-------------|---|------------|---|------------|---|------------|---|---------------|
| | | REDACCIÓN | | PERTINENCIA | | COHERENCIA | | ADECUACIÓN | | COMPRESIÓN | | |
| | | A | B | A | B | A | B | A | B | A | B | |
| SUBCATEGORÍA: Mejoramiento continuo | | | | | | | | | | | | |
| Apoyo de labores | 1.¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas no es suficiente? porque | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Innovación | 2.¿Existen políticas de innovación en la institución? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Compromiso | 3.¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Cultura organizacional | 4.¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Capacitación | 5.¿La entidad brinda capacitación en conocimientos para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X | | |
| Estrategias | 6.¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? explique | X | | X | | X | | X | | X | | |
| SUBCATEGORÍA: Capacidad | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| Capacitación institucional | 7.¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X | |
| Actitudes | 8.¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? explique | X | | X | | X | | X | | X | |
| Valores | 9.¿Explique si los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales? | X | | X | | X | | X | | X | |
| Capacidad de adaptación | 10. ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? porqué | X | | X | | X | | X | | X | |
| Desafíos | 11. ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta | X | | X | | X | | X | | X | |
| SUBCATEGORÍA: Solución de problemas | | | | | | | | | | | |
| Cambio organizacional | 12. ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? porque | X | | X | | X | | X | | X | |
| Toma de decisiones | 13. ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el ambiente externo? | X | | X | | X | | X | | X | |
| Eficiencia | 14. ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente? | X | | X | | X | | X | | X | |

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

| | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------------------|
| Nombre del Instrumento | Guía de entrevista sobre desarrollo organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Conocer la opinión de los expertos sobre desarrollo organizacional, Cajamarca 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | 10 expertos en temas de desarrollo organizacional, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES | DNI N° | 18173945 |
| Título Profesional | LICENCIADO EN ADMINISTRACION | Celular | 949960370 |
| Dirección Domiciliaria | FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA - TRUJILLO | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 29 de junio de 2022 |

ANEXO 5: CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Proyecto Especial
Jaén San Ignacio Bagua

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE REALIZACION DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

El Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, con RUC N° 20187384142, representado por su Director Ejecutivo el Ing. Elver Joel Bustamante Tarrillo, designado mediante Resolución Ministerial N° 215-2022-MIDAGRI, de fecha 04.jun.2022, identificado con DNI N° 44795245, con Domicilio Institucional en el Campamento Las Cucardas Km 27.5 Carretera Chamaya – San Ignacio, y que al final suscribe:

HACE CONSTAR

Que, a Br. Rojas Cabrejos, Jorge Ernesto Javier, maestrista en gestión pública de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, ha SOLICITADO autorización para realizar un estudio de investigación, por lo que se le concedió la autorización correspondiente, otorgándosele todas las facilidades del caso para el cumplimiento del propósito. Así mismo se hace constar que se le autorizó la aplicación de los instrumentos relacionados a la tesis: Implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022.

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

Jaén, Julio 2022



Mag. Ing. ELVER JOEL BUSTAMANTE TARRILLO
Director Ejecutivo

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL INFORME DE INVESTIGACION

Tabla 25

Matriz de consistencia interna del informe de investigación

| INTRODUCCIÓN | | MARCO TEÓRICO | MÉTODOLÓGIA | | RESULTADOS | DISCUSIÓN | CONCLUSIONES | RECOMENDACIONES |
|---|---|--|---|---|--|--|--|---|
| REALIDAD PROBLEMÁTICA: | JUSTIFICACION: | ESTUDIOS PREVIOS: | MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN: | ESCENARIO DE ESTUDIOS: | | | | |
| El Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB) fue creado mediante Decreto Supremo N° 019-81-PCM del 15 de mayo de 1981, su ámbito de intervención inicial fue variando con los años, siendo que mediante Decreto Supremo N° 023-2015-MINAGRI del 15 de diciembre de 2015, se estableció como nuevo ámbito de influencia las provincias de Jaén, San Ignacio, Cutervo y Chota en el Departamento de Cajamarca y las provincias de Bagua, Bongará, Chachapoyas, Luya, Rodríguez de Mendoza y | Valor teórico; enriquecer los conocimientos del director ejecutivo, de sus órganos de apoyo y órganos de línea, que la normativa del sistema de contratación que viene efectuando el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua afecta su desarrollo organizacional permitirá mejorar su forma de contratar profesionales. Conveniencia, la utilidad que la misma dará al Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, en las contrataciones que efectuará, | Guerreo, (2021), Universidad Técnica de Ambato. Fijó como objetivo general el estudio de los métodos dinámicos de la contratación pública de los gobiernos autónomos, a través de indicadores de desempeño que optimice su gestión. La conclusión de su tesis fue que ambas municipalidades tienen problemas con la valoración de los procesos de contratación y la subasta inversa llegando a incumplir los factores del PAC.. Basualto (2018), Universidad de Chile. Consideró como objetivo abordar los aspectos positivos y negativos de la implementación del sistema de compras públicas vigentes en Chile, esta tesis concluyó que las compras públicas se | Método inductivo Método de la abstracción Método deductivo. Método analítico | El Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB), se encuentra ubicado en el Km 27.5 de la carretera Chamaya – San Ignacio, Provincia de Jaén, Región Cajamarca. Su ámbito de intervención actual fue establecido mediante Decreto Supremo N° 023-2015-MINAGRI del 15 de diciembre de 2015, comprendiendo las provincias de Jaén, San Ignacio, Cutervo y Chota en el departamento de Cajamarca y las provincias de | Después de haber analizado las guías de entrevista que se aplicó a nuestros colaboradores se inició la respectiva interpretación de cada respuesta correspondiente a los ítems de cada subcategoría, las que fueron analizadas de acuerdo a los objetivos específicos y categorías planteadas en la presente investigación. Subcategoría 1.1 Licitación pública De acuerdo a la pregunta 1, la mayoría de colaboradores conocen la competencia de la normatividad de contrataciones del Estado, por haber sido capacitados “... <i>me he capacitado constantemente</i> ...”, | Nuestro estudio está referido en el ámbito del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB) que ya tiene cuarenta y un años de vida institucional, que fue creado para apoyar el sector agrario en infraestructura y riego para lograr el desarrollo agropecuario y forestal, que en la actualidad se ve afectado por las restricciones de la Ley de Presupuesto para el Sector Público en cada año fiscal, en especial en el sistema de contratación que de una u otra | La contratación pública según la OECD (2021) es la adquisición de servicios, bienes y obras que realiza el Estado a través de sus entidades públicas representadas por funcionarios públicos, quienes tienen que realizar eficientemente y con transparencia los contratos. En el Perú, el sistema de contratación se rige a la Ley de Contrataciones del Estado, Ley N° 30225; que establece ciertos paradigmas, entre ellas, la libertad de poder asistir, tener el mismo trato, haber transparencia, y ser público el accionar, entre | En vista a las conclusiones las recomendaciones que hacemos es para las entidades del Estado que están involucrados en Proyectos Especiales a nivel nacional que tienen el propósito de lograr el desarrollo del país, que están directamente interconectados con la normatividad de los sistemas de contrataciones que es competencia exclusiva del Ministerio de Economía y Finanzas, incidiendo en el desarrollo organizacional que es de responsabilidad de profesionales capacitados. También nos dirigimos a la plana directiva del Proyecto Especial Jaén San Ignacio |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|--|--|
| <p>Utcubamba del departamento de Amazonas; tiene como función identificar, promover, formular y ejecutar actividades, programas y proyectos de inversión pública de infraestructura agraria y riego así como de desarrollo agropecuario y forestal.</p> <p>A pesar de la naturaleza temporal con el que fue creado el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, este año 2022 cumple 41 años de vida institucional, sin embargo, las restricciones establecidas en la Ley de Presupuesto para el Sector Público de cada año fiscal, restringen el sistema de contratación afectando el desarrollo organizacional,</p> | <p>mejorando su desarrollo organizacional.</p> <p>Relevancia social, que sirva como diagnóstico relacional para mejorar las futuras contrataciones que se efectúen</p> <p>Implicancias prácticas, resolver la afectación del desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.</p> <p>Utilidad metodológica, aportar un nuevo recurso para tratar el problema de las contrataciones en los Proyectos Especiales que aún se encuentran adscritos al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI).</p> | <p>realizan mediante el ordenamiento jurídico, no obstante, no quedo claro durante la discusión, si las tramitaciones parlamentarias se realizaron de acuerdo a la normativa de compras, por consiguiente, de llevarse un paradigma distinto se podría centralizar la administración y favorecer los mercados.</p> <p>Erauskin, Zurbano y Martínez (2017). Detallaron que, en la última década, las instituciones públicas optaron por tener procedimientos para adquirir bienes y servicios, sobre la base de contrataciones sostenibles, sin embargo, en situaciones de emergencia por la inmediatez esta condición no siempre es posible aplicarla, rompiendo el criterio de mínima discrecionalidad en las compras estatales.</p> <p>Variable Sistema de Contrataciones se consideró:</p> <p>Rodriguez (2021), Universidad César Vallejo. Su objetivo general consistió en determinar la</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>La presente investigación es de tipo no experimental, en vista que sólo se ha observado el hecho en su condición natural, tal y como se ha presentado; por lo que solamente se describen los hechos, los que fueron corroborados con los objetivos descriptivos. De acuerdo a su naturaleza es cualitativa porque solamente se realizó el estudio de las acciones de los responsables del desarrollo organizacional del PEJSIB para encontrar una explicación sobre las implicancias</p> | <p>Bagua, Bongará, Chachapoyas, Luya, Rodríguez de Mendoza y Utcubamba del departamento de Amazonas.</p> <p>PARTICIPANTES:</p> <p>Para el presente estudio se consideró 10 participantes, conformada por 2 integrantes de la Dirección Ejecutiva (Director Ejecutivo y Asistente del Director Ejecutivo), 1 integrante del Órgano de Asesoramiento (Director de la Oficina de Asesoría Legal), 4 integrantes del Órgano de Apoyo (Director de la Oficina de Administración, el Especialista en Abastecimiento y Servicios Generales y 2 trabajadores del OEC), 1 integrante de los Órganos de Línea (Director de la Dirección de Infraestructura</p> | <p>“... por las capacitaciones que he recibido ...”; asimismo, porque tienen a cargo y son responsables del OEC “... dentro de mis funciones diarias comprende la adquisición de bienes y servicios.”, “... tengo facultad delegada para aprobación de expedientes de contrataciones ...”, “... laboro en el órgano de contrataciones ...”; en cambio hay colaboradores que señalan que es responsabilidad del MEF, “... la competencia la tiene el MEF ...”, “... competencia exclusiva del MEF ...”.</p> <p>Según la pregunta 2, la mayoría de colaboradores conocen los requisitos para realizar las contrataciones que están estipulados en la ley de contrataciones, porque algunos trabajan en el OEC, “... laboro en el OEC.”, “... personal del OEC.”; otros lo aplican en la práctica, “... se aplica a los requerimientos</p> | <p>forma afecta el desarrollo organizacional. Ante esta situación, nuestro propósito es analizar las implicancias de la normatividad del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del PEJSIB.</p> <p>El sistema de contratación se rige a la Ley N° 30225, “Ley de Contrataciones del Estado” que establece paradigmas como la libertad de poder asistir, mismo trato, transparencia, ser público el accionar, uso de tecnología e integrar todos los aspectos previos (Ministerio de Economía, 2019).</p> <p>Asimismo, el sistema de contrataciones se sustenta en la Teoría que el</p> | <p>otros (Ministerio de Economía, 2019).</p> <p>El Desarrollo Organizacional de Proyectos Especiales (DOPE) se origina en un contexto generado por la ciencia social aplicada, que tiene el propósito de mejorar las capacidades de las organizaciones referente al proceso interpersonal y grupal, a una comunicación más eficiente, adecuadas tomas de decisiones eficaces, generar más confianza y cooperación entre los integrantes de la organización; considerando la importancia de la responsabilidad del talento humano.</p> <p>En base a la teoría expuesta en los párrafos anteriores y al análisis de las respuestas de los colaboradores es</p> | <p>Bagua, 2022, que tengan en cuenta que la normatividad de los sistemas de contrataciones emanadas del Ministerio de Economía y Finanzas tiene que ser respetada para alcanzar las metas que deben ser evaluadas según el avance del desarrollo organizacional del proyecto. Además deben administrar los presupuestos destinados a las contrataciones con responsabilidad y transparencia, considerando como una herramienta trascendental e indispensable.</p> <p>A los responsables de la aplicación correcta de la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación que siempre deben analizar los factores posibles que pueden generar implicancias en el sistema de contrataciones para conseguir un adecuado y eficiente</p> |
|---|---|--|--|---|---|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>influencia de la Ley de Contrataciones del estado en la adquisición de bienes y servicios de la Municipalidad distrital de Yauli, 2021. Concluyó que la Ley de Contrataciones del estado influye en la adquisición de bienes y servicios de la Municipalidad distrital de Yauli, 2021.</p> <p>Bahamonde (2020), Universidad César Vallejo. Como objetivo general buscó analizar la vulneración de la Ley de Contrataciones del Estado en las contrataciones directas en el Proyecto Especial Alto Mayo, 2020. Estableció que las indagaciones de mercado no reflejan transparencia vulneran algunos principios establecidos en la Ley de Contrataciones.</p> <p>Variable Desarrollo Organizacional se consideró:</p> <p>Barrantes (2021), Universidad Nacional de Cajamarca. Su objeto de estudio se enfocó en la incidencia del clima laboral en el desarrollo organizacional en las empresas del sub sector construcción en la ciudad</p> | <p>de la normatividad del sistema de contrataciones (Landeau, 2007). Asimismo, es transversal, por el hecho de que se ha desarrollado en un momento dado, es decir en el año 2022.</p> | <p>Agraria y Riego – DIAR), 2 integrantes del Órgano de Control Institucional - OCI.</p> | <p>...”, “... lo aplico en cada caso de adquisición ...”; asimismo hay colaboradores que tienen conocimiento teórico de estos requisitos al manifestar “... conocer un procedimiento de selección ...”, “... son establecidos para la contratación ...”, “... se deben tener en cuenta para la adquisición de bienes ...”, y “Ayudan a tomar decisiones”.</p> <p>Subcategoría 1.2 Concurso público</p> <p>Con relación a la pregunta 3, la mayoría de colaboradores opinan que, si se aplica de manera correcta ley de contrataciones, porque respetan la ley, “... respetamos los procedimientos indicados en la ley ...”, “... se cumple con los requisitos ...”, “... son procedimientos que deben cumplirse ...”; Como también hay otros que opinan que no hay relación entre la ley y las normas laborales de</p> | <p>Estado tiene dos personalidades, una estatal y otra privada, en la primera tiene el poder, es decir al celebrar contratos administrativos cuenta con privilegios específicos a su favor como el de modificar el contrato de forma unilateral, sin obligaciones para el Estado; en el caso que el Estado realice contratos privados, no tiene ventajas a su favor (Salazar, s.f.).</p> <p>También encuentra sustento en la Teoría que el Estado tiene una sola personalidad, es decir, en que la Administración Pública (AP) no tiene ninguna ventaja (Salazar, s.f.); por tanto, el contrato que se realice será de</p> | <p>evidente que si existe implicancias de la normatividad del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB) 2022; porque hay convergencia mayoritaria respecto a que no hay problemas en el sistema de normatividad de contrataciones ni en el desarrollo de la organización del PEJSIB; pero existe divergencia minoritaria que contradicen a los primeros. En consecuencia, la contratación pública tiene que ser vigilada y supervisada en cada una de sus etapas.</p> <p>Las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional del PEJSIB han sido</p> | <p>desarrollo organizacional, en este caso, del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua que va a beneficiar al ámbito territorial que abarca el proyecto; por lo que los funcionarios deben elaborar sus requerimientos con anticipación y en coordinación con el OEC para cumplir la normatividad de los sistemas de contrataciones, mediante el cumplimiento de objetivos y metas establecidas.</p> <p>A los profesionales y trabajadores que participan en los diferentes proyectos especiales que se están desarrollando en el país que cumplan con las estrategias planeadas para el logro de los objetivos del proyecto y de la entidad que lo ejecuta, que midan constantemente la ejecución del gasto de acuerdo a lo que está programado. Por lo que la oficina de</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|---|---|
| | | <p>de Cajamarca: 2021. Concluyó que el clima laboral incide significativamente en el desarrollo organizacional.</p> <p>Espinoza (2019), Universidad César Vallejo. Fijó como objetivo general determinar la relación entre Desarrollo organizacional y su relación con la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima 2019. Conclusión el desarrollo organizacional se relaciona con la Gestión Educativa en la I.E. Casablanca de Jesús. SJL. Lima 2019.</p> <p>Huatuco (2017), Universidad César Vallejo. El objetivo general, de su tesis fue establecer la relación existente entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Ate – 2016. El análisis de los datos conseguidos concluyó que hay correlación positiva entre las habilidades gerenciales como también sus dimensiones como son las habilidades</p> | | | <p>contratación porque no se aplican al encontrarse en proceso el CAP provisional, por no estar capacitados.</p> <p>Sobre la pregunta cuatro, todos con excepción de uno consideran que, si se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos porque están en las bases estándares, <i>“Porque se tiene bases estándar”, “... están establecidos en las bases ... estándares.”, “... se aplican en las bases estándar.”;</i> Además, porque se cumple con la normatividad vigente como parte del proceso para presentar las mejores propuestas que no pase a S/ 400 000.00. En cambio, uno de ellos manifiesta que el procedimiento de selección no está alineado a la ley de contrataciones.</p> <p>Subcategoría 1.3 Adjudicación</p> | <p>administración pública donde una parte es el Estado por ser una entidad pública.</p> <p>Lo que es confirmado por la OECD (2021) al referirse a la contratación pública como la adquisición de servicios, bienes y obras que realizan las entidades del Estado con dinero de los contribuyentes del país, razón por la cual, los funcionarios públicos tienen que realizar los contratos de manera eficiente y transparente que permita preservar el interés público (Medardo y Hurtado, 2021).</p> <p>En cuanto al Desarrollo Organizacional de Proyectos Especiales (DOPE), éste se</p> | <p>analizadas en cuatro subcategorías. (i) Referente a la licitación pública en la que existe convergencia de la mayoría de colaboradores en el conocimiento que tienen sobre la competencia y los requisitos de la normatividad de Ley de Contrataciones del Estado, porque están capacitados o son responsables de las contrataciones; en cambio hay divergencia al señalar que es responsabilidad del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).</p> <p>(ii) Sobre el concurso público, hay convergencia en que si se aplica de forma correcta las normas laborales de contratación por que respetan la ley y cumplen con el</p> | <p>personal debe promover capacitaciones sobre proceso de cultura organizacional, a través de la oficina de desarrollo organizacional y modernización del MIDAGRI.</p> <p>Que la oficina de personal, elabore una directiva que regule el otorgamiento de reconocimiento al personal del PEJSIB por el logro de objetivos, lo cual contribuirá a que el personal se sienta incentivado y comprometido con los valores organizacionales de la entidad.</p> <p>A la Dirección Ejecutiva, en coordinación con la OPPS del PEJSIB gestione ante el MIDAGRI, asignación de recursos presupuestales para capacitar al personal de las áreas operativas, lo cual mejorará el desarrollo organizacional de la</p> |
|--|--|--|--|--|--|---|---|---|

| | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|---|--|----------|
| | | personales, interpersonales y grupales con el desarrollo organizacional en la Municipalidad de Ate – 2016. | | | simplificada | origina en un contexto que cambia y que es generado por el desarrollo de la ciencia social aplicada; por lo que se requiere de nuevas competencias personales e institucionales que permitan impulsar la iniciativa individual con predisposición para asumir el riesgo (Segredo et al., 2016). | procedimiento de selección en los concursos públicos; pero hay divergencia en la minoría al manifestar que no hay relación entre la ley y las normas laborales de contratación porque el procedimiento de selección no está alineado a la ley de contrataciones. | entidad. |
| | <p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Analizar las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>O1: Conocer las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022.</p> <p>O2: Precisar si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores</p> | <p>TEORÍAS RELACIONADOS AL TEMA:</p> <p>Teoría El Estado tiene dos personalidades, según Salazar (s.f.) Esta teoría considera que el Estado peruano como tal posee dos particularidades, una vendría a ser estatal por tener el poder y la otra privada por no contar con el poder. De acuerdo a esta teoría, el Estado al ejercer su estamento público celebrará contratos de tipo administrativo, donde una de las características fundamentales es de contar con privilegios muy específicos a su favor, por ejemplo, el de resolver o modificar el contrato de manera unilateral, sin obligaciones para el aparato estatal y que el sector privado no tenga derecho a exigir el cumplimiento de lo contratado.</p> <p>Teoría El Estado tiene</p> | | <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Técnica:</p> <p>La entrevista, en la cual los participantes se someten a una serie de preguntas sobre los ítems de nuestro tema de investigación, con la finalidad de obtener información, para ser analizados con la finalidad de comprender las categorías expuestas en párrafos anteriores de acuerdo como suceden en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de entrevista, es el instrumento que</p> | <p>Referente a la pregunta cinco, la mayoría de colaboradores si consideran que los beneficios económicos en el procedimiento de selección a través de la adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados porque se agiliza la contratación, se da a conocer el valor estimado del servicio, está de acuerdo al mercado laboral, además está bajo la supervisión del OSCE, lo que genera estabilidad económica y porque se puede ejecutar en menos tiempo de lo establecido. Por el contrario, un colaborador manifiesta que no es así, porque para que el postor obtenga una buena pro, debe aceptar un precio por debajo del que corresponde por el servicio profesional que brinda.</p> <p>Respecto a la pregunta</p> | <p>(iii) Respecto a la adjudicación simplificada en el procedimiento de selección por locación de servicios que permite seleccionar a los mejores profesionales, hay convergencia en la mayoría respecto a la agilización de la contratación, genera estabilidad económica al ejecutarse en menos tiempo y la selección de profesionales se hace de acuerdo al art. 75.1 y 75.2 del RLCE y del TDR.</p> | <p>A los funcionarios del PEJSIB para que se comprometan en el cumplimiento de la normatividad de los sistemas de contrataciones mediante el cumplimiento de objetivos y metas establecidas.</p> | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|---|--|
| | <p>que generan implicancias en el sistema de contrataciones del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022</p> <p>O3: Develar si en la categoría desarrollo organizacional, existen factores que limitan la eficacia del sistema de contrataciones en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022.</p> | <p>una sola personalidad.</p> <p>De acuerdo a esta teoría, toda norma y principio, vinculados a los procesos contractuales sobre la AP, tendrá de manera unilateral, sin obligación por parte del estado; para algunos mencionan que la Administración Pública no tendrá ninguna ventaja y terminaremos mencionando, que en otros casos se determina que es de manera mixta, donde el estado tiene privilegios especiales en algunos supuestos ya sea por tiempo determinado, u otros aspectos relacionados al contrato (Salazar, s.f.)</p> <p>Teoría de las relaciones humanas en la organización, de acuerdo a Kreps (1996), plantea que los integrantes de la organización resuelven qué funciones van a desempeñar y cómo lo van hacer. También, determinan el modelo de comportamiento humano que se basa en la autorrealización, proceso mediante el cual el ser humano desarrolla conocimientos, destrezas y habilidades individuales. Lo que se resume en</p> | | <p>permite recopilar información en una entrevista con previa cita. Contiene los ítems, que fueron elaborados en base a las subcategorías y categorías de la normatividad del sistema de contrataciones y del desarrollo organizacional del PEJSIB, 2022. Dichos ítems son preguntas abiertas para que el entrevistado tenga la oportunidad de responder libremente de tal manera que su información sea relevante para nuestra investigación.</p> <p>Para la categoría 1 Normatividad del sistema de contrataciones se formularon nueve ítems; estructurado en cuatro subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subcategoría 1.1 Licitación pública con dos | <p>seis, las opiniones están compartidas, algunos creen que el procedimiento de adjudicación simplificada si permite la selección de los mejores profesionales a través de una evaluación porque se respetan los factores de calificación que están establecidos en las bases, de conformidad con el art. 75.1 y 75.2 del RLCE, y, que los TDR estén correctamente elaborados. En cambio, la otra parte no comparten porque el sorteo elige al postor en un empate, los requisitos de los profesionales son mínimos.</p> <p>Subcategoría 1.4 Contratación Directa</p> <p>Con relación a la pregunta siete, la mayoría de colaboradores opinan que los beneficios económicos en el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales si son</p> | <p>para solucionar problemas, toma de decisiones con mayor eficacia, presencia de liderazgo en la presencia de conflictos, y generar mayor confianza y cooperación entre los integrantes de la entidad u organización.</p> <p>Para que el desarrollo organizacional tenga éxito o fracase depende del talento humano que se haga responsable, empezando por la adecuación a las estructuras de la organización, asimismo, por la continuación de una dirección eficiente y de un buen trabajo en equipo para resolver de manera inmediata y oportuna los conflictos que se</p> | <p>En cambio, existe una divergencia minoritaria al manifestar que el postor ganador tiene que aceptar un precio menor al que corresponde o se hace un sorteo para elegir al postor o los requisitos del profesional son mínimos.</p> <p>(iv) Contratación directa en la selección del mejor profesional, hay convergencia mayoritaria sobre la correcta evaluación que se hace para seleccionar al buen profesional con experiencia que no necesita de capacitación; pero la divergencia minoritaria opina que el profesional contratado debe ser capacitado por la entidad para lograr un trabajo más eficiente o realizar el servicio según los requisitos exigidos en la obtención de</p> | |
|--|--|---|--|---|--|--|---|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|--|
| | | <p>cuanto a más satisfecho se encuentra la persona con su organización, está más dispuesto a trabajar por ella.</p> <p>Teoría de Sistemas Sociales de la Organización que detalla los procesos de la organización, a la vez sostiene que la organización es un conjunto enmarañado de partes interdependientes que tienen que interactuar para acomodarse a un ambiente que constantemente cambia, con la finalidad de alcanzar objetivos. La organización cuenta con elementos claves, que son los miembros individuales, los grupos funcionales y estructurales, la tecnología y equipos (Kreps, 1996).</p> | | <p>ítems (1,2).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subcategoría 1.2 Concurso público con dos ítems (3, 4). - Subcategoría 1.3 Adjudicación simplificada con dos ítems (5, 6) - Subcategoría 1.4 Contratación directa con tres ítems (7, 8, 9) <p>En la categoría 2 Desarrollo organizacional del PEJSIB se estructuró tres subcategorías con un total de catorce ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subcategoría 2.1 Mejoramiento continuo con seis ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6) - Subcategoría 2.2 Capacidad organizacional con cinco ítems (7, 8, 9, 10, 11) - Subcategoría 2.3 Solución de problemas con tres ítems (12, 13, 14) | <p>apropiados e incentivan al servicio profesional porque se puede conocer al profesional, si se hace una correcta evaluación, hay mayor dinamismo, se simplifica la contratación y, además, se selecciona a profesionales con experiencia. Por el contrario, no son apropiados porque la escala remunerativa es baja o porque está sujeta a la complejidad del servicio requerido.</p> <p>En la pregunta ocho, la mayoría de colaboradores expresan que el locador no debería ser capacitado por la entidad porque es contratado a todo costo, es una tercera persona sin subordinación en la entidad, se supone que ya está listo a desarrollar sus servicios requeridos, y éstos son eventuales. En cambio, hay una minoría que, si están de acuerdo porque ayudaría a lograr el</p> | <p>presenten.</p> <p>Después de analizar las respuestas de los colaboradores que fueron entrevistados se evidencia que existe implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del PEJSIB, 2022; porque existe opiniones compartidas en cada una de las subcategorías de las categorías en estudio; donde la mayoría convergen que todo está bien en cuanto al sistema de normatividad de contrataciones y de igual manera en lo relacionado al desarrollo de la organización del PEJSIB; pero, existe una minoría de opiniones que contradicen a los</p> | <p>un producto de calidad.</p> <p>En cuanto a la existencia de factores que originan implicancias en el desarrollo organizacional del PEJSIB, 2022; se realizó un análisis de tres subcategorías. (i) En el desarrollo organizacional continuo, la mayoría converge que no se da porque no hay profesionales de apoyo; pero, la minoría diverge al opinar que el tiempo depende de la complejidad de las prestaciones y de la tarea a realizar. Por otro lado, se evidencia compromiso en el logro de los objetivos por el profesionalismo y la identidad con la organización; además, no hay capacitaciones por parte de la entidad</p> | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo son las implicancias de la normativa del sistema de contrataciones en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022?</p> | | | <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Se consideró la fenomenología hermenéutica como diseño, por cuanto la orientación del mismo va a la descripción e interpretación de la experiencia vivida (Fuster,2019).</p> <p>Con el diseño antes indicado se buscó explorar, describir y comprender a través de las experiencias de las personas que prestan servicios al Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, bajo la modalidad de Locación de Servicios, de qué manera el Sistema de Contrataciones que emplea el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, influye en el Desarrollo Organizacional de</p> | <p>PROCEDIMIENTO:</p> <p>La investigación inicia con la construcción de los instrumentos correspondientes, lo que permitirá recabar datos relevantes sobre los ítems de estudio.</p> <p>Construido los instrumentos, se procedió a validarlos por los expertos validadores, coordinándose con ellos para el levantamiento de información que permitan nuestros instrumentos sobre los ítems de investigación, pudiendo emplearse medio digital o físico.</p> <p>En el recojo de la información se entrevistó a los colaboradores que fueron seleccionados con anticipación, a quienes con su debido permiso se les hizo</p> | <p>objetivo contractual, porque su trabajo sería mucho más eficiente en beneficio de la entidad.</p> <p>En el caso de la pregunta nueve, la mayoría de colaboradores creen que el procedimiento de selección de contratación directa no permite seleccionar a los profesionales excelentes porque no se considera la capacidad del profesional, sólo se evalúan dos propuestas, también la escala remunerativa limita a los profesionales, en algunos casos es suficiente que cumpla con los TDR. En cambio, una minoría cree que depende del servicio que presta, se puede conocer las destrezas del locador para que pueda realizar el servicio de acuerdo a los requisitos que se exige para obtener un producto óptimo.</p> <p>Subcategoría 2.1</p> | <p>primeros, es por esto que se recalca que existe implicancias de la primera categoría en la segunda categoría.</p> <p>Estos resultados son corroborados por Guerreiro (2021), quien en su tesis arribó a la conclusión de que en las dos municipalidades que realizó su investigación existen problemas de valoración en los procesos de contratación y la subasta inversa a causa del incumplimiento de los factores del PAC; por lo que se rescata el aporte que presenta sobre la lucha que se debe hacer en mejorar el sistema de contratación el cual es un problema a nivel mundial. Lo</p> | <p>por falta de presupuesto; también se cumplen las estrategias.</p> <p>(ii) En la Capacidad organizacional la mayoría converge en que se logra los objetivos gracias a las habilidades y destrezas del personal; pero las actitudes no son favorables en el logro de resultados, tampoco hay compromiso porque desconocen los valores; pero si son resilientes. En cambio, hay divergencia minoritaria al manifestar que no se logra los objetivos por falta de presupuesto y que si se logran algunos resultados es porque se identifican las fallas y se les da solución oportuna.</p> <p>(iii) En la solución de problemas, la</p> | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------|---|---|---|--|--|
| | | | <p>éste.</p> | <p>entrega de las guías de entrevista debidamente estructurada y con los ítems pertinentes, lo que ya se describió en párrafos anteriores.</p> <p>Con la información recabada se procedió a sistematizar lo opinado por los especialistas y la discriminación de documentos a fin de volcar las partes más importantes a los resultados, con el objeto de colegir sus propias recomendaciones y conclusiones respectivas.</p> <p>La sistematización se hizo a través del proceso de triangulación, que es un enfoque de métodos múltiples que garantiza la validez y el potencial analítico de nuestra investigación; por lo tanto, nos</p> | <p>Mejoramiento continuo</p> <p>Respecto a la pregunta uno la mayoría de colaboradores opinan que el tiempo asignado para el término de las tareas no es suficiente porque no se cuenta con profesionales de apoyo, se recargan las tareas en delegaciones o encargaturas, aun teniendo otras funciones. En cambio, hay un grupo menor que manifiestan que si es suficiente, si hay sinergia en las áreas de asesoramiento, que depende de la complejidad de las prestaciones y a la tarea a desempeñar.</p> <p>En la pregunta dos, la mayoría absoluta de colaboradores convergen en que no existen políticas de innovación en la institución porque al estar adscritos al MIDRAGI se rigen a ciertas directrices, tampoco se cuenta con incentivos, ni hay capacitaciones; siempre la innovación se da en entidades</p> | <p>mismo, lo hace Rodríguez (2021) al concluir en su investigación que la Ley de Contrataciones del Estado influye en la adquisición de bienes y servicios de la Municipalidad distrital de Yauli, 2021, es decir, que tienen que ver las modalidades establecidas en la Ley de Contrataciones.</p> <p>De acuerdo a Silva (1995) la contratación pública es un acto jurídico bilateral que se celebra entre una entidad pública y una particular con la finalidad de lograr un objetivo público; el mismo está sujeto a una normativa pública vigente, para el desarrollo de una intervención de manera responsable</p> | <p>mayoría converge en que los cambios organizacionales mejoran la organización cuando hay empatía en los jefes nuevos, en cuanto a la toma de decisiones no se coordina con el personal de trabajo, solo lo toman los directores; y los logros se alcanzan cuando se respeta el reglamento; al mismo tiempo hay divergencias relacionadas a que no se satisface las necesidades de los trabajadores; no hay logros a causa de los cambios de Dirección.</p> | |
|--|--|--|--------------|---|---|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | | <p>permite contrastar los diferentes niveles de este estudio que nos conlleva a la validación intersubjetiva de teorías, datos, respuestas de los colaboradores y métodos empleados Denzin (1978) citado en (Bernardo et al., 2019).</p> | <p>privadas.</p> <p>En cuanto a la pregunta tres, la mayoría absoluta de los colaboradores opinan que, si existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles se refleja el logro de los objetivos, en las contrataciones públicas hay exigencia en el cumplimiento del plazo establecido, además, por el profesionalismo y la identificación con la entidad ejecutora; salvo cuando no existe las condiciones apropiadas en las ausencias del profesional.</p> <p>Asimismo, en la pregunta cuatro, la gran mayoría de colaboradores desconocen la cultura organizacional de sus instituciones, a excepción de dos colaboradores que, si conocen, lo que se evidencia en sus respuestas al manifestar que la cultura organizacional vela por el buen</p> | <p>(Lasso, 2018) en materia económica, política y social en un contexto determinado. Es decir, permite la ejecución del gasto público al adquirir bienes o servicios que beneficien a la ciudadanía bajo índices de transparencia, planificación y eficiencia en el desarrollo de un contrato público en la etapa preparatoria y de ejecución (Neyra y Tamayo, 2018).</p> <p>En consecuencia, la contratación pública, según Alfaro (2016) debe ser vigilada y supervisada en cada una de sus etapas, por lo que se hace imprescindible que el SCI de cada entidad pública debe ser comprensible, eficiente y transparente con</p> | | |
| <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>P1: ¿De qué manera la Licitación pública afecta el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022?</p> <p>P2: ¿De qué manera el Concurso Público repercute en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio</p> | <p>HIPÓTESIS:</p> <p>La hipótesis de investigación: La normatividad del sistema de contrataciones presenta implicancias significativas en el desarrollo organizacional del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022; asimismo, la hipótesis nula: La normatividad del sistema de</p> | <p>DEFINICION DE LA CATEGORÍAS Y SUBCATEGORIAS:</p> <p>Categoría Normativa del sistema de contrataciones: norma que contiene un conjunto procedimientos que son empleados por las instituciones públicas para que adquieran insumos, sean servicios y/o bienes, necesarios para el cumplimiento de sus propósitos organizacionales.</p> <p>Subcategoría 1: Licitación pública. Es todo</p> | | <p>RIGOR CIENTÍFICO:</p> <p>El tema de investigación se enmarca en la categoría de ciencias sociales, para lo cual se empleó los instrumentos recomendables para la gestión pública. Por tanto, los resultados cumplen los estándares científicos.</p> <p>Por lo tanto, el rigor científico está conformado por todas aquellas reconstrucciones teóricas y por la búsqueda de</p> | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>Bagua, 2022?</p> <p>P3: ¿De qué manera la Adjudicación Simplificada afecta el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022?</p> <p>P4: ¿De qué manera la contratación directa repercute en el desarrollo organizacional del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022?</p> | <p>contrataciones no presenta implicancias significativas en el desarrollo organizacional del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022. De igual manera se plantearon las siguientes hipótesis específicas: HE1: La normatividad del sistema de contrataciones repercute de manera significativa en el desarrollo organizacional del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022. HE2: En la categoría desarrollo organizacional existen factores que generan implicancias significativas en el sistema de contrataciones del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022. HE3: En la categoría desarrollo organizacional</p> | <p>procedimiento administrativo mediante el cual se adquiere suministros, contratos de servicios o ejecución de obras públicas que organizan entidades del Sector Público. Tiene como objetivo ofrecer y asegurar ciertas condiciones al momento de adquirir bienes o servicios por parte de las entidades públicas a un proveedor. Lo importante de la licitación pública es la transparencia, legalidad y legitimidad del proceso de contratación, en la que tiene que haber libre concurrencia e igualdad entre todos los ofertantes (Latamcompra, s.f.)</p> <p>Subcategoría 2: Concurso público. está establecido en el Decreto Legislativo N° 1017 que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado; en la que en el artículo 3 inciso 3.2 se establece que las contrataciones que realicen las entidades públicas que requieran proveerse de bienes, servicios u obras; asumen el pago con fondos públicos y demás obligaciones procedentes</p> | | <p>coherencia entre las interpretaciones. Lo que equivale la confiabilidad y validez de la investigación cualitativa, utilizando para este fin la consistencia lógica o la independencia, la auditabilidad, la credibilidad, o confirmabilidad y la transferibilidad o aplicabilidad.</p> <p>Credibilidad o validez interna de la información. Es la certeza en que la información recogida, hace comprender y transmitir en profundidad y amplitud las vivencias, significados y conceptos de los entes estudio. En el presente estudio la certeza se manifestó en relación a la obtención de la información teórica, tal como en los análisis de</p> | <p>funcionamiento de la entidad, mediante el control, la regulación de los servidores del PEJSIB en ejercicio de sus funciones.</p> <p>Respecto a la pregunta cinco, hay colaboradores que convergen en que la entidad no brinda capacitación en conocimiento para el personal en las áreas operativas al opinar que se debe a problemas presupuestales.</p> | <p>la participación activa de todos los colaboradores para que se sientan comprometidos en el logro de los objetivos de la entidad ejecutora.</p> <p>Para un mejor estudio se ha considerado cuatro subcategorías que sostienen a la categoría normatividad del sistema de contrataciones, las mismas que han sido analizadas. Por tanto, (i) la Licitación pública es todo procedimiento administrativo que permite adquirir suministros, servicios o ejecutar obras públicas por parte de entidades del sector público. (ii) Concurso público, en el</p> | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|--|--|
| | <p>existen factores que limitan de forma significativa la eficacia del sistema de contrataciones en el proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, 2022.</p> | <p>en calidad de contratante.</p> <p>Subcategoría 3: Adjudicación simplificada. Según el Portal del Estado (2022), es el procedimiento de selección que se maneja en la contratación de bienes, servicios (no los servicios prestados por consultores individuales) y la construcción de obras, cuyo valor considerado, según corresponda, se encuentre dentro de los márgenes legales que establece la ley de presupuesto del sector público. Es decir, es la forma de selección que se emplea en la contratación de bienes y servicios y obras, de acuerdo a un valor que se halle dentro de los márgenes establecidos por la ley de presupuesto del sector público.</p> <p>Subcategoría 4: Contratación directa. Se refiere a la manera de como seleccionar, que de forma excepcional se faculta a las Entidades Públicas a realizar contratos de forma directa con un determinado proveedor, de acuerdo a</p> | | <p>las entrevistas.</p> <p>La transferibilidad o validez externa, Se logra, a través de los diversos procedimientos de muestreo cualitativo que aborda los pormenores de la selección de contextos, casos y fechas, y su significado en la teoría y en la práctica de la investigación cualitativa. La selección de informantes, episodios e interacciones van siendo conducidas por un planteamiento conceptual. En esta investigación para llegar al constructo se necesitó ver los diferentes aspectos en diferentes momentos, en diferentes lugares, con diferente gente.</p> <p>Confirmabilidad.</p> | | <p>cual se asume el pago con fondos públicos y demás obligaciones en calidad de contratante; está regido por principios, entre ellos la promoción del desarrollo humano, la moralidad, la competencia, la imparcialidad, la transparencia, la vigencia tecnológica, la sostenibilidad ambiental, entre otros (El Peruano, 2019). (iii) Adjudicación simplificada, es el procedimiento de selección que se maneja en la contratación de bienes, servicios y la construcción de obras que se encuentre dentro de los márgenes legales establecidos en la ley de presupuesto del sector público (Portal del</p> | | |
|--|--|---|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|----------------|--|--|
| | | <p>los supuestos previstos en el artículo 27 de la Ley de Contrataciones del Estado (Portal del Estado, 2022a).</p> <p>Categoría Desarrollo Organizacional: permite obtener una transformación planeada de la organización conforme, a la necesidad, exigencia o demanda de la entidad propia. De esta manera, las atenciones se pueden unir en la modalidad de acciones de específicos grupos para el mejoramiento de las relaciones humanas, el componente económico y de costo y el desarrollo de los equipos de personas para las conducciones exitosas (Segredo, 2015. p. 3).</p> <p>Subcategoría 1: Mejoramiento continuo. Es propio de las empresas que es originado por el desempeño global que realizan, por lo que, obligadamente tienen que buscar de manera permanente mejora y eficacia en gestión de calidad, análisis, evaluación, acciones correctivas y preventivas</p> | | <p>Atañe a la objetividad y es trascendental en un estudio. Es la demostración de la minimización de sesgos y tendencias de los investigadores, en esta investigación tuvo como propósito la interpretación personal excesiva del investigador.</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Para el acceso a la información, primero se coordinó con los participantes, tanto a nivel teórico como experiencial, a quienes se les presentó una Carta de Consentimiento Informado para que participen de la presente investigación, garantizando de esta manera su participación voluntaria para la aplicación de la</p> | | Estado, 2022). | | |
|--|--|---|--|---|--|----------------|--|--|

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>para que logren alcanzar sus objetivos empresariales (Pulido, 2017).</p> <p>Subcategoría 2: Capacidad organizacional. Se refiere al conjunto de habilidades y destrezas de una empresa para desarrollar un proyecto con las que se coordina recursos y capacidades, tanto internos como externos; es decir, habilidades y destrezas para integrar conocimientos diferentes en la solución de problemas que se pueden presentar en el proceso organizacional, o sea en el diseño, producción, mantenimiento, administración, estrategia, entre otros</p> <p>Subcategoría 3: Solución de problemas. En este inicio del Siglo XXI, el desarrollo organizacional moderno se enfrenta al cambio ante la necesidad de dar solución a problemas derivados del presente y del futuro, que, si no fuese así, el proyecto a desarrollar no se llevaría de manera adecuada.</p> | | <p>entrevista, debidamente validada por juicio de expertos.</p> <p>Se recogió información pertinente a las variables de estudio a través de la aplicación de la Guía de entrevista efectuada a los participantes seleccionados.</p> <p>Para el análisis de la información, se examinaron las respuestas obtenidas en la aplicación de la entrevista, luego se clasificó la información más relevante para fines de los objetivos investigativos, y finalmente, se realizaron los resultados a partir de tablas de matrices explicativas.</p> | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|

ANEXO 7: MATRIZ DE TRIANGULACIÓN DE LOS EXPERTOS

Tabla 26

Matriz de triangulación de los expertos de la Variable Normativa del Sistema de Contrataciones

| Pregunta | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 | E10 |
|---|---|---|--|--|---|------------------------------|--|---|--|---|
| Objetivo específico 1: Conocer las razones en que la normativa del sistema de contrataciones repercute en el desarrollo organizacional de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022. | | | | | | | | | | |
| 1. ¿Conoce usted la competencia de la normatividad de la Ley de contrataciones del Estado? Explique | La competencia normativa corresponde al MEF fue dictada para políticas para su regulación. | Si, son normas y requisitos que permiten seleccionar la mejor oferta. | Sí, porque dentro de mis funciones diarias comprende la adquisición de bienes y servicios. | Si, conozco porque me he capacitado constantemente, ya que he asumido funciones de miembros de comités y tengo facultad delegada de aprobación de expedientes de contrataciones y aportar bases. | Si, laboro en el OEC y participo en diferentes fases de las contrataciones. | Si, ésta corresponde al MEF. | El diseño de políticas en materia contrataciones es competencia exclusiva del MEF siendo así las normas establecidas en la LCE y RLCE se aplican a nivel nacional. | Hay idoneidad para resolver vacíos, y para aportar bases etc. | Si, por cuanto actualmente vengo ejerciendo en la entidad, como responsable del OEC. | Si, conozco en razón del cargo que ostento en la entidad y por las capacitaciones que he adquirido en la materia. |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores conocen la competencia de la normatividad de contrataciones del Estado, por haber sido capacitados, por el cargo que tienen. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Algunos colaboradores señalan que es responsabilidad del MEF. | | | | | | | | | |
| Interpretación | La Ley de Contrataciones del Estado, es una norma que tiene por objetivo promover y regular las contrataciones de bienes, servicios y obras en sus entidades públicas | | | | | | | | | |
| 2. ¿Conoce usted los requisitos insertos en la normatividad de la ley de contrataciones? Explique. | Se refiere a los requisitos para conocer un procedimiento de selección y las modalidades. | Si, son establecidos para adquisición de bienes y servicios. | Sí, se aplican a los requerimientos que se formula. | Si conozco porque lo aplico en cada caso que se presenta por las adquisiciones que realizamos. | Si, laboro en el OEC. | Si, laboro en el OEC. | Requisitos de admisibilidad. Requisitos de calificación. Requisitos de precalificación. | Ayudan a tomar decisiones. | Si, lo aplico en cada caso de las adquisiciones que se realizan. | Conozco porque estas se deben tener en cuenta por la entidad al adquirir bienes y servicios. |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores conocen los requisitos para realizar las contrataciones que están estipulados en la ley de contrataciones, | | | | | | | | | |
| Divergencia | No hay divergencias | | | | | | | | | |
| Interpretación | Los colaboradores tienen conocimiento de los requisitos contenidos en la LCE y lo aplican al momento de efectuar los procesos de contratación. | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|---|---|--|
| 3. ¿Considera usted, si se aplica correctamente la ley de contrataciones y las normas laborales de contratación de acuerdo a los casos en los participantes? Fundamente su respuesta | Muchas veces el comité de selección no actúa de manera eficiente en sus decisiones, tampoco se encuentran capacitados. | Sí. | Sí, porque respetamos los procedimientos indicados en la ley de contrataciones | Si, se aplica correctamente la ley de contrataciones porque se cumple con los requisitos y todos los procedimientos. | Si, se aplica correctamente. | Como personal del OEC considero que si aplica la ley de contrataciones. | Las normas laborales de contratación se rigen por la ley de servir y su reglamento. Locación de servicios por el Código Civil Contrato de servicios por la LCE y RLCE. | No hay relación entre sí. | Sí, porque se aplica las normas previstas en la LCE en todos los procedimientos. | Sí, respecto a la ley de contrataciones porque son procedimientos que deben cumplirse. Sobre normas laborales actualmente no se aplica al encontrarse en proceso el CAP provisional. |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores opinan que, si se aplica de manera correcta la ley de contrataciones, porque respetan la ley. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Las normas laborales de contratación no se aplican al encontrarse en proceso el CAP provisional. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Los concursos públicos donde debe aplicarse las normas laborales no se aplican correctamente al encontrarse en proceso el CAP provisional; situación distinta al concurso público bajo la normativa de LCE. | | | | | | | | | |
| 4. ¿Considera usted que se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos? Porque. | No en todos los casos, muchas veces los servicios para un proyecto productivo, no están alineados a la ley de contrataciones. | Sí, porque la entidad cumple con todas las etapas establecidas para elegir la mejor propuesta. | Sí, porque se tiene bases estándar. | Si se cumple, porque están establecidos en las bases y éstas en las bases estándares. | Si se cumple porque se aplica en estricta ley y su reglamento, además de los directivos y opiniones. | Si porque los procesos de selección es una fase dentro del proceso que permite a las entidades presentar las mejores propuestas para la satisfacción de sus necesidades. | Sí, respetando los topes establecidos en la LCE y RLCE igual a mayor a S/. 400,000 para los servicios en general, consultoría de obras y general. | Si lo creo. | Nuestra entidad viene ejecutando procedimientos de selección de concursos públicos, los mismos que se cumplen dentro de la normativa vigente. | Sí, porque se aplican las bases estándar. |
| Convergencia | Todos con excepción de uno consideran que, si se cumple con el procedimiento de selección en los concursos públicos porque están en las bases estándares | | | | | | | | | |
| Divergencia | Uno de ellos manifiesta que el procedimiento de selección no está alineado a la ley de contrataciones | | | | | | | | | |
| Interpretación | En su mayoría los concursos públicos son convocados conforme a ley. | | | | | | | | | |
| 5. ¿Considera que los beneficios económicos en | A veces son tratados como contratos de locación de | Sí, porque se agiliza la contratación. | Sí, porque se da conocer el valor estimado del servicio. | Si son apropiados, puesto que el postor considera | En algunos sí, puesto que, en la elaboración del expediente | Si porque son a mayor tiempo la duración de servicio. | Sí, teniendo en cuenta que actualmente hasta 9 UIT no | Creo que si, por los plazos generan expectativas de | Si, por cuanto de acuerdo a la capacidad de cada | Considero que no porque el postor para obtener una |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|---|---|---|
| el procedimiento de selección mediante adjudicación simplificada para los servicios profesionales por locación de servicios son apropiados e incentivan el servicio profesional? Fundamenta tu respuesta | servicios, pero su desarrollo se incentiva por los servicios regidos por la LCE. | | | el valor de la retribución económica considerando todos los beneficios. | técnico, se consideran montos de acuerdo al mercado laboral. | | está en el mercado dentro de la LCE y RLCE, pero si está bajo la supervisión del OSCE. | estabilidad económica. | profesional, los servicios pueden ejecutarse en menos tiempo de lo previsto. | buena pro consiga el precio total de su oferta por debajo de lo que le corresponde por el servicio profesional a brindar. |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores ha considerado que el beneficio económico en la adjudicación simplificada es apropiado, agiliza la contratación, está de acuerdo al mercado laboral, está bajo la supervisión del OSCE, se puede ejecutar en menos tiempo de lo establecido. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Un colaborador considera que no es así, porque para obtener una buena pro, se oferta con un precio por debajo del que corresponde por el servicio profesional que brinda. | | | | | | | | | |
| Interpretación | La retribución económica en la adjudicación simplificada motiva su participación. | | | | | | | | | |
| 6. ¿El procedimiento de adjudicación simplificada permite seleccionar evaluando a los mejores profesionales? Fundamenta tu respuesta. | Deberían, pero no se mide la experiencia en el objeto contractual de los proyectos productivos. | No, porque cuando existe empate se resuelve a través de sorteo entre los postores empatados. | Sí, porque se respeta los factores de calificación de los postores. | Sí, por que está establecido en las bases y en los factores de calificación. | No necesariamente, puesto que en un procedimiento de selección solo se revisa documentos en copias, sin conocer al postor. | Sí, pero depende que los TDR elaborados por las áreas usuarias que estén correctamente elaborados. | No, necesariamente porque puede haber empate en la propuesta técnica pero lo que define es la propuesta económica, y no gana siempre el mejor. | Depende de los TDR y las bases. | No siempre, por cuanto los requisitos solicitados de los profesionales son mínimos. | Sí en función a los postores admitidos, al efectuarse calificación de ofertas conforme al Art. 75.1 y 75.2 del RLCE. |
| Convergencia | Algunos creen que el procedimiento de adjudicación simplificada si permite la selección de los mejores profesionales porque se respetan los factores de calificación establecidos en las bases, en los art. 75.1 y 75.2 del RLCE, y en la correcta elaboración de los TDR. | | | | | | | | | |
| Divergencia | El sorteo elige al postor en un empate, y los requisitos profesionales son mínimos. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Las normas que regula el procedimiento de la adjudicación simplificada, si permite tener evaluar a los mejores profesionales. | | | | | | | | | |
| 7. ¿Considera que los beneficios económicos en | Son más seguidos, pero a veces los RTM son muy | Considerando la limitada. | No, porque la existencia de una escala remunerativa | No, porque tenemos una estada de retributiva muy | Si son apropiados, y a diferencia de las contrataciones | Si se hace una correcta evaluación de los | Si porque hay mayor dinamismo y celeridad en las | Es un procedimiento que simplifica la contratación. | Si, por cuanto permite seleccionar a profesionales | No en todos los casos ello está sujeto a la complejidad |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| el procedimiento de selección de contratación directa para los servicios profesionales de locación de servicios son apropiados e incentivan al servicio profesional? | generales o demasiados específicos. | | es baja y limita el mercado. | baja. | por procedimientos de selección, se puede conocer al profesional. | profesionales a contratar si son apropiados. | contrataciones por locación. | | con la experiencia necesaria y con ello permite que los servicios requeridos cumplan la finalidad requerida. | del servicio requerido, siendo que en estos casos aspiran a retribuciones mayores a las permitidas en la escala retributiva. |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores opinan que los beneficios económicos en la contratación directa son apropiados e incentivan al servicio profesional, hay mayor dinamismo, se simplifica la contratación y, además, se selecciona a profesionales con experiencia. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Algunos consideran que los beneficios no son apropiados, la escala remunerativa es baja y depende de la complejidad del servicio requerido. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Dependiendo de la complejidad del servicio los beneficios económicos en la contratación directa incentivan al locador. | | | | | | | | | |
| 8. ¿El locador debería ser capacitado por la Entidad para brindar un mejor servicio? Porque. | Si porque eso ayudaría al mejor logro del objeto contractual. | Si debería ser capacitado, porque mientras más actualizado eres un profesional podrá realizar su trabajo más eficiente. | Si, porque la Dirección requiere de especialidades dirigidas a un cierto campo de acción. | No, porque el locador es contratado a todo costo. | Es necesario que el locador esté capacitado para que ofrezca un mejor servicio que recaudara un beneficio de la entidad. | No, por ser proveedor (externo) | No, porque es una tercera persona que no tiene subordinación con la entidad. | No, el locador debe llegar capacitado, listo para prestar su servicio. | No, por cuanto la contratación del locador es por su capacidad profesional a desarrollar los servicios requeridos. | No, porque el servicio esperado es para acciones de carácter eventual. |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores expresan que el locador no debería ser capacitado por la entidad porque es un tercero sin subordinación en la entidad, su servicio es eventual. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Una minoría está que debe ser capacitado porque ayudaría a lograr el objetivo contractual, su trabajo sería más eficiente en beneficio de la entidad. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Se limita a dar cumplimiento a lo que establece la norma. | | | | | | | | | |
| 9. ¿El procedimiento de selección de contratación directa permite seleccionar a los mejores profesionales? | No siempre porque a veces se ve solo el monto más menor y no la calidad del profesional. | No, necesariamente, porque a través de esta modalidad se evalúan un par de propuestas. | No, no siempre, porque la escala remunerativa limita el mercado de profesionales. | A veces, dependiente al servicio prestado. | Se puede conocer no solamente la documentación que presenta el locador sino también se puedan conocer ciertas destrezas del locador al conocerse | No siempre es la mejor opción. | No, basta que cumpla con los TAR, de lo que pretendemos contratar, siendo así que no se contrata necesariamente a los mejores. | No necesariamente. | En ciertos casos dependiendo del servicio a realizar y de los requisitos que se exige a los profesionales con la finalidad de que el producto a entregar sea | No siempre, en razón que no basta en con cumplimiento de los TDR |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|--|--|--|----------------|--|--|--|---------|--|
| | | | | | personalmente. | | | | óptimo. | |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores creen que no se permite seleccionar a los profesionales excelentes porque no se considera la capacidad del profesional; se evalúan dos propuestas; la escala remunerativa limita a los profesionales, bastando en algunos casos cumpla con los TDR. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Una minoría cree que depende del servicio que presta, se puede conocer las destrezas del locador para que realice el servicio de acuerdo a los requisitos que se exige. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Si bien la contratación directa facilita contratación de profesionales en corto plazo, la escala remunerativa juega un rol importante para la contratación de buenos profesionales. | | | | | | | | | |

Tabla 27

Matriz de triangulación de los expertos de la Variable Desarrollo Organizacional

| Pregunta | E1 | E2 | E3 | E4 | E5 | E6 | E7 | E8 | E9 | E10 |
|---|---|---|--|--|---|---|---|---|--|---|
| Objetivo específico 2: Precisar si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores que generan implicancias en el sistema de contrataciones de un Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022 | | | | | | | | | | |
| 1. ¿El tiempo asignado para terminar las tareas asignadas es suficiente? Porque | Si con una sinergia por parte de las áreas de asesoramiento. | Depende de las tareas y áreas en que se desempeña. | No, porque no se cuenta con personal profesional de apoyo. | No, porque nos recargan las tareas en delegaciones de facultades y encargaturas. | En ciertas fases el tiempo es insuficiente por ejemplo durante las indagaciones de mercado. | No es suficiente, porque adicional a nuestras funciones, tenemos otras funciones. | Las tareas obedecen a un plan de trabajo, que especifique las tareas que se va a realizar y el cronograma tentativo de su eficiencia. | Depende de la complejidad de las tomas y prestaciones. | Está sujeto al tipo de tarea a desempeñar. | No es suficiente, la carencia de personal influye en eso. |
| Convergencia | La mayoría de colaboradores, el tiempo asignado para el término de las tareas no es suficiente, no se cuenta con profesionales de apoyo, | | | | | | | | | |
| Divergencia | Un grupo menor manifiestan que si hay sinergia en las áreas de asesoramiento. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Dependiendo de la tarea a realizar el tiempo puede considerarse suficiente o no. | | | | | | | | | |
| 2. ¿Existen políticas de innovación en la institución? Explique. | No, y si existen no son divulgados. | No, porque siendo un organismo adscrito al MIDRAGI nos regimos con ciertas directrices. | No, porque no se cuenta con incentivos por el cumplimiento de metas. | No, porque no hay planes de capacitación, ni de otro incentivo al personal. | No existen. | No existen. | No respondió. | Muy poco o casi nada, la innovación existe más marcada en la actividad privada. | No existe. | No existe. |
| Convergencia | La mayoría absoluta de colaboradores convergen en que no existen políticas de innovación en la institución porque al estar adscritos al MIDRAGI se rigen a ciertas directrices, tampoco se cuenta con incentivos, ni hay capacitaciones; siempre la innovación se da en entidades privadas. | | | | | | | | | |
| Divergencia | No hay divergencia. | | | | | | | | | |
| Interpretación | El Proyecto Especial en la práctica diaria de sus actividades no aplica políticas de innovación al no contar con las mismas. | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|------------------------------------|--|--|---|---|--|---|--|
| 3. ¿Existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles? Explique. | Si hacen lo posible. | Sí, pero a veces no hay condiciones apropiadas por ausencias. | Sí, porque se logra los objetivos. | Sí, debido al compromiso asumido con la institución. | Existe compromiso puesto que las contrataciones públicas exigen cumplimiento de plazo. | El compromiso es cumplir con todas las tareas asignadas dentro de los plazos. | Si. | El compromiso es con uno mismo y con la institución, depende del grado del compromiso del funcionario. | Si, por el compromiso de lograr los objetivos propuestos. | Si, por el profesionalismo que se tiene y la identificación con la institución, aunque ello demande sacrificar horas con la familia. |
| Convergencia | Para la mayoría absoluta de los colaboradores existe compromiso en las tareas asignadas aun siendo muy difíciles, se evidencia en el logro de los objetivos, además, por el profesionalismo y la identificación con la entidad ejecutora. | | | | | | | | | |
| Divergencia | No hay divergencia | | | | | | | | | |
| Interpretación | Existe compromiso con la institución al sentirse identificados con ella. | | | | | | | | | |
| 4. ¿Explica que sabes de la cultura organizacional en tu institución? | No sé nada, en el OCI si hay cultura. | Desconozco. | Desconozco. | La cultura organizacional vela por el correcto funcionamiento de la institución. | Conozco muy poco lo necesario. | No tengo conocimiento. | Está conformado por el área de control, la información y comunicación, competentes del control interno. | Muy poco. | No tengo conocimiento. | Vela por el correcto funcionamiento de la institución, en el componente del control, contiene normas internas que regulan la conducta de los servidores del PEJSIB en el desempeño de sus funciones. |
| Convergencia | La gran mayoría de colaboradores desconocen de la cultura organizacional en la institución. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Dos colaboradores conocen de cultura organizacional en la institución, lo evidencian en sus respuestas al manifestar que la cultura organizacional se encarga de velar por el buen funcionamiento de la entidad, mediante el control, la regulación de los servidores del PEJSIB en ejercicio de sus funciones. | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---|--|--|---|---|---|
| Interpretación | El desconocimiento de cultura organizacional en la entidad, genera que el éxito sea menor, en comparación al que tendrían de tener conocimiento, al contarse con sistemas que promueven el desempeño y productividad de los trabajadores. | | | | | | | | | |
| 5. ¿La entidad brinda capacitación en conocimiento para el personal en las áreas operativas? Fundamente su respuesta. | Hasta el momento no. | No, por problemas presupuestales. | No brinda capacitación por falta de presupuesto. | A veces y por falta de recursos presupuestales no se cumplen en el Plan de Capacitación de la institución. PDP. | En algunas oportunidades, limita un poco la falta de presupuesto. | Esporádicamente. La capacitación debe ser constante. | Si, para el desarrollo de sus funciones. | Muy poco, casi nada, en mi caso la capacitación es por mi cuenta. | Brinda capacitación en forma limitada según áreas, teniendo en cuenta que, debido a la recarga laboral de ciertas oficinas, no permiten que el personal reciba una capacitación en forma cabal. | No, la capacitación que se brinda a la fecha está enfocada al cumplimiento de la implementación del sistema control interno (SCI). |
| Convergencia | Hay colaboradores que convergen en que la entidad no brinda capacitación en las áreas operativas al opinar que se debe a problemas presupuestales. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Una minoría de colaboradores, expresan que la Entidad los capacita en temas globales. | | | | | | | | | |
| Interpretación | La entidad no brinda capacitación en conocimiento para el personal en las áreas operativas al opinar que se debe a problemas presupuestales. | | | | | | | | | |
| 6. ¿Se cumple las estrategias planeadas para el logro de los objetivos de la entidad? Explique. | En mi área si, en las otras no puedo opinar. | Si, porque se mide la ejecución de gasto y para ello se cumple con programación. Implementando estrategias para ello. | Si se cumple en su mayoría, porque en la ejecución de las obras no presenta correctamente sus valoraciones o requisitos. | No siempre, porque influye factores íntimos y externos a la entidad. | En la mayoría de los casos si se cumple. | Casi siempre. | Si, está contemplado en el PCI y POI a fin de cumplir con las metas, orientado a resultados. | Se fijan metas presupuestales. A veces se cumple y otras no. | Si, en la mayoría de casos, teniéndose en cuenta factores internos y externos. | Si en la mayoría de casos, pero siempre se está sujeto a factores que puedan presentarse ya sea por parte de la entidad y/o proveedores, factores climáticos en las ejecuciones de obras. |
| Convergencia | Si se cumplen las estrategias planeadas para el logro de objetivos de la entidad | | | | | | | | | |
| Divergencia | Está supeditado a factores internos o externos, como también a factores climáticos. | | | | | | | | | |
| Interpretación | El cumplimiento de las estrategias planeadas depende de factores internos y externos de la entidad e incluso de factores climáticos. | | | | | | | | | |
| Objetivo específico 3: Develar si en la categoría Desarrollo organizacional, existen factores que limitan la eficacia del sistema de contrataciones de un | | | | | | | | | | |

Proyecto Especial de la Región Cajamarca, 2022

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|---|---|--|--|
| <p>7. ¿Se logra los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización? Porque.</p> | <p>Se logra, pero faltaría capacitación en temas de contrataciones y en control.</p> | <p>Sí, porque se utilizan las habilidades y capacidades de los colaboradores, para lograr el objetivo primordial de la institución, apoyar al poblador agrario del ámbito de intervención.</p> | <p>Si, en la gran mayoría, porque existe compromiso de cada uno por cumplir las metas en general.</p> | <p>No siempre, debido a que hay factores externos que muchas veces complican el cumplimiento de los objetivos.</p> | <p>Algunas veces se logra los objetivos porque procuramos encontrar soluciones y tener la convicción que solucionaremos algún inconveniente que se nos presente.</p> | <p>No, debido a que las diferentes direcciones trazan metas mensuales que no se cumplen por razones de suspensión de obra, falta de presupuesto, descuentos en los montos a pagar.</p> | <p>El logro en ciertos objetivos institucionales se da por el empeño aislado de ciertas direcciones de línea que ya conocen el trabajo que vienen desarrollando año tras año.</p> | <p>Si se logra los objetivos, la capacidad y experiencia del personal lo permite. En caso sea necesario, se contrata a otros profesionales por locación de servicios.</p> | <p>Sí, porque a pesar de ser pocos los profesionales permanentes, existe compromiso de cada uno de nosotros.</p> | <p>Los objetivos en su mayoría se logran en base a la experiencia de los profesionales con los que se cuenta, pero ello en algunas ocasiones se hace insuficiente, por lo que se recurre a la contratación de profesionales por Locación de Servicios.</p> |
| <p>Convergencia</p> | <p>Si se logran los objetivos en base a la capacidad institucional que cuenta la organización</p> | | | | | | | | | |
| <p>Divergencia</p> | <p>En algunos casos no se cumplen los objetivos por suspensiones de la obra por falta de presupuesto.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Interpretación</p> | <p>El logro de los objetivos de la institución se debe a las habilidades y destrezas del personal o cuando se recurre a la contratación de profesionales por Locación de servicios.</p> | | | | | | | | | |
| <p>8. ¿Las actitudes demostradas en la entidad son favorables para el logro de resultados? Explique.</p> | <p>Hay compromiso, pero eso no basta, se podría mejorar capacitando al personal.</p> | <p>Sí, porque se brindan las facilidades al profesional para el logro de objetivos propuestos, cumpliendo las metas programadas.</p> | <p>Sí, porque depende mucho del compromiso que tenga con la oficina.</p> | <p>No, debido a que no se brinda una seguridad de permanencia y por ello el trabajador se encontraría inmerso a un ambiente no adecuado.</p> | <p>Al cien por ciento no son favorables, puesto que la entidad no hace un mero esfuerzo para solucionar problemas internos (capital humano).</p> | <p>Si, debido a que como institución se busca identificar en que se está fallando para poder mejorar y de esta manera dar solución a las dificultades que se puedan presentar.</p> | <p>Se logran algunos resultados, pero están en función al empeño aislado de ciertas direcciones de línea.</p> | <p>En parte, en lo posible, cada uno es un filtro de control de legalidad.</p> | <p>Si, siendo una actitud el compromiso profesional que tenemos con la entidad.</p> | <p>El compromiso profesional siempre será favorable para el logro de resultados, pero muchas veces ello no es suficiente, ya que las exigencias van cambiando siendo necesario capacitarse.</p> |
| <p>Convergencia</p> | <p>Las actitudes demostradas en la entidad no son favorables para el logro de resultados porque el compromiso no es suficiente.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Divergencia</p> | <p>Se logran resultados debido al filtro de control de legalidad y al cambio de ciertas exigencias.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Interpretación</p> | <p>Las actitudes no son favorables porque el compromiso no es suficiente, no hay preocupación por solucionar los problemas internos.</p> | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| <p>9. ¿Explique si los trabajadores se sienten comprometidos con los valores organizacionales?</p> | <p>Los valores de la institución no están bien promocionados, ellos realizan su trabajo por inercia, o procuran mejorar frente a la exigencia de nuevos jefes.</p> | <p>Considero que en su gran mayoría sí, porque el trabajo que se realiza está interrelacionado y para ello debemos trabajar en un ambiente de armonía.</p> | <p>Los trabajadores se identifican laboralmente con la oficina.</p> | <p>Como en toda organización no todo el personal se encuentra comprometido</p> | <p>Uno que otros trabajadores de la entidad están al 100% comprometidos e identificados con la institución que les representa, y otros ni que hablar.</p> | <p>Si, cada trabajador realiza sus funciones de acuerdo al MOF y respetando el ROF.</p> | <p>Para que los trabajadores se sientan identificados con los valores institucionales, primero se les debe hacerles conocer cual son esos valores institucionales. En el PEJSIB no se le reúne al personal para hacerle conocer los valores institucionales.</p> | <p>Muy pocos se sienten comprometidos, la mayoría cumple un horario y se va.</p> | <p>En mi área si hay compromiso y ello se ve reflejado en el sobretiempo de horas de trabajo que se dedican cuando el caso lo amerita.</p> | <p>En su mayoría se limitan a cumplir un horario trabajo, sin establecerse metas diarias de su trabajo.</p> |
| <p>Convergencia</p> | <p>Los trabajadores no se sienten comprometidos con los valores de la organización porque el trabajo no está interrelacionado y no conocen los valores organizacionales.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Divergencia</p> | <p>Se cree que si hay compromiso por solo el hecho que se hace sobretiempo de horas de trabajo cuando se hace necesario.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Interpretación</p> | <p>No hay compromiso de los trabajadores con los valores organizacionales por su desconocimiento y también porque sólo se preocupan en cumplir sus horas de trabajo y se van.</p> | | | | | | | | | |
| <p>10. ¿El capital humano de la entidad es resiliente a los cambios por su capacidad de adaptación? porque</p> | <p>En algunos casos no manejan las herramientas informáticas, y cumplen solo con el horario.</p> | <p>Con la inestabilidad actual, creo que hemos ido desarrollando nuestra capacidad de adaptación en pro de desarrollar con eficiencia nuestras tareas.</p> | <p>Sí, porque cumplen con las metas programadas en diferentes situaciones del trabajo.</p> | <p>No todos, debido a que hay personas conformistas o de mente cerrada.</p> | <p>No siempre, los trabajadores de la entidad van hacer resilientes a los cambios, puesto que estos cambios deben estar a la mano con capacitaciones constantes y una nivelación salarial sin discriminación.</p> | <p>En su gran mayoría si, debido a que hay direcciones en las que se trabaja bajo presión y a los cambios que se están manejando en este nuevo gobierno.</p> | <p>Los trabajadores siempre son resilientes, toda vez que las condiciones para el desempeño de sus funciones no son las más adecuadas.</p> | <p>En parte, la edad los limita al cambio; también el poco interés.</p> | <p>A nivel del PEJSIB, se puede decir que sí, ya que muchos se limitan a desempeñar funciones sólo en lo que dura la jornada de trabajo, no teniendo en consideración la urgencia y plazos de la documentación a tramitar.</p> | <p>En su minoría, como exprese anteriormente algunos cumple un horario de trabajo y se van.</p> |
| <p>Convergencia</p> | <p>El capital humano de la organización si es resiliente a los cambios porque tienen capacidad de adaptación, en algunos casos se trabaja a presión sin ser habituales.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Divergencia</p> | <p>No hay resiliencia porque los trabajadores sólo cumplen con su horario de trabajo, hay discriminación salarial.</p> | | | | | | | | | |
| <p>Interpretación</p> | <p>El trabajador en su condición de ser humano, por naturaleza es resiliente, salvo casos extremos, en que no pueden adaptarse a los cambios, la necesidad de trabajar es una adaptación.</p> | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|--|---|---|--|---|
| 11. ¿En cada actividad se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional? Fundamente su respuesta. | En algunos casos si conforme a las metas que se plantean, ya que tengo entendido que el Ministerio los evalúa por avance, eso no debe verse como exigencia sino como contraprestación. | Por la naturaleza de las actividades que desarrollamos, considero que los trabajadores de la entidad tienen una rutina de trabajo establecida. | No siempre, porque mayormente el trabajo y desafíos son rutinarios. | Si, ante cada problema o dificultad presentada es un desafío buscar la solución. | Siempre es un desafío constante. | Si, cada desarrollo de actividades se consulta para que se realicen de una manera eficiente. | En el PEJSIB no hay desarrollo organizacional. | No tanto, la rutina limita. | No lo creo, porque las actividades son rutinarias en su mayoría. | No siempre porque en su mayoría las actividades son rutinarias. |
| Convergencia | No se asumen nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional debido a que existe una rutina de trabajo establecido para los trabajadores. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Se aceptan los desafíos porque el Ministerio de Economía y Finanzas evalúa el avance del trabajo. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Se asume nuevos desafíos para mejorar el desarrollo organizacional siempre y cuando haya presión por parte de los directores de cada área o hay presencia continua del MEF. | | | | | | | | | |
| 12. ¿Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización? Porque. | Si influye cuando son bien recibidos y el nuevo jefe tiene empatía y conoce del tema. | Sí, sin embargo, por la naturaleza del trabajo realizado por la entidad, sólo permite implementar algunas estrategias para mejora de la entidad. | Sí, porque hace menos rutinario las actividades. | No siempre, solo mejorarían si los cambios engloban aspectos técnicos, satisfacción de necesidades y habilidades. | Por supuesto que sí, porque eso mejoraría el desempeño en todos los niveles como administrativo, técnico, social y hasta tecnológico. | Si, debido a que todo cambio es para bien, en el sentido que siempre como profesionales debemos de estar capacitándonos. | Cambios casi no hay, se vienen realizando las mismas actividades desde hace muchos años para el desarrollo de la Entidad. | Sí, siempre que el cambio responda a un criterio técnico. | No siempre, ya que a veces eso implica cortar una dinámica de trabajo al producirse de cambio de profesionales, los cuales vienen con su propio estilo de trabajo. | Debería contribuir, pero de un tiempo a esta parte, no se ha visto reflejado ello se deba quizás, a que en el presente año vamos teniendo tres directores ejecutivos, cada uno con distintas líneas de trabajo y estrategias. |
| Convergencia | Los cambios organizacionales si contribuyen al mejoramiento de la organización cuando existe empatía en el nuevo jefe. | | | | | | | | | |
| Divergencia | No hay cambios organizacionales porque no se engloban aspectos técnicos ni satisfacen las necesidades de los trabajadores. | | | | | | | | | |
| Interpretación | Los cambios organizacionales contribuyen al mejoramiento de la organización cuando existe empatía en los nuevos funcionarios y tienen que satisfacer sus necesidades laborales. | | | | | | | | | |
| 13. ¿En la toma de decisiones hay coordinación con el personal de trabajo para confrontar el | Debe existir ya que conocen de cerca los proyectos, en ello juega un papel importante | Las decisiones generalmente son consensuadas, teniendo en cuenta la | Sí, previamente se coordina y se toman las opiniones de todos los que | No necesariamente, ya que esto engloba el grado de problema y el direccionamiento | Absolutamente no, en la entidad las decisiones las toma el director | Si, debido a que el personal de planta da su punto de visto de acuerdo a lo que presenta en | No. | No. | Si, como OEC tenemos la obligación de evitar cuestionamiento y lograr | No. |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|-----|---|---|---|
| ambiente externo? | los monitores. | especialidad y experiencia de los profesionales. | participan. | de las personas involucradas a la solución. | ejecutivo conjuntamente con los directores de línea y el resto del personal es dejado de lado sin hacer ninguna consulta previa. | el exterior y pueda generar algún inconveniente a la institución. | | | contrataciones acordes a la necesidad del servicio requerido. | |
| Convergencia | En la toma de decisiones no hay coordinación con el personal de trabajo en vista que los monitores no cumplen con su rol. | | | | | | | | | |
| Divergencia | Si hay coordinación de manera previa y se considera las opiniones de todos los que participan. | | | | | | | | | |
| Interpretación | En la toma de decisiones se debe involucrar a todo el personal, desde funcionarios hasta los trabajadores, porque todos participan de una u otra manera permanecen en el ambiente externo. | | | | | | | | | |
| 14. ¿Los proyectos, acciones u obras trazados por la entidad son logrados eficientemente? | A veces, cuando hay cambios de Dirección se relentiza. | Considero que si se cumplen. | Regularmente, porque dependen de acciones externas para lo cual se tiene que seguir el reglamento. | No siempre, debido a que hay factores en obra por vicios ocultos lo cual no es responsabilidad tanto del ejecutor como la entidad. | Se trata de alcanzar las metas, aún con las dificultades diversas que se presentan. | No, porque cuando se empiezan los trabajos en un proyecto se van notando las deficiencias que no fueron contempladas en el expediente. | No. | En lo posible, se ejecuta de acuerdo a un expediente técnico. | Mayormente. | No siempre, debido a los cambios de profesionales que se está dando en este tiempo. |
| Convergencia | Los proyectos desarrollados se logran de manera eficiente si se respeta el reglamento o están de acuerdo a un correcto expediente técnico. | | | | | | | | | |
| Divergencia | No hay logros por los constantes cambios de Dirección, cuando existen vicios ocultos. | | | | | | | | | |
| Interpretación | El logro eficiente de los proyectos se da cuando se identifican las deficiencias en el desarrollo del trabajo y se contemplan en el expediente de manera oportuna. | | | | | | | | | |