



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la
institución FONDEPES, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Leandro Reyes, Antuhanetd Érica (ORCID: 0000-0003-1991-549X)

ASESOR:

Mag. Cubas Valdivia, Oscar (ORCID: 0000-0003-3222-1062)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi hija Antonhella Montaña Leandro quien fue la motivación para culminar la investigación, y que no existen sueños imposibles. También lo dedico a mis padres pues son ellos quienes han visto mi trayectoria hasta la actualidad apoyándome de diversas maneras para el desarrollo de esta tesis.

Agradecimiento

Infinitamente a los profesionales de la UCV, a las personas conocedoras acerca del tema, a los profesores, por brindarme los conocimientos teóricos durante la elaboración del proyecto, que es fruto de mucho esfuerzo, perseverancia y dedicación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de: Desarrollo organizacional	17
Tabla 2: Matriz de operacionalización de: Contrataciones del estado	18
Tabla 3: Validez por jueces expertos.....	20
Tabla 4: Alfa de Cronbach para la variable desarrollo organizacional	21
Tabla 5: Alfa de Cronbach para la variable contrataciones del estado.....	21
Tabla 6: Distribución de frecuencia de la variable Desarrollo organizacional.....	24
Tabla 7: Distribución de frecuencia de Entrenamiento de la sensibilidad.....	25
Tabla 8: Distribución de frecuencia de análisis transaccional.....	26
Tabla 9: Distribución de frecuencia de consultoría de procedimientos.....	27
Tabla 10: Distribución de frecuencia de Reuniones de confrontación.....	28
Tabla 11: Distribución de frecuencia de la Retroalimentación de datos.....	29
Tabla 12: Distribución de frecuencia de la variable Contrataciones del estado.....	30
Tabla 13: Pruebas de normalidad.....	31
Tabla 14: Niveles de correlación bilateral.....	31
Tabla 15: Relación de desarrollo organizacional y contrataciones del estado.....	32
Tabla 16: Relación de entrenamiento de la sensibilidad y contrataciones de estado.....	33
Tabla 17: Relación de la análisis transaccional y contrataciones del estado.....	34
Tabla 18: Relación de la consultaría de procedimientos y contrataciones del estado.....	35
Tabla 19: Relación de la desarrollo de Reuniones de confrontación y contrataciones del estado.....	36
Tabla 20: Relación entre la realimentación de datos y contrataciones del estado	37

Índice de figuras

Figura 1: Variable desarrollo organizacional.....	24
Figura 2: Dimensión entrenamiento de la sensibilidad.....	25
Figura 3: Dimensión análisis transaccional.....	26
Figura 4: Dimensión consultoría de procedimientos.	27
Figura 5: Dimensión reuniones de confrontación.....	28
Figura 6: Dimensión retroalimentación de datos.....	29
Figura 7: Variable contrataciones del estado.....	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES. Esta es de modalidad de diseño no experimental, de tipo aplicada, y nivel descriptivo-correlacional. Se tuvo como teorías relacionadas, de desarrollo organizacional de Chiavenato, mientras que para la contratación del estado estuvo la teoría de Guzmán. El instrumento fue elaborado con la finalidad de determinar y analizar las variables; desarrollo organizacional y contrataciones del estado, diseñado con la escala de valoración según Likert: total desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y total acuerdo. La población y muestra se determinó por el muestreo no probabilístico por conveniencia considerándose al total de 25 trabajadores del área de abastecimientos de la institución FONDEPES. Finalmente, se estableció la prueba de correlación de Spearman y el nivel de significancia para verificar si se acepta la hipótesis alternativa donde existe relación entre el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Palabras clave: desarrollo organizacional, Contrataciones del Estado, entrenamiento de la sensibilidad, análisis transaccional, reuniones de confrontación.

ABSTRACT

This research work, whose objective is to determine the relationship between organizational development and state contracting in the FONDEPES institution. This is of a non-experimental design modality, of an applied type, and a descriptive-correlational level. Chiavenato organizational development theories were related, while Guzmán's theory was used for state contracting. The instrument was developed to determine and analyze the variables; organizational development and state contracting, designed with the Likert rating scale: total disagreement, disagreement, indifferent, agree and total agreement. The population and sample were determined by non-probabilistic convenience sampling considering the total of 25 workers from the supply area of the FONDEPES institution. Finally, the spearman correlation test and the level of significance were established to verify if the alternative hypothesis is accepted where there is a relationship between organizational development and state contracting at the FONDEPES institution.

Keywords: organizational development, State contracting, sensitivity training, transactional analysis, confrontational meetings.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, en cuanto a las competencias de los trabajadores al encargarse de las labores en diferentes áreas es relevante ante los constantes cambios en la organización, de manera que el personal debe estar adaptado a los cambios y garantizar un mejor método de trabajo, el cual se ve reflejado en el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado, para ejercer las actividades frente a cualquier situación y con el conocimiento ejemplar para ejercerlas.

En el tema internacional, nos vemos en una situación donde el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado se dieron en las instituciones públicas con la finalidad que los trabajadores pueden acceder a un concurso en tema público para atribuir actividades como las compras y adquisiciones de productos y servicios, por lo tanto, enfrentar diferentes obstáculos u objetivos que representan un mayor reto en favor del desarrollo organizacional, con la posibilidad de hacer frente a los problemas de competitividad y a su vez conseguir un mayor rendimiento, evidenciando la eficiencia en diferentes áreas (Miranzo, 2019, p.37). Así mismo, Heorhiadi (2018) en su artículo, destacó al desarrollo organizacional como factor importante en la creación de ideas innovadoras e implementación de ajustes para lograr la conveniente colaboración, incluyendo estrategias para adoptar el ideal de la contribución y progreso de las personas, en favor de elegir la mejor decisión para conseguir el crecimiento y productividad esperada (p.11). Mientras que, Vargas (2016) en su artículo, destacó que, no es posible concebir un cambio sin considerar cada una de sus partes, todas tienen una función estratégica, concebida desde la posición que ocupe, como la única forma de alcanzar con mayores posibilidades de efectividad los cambios requeridos (p.73).

De la misma manera, Zamora (2017) en su artículo sobre el desarrollo organizacional como productor de un cambio característico en las instituciones, afirmó que, es un procedimiento que puede constituir una oportunidad, evidenciando un cambio específico asumiendo las estrategias de mejora continua para generar un mejor progreso del personal de manera organizada y planificada. Por último, Beuve, Moszoro y Saussier (2019) en su artículo, del cual se adjudica

que la contratación del estado se realiza a través de un conjunto de procedimientos basados en reglas, con el hecho de cumplir los objetivos de las instituciones públicas, con el propósito de avalar el desarrollo organizacional en el cual las instituciones, deben adaptarse a las nuevas tecnologías y enfrentar diferentes mayores desafíos, con la modificación de su conducta (p.317).

A nivel nacional, según Lucila y Acosta (2018) en su publicación académica, destacó que, para los empresarios, el desarrollo de la organización implica progreso de las competencias para seguir una visión y los valores en el trabajo, de manera que, se percibe un mejor efecto beneficioso o negativo en las actividades, comprendiendo una atribución en el rendimiento y la complacencia del personal (p.17). Otro fue el caso de, Álvarez y Bardales (2020) en su publicación académica, detallaron que, si bien este factor debe ser ejercido de buena manera, ya sea por el liderazgo, el trabajo en equipo, el compromiso, para lograr que los proyectos de inversión pública no se vean afectados, y de esta forma tomar decisiones acertadas, a partir de las habilidades gerenciales para administrar al capital humano y material en las áreas respectivas (p.4).

A nivel local, se realizó el estudio en la institución FONPEPES, donde se presentó dificultades en el desarrollo organizacional, ya que no se llevaron buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y el jefe directo, durante las reuniones y capacitaciones, por lo tanto, no se pudo intercambiar ideas y sugerencias necesario para tomar decisiones durante las actividades de procesos de contrataciones de personal realizado por el área de abastecimientos, bajo la ley de contrataciones 30225. En consecuencia, no pudo solventar los requerimientos en la ejecución de una obra, bienes y servicios menores de 8 UIT, y las ordenes de servicios terceros. Así mismo, la comunicación, a pesar de estos tiempos de pandemia por COVID-19, no fue la ejemplar, debido a la saturación de información enviada por medio de correos, donde los datos brindados no fueron acorde a las funciones ejercidas del área de abastecimientos e incidió en el comportamiento negativo del personal para brindar solución constructiva de los conflictos, trayendo como consecuencia respuestas poco razonables. Por otro lado, fue importante destacar también las contrataciones del estado como efecto del desarrollo organizacional, porque se evidenció la falta de publicación sobre los procesos para

fomentar la participación en las convocatorias, de manera que, el registro de participantes debe comprender el reglamento donde la persona natural o jurídica interesada puede tener la libertad de participar en el proceso de selección según lo establecido en las bases, sin embargo, se presentaron inconvenientes en las evaluaciones de los términos de referencias sobre los requerimientos que llegan de las diversas áreas usuarias.

En la investigación se presentó la formulación del problema, con el problema general que fue ¿Cómo el desarrollo organizacional se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES? Otro fue el caso de, los problemas específicos como: a) ¿Cómo el entrenamiento de la sensibilidad se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?; b) ¿Cómo el análisis transaccional se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?, c) ¿Cómo la consultoría de procedimientos se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?, d) ¿Cómo las reuniones de confrontación se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?, e) ¿Cómo la realimentación de datos se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?

Por consiguiente, se justificó teóricamente, donde el estudio fue ejercido para explicar el desarrollo organizacional como también las contrataciones del estado, de modo que, se identificó el conocimiento a partir de los conceptos de parte de los artículos científicos, antecedentes y libros, por lo tanto, se consideró a los autores Chiavenato para la primera variable, y Guzmán para la segunda variable. De manera que, se puede tener un beneficio con las instituciones y con la comunidad intelectual, ya que, se atribuye conceptos importantes referentes a las variables estudiadas.

Mientras que, en la justificación metodológica, se buscó identificar la relación entre las dos variables, con la creación de (cuestionarios), impartidos por encuestas dirigidas a los empleados, obteniendo respuestas que luego fueron procesadas en el programa estadístico SPSS, de modo que, se halló resultados tanto en análisis descriptivo e inferencial.

Finalmente, estuvo la justificación social, donde la investigación ayudó a generar modelos para realizar buenas organizaciones a nivel nacional y mejorar en

el campo laboral, con la generación de contratos de forma confiable, atrayendo al mejor grupo de profesional para cada cargo, logrando el mejor desarrollo organizacional en la institución, consiguiendo la efectividad, las habilidades, rendimiento y conocimiento, tanto individual como colectivo.

Prosiguiendo estuvo el objetivo general, Determinar que el desarrollo organizacional se relacione con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES. Así mismo estuvo los objetivos específicos, como: a) determinar que el entrenamiento de la sensibilidad se relacione con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, b) determinar que el análisis transaccional se relacione con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, c) determinar que la consultoría de procedimientos se relacione con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, d) determinar que las reuniones de confrontación se relacione con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, e) determinar que la realimentación de datos se relacione con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?

Finalmente, se presentó la Hipótesis general como, el desarrollo organizacional se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES. Respecto a las hipótesis específicas se presentó: a) El entrenamiento de la sensibilidad se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES b) El análisis transaccional se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, c) La consultoría de procedimientos se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, d) Las reuniones de confrontación se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, e) La realimentación de datos se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

II. MARCO TEORICO

A nivel nacional, Cuba (2019) en su tesis de investigación, que tuvo por objetivo, Verificar si las contrataciones del Estado se relacionan con el desarrollo organizacional en Consultoras de proyectos de inversión público-privada. El estudio fue cuantitativo, aplicada, transversal, donde, el grupo general fue conformado por 10 empleados. La conclusión que tuvo el estudio fue correlativa de Pearson cuyo valor fue 0.790 y un grado significativo de 0.007, demostrando que es aceptable la hipótesis, donde existe relación entre las variables. De manera que, Cuba, recomendó que se debe realizar la revisión situacional de la compañía para plantear un excelente método para conseguir la finalidad resaltante. Por su parte, Mestanza (2018) en su trabajo de investigación, tuvo por objetivo general, verificar como las contrataciones tiene influencia en el desarrollo organizacional. El estudio fue correlacional, transversal y método hipotético. De modo que, el estudio concluyó que las variables se relacionaron que mediante se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson con un valor 0.742 y le grado significativo fue de 0.000, además se corroboró que los planes y programas aprobados para efectuar las funciones coincidente a un proceso establecido en un periodo determinado, garantizando el desarrollo organizacional. Finalmente, Mestanza, resaltó que ante estos resultados se debe verificar una establecer políticas que permitan que la relación entre los compañeros de trabajo sea la adecuada ya sea con la comunicación descendente identificada, así mismo, se debe emplear estrategias para fomentar un preferible ambiente y un mejor rendimiento en la organización.

Mientras que, Mendoza (2018) en su estudio, tuvo por objetivo, Identificar si el desarrollo organizacional se relaciona con la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L. La investigación fue aplicada, correlacional y transversal, además, se tuvo como muestra a 60 empleados. En conclusión se demostró que se el desarrollo organizacional se relacionó con la eficiencia administrativa, en el cual se tuvo un valor de correlación de 0.899 y valor significativo de 0.000, así mismo, no se logró disponer de eventos de distracción en el cual los empleados puedan socializar entre ellos, además, no se mostró

una comunicación adecuada para fomentar el desarrollo organizacional. Mendoza, recomendó que se debe instituir un método para brindar medidas donde se consiga los objetivos en un cierto periodo con un control frecuente de las labores para que cumplan en el tiempo predispuesto.

A nivel internacional, Vásquez (2016) en su investigación, tuvo como objetivo Determinar la incidencia del desarrollo organizacional en el servicio al cliente de la microempresa Vásquez. El estudio fue correlacional, aplicada y no experimental, en el cual se tuvo un grupo general de 15 colaboradores y 360 clientes atendidos. Se concluyó que, se identificó las debilidades en la organización por la ausencia de factores asociados al desarrollo organizacional, ya que el 34% el personal evidencio que las condiciones laborales representan un riesgo, además, el 27% destacó que no se presenta las promociones de seguridad. Por lo tanto, Vásquez (2016) recomendó que se debe realizar un diagnóstico organizacional de forma trimestral para minimizar las debilidades y amenazas y de esta forma asentar los factores relacionados al desarrollo organizacional. Del mismo modo, Llapacu (2016) en su investigación, propone como objetivo general, determinar la influencia del desarrollo organizacional con el proceso institucional de la Universidad Pública. El estudio fue de método deductivo, descriptivo, transversal, mientras que el subgrupo estuvo conformado de 237 empleados administrativos. Se concluyó que el 44% de los empleados determina que no tienen un compromiso mayor con la institución, trayendo como consecuencia que los jefes no consideren un ascenso a un cargo más elevado y con mayor responsabilidad. Por lo tanto, Llapacu (2016) afirmó que debe forjarse un ambiente laboral acorde con la cultura de la instituciones, donde los colaboradores adopten un comportamiento positivo ante los diferentes cambios como una perspectiva para conseguir el desarrollo organizacional, como también la estabilidad en la organización, cumpliendo con la misión, visión.

Finalmente, Places (2016) en su investigación, con el objetivo de analizar el desarrollo organizacional para mejorar la productividad en la empresa Calzado Marlo's. El estudio fue de enfoque cuantitativo en el cual se pudo emplear un análisis estadístico para debatir la aprobación de la hipótesis, mientras que, fue descriptiva correlacional, además, la muestra ha sido de 89 encuestados. El estudio concluyó, que 12% del personal están enteramente en desacuerdo para seguir un

mínimo tiempo en la productividad, además, 16% están en desacuerdo con el jefe porque considera los ideales o sugerencias para desarrollar el ambiente apropiado para los trabajadores. Por ello Places, recomendó que, se aborde técnicas de progreso organizacional para solucionar problemas y concretar las metas de la compañía.

Prosiguiendo en las teorías relacionadas con respecto a la variable desarrollo organizacional se basó en el autor principal Chiavenato (2017) que lo definió como un esfuerzo integrado para fomentar el cambio planificado, que constituye un programa formativo en un periodo, encaminado a perfeccionar los procedimientos de solución de problemáticas, a partir de una dirección más eficiente la cultura de la institución, con el auxilio de un agente catalizador, unificado a la tecnología de la ciencia de la conducta de los trabajadores (p.350). Por su parte, Silva (2018) señaló que, es un progreso de impulso para detallar la destreza del personal incentivando el mejor desarrollo en la institución, considerando también el desarrollo del personal y la capacitación de modo aceptable. Asimismo, se puede especificar como un procedimiento u ocupación que es necesario para perfeccionar el conocimiento, la destreza, el rendimiento y la complacencia del trabajador tanto a nivel individual y grupal (p.14).

Así mismo, Pucheu (2015) detalló que, el desarrollo organizacional es desde las perspectivas de los sujetos como un proceso de emergencia de integración de pensamiento, acciones y forma en que se organiza su carácter, de manera que, se genera un desarrollo ético cognitivo, donde se cuenta con capacidades para la comprensión y uso de estrategias complejas (p.62). Además, Zeb (2019) en su artículo científico, se verificó que a partir de la recopilación de información de la documentación en la institución se demuestra las sugerencias más apropiadas para fomentar el mejor aprendizaje y adquirir el conocimiento apropiado para conseguir un superior rendimiento gracias a las actividades innovadoras (p.12).

Por su parte, Díaz (2019) en su artículo, explicó que, en el desarrollo organizacional se comprende las actividades más destacables o relevantes para fomentar el discernimiento, la innovación de los procesos parciales que acontecen en las instituciones (p.249). De la misma, manera estuvo Ahmad y Farooq (2020) con su artículo, afirmaron que el desarrollo organizacional se basa en factores

internos y externos, donde en el primero se destaca los factores como el sistema de comunicación, la estructura organizativa, la moral y la cultura de los empleados, mientras que los factores externos comprenden cambios tecnológicos, condiciones económicas, cambio ambiental y competidores (p.466).

Por otro lado, Lonescu y Bolcas (2019) afirmaron que, es un ejemplo de cambio dificultoso, que requiere el apoyo de especialistas externos, que pueden analizar la problemática en un institución, por lo tanto, se puede ofrecer el adiestramiento intensivo primordial para asumir los cambios repentinos adoptando mejores actitudes (p.94). Esta premisa, concuerda con lo expuesto por Kareem (2019) en su publicación académica, el desarrollo organizacional es el campo de repentino de desarrollo de gestión, de manera que, las instituciones lo toman en consideración para hacer frente a la competencia, con la finalidad de inculcar a los empleados el mayor conocimiento tanto nivel particular como organizacional (p.31). Mientras que, McEwan (2018) en su publicación académica, destacó las etapas del desarrollo organizacional como la recolección de datos, con la determinación de la naturaleza y disponibilidad de los datos necesarios y que se puede incluir las técnicas necesarias para especificar el régimen organizacional, como también a identificar los posibles problemas (p.57).

Prosiguiendo estuvo Cabler (2018) en su publicación académica, destacó que, es un medio eficaz de influir en un cambio positivo en las organizaciones, además mediante su metodología se puede brindar la preparación en liderazgo con la finalidad de favorecer a los líderes empresariales manejando estrategias de valoración efectiva de las actividades (p.37). Así mismo, este concepto tuvo semejanza con Andrade, Gallego, Pimentel & Bernal (2019) en su artículo, destacó que, es una estrategia educativa que tuvo como propósito, cambiar las actitudes y los valores, de manera que, se puede tener una evolución planificada, donde el personal se puede adaptar a las tecnologías cambiantes, y asumiendo mayores retos en la institución (p.539).

Mientras que, para la variable Contrataciones del estado se consideró al autor principal Guzmán (2015) que lo definió como los procedimientos administrativos normados, cuyo objetivo es establecer los contratos de concesión de obra y de servicios públicos, de manera que, se selecciona a la persona natural

o jurídica con su participación de la actividad privada en la prestación de cometidos públicos (p.8). Por su lado, Alvarado (2019) destacó que, las contrataciones del estado se pueden regir de la ley 30225, conforme al artículo 1 finalidad, en el cual las contrataciones de bienes, servicios y obras, son procedimientos que se establecen bajo normas orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten para promover la mejor actuación en base a los resultados de las contrataciones, de manera que, tienen una repercusión positiva en las condiciones de vida de los ciudadanos (p.15).

Por otro lado, estuvo Vílchez, Collazos, Heredia y Sotomayor (2020) en su artículo, destacó que, en el contexto del proceso de modernización de Perú, se debe efectuar un mandato eficiente de las contrataciones del estado, al tratarse de procesos de gran trascendencia por su dificultad, donde se necesitan de un mayor cuidado con un control de sus fases, (p.254). Otro fue el caso de, Guillen (2016) con su publicación académica, afirmó que, en el caso peruano, la unificación de la normativa de contrataciones con la Ley 26850, la regulación sobre un procedimiento o metodología para determinar el valor referencial del proceso de selección de personal ha sufrido cambios orientados al otorgar al operador de la norma algunos criterios (p.144). También, Duque (2020) en su artículo, declaró que, en el caso de Colombia, según la Ley 80 de 1993, conocida como un estatuto de principios para garantizar la actividad contractual de las entidades del estado, es uno de los principios rectores de la contratación estatal transparencia, economía y responsabilidad, para regir la contratación estatal orientada en garantizar el interés general, asegurando la eficiente prestación de los servicios públicos (p.92).

Otro fue el caso de, Córdova (2015) que afirmó que, las contrataciones del estado, es un instrumento que permite a las diferentes entidades del Estado, realizar contratos para la adquisición de mercancías, servicios o ambos, que son contraídos a través de cualquier medio contractual, incluyendo la compra, el alquiler o arrendamiento (p.35).

Además, la Oede (2017) indicó que en el Perú se ha mejorado el método de contratación estatal realizando leyes más favorables, ya que se está convirtiendo en una herramienta estratégica en el Perú para lograr importantes objetivos políticos, donde las reformas legislativas aprobadas en 2016 indican un

fuerte compromiso del gobierno para modernizar el sistema de adquisiciones públicas, por lo tanto, se debe fortalecer los servicios ofrecidos a los participantes en el proceso de adquisiciones (p. 46). De la misma manera, estuvo McLean (2019) en su artículo, afirmó que, las contrataciones públicas son definidas como un procedimiento donde se encuentran varias fases relevantes para asegurar el cumplimiento del contrato, porque está la necesidad de las instituciones públicas en relación al suministro de recursos destinado para los ciudadanos (p.856).

Por su parte, Horubski (2016) en su publicación académica, declaró que, el mercado de la contratación pública está sujeto a derechos básicos de reglas de libertad comercial y competencia, de manera que, se encuentra la situación de adquisición de bienes, servicios u obras de construcción por entidades públicas que son consideradas actores estatales en un sentido amplio (p.104). Así mismo, conforme al artículo de Alejos (2019) tuvo una posición sobre los convenios arbitrales, afirmando que fueron desequilibrados en los contratos públicos bajo la ley de contrataciones del estado, donde el convenio arbitral, no engloba las características de voluntariedad que presenta en un contrato regido por el derecho privado, evidenciando que, el estado carece de la potestad sobre su voluntad, de manera que, esta libertad se ejerce por medio de la formulación de observaciones y las consultas (p.20).

Finalmente, de acuerdo a Doroshuk (2019) contar con un personal que cumple los requisitos para el cargo, fue fundamental para realizar las labores de acuerdo a los objetivos planteados, como fue el caso de las organizaciones públicas de Ucrania, con el fin que los servicios ofrecidos sean confortables para el consumidor o usuario, a partir de la implementación de métodos que incentivan a las organizaciones continuar en el mercado (p.15).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo: Aplicada

De acuerdo a Sánchez, Reyes y Mejía (2018) donde el estudio es aplicado cuando tiene la prioridad para adquirir el conocimiento necesario con el aporte teórico para comprender y brindar alternativas de solución de manera inmediata frente a los problemas (p.79). La investigación fue de tipo aplicada donde se tuvo interés por la adquisición de conocimiento relevante referente al desarrollo organizacional, como también las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, por lo tanto, es necesario entender cuáles es la importancia y las características que presentan las variables.

3.1.2. Diseño: No experimental

Así mismo, la investigación fue no experimental como destacó Hernández, et al (2018) que indicaron que, en un estudio es relevante poder observar y analizar las variables, sin enmendar o manipularlas, de manera que se puede investigar cada una de estas en su contexto natural, determinando así su relación sin provocar cambio alguno (p.87). En el estudio se basó en un diseño no experimental, en el cual solo se puede analizar el desarrollo organizacional, como también las contrataciones del estado, sin realizar alguna modificación o manipulación, sino más bien esta el interés por la observación y descripción de las variables.

3.1.3. Diseño: Transversal

Como también, fue de corte transversal en el cual Hernández, et al (2018) afirmaron que, el estudio es transversal donde se comprende su elaboración en un cierto periodo, por lo tanto, se caracteriza por su dimensión temporal (p.88). El estudio se efectuó en un momento dado, es decir un tiempo establecido según los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo, y conforme a la coyuntura en tiempos de la crisis sanitaria del COVID-19.

3.1.4. Nivel: Descriptiva Correlacional

Por otro lado fue de nivel descriptivo correlacional, en el cual Cabezas, Naranjo y Torres (2018) destacaron que, un estudio se denomina descriptiva cuando tiene como interés el describir las propiedades, como también las características de las comunidades o una problemática que es sometido y parte de un análisis (p.68).

Otro fue el caso de la investigación correlacional donde Cabezas, Naranjo y Torres (2018) lo detallaron como un estudio donde se considera o busca establecer la relación entre variables o categorías, de manera que, con una aplicación estadística se puede corroborar su relación (p.69). El presente estudio tuvo como interés medir el grado de relación entre el Desarrollo organizacional con las Contrataciones del estado.

3.1.5. Método: Hipotético Deductivo

Así mismo, el método fue hipotético deductivo, donde Hernández, et al (2018) detallaron que, es aquel procedimiento efectuado a partir de teorías o leyes que pueden originar respuestas que explican el problema y que es confirmada en la práctica (p.95). El estudio fue hipotético deductivo porque con la observación del desarrollo organizacional con las contrataciones del estado se establecen hipótesis para comprender el problema presente en la institución FONDEPES.

3.1.6. Enfoque: Cuantitativo

Mientras que, el enfoque fue cuantitativo, en el cual Cabezas, Naranjo y Torres (2018) afirmaron que, es aquel enfoque donde su centro de apoyo está en el proceso de investigación a las medidas numéricas, se fundamenta y utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos (p.66). El estudio fue cuantitativo porque se basó en el análisis cuantitativo bajo resultados estadísticos, mediante la prueba de hipótesis y corroborar si se aceptó la hipótesis alternativa, en el cual existe relaciones entre desarrollo organizacional y contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

3.2. Variable y operacionalización

Variable X: Desarrollo organizacional

Definición conceptual

Según Chiavenato (2017) detalló que, un esfuerzo integrado para fomentar el cambio planificado, que constituye un programa formativo en un cierto periodo, encaminado a perfeccionar los procedimientos de solución de problemáticas, a partir de una dirección más eficiente la cultura de la institución, con el auxilio de un agente catalizador, unificado a la tecnología de la ciencia de la conducta de los trabajadores (p.350).

Definición operacional

La variable de desarrollo organizacional concierne una serie de técnicas en la organización, estas técnicas son las dimensiones principales tales como, entrenamiento de la sensibilidad, análisis transaccional, consultoría de procedimientos, reuniones de confrontación y realimentación de datos.

Dimensión 1: entrenamiento de la sensibilidad,

Chiavenato (2017) mencionó que, se enfoca en la dirección de un líder capacitado que busca aumentar su sensibilidad en cuanto a sus habilidades para las relaciones interpersonales, de manera que, en la capacitación tiene lugar en una comunidad dedicada a apoyar el cambio, siendo su objetivo mejorar el conocimiento de cada trabajador y el efecto que tendría en otros compañeros de trabajo (p.352).

Dimensión 2: Análisis transaccional

Chiavenato (2017) destacó que, es una técnica para el autodiagnóstico de las relaciones interpersonales, las cuales se dan por medio de transacciones. Una transacción se entiende como toda forma de comunicación, mensaje o relación con los demás, pues se concentra en los estilos y el contenido de las comunicaciones interpersonales a enviar mensajes claros y ágiles, y a dar respuestas naturales y razonables (p.353).

Dimensión 3: Consultoría de procedimientos

Chiavenato (2017) destacó que esta técnica, también llamada consultoría de procesos, cada equipo es coordinado por un consultor en procesos humanos y en información, además, con su coordinación provoca intervenciones del equipo en los procedimientos internos para instituir metas, además de tomar mejores decisiones, promover la colaboración, y mejorar el liderazgo, compañerismo e innovación (p.353-354).

Dimensión 4: Reuniones de confrontación

Chiavenato (2017) afirmó que, se trata de una técnica para modificar la conducta con un consultor interno o externo, de modo que, se considera relevante conocer la desconfianza recíproca, en reuniones donde los grupos puede realizar una autoevaluación sobre el comportamiento de otros colaboradores, en estas reuniones, donde se toma una perspectiva de entendimiento y discernimiento en relación a la conducta del personal en favor de solucionar los conflictos como también eliminar las barreras intergrupales (p.354).

Dimensión 5: Realimentación de datos

Chiavenato (2017) detalló que, es considerado como el método para recopilar y suministrar datos, para garantizar el aprendizaje de nueva información en proporción de uno mismo, como también la dinámica de la institución y el trabajo en equipo, así mismo, para que la información fluya, se debe dar por medio de la distribución interna de la información, difusión de resultados, realizar juntas sobre asuntos internos, programas y planes de trabajo, de modo que, si el individuo cuenta con más información entonces mayor será su posibilidad de organizarlos y de actuar creativamente en los procesos grupales (p.355).

Variable Y: Contrataciones del estado

Definición conceptual

Guzmán (2015), señaló que, es el conjunto de procedimientos administrativos normados por la Ley de Contrataciones del estado, que tiene por objetivo de establecer los contratos de concesión de obra y de servicios públicos, de manera

que, se selecciona a la persona natural o jurídica con su participación de la actividad privada en la prestación de cometidos públicos (p.8).

Definición operacional

De acuerdo a la ley de contrataciones del estado se puede comprender una serie de procesos para gozar del contrato, que vienen a ser las dimensiones como, las convocatorias, registro de participantes, consulta de las bases, observaciones de las bases e integración de las bases.

Dimensión 1: Convocatoria

Guzmán (2015) mencionó que, es un método en el cual la institución el procedimiento para evaluar y seleccionar a los trabajadores que asumirán los proyectos, de manera que, es un hecho administrativo derivado del proceso de contratación (p.288).

Dimensión 2: Registro de Participantes

Guzmán (2015) detalló que, en este caso se considera la ordenanza donde se detalla que la persona natural o jurídica puede ser participe en el proceso de selección, en el cual los participantes pueden registrarse de acuerdo a los establecido en las bases, donde se debe valorar la inscripción actual en el RNP conforme a la finalidad de la convocatoria (p.290).

Dimensión 3: Consultas a las Bases.

Guzmán (2015) detalló que, las bases pueden incluir a un conjunto de elementos que tienen claridad para las personas que pueden adquirirlas y que se desempeñen como eventuales postores, siendo necesario la presentación de consultas, de manera que, se comprende un plazo de formulación y absolución de consultas (p.292-293).

Dimensión 4: Observaciones a las bases.

Guzmán (2015) destacó que, es el reconocimiento cuyo propósito es argumentar las bases, y de acuerdo a la ley, los participantes pueden formular

observaciones y dar una absolución de estas, ya sea del incumplimiento de las condiciones de estas, y sobre la disposición de las normas relacionadas al proceso de selección (p.294-295).

Dimensión 5: Presentación de la propuesta

Guzmán (2015) afirmó que, esta fase del proceso de selección implica que los postores procedan a ofertar a la entidad, a fin de que luego de la calificación y evaluación a ser efectuada por el Comité Especial se determine aquel postor que resulte el más idóneo para contratar, a través del otorgamiento de la buena pro (p. 301).

Tabla 1*Matriz de operacionalización de: Desarrollo organizacional*

Variable x	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desarrollo organizacional	Según Chiavenato (2017) detalló que, se enfoca en la dirección de un líder capacitado que busca aumentar su sensibilidad en cuanto a sus habilidades para las relaciones interpersonales, de manera que, en la capacitación tiene lugar en una comunidad dedicada a apoyar el cambio, siendo su objetivo mejorar el conocimiento de cada trabajador y el efecto que tendría en otros compañeros de trabajo (p.350).	La variable de desarrollo organizacional concierne una serie de técnicas en la organización, estas técnicas son las dimensiones principales tales como, entrenamiento de la sensibilidad, análisis transaccional, consultoría de procedimientos, reuniones de confrontación y realimentación de datos.	Entrenamiento de la sensibilidad	Relaciones interpersonales Capacitación	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni en Acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Análisis transaccional	Comunicación interpersonal Respuestas razonables	
			Consultoría de procedimientos	Toma de decisiones Liderazgo	
			Reuniones de confrontación	Solución constructiva del conflicto Evaluación del comportamiento	
			Realimentación de datos	Distribución de la información Aprendizaje de nuevos datos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Matriz de operacionalización de: Contrataciones del estado

Variable y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Contrataciones del estado	Guzmán (2015), señaló que, es el conjunto de procedimientos administrativos normados por la Ley de Contrataciones del estado, que tiene por objetivo de establecer los contratos de concesión de obra y de servicios públicos, de manera que, se selecciona a la persona natural o jurídica con su participación de la actividad privada en la prestación de cometidos públicos (p.8).	De acuerdo a la ley de contrataciones del estado se puede comprender una serie de procesos para gozar del contrato, que vienen a ser las dimensiones como, las convocatorias, registro de participantes, consulta de las bases, observaciones de las bases e integración de las bases.	convocatorias	Publicación de procesos	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni en Acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			registro de participantes	Cumplimientos de requisitos	
			consultas de las bases	Absolución de consultas Formulación de consultas	
			las observaciones a las bases	Absolución de observaciones Formulación de Observaciones	
			Presentación de la propuesta	Oferta Evaluación y calificación de propuestas	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es considerable con un grupo general de 25 colaboradores del área de abastecimiento de la institución FONDEPES, al respecto Gallardo (2017) destacó que, es un grupo general de personas las cuales comparten propiedades en común, que están determinadas de acuerdo a un problema a investigar y los objetivos (p.63).

Criterio de inclusión, fueron considerados los 25 trabajadores del área de abastecimientos de la institución FONDEPES, ya que tiene trato directo con los procesos de contrataciones de personal bajo la ley de contrataciones 30225, bajo las evaluaciones de los términos de referencia, de los requerimientos que llegan de las diversas áreas usuarias, para solventar los requerimientos en la ejecución de una obra, bienes y servicios menores de 8 UIT, y las ordenes de servicios terceros.

Criterio de exclusión, no fueron considerados las otras áreas de la institución FONDEPES como jefatura, gerencia general, procuraduría, OGPP, OGAJ, OGA (almacén, servicios generales, patrimonio, mesa de partes), ya que el estudio se realizó para el área específica como abastecimiento del cual se contrata personal para atender los requerimientos de las distintas áreas usuarias como fueron las mencionadas.

Muestra

Conforme a Gallardo (2017) la muestra es una parte de la población, extraída para obtener información coherente referente a la población, de manera que, se tiene un ahorro en recursos y un menor tiempo para establecer una investigación (p.64).

Muestreo no probabilístico por conveniencia

De modo que, se tuvo una muestra considerando el muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo tanto, se tuvo como muestra final un número de 25 colaboradores del área de abastecimientos de la institución FONDEPES, así mismo Gallardo (2017) detalló que ya que no se puede realizar un cálculo de probabilidades, sino más bien el tipo por conveniencia, en el cual el investigador

puede elegir a los participantes que quieran ser parte de la investigación de manera voluntaria (p.65).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos: Encuesta

El autor Baena (2017) detalló que, una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando (p.82).

Instrumento: Cuestionario

El recojo de la información se llevó a cabo por medio del instrumento llamado cuestionario, según menciona Baena (2017), es un conjunto de interrogantes o preguntas los cuales son elaborados de manera clara para obtener un respuestas más específica del encuestado (p.82). Por lo tanto, en el estudio se expusieron 23 preguntas o ítems referentes al desarrollo organizacional y contrataciones del estado, las cuales fueron empleados en 25 colaboradores del área de abastecimiento de la institución FONDEPES.

Validez de los instrumentos

De acuerdo a Sánchez, Reyes y Mejía (2018) afirmaron que, es el grado en que un cuestionario puede medir con efectividad una serie de categorías o variables, con la aprobación de las preguntas mediante un juicio de expertos (p.124). Por lo tanto, el cuestionario fue validado por profesionales de metodología, en el cual se calificó los ítems del cuestionario según criterios de claridad, relevancia y pertinencia.

Tabla 3

Validez por jueces expertos

Expertos	Grado	Revisión
1. Edgar Laureano Lino Gamarra	Magister	Aplicable
2. Juana Huamán Roncal	Magister	Aplicable
3. Romero Pacora Jesús	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Por otro lado, Sánchez, Reyes y Mejía (2018) destacaron que, es el nivel de grado de confianza de un cuestionario, para establecer u obtener resultados más acorde a la problemática (p.35).

De modo que, la confiabilidad del cuestionario se pudo contar con la evaluación del Alfa de Cronbach, donde Tuapanta, Duque y Mena (2017) detallaron que, el alfa de Cronbach es un coeficiente para determinar el nivel de fiabilidad de un instrumento, estimando un valor entre 0 hasta el 1 (p.39).

Tabla 4

Alfa de Cronbach para la variable desarrollo organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach , 881	N de elementos 13

Interpretación:

Se verificó la tabla 4, analizando los datos a nivel general del cuestionario de desarrollo organizacional a partir de la prueba de Cronbach se tuvo un grado de fiabilidad aceptable, con el valor de 0.881, por lo tanto, se considera que al aplicar el instrumento se tendrá resultados referentes a la problemática de la institución FONDEPES.

Tabla 5

Alfa de Cronbach para la variable contrataciones del estado

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach , 832	N de elementos 10

Interpretación:

Se verificó la tabla 5, analizando los datos a nivel general del cuestionario de contrataciones del estado a partir de la prueba de Cronbach se tuvo un grado de fiabilidad aceptable, con el valor de 0.832, por lo tanto, se considera que al aplicar el instrumento se tendrá resultados referentes a la problemática de la institución FONDEPES.

3.5. Procedimientos

Técnica de procedimientos de datos

En el estudio se aplicó las siguientes técnicas de procedimiento:

Registro Manual, en el cual se contó con la información clara para digitarla según los distintos principios relativos a los Recursos Humanos del área de abastecimientos.

Proceso con Excel, se realizó un proceso computarizado atribuyendo cálculos estadísticos para verificar una base de datos confiable en relación con el área de abastecimientos de la institución FONDEPES.

Proceso con SPSS statistics-26, se efectuó este procedimiento con el objetivo de procesar las respuestas de los encuestados que representan los datos relevantes sobre el área de abastecimientos de la institución FONDEPES.

También se utilizó el Alfa de Cronbach para demostrar la confiabilidad entre ambas variables. Así mismo se aplicó el estadístico de correlación de Pearson, para demostrar la correspondencia entre ambas variables. Por último, los resultados del aplicativo SPSS statistics-26, permitió contrastar las hipótesis del trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método se generó a partir de la estadística descriptiva univariada con el uso del software SPSS statistics-26, para verificar un análisis de cada variable, como también las dimensiones de manera individual, con las tablas de frecuencias, además, se realizó la estadística descriptiva bivariado, en el cual se tuvo una evaluación donde se evidenció el cruce entre variables y dimensiones, mostrando las tablas cruzadas.

Adicionalmente, se realizó la evaluación de normalidad identificar el tipo de muestra y elegir el estadígrafo, que en este caso fue la correlación de Pearson. Y por último, se estableció el análisis bivariado con la prueba de hipótesis, evidenciando si existe relación entre las variables Desarrollo organizacional y contrataciones del estado.

3.7. Aspectos éticos

La ética normativa estudia los posibles criterios para determinar cuándo una acción es correcta y cuando no lo es, y esta debe juzgarse con base a sus consecuencias. La investigación es de carácter académico, contiene conceptos, definiciones y terminología correspondiente a un marco teórico relacionado a las ciencias administrativas, adquirida de fuentes confiables citando a sus respectivos autores, respetando las normas APA; asimismo se respetó la privacidad de cada resultado obtenido y de las personas encuestadas, quienes no fueron forzadas a brindar información.

IV. RESULTADOS

Análisis de resultados descriptivos

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la variable Desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional			
		N° de encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	28,0	28,0	28,0
	Regular	12	48,0	48,0	76,0
	Efectivo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Figura 1. Variable desarrollo organizacional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 y la figura 1, se verificó que del total de encuestados se evidenció que el 48% destacó que el Desarrollo organizacional se consideró en un nivel regular en la institución FONDEPES; sin embargo, el 28% del personal verificó que el Desarrollo organizacional en un nivel deficiente de la institución FONDEPES,

Lima, 2021. Por último, un 24% del personal consideró que el desarrollo organizacional tuvo un nivel efectivo.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de la dimensión Entrenamiento de la sensibilidad

Entrenamiento de la sensibilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	32,0	32,0	32,0
	Regular	14	56,0	56,0	88,0
	Eficiente	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

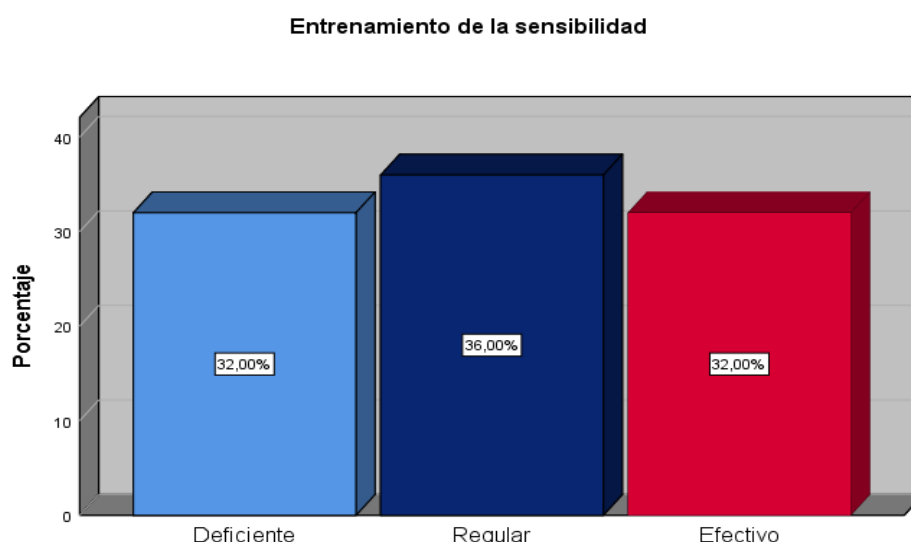


Figura 2. Dimensión Entrenamiento de la sensibilidad

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7 y la figura 2, se verificó que del total de encuestados se evidenció que el 56% destacó que el entrenamiento de la sensibilidad se consideró en un nivel regular en la institución FONDEPES; sin embargo, el 32% del personal verificó que el entrenamiento de la sensibilidad se encuentra en un nivel deficiente de la institución FONDEPES, Lima, 2021. Por último, un 12% del personal consideró que el entrenamiento de la sensibilidad tuvo una categoría eficiente.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de la dimensión análisis transaccional

análisis transaccional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	32,0	32,0	26,7
	Regular	9	36,0	36,0	63,3
	Efectivo	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

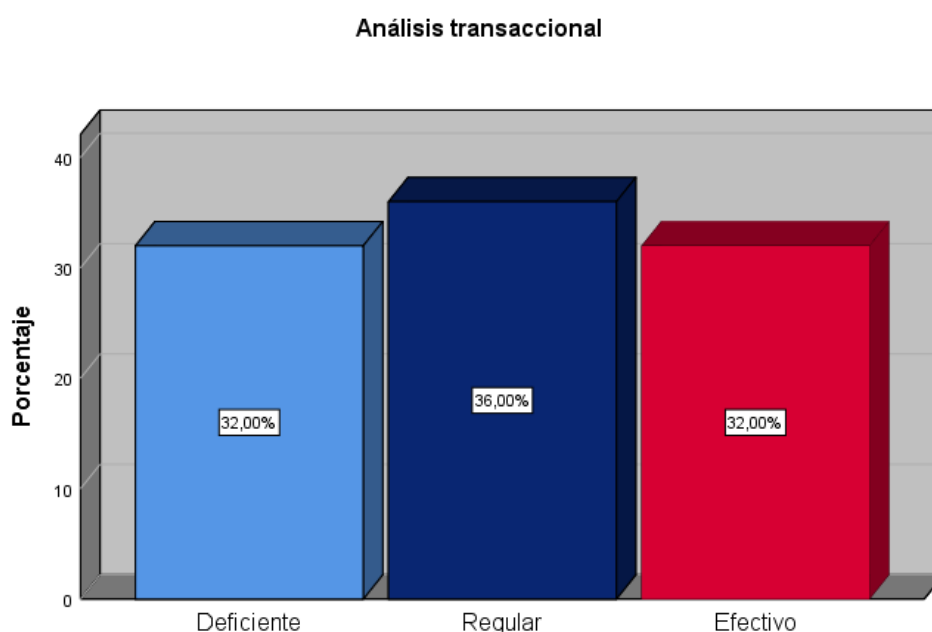


Figura 3. Dimensión análisis transaccional

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 y la figura 3, se verificó que del total de encuestados se evidenció que el 36% destacó que el análisis transaccional se consideró en un nivel regular en la institución FONDEPES; sin embargo, el 32% del personal verificó que el análisis transaccional en un nivel deficiente de la institución FONDEPES, Lima, 2021. Por último, un 32% del personal consideró que el análisis transaccional tuvo una categoría efectivo.

Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión consultoría de procedimientos

consultoría de procedimientos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	48,0	48,0	46,7
	Regular	10	40,0	40,0	80,0
	Efectivo	2	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

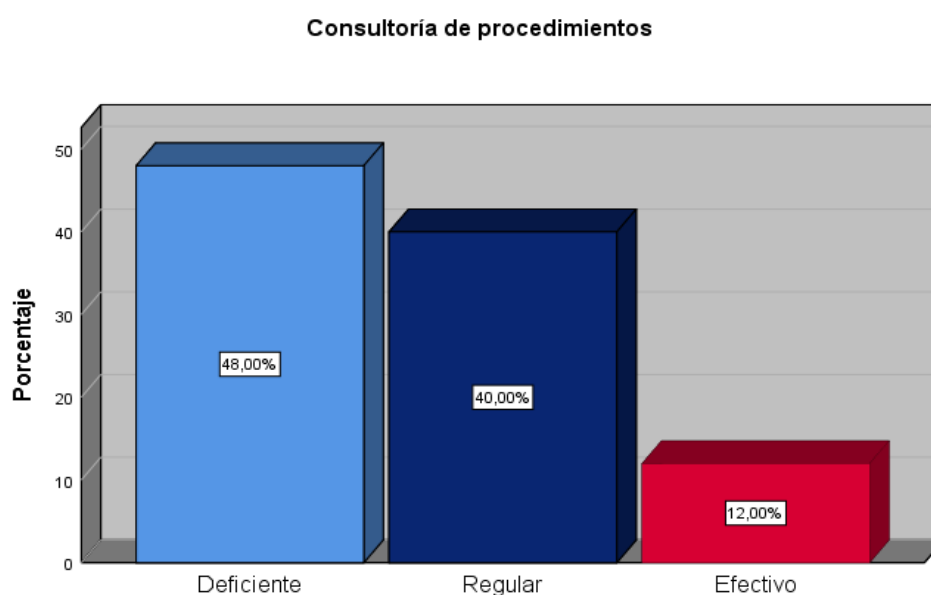


Figura 4. Consultoría de procedimientos

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 4, se verificó que del total de encuestados se evidenció que el 40% destacó que la consultoría de procedimientos se consideró en un nivel regular en la institución FONDEPES; sin embargo, el 12% del personal verificó que la consultoría de procedimientos en un nivel deficiente de la institución FONDEPES, Lima, 2021. Por último, un 12% del personal consideró que el análisis transaccional tuvo una categoría efectivo.

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la dimensión Reuniones de confrontación

Reuniones de confrontación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	24,0	24,0	20,0
	Regular	16	64,0	64,0	80,0
	Efectivo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

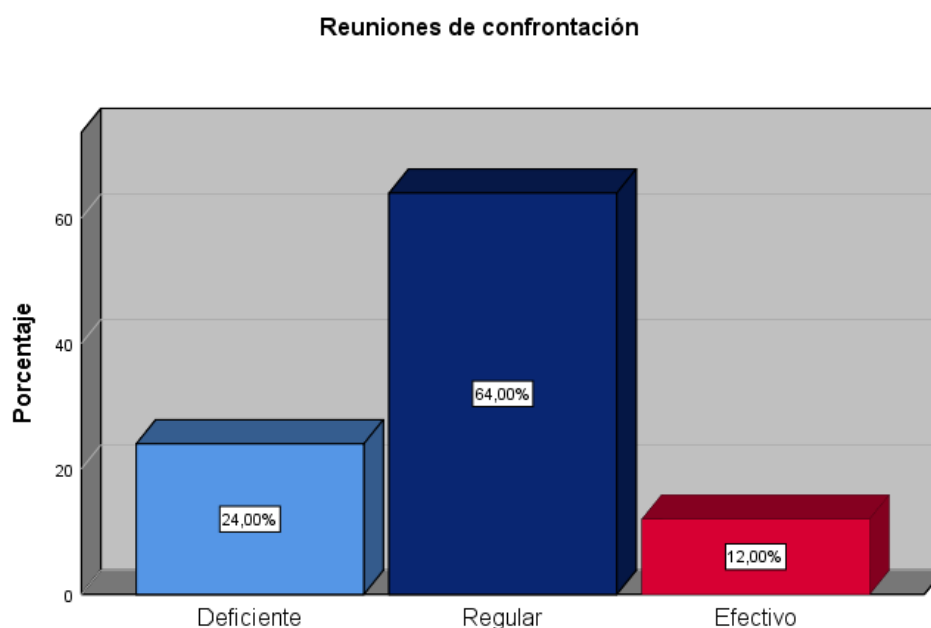


Figura 5. Reuniones de confrontación

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10 y la figura 5, se verificó que del total de encuestados se evidenció que el 64% destacó que las reuniones de confrontación se consideraron en un nivel regular en la institución FONDEPES; sin embargo, el 12% del personal verificó que las reuniones de confrontación en un nivel efectivo de la institución FONDEPES, Lima, 2021. Por último, un 24% del personal consideró que las reuniones de confrontación tuvieron una categoría deficiente.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión Retroalimentación de datos

Retroalimentación de datos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	36,0	36,0	30,0
	Regular	13	52,0	52,0	80,0
	Efectivo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

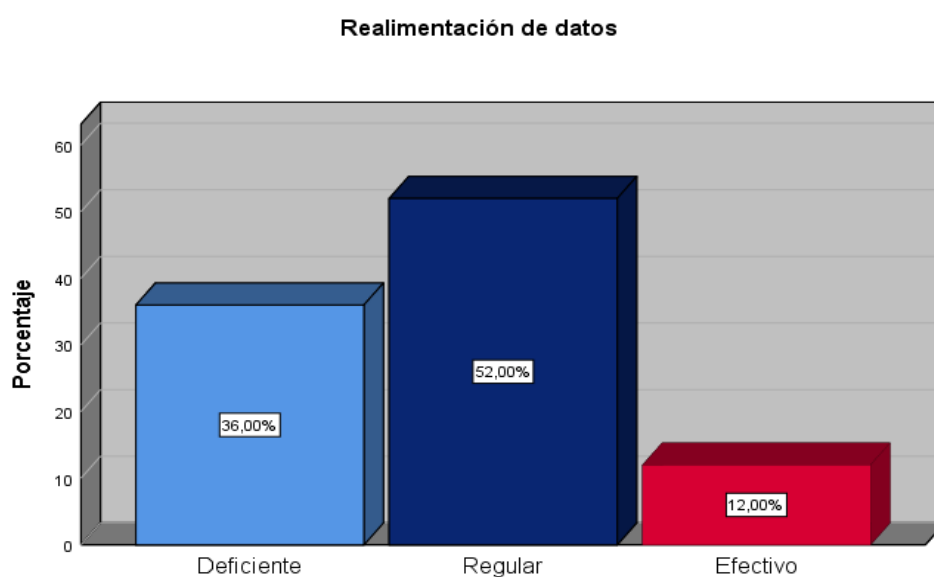


Figura 6. Dimensión Retroalimentación de datos

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 11 y la figura 6, se verificó que del total de encuestados se evidenció que el 52% destacó que la retroalimentación de datos se consideró en un nivel regular en la institución FONDEPES; sin embargo, el 12% del personal verificó que la retroalimentación de datos está en un nivel efectivo de la institución FONDEPES, Lima, 2021. Por último, un 36% del personal consideró que la retroalimentación de datos tuvo una categoría deficiente.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la variable Contrataciones del estado

Contrataciones del estado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	28,0	28,0	23,3
	Regular	9	36,0	36,0	56,7
	Efectivo	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

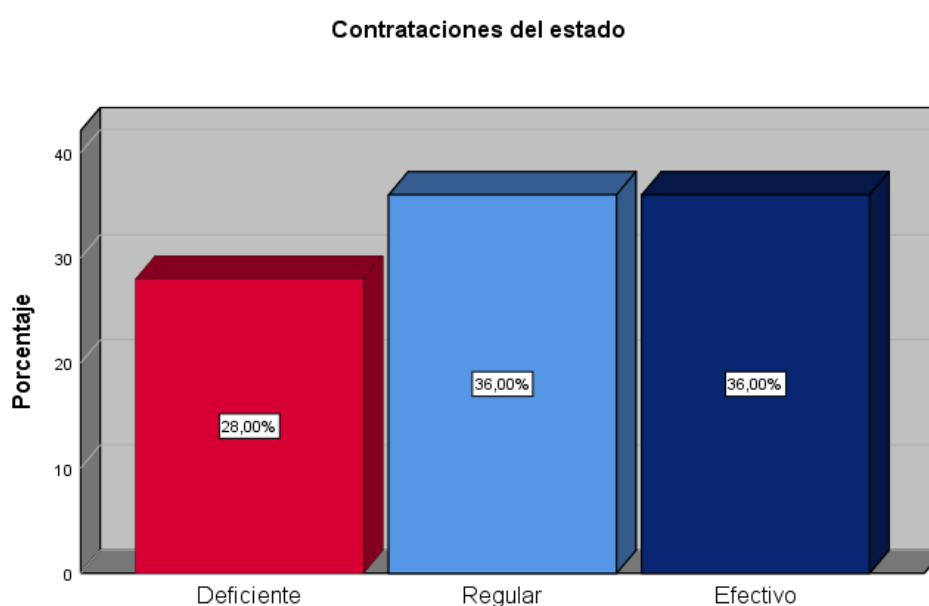


Figura 7. Variable Contrataciones del estado

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 12 y la figura 7, se verificó que del total de encuestados se evidenció que el 36% destacó que las contrataciones del estado se consideraron en un nivel regular en la institución FONDEPES; sin embargo, el 36% del personal verificó que las contrataciones del estado están en un nivel efectivo de la institución FONDEPES, Lima, 2021. Por último, un 28% del personal consideró que las contrataciones del estado tuvieron una categoría deficiente.

Pruebas de normalidad

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ los datos son distribuidos de forma no normal.

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ los datos son distribuidos de forma normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo organizacional	,647	25	,144
Contrataciones del estado	,754	25	,123
Entrenamiento de la sensibilidad	,649	25	,172
Análisis transaccional	,741	25	,185
Consultoría de procedimientos	,685	25	,136
Reuniones de confrontación	,721	25	,112
Realimentación de datos	,673	25	,108

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

Interpretación.

Se determinó que la prueba factible y empleada es la de prueba Shapiro-Wilk, por ser una muestra con 25 que es menor al estimado de 50 personas; resultando un resultante de nivel significativo mayor al 0.05, de manera que, el análisis utilizará pruebas paramétricas, donde se puede considerar una distribución normal, por lo tanto, se empleará la evaluación de correlación de Pearson.

Tabla 14

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 hasta -1.00	Negativa perfecta
-0.51 hasta -0.75	negativa considerable
-0.11 hasta -0.50	negativa baja
0.00	No existe correlación
+0.01 hasta +0.10	positiva débil
+0.11 hasta +0.50	positiva media
+0.51 hasta + 0.75	positiva considerable
+0.76 hasta +0.90	positiva muy fuerte
+0.91 hasta +1.00	positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Hipótesis general de la investigación

Ho: El desarrollo organizacional no se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Ha: El desarrollo organizacional se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Tabla 15

Relación entre la variable Desarrollo organizacional y contrataciones del estado

		Correlaciones	
		Desarrollo organizacional	Contrataciones del estado
Desarrollo organizacional	Coeficiente de Pearson	1,000	,358*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Contrataciones del estado	Coeficiente de Pearson	,358*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

Interpretación:

Conforme a la prueba de hipótesis general entre la variable Desarrollo organizacional con las contrataciones del estado, se demuestra que el nivel de correlación de Pearson fue representado por un valor de 0,358, es decir una correlación positiva media, evidenciando que con el mejor Desarrollo organizacional se podrá alcanzar un mejor proceso de las contrataciones del estado.

Por último, se obtuvo un nivel significativo en el análisis de datos procesados, que fue representado por el valor de 0,000; de manera que, se comprueba que la hipótesis alterna es aceptable, mientras que, se rechaza la hipótesis nula, afirmando que ambas variables se relacionan.

Primera hipótesis específica de la investigación

Ho: El entrenamiento de la sensibilidad no se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Ha: El entrenamiento de la sensibilidad se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Tabla 16

Relación entre la Entrenamiento de la sensibilidad y contrataciones del estado

		Correlaciones	
		Entrenamiento de la sensibilidad	Contrataciones del estado
Entrenamiento de la sensibilidad	Coefficiente de Pearson	1,000	,503*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Contrataciones del estado	Coefficiente de Pearson	,503*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

Interpretación:

Conforme a la evaluación de hipótesis específica entre el entrenamiento de la sensibilidad con las contrataciones del estado, se puede verificar que el nivel de correlación conseguida con la correlación de Pearson tuvo un valor de 0.503, es decir una correlación positiva media; por lo tanto, la significancia bilateral obtenida fue representado con el valor de 0,000; de modo que, se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, afirmando que la primera dimensión se relaciona con la variable contrataciones del estado.

Segunda hipótesis específica de la investigación

Ho: El análisis transaccional no se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Ha: El análisis transaccional se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Tabla 17

Relación entre la Análisis transaccional y contrataciones del estado

		Correlaciones	
		Análisis transaccional	Contrataciones del estado
Análisis transaccional	Coefficiente de Pearson	1,000	,235*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Contrataciones del estado	Coefficiente de Pearson	,235*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

Interpretación:

Conforme a la prueba de hipótesis específica entre la dimensión Análisis transaccional con las contrataciones del estado, se puede verificar que el nivel de correlación conseguida con la correlación de Pearson tuvo un valor de 0.235, es decir una correlación positiva media; por lo tanto, la significancia bilateral obtenida fue representado con el valor de 0,000; de modo que, se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, afirmando que la segunda dimensión se relaciona con la variable contrataciones del estado.

Tercera hipótesis específica de la investigación

Ho: La consultoría de procedimientos no se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Ha: La consultoría de procedimientos se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Tabla 18

Relación entre la Consultaría de procedimientos y contrataciones del estado

		Correlaciones	
		Consultoría de procedimientos	Contrataciones del estado
Consultoría de procedimientos	Coeficiente de Pearson	1,000	,342*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Contrataciones del estado	Coeficiente de Pearson	,342*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

Interpretación:

Conforme a la evaluación de hipótesis específica entre la consultoría de procedimientos con las contrataciones del estado, por lo tanto, se verifica que el nivel de correlación de Pearson tuvo un valor de 0.342, evidenciando que la correlación fue de categoría positiva media; así mismo, la significancia bilateral obtenida fue representado con el valor de 0,000; de modo que, se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, afirmando que la tercera dimensión se relaciona con la variable contrataciones del estado.

Cuarta hipótesis específica de la investigación

Ho: La reunión de confrontación no se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Ha: La reunión de confrontación se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Tabla 19

Relación entre la desarrollo de Reuniones de confrontación y contrataciones del estado

		Correlaciones	
		Reunión de confrontación	Contrataciones del estado
Reunión de confrontación	Coefficiente de Pearson	1,000	,361*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Contrataciones del estado	Coefficiente de Pearson	,361*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

Interpretación:

Conforme a la prueba de hipótesis específica entre la dimensión reunión de confrontación con las contrataciones del estado, se puede verificar que el nivel de correlación mediante la evaluación o prueba de Pearson tuvo un valor de 0.361, es decir una correlación positiva media; por lo tanto, la significancia bilateral obtenida fue representado con el valor de 0,000; de modo que, se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, afirmando que la cuarta dimensión se relaciona con la variable contrataciones del estado.

Quinta hipótesis específica de la investigación

Ho: La retroalimentación de datos no se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Ha: La retroalimentación de datos se relaciona con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Tabla 20

Relación entre la Realimentación de datos y contrataciones del estado

		Correlaciones	
		Retroalimentación de datos	Contrataciones del estado
Retroalimentación de datos	Coeficiente de Pearson	1,000	,238*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Contrataciones del estado	Coeficiente de Pearson	,238*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

Interpretación:

Conforme a la prueba de hipótesis específica entre la dimensión retroalimentación de datos con las contrataciones del estado, se puede verificar que el nivel de correlación a partir de la prueba de Pearson tuvo un valor de 0.238, es decir una correlación positiva media; por lo tanto, la significancia bilateral obtenida fue representado con el valor de 0,000; de modo que, se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, afirmando la quinta dimensión se relaciona con la variable contrataciones del estado.

V. DISCUSION

La finalidad de esta investigación es Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES. Se pudo comprobar a través de la prueba R de Pearson un coeficiente de correlación de 0.358 para las variables, demostrando de esta manera una correlación positiva media, aceptando la hipótesis general planteada, existe relación entre el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES.

Se demuestra la concordancia con la que obtuvo Cuba (2019), en su estudio, el instrumento se aplicó a 10 trabajadores, pudo verificar con los resultados que las contrataciones del estado se relacionan con el desarrollo organizacional, donde el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.790, de manera que, las capacitaciones al personal no fueron eficientes para tener un superior rendimiento y progreso de manera particular como profesional. Además de lo mencionado, en la teoría de Escudero, Delfín y Arano (2014) es un proceso de cambio, en el cual se verifica si es mayor la capacidad de aprendizaje de la entidad, entonces, las posibilidades de conseguir procesos de innovación y la competitividad serán sostenibles. Más aun, Doroshuk (2019) precisa que el desarrollo organizacional, es un proceso que brinda la conformidad u oportunidad de encontrar los instrumentos considerables para hallar o establecer nuevas formas de trabajo, incrementando el rendimiento general de la compañía.

Prosiguiendo, en el caso de los resultados encontrados en el primer objetivo específico, que tiene por propósito precisar la relación de entrenamiento de la sensibilidad con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021. Se pudo comprobar a través de la prueba R de Pearson se tuvo un coeficiente de correlación de 0.503, valor significativo de 0.000 mínimo comparado al 0.05 de esta manera, se puede demostrar que es aceptable la hipótesis alterna.

Ahora bien, los resultados obtenidos tienen concordancia con el estudio científico de Mendoza (2018), que concluye con la aceptación de la hipótesis alternativa, respecto de cómo el desarrollo organizacional se relaciona con la eficiencia administrativa, ya que mediante la prueba de correlación de Spearman su tuvo un valor de 0.899 y un grado significativo de 0.000, así mismo, no se pudo

organizar actividades de esparcimiento donde los trabajadores colaboren entre ellos, y en consecuencia no se mejoró la comunicación y confianza para lograr el desarrollo organizacional. Con base en lo manifestado anteriormente la teoría de Guízar (2013) en el cual destaca que Warren Bennis, considera que el desarrollo organizacional nació en 1958, con los trabajos dirigidos por Robert Blake y Herbert Shepard en la Standard Oil Company, EUA. Allí nació la gran idea de poder utilizar la tecnología de los laboratorios de “adiestramiento de sensibilidad”, dinámica de grupo o “TGroups” no para favorecer, especialmente el desarrollo de los individuos, si no fue para desarrollar la organización, con un trabajo realizado hacia un grupo de personas que pertenecían a una misma empresa.

En relación, a los resultados obtenidos del segundo objetivo específico que tiene por finalidad Determinar la relación entre el análisis transaccional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES. Se pudo corroborar a través de la prueba R de Pearson se tuvo un coeficiente de correlación de 0.235, valor significativo de 0.000 mínimo comparado al 0.05 de esta manera, se puede demostrar que es aceptable la hipótesis alterna.

Este resultado está acorde con, Vásquez (2016), en su investigación científica, concluye que el 34% de los colaboradores manifiestan que las condiciones de trabajo están en muy alto riesgo, así mismo, el 27% manifiesta que no se perciben promociones de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, no se trabaja en coordinación permanente de los quehaceres institucionales, donde no se mantiene relaciones humanas, de modo que, no se fomenta el trabajo en equipo, valorar el talento humano y la estabilidad laboral. El autor López (2014) indican que se puede mantener una transacción donde las organizaciones están constituidas por personas que, simultáneamente, son miembros de otros grupos que compiten entre sí o mantienen relaciones en el cual se intercambia información para adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente.

Ahora bien, en cuanto a los resultados del tercer objetivo específico que tiene por finalidad determinar la relación entre la consultoría de procedimientos y contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021. Se pudo comprobar a través de la prueba R de Pearson se tuvo un coeficiente de correlación

de 0.342, valor significativo de 0.000 mínimo comparado al 0.05 de esta manera, se puede demostrar que es aceptable la hipótesis alterna.

Mestanza (2018), en su investigación, concluye que no se mantuvo planes de trabajo y programas aprobados para cumplir las funciones acorde al procedimiento establecido a mediano y largo plazo, asegurando el desarrollo organizacional. Así pues, los autores Bolongo, Gutiérrez, Santos & Soler (2012) en el cual los procedimientos en el trabajo son esenciales para notificar en la forma de planificar sobre el control de las tareas, de manera que, el personal se encontrará más responsable con las funciones, en el cual propondrá mejores métodos de trabajo.

De esta manera, en relación a los resultados obtenidos del cuarto objetivo específico que tiene por finalidad determinar la relación que existe entre las reuniones de confrontación y contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021. Se pudo comprobar a través de prueba R de Pearson se tuvo un coeficiente de correlación de 0.361, valor significativo de 0.000 mínimo comparado al 0.05 de esta manera, se puede demostrar que es aceptable la hipótesis alterna.

Este resultado está acorde con Llapacu (2016) en su estudio concluye que, el 44% de los administrativos reflejan que tiene poco compromiso institucional, esto debido a la fuente laboral como el ascenso en el puesto laboral u ocupar puestos directivos. En la teoría de Chiavenato (1994) en el cual se puede conferir la evaluación del comportamiento, ya que existe una finalidad que no es causal ni aleatorio sino más bien dirigido u orientado a algún objetivo y responde a estímulos internos o externos.

Así mismo, en relación a los resultados obtenidos del quinto objetivo específico que tiene por propósito determinar que la retroalimentación de datos se relacione con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021. Se pudo comprobar a través de la prueba R de Pearson se tuvo un coeficiente de correlación de 0.238, valor significativo de 0.000 mínimo comparado al 0.05 de esta manera, se puede demostrar que es aceptable la hipótesis alterna.

Finalmente, este resultado está acorde con Places (2016) en su investigación, concluye que, 11% del personal están totalmente en desacuerdo con implementar

un límite de tiempo en la producción, mientras que, 16% están totalmente en desacuerdo con que el jefe se preocupa en que se aporte ideas para mejorar el clima laboral de la empresa. En la teoría de Koontz (1998) se destaca la retroalimentación de información necesaria para tener una ventaja en el desarrollo del talento creativo y el reconocimiento de los gustos y capacidades individuales en las organizaciones más formales, además, en una situación grupal los esfuerzos individuales deben canalizarse hacia metas grupales y organizacionales para lograr un objetivo.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se demuestra un resultado a partir de la evaluación de R de Pearson entre el desarrollo organizacional con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, de manera que, se tuvo un valor de correlación positiva media representado por el 0.358, mientras que se tuvo un valor de significancia representado por el 0.000, evidenciando que al ser mayor al margen error del 0.05, se puede destacar la aprobación de la hipótesis general. Mediante la comprobación de estos resultados se determinó la necesidad de mejorar todos las dimensiones que influyen en el desarrollo organizacional para así influir de forma positiva con las contrataciones del estado.
- 2) Se demuestra un resultado a partir de la evaluación de R de Pearson entre el entrenamiento de la sensibilidad con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, de manera que, se tuvo un valor de correlación positiva media representado por el 0.503, mientras que se tuvo un valor de significancia representado por el 0.000, evidenciando que al ser mayor al margen error del 0.05, se puede destacar la aprobación de la primera hipótesis específica. Así mismo en el cuestionario de la encuesta se determinó que una parte de los colaboradores mencionan que las relaciones interpersonales no influyen en el desarrollo de las actividades.
- 3) Se demuestra un resultado a partir de la evaluación de R de Pearson entre el análisis transaccional con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, de manera que, se tuvo un valor de correlación positiva media representado por el 0.235, mientras que se tuvo un valor de significancia representado por el 0.000, evidenciando que al ser mayor al margen error del 0.05, se puede destacar la aprobación de la segunda hipótesis específica. Del mismo modo en el cuestionario de la encuesta se determinó que una mínima parte de los colaboradores indican que las respuestas razonables no siempre son alternativas para evitar ciertos conflictos.

- 4) Se demuestra un resultado a partir de la evaluación de R de Pearson entre la consultoría de procedimientos con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, de manera que, se tuvo un valor de correlación positiva media representado por el 0.342, mientras que se tuvo un valor de significancia representado por el 0.000, evidenciando que al ser mayor al margen error del 0.05, se puede destacar la aprobación de la tercera hipótesis específica. Así mismo en el cuestionario de la encuesta se comprobó que una parte de los colaboradores no perciben que el jefe motive a los empleados.

- 5) Se demuestra un resultado a partir de la evaluación de R de Pearson entre la reunión de confrontación con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, de manera que, se tuvo un valor de correlación positiva media representado por el 0.361, mientras que se tuvo un valor de significancia representado por el 0.000, evidenciando que al ser mayor al margen error del 0.05, se puede destacar la aprobación de la cuarta hipótesis específica. Del mismo modo en el cuestionario de la encuesta se comprobó que una parte de los colaboradores en las reuniones de confrontación no siempre se plantea una solución a los conflictos.

- 6) Se demuestra un resultado a partir de la evaluación de R de Pearson entre la retroalimentación de datos con las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, de manera que, se tuvo un valor de correlación positiva media representado por el 0.238, mientras que se tuvo un valor de significancia representado por el 0.000, evidenciando que al ser mayor al margen error del 0.05, se puede destacar la aprobación de la quinta hipótesis específica. Así mismo en el cuestionario de la encuesta se comprobó que una parte de los colaboradores mencionan que la comunicación es más efectiva cuando se da de forma grupal y que permite conocer los resultados de las actividades a realizar.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Se debe disponer de actividades de distracción donde el personal puede colaborar y socializar con la finalidad de intercambiar ideas y tener mayor confianza entre las áreas, así mismo, se puede realizar talleres de coaching para renovar en el equipo de trabajo el liderazgo y la cooperación.
- 2) Se debe llevar a cabo un programa para renovar las relaciones interpersonales, incentivando la comunicación horizontal, promoviendo las actitudes y valores, para fomentar la confianza y respeto entre los colaboradores para ejercer las actividades; además, se puede emprender el desarrollo de talleres de preparación, donde los trabajadores puedan resolver sus dudas sobre las funciones de acuerdo a las políticas de la institución.
- 3) Se puede recomendar que se realice la convocatoria a reuniones, para que el personal proponga sugerencias para mejorar la labor en el área y a su vez a evitar posibles quejas que se generan, de manera que, se la comunicación en la organización será la más apropiada, donde se relacionen las diferentes áreas. Además, se puede diseñar estrategias relevantes para cumplir los objetivos, demostrando la identidad con la institución.
- 4) Se debe realizar una evaluación periódica sobre el estilo de contribución de los colaboradores, de manera que, se puede visualizar el rendimiento que estos demuestran en la institución, además, se debe incentivar al personal a tener autonomía en sus funciones, donde tengan la libertad de dar a conocer sus opiniones y evaluar los pros y contras sobre la toma de decisiones en la institución.
- 5) Se debe establecer reuniones donde se evalúe el comportamiento y la conducta de los empleados en las diferentes actividades dentro del área de abastecimientos, así mismo, se puede considerar la mejor alternativa de solución de los problemas o conflictos presentados en la institución, por lo tanto, se podrá mantener la confianza entre los trabajadores.

- 6) Se debe constituir pequeñas conferencias de 10 minutos con cada colaborador para que el jefe pueda tener la posibilidad de contar con la atención particular relativo a su desempeño, por lo tanto, se puede monitorear su avance sobre como distribuye la información relevante de los resultados, y asegurar el aprendizaje de nuevos datos que permite trabajar de manera innovadora en los procesos grupales dentro del área de abastecimiento.

REFERENCIAS

- Ahmad, G., & Farooq, S. U. (2020). *Performance Related Pay and its Impact on Organizational development: A Study of Banking Sector of Pakistan*. Abasyn University Journal of Social Sciences, 13(1), 465–475.
- Alejos, O. (2019). *Convenios arbitrales desequilibrados en los contratos públicos bajo la ley de contrataciones del Estado*. Revista de la facultad de derecho, 4(82), 1-24.
- Alvarado, J. (2019). *Contrataciones del estado*. (5ta ed.). Lima: Ediciones gubernamentales. Recuperado de: <https://www.estudiojuridicolingsantos.com/2020/05/libro-contrataciones-del-estado-jose-alvarado-mairena.html>
- Álvarez, N. & Bardales, J. (2020). *Desarrollo organizacional en la gestión municipal*. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, 4(2), 1-17.
- Andrade, J. M., Gallego, A. M., Pimentel, H. S., & Bernal, F. R. (2019). *The Organizational Development of Producer Associations in Southern Colombia*. TEM Journal, 8(2), 538–544. Recuperado de: <https://doi.org/10.18421/TEM82-29>
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación*. (3era ed.). México, Editorial Patria.
- Beuve, J., Moszoro, M. W., & Saussier, S. (2019). Political contestability and public contract rigidity: An analysis of procurement contracts. *Journal of Economics & Management Strategy*, 28(2), 316–335.
- Cabezas, E., Naranjo, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (2da ed.). Ecuador. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Cabler, K. N. (2018). *The Impact of Organizational Development (OD) Methodology on Leadership Training: A More Intentional Consulting Approach*. *Journal of Practical Consulting*, 6(1), 37–45.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (9na ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de:

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Córdova, J. (2015). *La nueva ley de contrataciones del Estado*. Perú: Ediciones Caballero Bustamante. Recuperado de: https://issuu.com/jesumanvar/docs/libro_de_contrataciones_con_el_esta
- Cuba, V. (2019). *Contrataciones del estado y su relación con el desarrollo organizacional de consultoras de proyectos de inversión público y privada. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Vallejo, Perú.
- Díaz, M. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. *Universidad de La Habana*, (288), 245-260. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200245&lng=es&tlng=es.
- Doroshuk, H. (2019). *Organizational development as a modern management tool for transformation of the company (case of Ukrainian energy company)*. *Sciendo*, 23(1), 61-74. Recuperado de: [file:///C:/Users/acer/Downloads/\[2299193X%20-%20Management\]%20Organizational%20development%20as%20a%20modern%20management%20tool%20for%20transformation%20of%20the%20company%20\(case%20of%20Ukrainian%20energy%20company\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/[2299193X%20-%20Management]%20Organizational%20development%20as%20a%20modern%20management%20tool%20for%20transformation%20of%20the%20company%20(case%20of%20Ukrainian%20energy%20company).pdf)
- Duque, J. (2020). Los principios de transparencia y publicidad como herramientas de lucha contra la corrupción en la contratación del Estado. *Revista digital de derecho administrativo*, 24, 79-101. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/6654/8993>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Perú: Universidad Continental. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guillen, J. (2016). Mecanismo de detección de corrupción en compras del estado: Sistema de precios testigo como política pública. *Revista pensamiento & gestión*, 36, 136-154.

- Guzmán, C. (2015). *Manual de la ley de contrataciones del Estado*. Lima: Editorial El búho EIRL. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/384194732/MANUAL-DE-LA-LEY-DE-CONTRATACIONES-DEL-ESTADO-pdf>
- Heorhiadi et. al. (2018). *Organizational development in banks management systems*. *Banks and Bank Systems*, 13(3), 1-12.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B. & Moreno, L. (2018). *Metodología de investigación científica*. España: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Marcos-Ramos-Rodriguez/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica/links/5aa14866aca272d448b36198/Metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Horubski, K. (2016). Public Contracts by Negotiated Procedure in Cases of Urgency – A New Interpretation of the Legal Basis in Light of Experiences with Organization of the European Football Championships, *Wroclaw Review of Law, Administration & Economics*, 3(1), 104-118. Recuperado de: <https://doi.org/10.2478/wrlae-2013-0046>
- IONESCU, V.-C., & BOLCAȘ, C. (2019). *Leadership and Organizational Development*. *Review of International Comparative Management / Revista de Management Comparat International*, 20(5), 557–564. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2019.5.557>
- KAREEM, M. A. (2019). *The Impact of Human Resource Development on Organizational Effectiveness: An Empirical Study*. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1), 29–50. <https://doi.org/10.25019/MDKE/7.1.02>
- Llapacu, R. (2016). Desarrollo organizacional y su influencia en el proceso de estabilidad institucional de la Universidad de El Alto. (Tesis de licenciatura). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Lucila, F. & Acosta, M. (2018). *Importancia y análisis del desarrollo empresarial*. *Pensamiento y gestión*, 5(40), 1-19. Recuperado de:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/8810/8595>

- McEwan, B. (2018). *Success of Organizational Development in the 21st Century: Focus on Sustainability*. *Organization Development Journal*, 36(4), 55–60. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b32db4b6-9f4f-4487-9aa3-fe33e441589b%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=146818750&db=bth>
- McLean, J. M. (2019). *For a Law of Public Contract Per Se: An Intervention from Liberal Contract Theory*. *Oxford Journal of Legal Studies*, 39(4), 856–877. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqz023>
- Mendoza, J. (2018). *Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Mestanza, E. (2018). *Las contrataciones y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de abastecimiento de la municipalidad distrital de Chugur*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Miranzo, J. (2019). *The tension between global public procurement law and nationalist/populist tendencies: proposals for reform*. *Journal of constitutional research*, 7(2), 12-56. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/rinc/v7n2/2359-5639-rinc-07-02-0355.pdf>
- OCDE. (2017). *La Contratación Pública en el Perú: Reforzando Capacidad y coordinación, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*. París: Éditions OCDE. Osce. (24 de Septiembre de 2015). Recuperado de: https://read.oecd-ilibrary.org/governance/la-contratacion-publica-en-el-peru_9789264281356-es#page47
- Places, M. (2016). *El desarrollo organizacional y su incidencia con el sistema de producción en la empresa “CALZADO MARLO’S” de la ciudad de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Pucheu, A. (2015). *Desarrollo y eficacia organizacional : como apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones*. Ediciones UC.

- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. México, Editorial Área de Innovación y Desarrollo,S.L.
- Tuapanta, J., Duque, M. & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios, *Revista mkt Descubre*, 10(12), 37 – 48. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Vargas, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00067.pdf>
- Vásquez, J. (2016). Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015. (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Vilchez, M., Collazos, M., Heredia, F. & Sotomayor, G. (2020). Evaluación de la eficiencia y eficacia en la contratación de obras mediante licitación pública en el Gobierno Regional Lambayeque, 2017-2019. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 253-259.
- Zamora, M. (2017). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Revista Extremeña de Ciencias Sociales ALMENARA.*, 10, 89-109.
- Zeb, I. (2019). *Role of leadership in organizational development: a study of bank alfalah limited, Pakistan*. *Journal of Business Strategies*, 13(1).

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de investigación	Problema de Investigación	Objetivos del estudio	Hipótesis de la investigación	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Y	Definición Conceptual VY	Definición Operacional VY	Dimensiones VY	Indicadores VY
El desarrollo organizacional y contrataciones del estado en la institución	¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?	Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Existe relación entre el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Contrataciones del estado	Guzmán (2015), señaló que, es el conjunto de procedimientos administrativos normados por la Ley de Contrataciones del estado, que tiene por objetivo de establecer los contratos de concesión de obra y de servicios públicos, de manera que, se selecciona a la persona natural o jurídica con su participación de la actividad privada en la prestación de cometidos públicos (p.8).	De acuerdo a la ley de contrataciones del estado se puede comprender una serie de procesos para gozar del contrato, que vienen a ser las dimensiones como, las convocatorias, registro de participantes, consulta de las bases, observaciones de las bases e integración de las bases.	Convocatorias	Publicación de procesos
							Registro de participantes	Cumplimientos de requisitos
							Consultas de las bases	Absolución de consultas Formulación de consultas
							Las observaciones a las bases	Absolución de observaciones Formulación de Observaciones
							Presentación de la propuesta	Oferta Evaluación y calificación de propuestas

FONDEPES, Lima, 2021										
	Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Variable X	Definición Conceptual VX	Dimensión Operacional VX	Dimensiones VX	Indicadores VX		
	¿Cómo se relaciona el entrenamiento de la sensibilidad y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?	Determinar la relación entre el entrenamiento de la sensibilidad y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Existe relación entre el entrenamiento de la sensibilidad y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Desarrollo organizacional	Según Chiavenato (2017) detalló que, es un esfuerzo integrado que busca realizar un cambio planeado, el cual abarca a la organización en su conjunto, además, el desarrollo organizacional constituye un programa educativo de largo plazo, orientado a mejorar los procesos de resolución de problemas y de renovación de una organización, por medio de una administración más efectiva de la cultura de esa organización, con la colaboración y	La variable de desarrollo organizacional concierne una serie de técnicas en la organización, estas técnicas son las dimensiones principales tales como, entrenamiento de la sensibilidad, análisis transaccional, consultoría de procedimientos, reuniones de confrontación y realimentación de datos.	Entrenamiento de la sensibilidad	Relaciones interpersonales	Capacitación	
	¿Cómo se relaciona el análisis transaccional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?	Determinar la relación entre el análisis transaccional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Existe relación entre el análisis transaccional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES					Análisis transaccional	Comunicación interpersonal	Respuestas razonables
	¿Cómo se relaciona la consultoría de procedimientos y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?	Determinar la relación entre la consultoría de procedimientos y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Existe relación entre la consultoría de procedimientos y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES					Consultoría de procedimientos	Toma de decisiones	Liderazgo
¿Cómo se relaciona las reuniones de confrontación y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?	Determinar la relación entre las reuniones de confrontación y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Existe relación entre las reuniones de confrontación y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES	Reuniones de confrontación					Solución constructiva del conflicto	Evaluación del comportamiento	

	<p>estado en la institución FONDEPES?</p> <p>¿Cómo se relaciona la realimentación de datos y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?</p>	<p>contrataciones del estado en la institución FONDEPES</p> <p>Determinar la relación entre la realimentación de datos y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES?</p>	<p>Existe relación entre las reuniones de confrontación y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES</p> <p>Existe relación entre la realimentación de datos y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES</p>		<p>ayuda de un agente de cambio o catalizador, aunado al empleo de la teoría y la tecnología de la ciencia del comportamiento organizacional (p.350).</p>		<p>Realimentación de datos</p>	<p>Distribución de la información</p> <p>Aprendizaje de nuevos datos</p>
--	--	--	---	--	---	--	--------------------------------	--

ANEXO N° 02: MATRIZ DE METODOLOGIA

Matriz metodológica								
Método hipotético deductivo	Tipo Aplicada	Nivel Descriptivo Correlacional	Diseño No experimental	Enfoque Cuantitativo	Transversal	Población Muestra Muestreo	Técnica Encuesta	Instrumento Cuestionario
De acuerdo a Hernández, et al (2018) detallaron que, es aquel método que se realiza a partir de determinados principios, teorías o leyes se derivan respuestas que explican el fenómeno y que vuelven a ser confirmadas en la práctica (p.95).	Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) debido a que es pragmática o utilitaria que aprovecha los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos (p.79).	De modo que, el autor Cabezas, Naranjo y Torres (2018) destacaron que el estudio descriptivo es la investigación que tiene como fin, buscar especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de las personas, poblaciones, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.68). Así mismo, Cabezas, Naranjo y Torres (2018) detallaron al estudio correlacional como el estudio que tiene como propósito evaluar la relación existente en dos o más conceptos, variable, se puede estimar su correlación (p.69).	Conforme a Hernández, et al (2018) que indicaron que, no se manipulan deliberadamente las variables; es decir, se estudian los fenómenos tal como se desarrollan en su contexto natural, describiendo o analizando las variables y la relación que pueden existir entre ellas, pero sin provocar por parte del investigador cambio alguno (p.87).	Según Cabezas, Naranjo y Torres (2018) afirmaron que, es aquel enfoque donde su centro de apoyo está en el proceso de investigación a las medidas numéricas, se fundamenta y utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder las preguntas que se plantean en un inicio de la investigación (p.66).	En este caso Hernández, et al (2018) afirmaron que, puede caracterizarse por su dimensión temporal, o sea las veces que en el tiempo se recolectarán los datos, de manera que, se emplean cuando el método o los métodos o técnicas a emplear, se aplican una sola vez (p.88).	La población según Gallardo (2017) destacó que, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, de manera que sus características estarán determinadas por el problema a investigar y los objetivos (p.63). Así mismo, Gallardo (2017) mencionó que, la muestra es una técnica de base estadístico-matemática que consiste en extraer de un universo o población, una muestra con el fin de ganar información acerca de la población porque permite ahorrar recursos de tiempo, dinero y esfuerzos (p.64). Finalmente, Gallardo (2017) detalló que el muestreo es no probabilístico ya que no utilizan la ley del azar ni el cálculo de probabilidades, de manera que, existe el tipo por conveniencia, donde el investigador necesita que los posibles participantes se presenten voluntariamente (p.65).	Según Baena (2017) detalló que, una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando (p.82).	Baena (2017), es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario (p.82).

ANEXO N° 3: CARTA PARA JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Administración de empresas de la UCV, en la sede de Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recoger la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optar el título de Licenciado en Administración.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: El desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema a desarrollar.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente

Atentamente.

Leandro Reyes, Antuhanetd Érica.

D.N.I: 10164151

ANEXO N° 4: CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

En la presente encuesta anónima, usted encontrará un listado de preguntas relacionadas al tema “El desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021”.

Se requiere objetividad en las respuestas.

Marque con una “X” la respuesta que considere conveniente de acuerdo al número de escala cuantitativa que se muestra en cada ítem.

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Indiferente

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

DIMENSIONES	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable X: Desarrollo organizacional							
Entrenamiento de la sensibilidad	1	La relaciones interpersonales entre los colaboradores permite tener el mejor desarrollo de las actividades					
	2	La relación entre el jefe y el personal permite el mayor compromiso para cumplir la metas del área de abastecimiento					
	3	La capacitación está planteada para que el personal cuente con el conocimiento necesario en el desarrollo de sus tareas					
	4	Durante las capacitaciones se aclaran todas la dudas para ejercer las actividades según las políticas de la institución					
Análisis transaccional	5	La comunicación mejora la confianza entre el personal para compartir la información necesaria en las actividades					
	6	La comunicación entre el jefe con los colaboradores es necesario para adaptarse a los diferentes cambios con la mejor toma de decisiones					
	7	La respuestas razonables son una alternativa para evitar ciertos conflictos de ideas entre el personal a cargo de la actividad					
Consultoría de procedimientos	8	La toma de decisiones permite una mejor evaluación de alternativas para el desarrollo de las actividades					
	9	El liderazgo del jefe motiva a los empleados a cumplir los objetivos a corto y largo plazo					
Reuniones de confrontación	10	Se brinda una solución de los conflictos para mantener la confianza entre el personal					
	11	Durante las reuniones se garantiza la evaluación del comportamiento del personal para comprender la conducta demostrada en el trabajo					

Retroalimentación de datos	12	La distribución de la información es necesario para conocer los resultados de las actividades					
	13	El aprendizaje de nuevos datos es importante para actuar creativamente en los procesos grupales en el área de abastecimiento					
Variable Y: Contrataciones del estado							
Convocatorias	14	La publicación de los procesos en el SEACE contribuye a la transparencia de las contrataciones del estado					
	15	La publicación de los procesos de contrataciones permite la participación de postores a convocatorias					
Registro de participantes	16	El registro de participantes es viable por el previo cumplimiento de inscripción vigente en el Registro Nacional de Proveedores					
Consulta de las bases	17	La absolución de consultas da a conocer los puntos que no fueron indicados en las bases del proceso de contratación					
	18	La formulación de las consultas permite a los postores a poder resolver dudas en la participación de la convocatoria					
Observaciones a las bases	19	La absolución de observaciones permite que el proceso de contrataciones sea de mayor acceso a la presentación de los proveedores					
	20	La absolución de observaciones permite conocer los comentarios que son aceptados en las bases					
	21	La formulación de observaciones sobre las bases permite conocer los requerimientos que no corresponden a la licitación en concurso					
Presentación de la propuesta	22	Es necesario que todos los miembros del área de abastecimientos posean conocimiento del ingreso correcto de ofertas					
	23	La manera de puntuación durante el periodo de evaluación y calificación permite seleccionar al más indicado postor para el proceso					

Gracias por su colaboración

ANEXO 5: VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Edgar Laureano Lino Gamarra DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administración de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de Abril del 2021



Firma del Experto Informante.

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juana Huamán Roncal DNI: 06186370

Especialidad del validador: Administración de empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de Abril del 2021



Firma del Experto Informante.

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Romero Pacora Jesús DNI: 06253522

Especialidad del validador: Administración de empresas

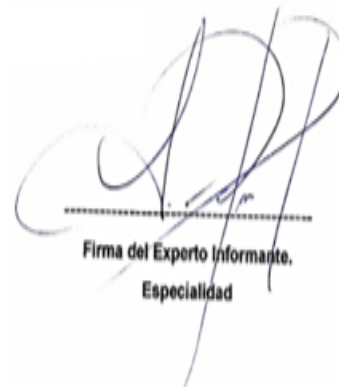
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de Abril del 2021



Firma del Experto Informante,
Especialidad

ANEXO N° 6: BASE DE DATOS

TITULO: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CONTRATACIONES DEL ESTADO DEL PERSONAL																									
sujeto/ite ms	PRIMERA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL														SEGUNDA VARIABLE: CONTRATACIONES DEL ESTADO										
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item1 0	item1 1	item1 2	item1 3	TOT AL	item1 4	item1 5	item1 6	item1 7	item1 8	item1 9	item2 0	item2 1	item2 2	item2 3	TOT AL
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
2	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	34	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	31
3	1	2	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
4	1	1	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	35	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
5	2	2	4	4	4	4	1	1	2	1	1	5	5	36	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36
6	1	1	4	4	4	4	1	1	2	1	3	3	5	34	5	5	5	3	2	2	3	3	2	2	32
7	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
8	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
9	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	40
10	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	35	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
11	2	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	52	2	3	3	3	1	5	5	5	5	5	37
12	1	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	51	1	1	1	2	3	3	5	5	5	5	31
13	1	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	51	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
14	1	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	51	3	2	3	2	3	3	5	5	5	5	36
15	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	45	2	3	3	3	1	1	5	5	5	5	33
16	3	3	3	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	49	3	3	3	3	1	1	5	5	5	5	34
17	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	1	2	1	1	5	5	5	5	2	1	1	1	1	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
21	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	20	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	34
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	3	2	3	1	5	5	3	3	5	5	35
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	2	3	3	3	5	5	3	3	5	5	37
24	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	15	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	15