



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de  
Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORES:**

Fasabi Pinchi, Anita Karenina (ORCID: 0000-0001-5348-8191)

Melendez Paima, Johnny (ORCID: 0000-0002-6566-7071)

**ASESORA:**

Dra. Calanchez Urribarri, África (ORCID: 0000-0002-9246-9927)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado al forjador de mi camino, al dador de la vida, al padre celestial, el que me acompaña, me guía en mis caminos y es la fortaleza para seguir adelante. También va dedicado a mi familia, porque ellos estaban ahí cuando los necesitaba dando ánimo para no decaer en este largo proceso de mi carrera universitaria.

## **Agradecimiento**

Agradecer principalmente a la UCV, la cual me abrió las puertas para forjarme profesionalmente y a los docentes de UCV por su dedicación, competencia y disponibilidad para apoyarme en la elaboración de mi tesis.

Agradecer también a la asesora África Calanchez por su forma de enseñar, que estaba ahí constante con los alumnos en la enseñanza y cada duda que existía siempre fueron resueltas, en el cual también incentivaron a seguir adelante, y sin su apoyo esto no hubiera sido posible. A la vez agradecer a la empresa en la investigación, Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. por su disponibilidad y confianza.

Y a todas aquellas personas que siempre estuvieron ahí incentivando y apoyando moralmente. ¡Muchas gracias a todos!

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Gráficos .....	vi
<b>Resumen</b> .....	vii
<b>Abstract</b> .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos. ....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
<b>IV.RESULTADOS</b> .....	18
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	37
<b>VII RECOMENDACIONES</b> .....	41
<b>REFERENCIAS</b> .....	42
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis descriptivo de convocatoria.....	18
Tabla 2 Análisis descriptivo registro de participantes.....	19
Tabla 3 Análisis descriptivo formulación de consultas y observaciones.....	20
Tabla 4 Análisis descriptivo de consultas y observaciones.....	21
Tabla 5 Análisis descriptivo integración de las bases.....	22
Tabla 6 Análisis descriptivo presentación de ofertas.....	23
Tabla 7 Análisis descriptivo evaluación y calificación de ofertas.....	24
Tabla 8 Análisis descriptivo otorgamiento de la buena pro.....	25
Tabla 9 Análisis descriptivo proceso de contrataciones del estado.....	26
Tabla 10 Análisis descriptivo entrenamiento de la sensibilidad.....	27
Tabla 11 Análisis descriptivo la actitud.....	28
Tabla 12 Análisis descriptivo clima organizacional.....	29
Tabla 13 Análisis descriptivo estructura administrativa.....	30
Tabla 14 Análisis descriptivo de desarrollo organizacional.....	31
Tabla 15 Prueba de normalidad.....	32
Tabla 16 Correlación de la variable Proceso de contrataciones del estado y Desarrollo organizacional.....	33
Tabla 17 Correlación entre proceso de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad.....	34
Tabla 18 Correlación entre proceso de contrataciones del estado y la actitud....	34
Tabla 19 Correlación entre proceso de contrataciones del estado y clima organizacional.....	35
Tabla 20 Correlación entre proceso de contrataciones del estado y estructura administrativa.....	36

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 Porcentaje convocatoria .....	18
Gráfico 2 Porcentaje Registro de participantes .....	19
Gráfico 3 Porcentaje formulación de consultas y observaciones .....	20
Gráfico 4 Porcentaje de la dimensión absolución de consultas y observaciones .....	21
Gráfico 5 Porcentaje Integración de las bases.....	22
Gráfico 6 Porcentaje de la dimensión Presentación de ofertas.....	23
Gráfico 7 Porcentaje Evaluación y calificación de ofertas.....	24
Gráfico 8 Porcentaje Otorgamiento de la buena Pro.....	25
Gráfico 9 Porcentaje de Proceso de contrataciones del estado.....	26
Gráfico 10 Porcentaje de la dimensión Entrenamiento de la Sensibilidad .....	27
Gráfico 11 Porcentaje de la dimensión La actitud .....	28
Gráfico 12 Porcentaje de la dimensión Clima organizacional .....	29
Gráfico 13 Porcentaje de la dimensión Estructura Administrativa.....	30
Gráfico 14 Porcentaje de Desarrollo organizacional .....	31

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre procesos de contrataciones del estado y el desarrollo organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C. Lima 2022, la metodología fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, transversal descriptivo y no probabilístico. La población y muestra fueron conformados por 40 colaboradores de la corporación S&R servicios generales S.A.C. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario, entre las variables de proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional, ambas variables fueron validados y aplicable con una confiabilidad de 0.901 y 0.834 siendo aceptable. Se usó la estadística inferencial no paramétrica Rho de Spearman, para conocer la relación de las variables y dimensiones aplicando el SPSS v.25. Los resultados mostraron que, el 50% de los encuestados dijeron que en la Corporación S&R servicios generales S.A.C., “Casi siempre” cumplen con el proceso de contrataciones del estado, además el 52,5% consideran que la Corporación S&R servicios generales S.A.C. “casi siempre” existe el desarrollo organizacional en la empresa, en conclusión se evidencian que existe relación significativa entre el proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional con un nivel de significancia de  $0,001 < 0.05$  y un factor Rho de Spearman de 0.487 evidenciando que existe relación en la corporación S&R servicios generales S.A.C.

Palabras clave: Desarrollo organizacional, proceso de contrataciones del estado, ley de contrataciones, proveedor.

## Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between state contracting processes and the organizational development of Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C. Lima 2022, the methodology was applied, quantitative approach, non-experimental design, correlational level, cross-sectional descriptive and non-probabilistic. The population and sample were made up of 40 employees of the corporation S&R general services S.A.C. The survey technique and the questionnaire were used, among the variables of the state contracting process and organizational development, both variables were validated and applicable with a reliability of 0.901 and 0.834 being acceptable. Spearman's Rho non-parametric inferential statistics was used to determine the relationship between variables and dimensions by applying SPSS v.25. The results showed that 50% of the respondents said that in the S&R General Services S.A.C. Corporation, "Almost always" they comply with the state contracting process, in addition 52.5% consider that the S&R General Services S.A.C. "almost always" there is organizational development in the company, in conclusion it is evident that there is a significant relationship between the state contracting process and organizational development with a significance level of  $0.001 < 0.05$  and a Spearman's Rho factor of 0.487 evidencing that there is relationship in the corporation S&R general services S.A.C.

Keywords: Organizational development, state contracting process, contracting law, supplier.



## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, gracias a la globalización, el mundo sufre constantes cambios tecnológicos, por lo que las organizaciones privadas para ser más competitivas tienen que estar innovando sus estrategias como organización que les permita sobrevivir en el mercado globalizado. Asimismo, por la presencia del covid-19 durante estos últimos 02 años a nivel mundial, las empresas tuvieron un cambio más drástico para seguir sus operaciones activas y no estar inactivo en el mercado. Estas iniciativas surgidas por las empresas eran para seguir sobreviviendo durante la pandemia del covid-19, a nivel mundial, ayudará a que las organizaciones sean más competitivas en el mercado y así mismo puedan resolver problemas estratégicamente del factor humano.

Asimismo, Granickas (2020) en su artículo, destacó que la contratación representa el 14% del producto interior bruto de la UE y, en algunos estados representan, más de un tercio del gasto público. Las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYME), que buscan barreras más bajas para vender a los gobiernos, buscan más eficiencia y valor por dinero. Por otra parte, en América latina, el método para las compras públicas ha percibido nuevos cambios de manera permanente durante estos últimos años, ya sea por el brote mundial del coronavirus (COVID-19) y como el creciente grado de corrupción en los gobiernos actuales, en tal sentido, Cetina (2021) sostiene que:

La contratación pública y las compras son fundamentales para satisfacer las necesidades del sector público, la buena gobernanza y una economía sostenible. Por lo tanto, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, se calcula que todos los gobiernos del mundo gastan entre el 12% y el 20% del PIB en compras públicas. De manera similar, en América Latina, esto representa alrededor del 30% de los presupuestos nacionales del país cada año.

Igualmente, en el Perú, los cambios, el sistema de contratación no es ajeno a causa de la corrupción de sus funcionarios del área de logística de la entidad, como también servidores de altos cargos en el sector público tienen influencia y el poder

de direccionar las compras públicas, perjudicando a las competencias y proveedores potenciales.

Asimismo, Pérez (2021) en su informe cita que la Contraloría General precisó que 18 empleados de la Policía Nacional como también del Ejército incurrieron fraude en la adquisición de equipos de protección y limpieza para hacer frente a la pandemia del Covid-19, por lo que haciende a un monto de ocho millones de soles. En tal sentido, los proveedores que participan en las licitaciones públicas al estar involucrado en corrupción vulneran los principios del que rige las contrataciones del estado, Ley N.º 30225, como también el código de ética, siendo cómplice en la corrupción que genera muchas pérdidas monetarias y daños al estado.

En tanto, a nivel nacional, por el desconocimiento de varios proveedores que trabajan en su zona de confort con sus propios negocios, de los cuales muchos son potenciales proveedores para sus clientes de empresas privadas, pero las entidades del estado también son potenciales consumidores de bienes, como también para prestaciones de servicios y ejecuciones de obras, así mismo el órgano encargado de las contrataciones, OSCE (2022) en sus datos estadísticos detalla:

En el sector público se han registrado dos mil seiscientos ochenta y dos en 2021, haciendo un aproximado de 56 mil contratos publicados en la plataforma del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE), efectuando un monto cercano a Cincuenta y un mil ochocientos nueve millones de soles.

Mientras que, a nivel local, la empresa Corporación S&R Servicios Generales, S.A.C., es una micro y pequeña empresa que realiza el servicio de notificaciones, para participar en licitaciones de mayor valor en la ejecución de servicios tiene que ser una empresa competitiva, de lo cual cuenta con los siguientes problemas en: a) Falta de experiencia en la especialidad (servicio de mensajería), ya que la empresa cuenta tan solo con un millón de soles (s/. 1,000,000,00) para participar como postor en licitaciones, por lo que debe tener experiencia por lo menos tres millones de soles (s/. 3,000,000.00) para participar a más procesos, ya que en el mercado no hay procesos con mayor frecuencia en el rubro, por el cual, para potenciar las capacidades empresariales, busca alianzas estratégicas con otras empresas con actividades económicas similares para formar un consorcio con la finalidad de estar

al nivel de los demás postores en el concurso público o adjudicación simplificada de servicios. b) la falta de personal clave como profesional (titulado universitario) para el puesto de coordinador de servicios y/o jefe de operaciones, c) la falta de logística falencia de movilidad (moto lineal - carro), d) falta de capacitación a los colaboradores, e) falta de una oficina de recursos humanos.

Por ello se consideró como problema General: ¿De qué manera se relaciona significativamente los procesos de contrataciones del estado con el desarrollo organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022? Es por ello, que se tomó en cuenta los problemas específicos: ¿Qué relación significativa hay entre procesos de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?; ¿Cómo se asocia directamente los procesos de contrataciones del estado con la actitud de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?; ¿Cuál es la relación significativa entre los procesos de contrataciones del estado con clima organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?; ¿De qué forma se vincula positivamente los procesos de contrataciones del estado con la estructura administrativa en la Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?

El presente trabajo se justifica por conveniencia, porque proporcionará como manual didáctico educativo para los futuros jóvenes emprendedores que quieran hacer empresa y vender al estado. Tiene relevancia social, esta investigación beneficiará a los proveedores del estado de las micro y pequeñas empresas (MYPE), como también los que desean hacer empresa para vender en el rubro de servicios, considerando los resultados como también las conclusiones de este estudio a materia de la ley N.º 30225. Por lo tanto, esta investigación tiene implicaciones prácticas por lo que permitirá encontrar soluciones y alternativas para llegar al objetivo, como también ayudará a conocer acerca del proceso de contratación del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022, y servirá como antecedentes, para que los futuros gerentes y/o emprendedores de las organizaciones privadas y entidades del estado tomen una mejor decisión. Tiene valor teórico, porque aportará como conocimiento acerca del proceso de contratación del estado y el desarrollo organizacional, como

instrumento de evaluación, permitiendo al mismo tiempo determinar si el desarrollo organizacional en los procesos de contratación es factible. Por consiguiente, tiene utilidad metodológica, en efecto proporcionará un conjunto de instrumentos para evaluar el proceso de contrataciones con el estado y el desarrollo organizacional, en las entidades públicas.

En relación a la problemática expuesta, se plantea objetivo general: Determinar la relación positivamente entre los procesos de contrataciones del estado y el desarrollo organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C. Lima 2022, dentro de este marco se procede a detallar los objetivos específicos: Primero, establecer la relación significativa entre procesos de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022; Segundo, identificar la relación directa entre los procesos de contrataciones del estado con la actitud de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022; tercero, definir la relación significativa entre clima organizacional con procesos de contrataciones del estado en la Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022; cuarto, conocer la relación positiva entre procesos de contrataciones del estado con dimensión estructura administrativa de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022.

Por lo consiguiente, se considera como hipótesis general: Existe o no, relación directa entre procesos de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022. Paralelamente son necesarias la hipótesis específica para dar más precisión a la investigación, (H1), identificar si existe o no relación directa entre los procesos de contrataciones del estado con entrenamiento de la sensibilidad de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022, en la (H2) hay o no, una relación relevante entre los procesos de contrataciones del estado y la actitud en la Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022; ahora bien en la (H3) se considera establecer o no, la relación significativa en procesos de contrataciones del estado con el clima organizacional de la Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022, concretizando la (H4) se propone establecer si es que existe o no, relación entre los procesos de contrataciones del estado con estructura administrativa de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación hace énfasis a las referencias de nivel internacional, por lo tanto, Spondello (2018) en su tesis titulado “La contratación de servicios públicos y los resultados de la nueva gestión pública”, su objetivo fue basado en la existencia de mercados competitivos para el abastecimiento de bienes y servicios, su metodología fue, cualitativa y cuantitativa. Cuyo resultado de esta investigación fue limitada foco y muestreo, jurisdicciones que no incorporan la forma consejo - administrador de gobierno y no se reflejan en estos hallazgos. En consecuencia, se necesita más investigación para entender si existe alguna correlación entre las prácticas de contratación y los datos demográficos en entornos gubernamentales que no son administradores de consejos. Llegó a una conclusión que los contratistas privados podrían entregar servicios públicos por costos reducidos debido a menos personal y gastos generales asociados.

También, Alf Xabier (2020) en su investigación titulada “Compras Públicas de la UE: Implementación Contractual y Viabilidad de Contratos EPC para Suministros de Infraestructuras Marinas y Offshore para el Sector Público”. Cuyo objetivo fue garantizar la eficiencia de fondos públicos. Mediante su metodología, utilizó la evaluación básica y varios módulos complementarios. Teniendo como resultado, que el contrato llave en mano ha demostrado ser efectivo para reducir en la etapa contractual del proyecto. El hecho de asumir el diseño y ejecución de las obras restringe el procedimiento para la adjudicación de un contrato, generalmente un procedimiento negociado y el papel del cliente. Llegando a una conclusión, donde el contrato público es un proceso que consiste en un marco legal, de etapas, personas, de subprocesos, sistemas, información y/o actividades (tareas) que continuamente deben mejorarse para progresar.

Asimismo, Francis (2020) en su tesis titulada “Evaluación de los factores que afectan el proceso de contratación en el sector público un caso del Ayuntamiento de Arusha”, cuyo objetivo era evaluar los factores que afectan el proceso de contratación en el sector público un caso de Ayuntamiento de Arusha. La metodología, que empleó ha sido el diseño de investigación explicativa y utilizó la estrategia de la encuesta, obteniendo el resultado donde indican que el 36,6 por ciento de los encuestados creen que la influencia de la planificación de

adquisiciones en ACC es muy alta, y el 63,4 por ciento cree que la influencia de la planificación de adquisiciones en ACC es alta., en sus exámenes de la influencia de las prácticas de contratación en Arusha Ayuntamiento (ACC), se concluye que la planificación de adquisiciones, adopción de E-Procurement el sistema y la estimación de costos de adquisición son elementos muy importantes de la adquisición.

En cuanto a Gutiérrez et al. (2017) tiene la investigación de título "Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional como Proceso de Cambio" Su objetivo fue determinar el desarrollo organizacional como proceso de cambio en las organizaciones, a través de la conceptualización de sus modelos, a través de su metodología fue basada en recopilación documental y sitios web, concluyendo que el Desarrollo organizacional es el responsable de la transformación de la cultura organizacional, mientras se implementan cambios en el diseño de la organización. Desde una perspectiva de desarrollo organizacional, el primer objetivo específico se logra definiendo los conceptos básicos, así como un contexto de desarrollo organizacional, sabiendo cómo se inició y cuáles fueron sus precursores, a su vez la sintomatología de la organización, en diferenciar cuando una organización está enferma y cuando se está recuperando.

Mientras tanto, Herrera et al. (2020) en su artículo el propósito de "Construir un Modelo de Indicadores de Desarrollo Organizacional Universitario Público de Instituciones" su objetivo fue analizar y determinar indicadores de desarrollo organizacional en la gestión de instituciones de educación superior utilizando muestras aleatorias. Para ello, su metodología, fue de enfoque descriptivo y probabilístico del tipo descripción. El resultado que ha obtenido de su investigación, durante el proceso estadístico, el índice forma parte de los principales componentes recogidos y tiene un elemento destacado, (86%) para la Universidad Francisco de Paula Santander, Pamplona. Sus resultados matemáticos muestran donde la conciencia de la gobernanza de educación superior refleja sus deficiencias, la implementación de estrategias de liderazgo ha llevado a marketing, nuevos servicios recreados e innovaciones. Llegando a una conclusión que deben mejorar la comprensión más integral del mercado a través de instituciones políticas basadas en la Calidad y eficacia de las herramientas diferenciadoras.

A nivel nacional, se consideró a Torres (2018) en su trabajo de nombre “Problemática en las Contrataciones del Estado de la Municipalidad Distrital de San Isidro, Lima, 2017”, cuyo objetivo fue describir la problemática de las contrataciones del estado en la Municipalidad de San Isidro, año 2017. Su metodología de indagación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental transversal. Obteniendo como resultado, una gran parte de los colaboradores tienen un valor “pobre” en contratos del estado que representa 76%. En el nivel “regular” se encuentra los contratos estatales que es un 18%, finalmente, en el nivel “eficiente” que representa un 5.4%, significó que los niveles de contratación en el estado son bajos. Llegó a una conclusión,  $Rho = 0.715$ , lo que determinó la significancia directa entre la variable contrataciones y las dimensiones, el estudio y procedimiento de contratación de los empleados del municipio de San Isidro, fue de 71%.

Asimismo, Cruz (2017) en su artículo titulado "Proceso de control y contratación directa en el gobierno local de Langui de 2017", su objetivo se basó en analizar la relación entre el proceso de control y la contratación directa en el gobierno local de Langui de 2017. Aplicación de la Metodología, fue de tipo aplicada, elaboró un cuestionario, de enfoque cuantitativo, sin diseño de experimentos, descriptivo, correlacional. El resultado ha sido una correlación de  $\rho = 0,721$ . demostrando que existe una correlación buena entre las variables “proceso de control” y “empleo directo”. señala que la dimensión de normatividad y la variable actitud directa  $\rho = 0.705$  demostraron una correlación positiva considerable. Como conclusión de la hipótesis general, rechazó la  $H_0$ , aceptaron la  $H_1$  y concluyen que el proceso de control está significativamente asociado con la adopción directa en el municipio de Langui y que existe una correlación de  $\rho = 0,751$ .

De igual forma Leandro (2021), en su tesis “El desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, Lima, 2021”, su objetivo fue determinar la relación entre el desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES, a través de la metodología que fue diseño no experimental, y de tipo aplicada, con nivel descriptivo - correlacional, asimismo teniendo como resultado de hipótesis dentro de la variable y la dimensión retroalimentación de cifras con las contrataciones del estado, se obtuvo un nivel de

correlación desde la prueba de Pearson con un valor de 0.238, ósea es una correlación positiva media, asimismo la hipótesis específica entre la dimensión reunión y la variable contrataciones del estado, verificó el nivel de correlación mediante la evaluación con un valor de 0.361, ósea una correlación positiva media, asimismo se tuvo un valor de sig. de 0.000.

Posteriormente, Sánchez (2018) a través de su tesis de nombre “Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático “Guillermo Ugarte Chamorro”, Lima – 2016”, en su objetivo era establecer si es que hay relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la ENSAD. A través, de su metodología utilizó el método básico, cuantitativo, el grado de correlación, hipótesis, inferencia, proyecto no empírico y transversal. obtuvo como resultado de desarrollo organizacional, donde la percepción es buena y representa el 48%, mientras que la dimensión de cambio percibida como buena y regular es 45%, en la dirección del plan 53%, dirección de la eficiencia 48% y en la dirección de la salud de la organización 56% llegó a una conclusión que la Gestión del talento humano fue débil con relación al desarrollo organizacional de ENSAD.

Finalmente, Aguilar & Quispe,( 2018) en su investigación titulada “Habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda- Jauja 2018”, su objetivo general que planteó fue establecer qué hay una relación negativa entre las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja -2018. Por lo tanto, en su hipótesis menciona se encuentra una relación negativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional. Mientras en la metodología se utilizó lo hipotético deductivo y con el diseño metodológico no experimental, transversal correlacional, en cuanto la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo Likert. Como resultado en la dimensión de cada variable son una serie de datos. Llegó a determinar que no existe relación significativa entre la Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional; pero luego de aplicar el instrumento se tiene como resultado que el Rho es igual a 0,142.

Por otro lado, la teoría de la contratación pública, según Flynn & Davis (2003) en su publicación académica titulada “teoría en investigación sobre contratación



pública”, sostiene que al igual que con el tipo de papel, el enfoque de la investigación en la contratación pública se organiza desde los motivadores psicológicos para los compradores públicos que se encuentran en un extremo del espectro hasta los marcos normativos internacionales en el otro. Al mismo tiempo, las regiones menos desarrolladas pueden beneficiarse de la experiencia pasada, tanto buena como mala, de los países y regiones que actualmente se encuentran a la vanguardia de la contratación pública.

Animismo, Khi & Thai (2007) en su artículo de investigación “Promoción de las compras públicas: prácticas, innovación e intercambio de conocimientos” sostiene que la contratación pública sigue evolucionando tanto conceptual como organizativamente, por ende, la evolución se aceleró desde 1990, cuando los gobiernos de todos los niveles se vieron sometidos a presiones cada vez mayores para “hacer más con menos”. De hecho, las entidades gubernamentales de todo los países ricos y pobres están luchando frente a implacables restricciones presupuestarias; en reducción del gobierno; demanda pública de mayor transparencia en la contratación pública; y mayores preocupaciones acerca de la eficiencia, la justicia y la equidad.

A continuación, se procederá a fundamentar las variables analizadas en la actual investigación, entre ellos tenemos los Procesos de contrataciones del Estado, la entidad tiene como objetivo seleccionar a una persona natural y/o persona jurídica que ofrecen las mejores ofertas en el proceso para satisfacer las necesidades de la entidad, a tal efecto, deberán seguir los procedimientos previstos en el Reglamento de Contrataciones Públicas. (Morante, 2018).

Asimismo, considerando las dimensiones de Procesos de contrataciones del Estado, se tiene: En primer lugar, Convocatoria, la entidad realiza la convocatoria pública para la presentación de ofertas de los postores por intermedio de la plataforma del SEACE, según lo dispuesto en el art. 33° de la ley contrataciones del estado, la que debe incluir indudablemente la publicación las bases administrativas (Morante, 2018).

En consecuencia, el Registro de participantes, toda persona natural y/o persona jurídica que desea ser proveedor y a la vez desee concursar en los procesos de

selección del estado, 1ro. debe de inscribirse en el RNP (Registro Nacional de Proveedores) posteriormente registrarse como participante por medio de la plataforma del SEACE, una vez inscrito como participante quedará habilitado para el proceso de selección y para tal efecto del Contrato se proporciona la siguiente regla: a) el registro de participante se realiza a partir del siguiente día, de publicado la convocatoria, hasta un minuto antes de la presentación de ofertas técnicas y económicas, según sea el caso (Retamozo, 2018).

En efecto, la formulación de consultas y observaciones, por lo que Huayanay (2020) sostiene que, según el art. 72° de la normativa de contrataciones ley N° 30225 las consultas a las bases son solicitudes de aclaración y pedidos de cualquier extremo de las bases administrativas en el proceso de selección. igualmente, las observaciones en las bases, es de manera motivada, el presunto quebrantamiento de la normativa de contratación y sus principios u otra norma que tenga relación al objeto de contratación debe de estar debidamente sustentada.

En esta perspectiva, la absolución de consultas y observaciones, Alvarado (2019) cita al artículo 72°, ley N° 30225, y su decreto supremo N.º 082-2019-EF, la absolución se efectúa de modo fundamentada por medio de la hoja absulatorio de consultas y observaciones, a su vez que actúa conforme lo dispuesto en el OSCE, asimismo en las observaciones se menciona si estas se acogen, se acogen parcialmente o no se acogen.

Por consiguiente, la integración de las bases, según Morante (2018) describe: Son modificaciones de las bases administrativas que fue originado a consecuencia de las consultas y observaciones a las bases, también pueden ser modificadas por el OSCE a consecuencia de un pronunciamiento en el campo de sus atributos de supervisión, asimismo deben ser publicadas en el SEACE, con fecha que indica en el almanaque del proceso, por lo que la publicación de las bases del proceso es indispensable.

En cuanto a la Presentación de ofertas, por lo que Huayanay (2020), cita al artículo 73 de la ley N.º 30225, la admisión de propuestas se realiza electrónicamente en la plataforma del SEACE durante el tiempo que está establecido el proceso, excepto cuando se pospone según lo fijado en la ley y el reglamento. Pata la aceptación de

las propuestas, el comité encargado de selección revisa lo requerido el art. 52, y luego establecer si las propuestas cumplen con las características, los requisitos y la base de los términos de referencia, y si no cumplen con los requisitos de la oferta, se consideran como no admitida.

Además, la evaluación y calificación de ofertas, a consecuencia, Morante (2018) describe: Evaluando, el encargado de selección resuelve si la propuesta cumple o no con los requisitos de las bases integradas del proceso y, de no ser así, la propuesta se considera como descalificada. Únicamente se evaluarán las propuestas con los requisitos descritos en el apartado anterior. Los criterios de las ofertas que conducen a la evaluación, el panel de selección se determina, el primer lugar es decidir si los postores que alcancen el primer y segundo lugar de la prelación cumplen con las características de capacidad determinado en la base. Asimismo, los postores que no cumplan con las características de elegibilidad serán descalificados.

Para finalizar, el otorgamiento de la buena pro, según Retamozo (2018). Cuando el expediente reúna las condiciones exigidas por la base, el órgano de contratación o el comité de selección, según corresponda, hace acreedor con la buena pro a la mejor propuesta que ocupa el primer lugar, y el que no reúna las condiciones necesarias se considera como no admitido su oferta procediendo a descalificar del proceso de selección, posteriormente se revisa las demás ofertas admitidas según la orden de prelación.

Dentro de la teoría de desarrollo organizacional se tiene a Cummings & Worley (2009) en su artículo titulado “Desarrollo y Cambio Organizacional” afirma que es una secuencia de actividades, de acciones, de eventos y están destinados en apoyar a una empresa a perfeccionar su desempeño y efectividad. El diseño de la planificación de la acción se conduce de un juicio cuidadoso y está destinado a solucionar dificultades específicas y mejorar áreas particulares del funcionamiento de la organización identificadas en el diagnóstico.

Asimismo, McLean (2005) en su artículo titulado “Desarrollo Organizacional, Principios, Procesos, Desempeño” sostiene que, el desarrollo de la organización se enfoca en asegurar relaciones saludables entre unidades y dentro de las unidades

y ayudar a los grupos a iniciar y administrar el cambio. El énfasis principal del desarrollo organizacional está en las relaciones, procesos entre individuos y grupos. Su principal intervención es la influencia en la relación de individuos y grupos para producir un impacto en la organización como sistema.

Por lo tanto, se detalla la segunda variable, desarrollo organizacional, Audirac et al. (2016) define, son tácticas educativas para lograr el cambio planificado en la organizacional, enfocándose en valores, actitudes, relaciones, ambiente organizacional centrado en las personas y apego a metas, estructuras o técnicas orientadas al ser humano. Por su parte, Maldonado (2017) sostiene que los cambios organizacionales son planificados y enfatizan la calidad de las personas.

El siguiente punto, analizar las dimensiones del desarrollo organizacional. Como primera dimensión, entrenamiento de la sensibilidad, se basa en reunir grupos denominados entrenamientos, y capacitación, a la vez está orientado por un caudillo para sumar la sensibilidad en cuanto a sus habilidades y/o dificultades en las relaciones interpersonales (Sánchez, 2021). Brevemente, las actitudes son fáciles de cambiar porque pueden adaptarse a la conveniencia de las personas y organizaciones y obtener de ellas el comportamiento deseado (Maldonado, 2017). A su vez, el clima organizacional está rigurosamente relacionado con la motivación y con los miembros que lo integran la organización. Cuando los empleados están muy motivados, el clima organizacional tiende a ser alto, lo que facilita relaciones de satisfacción, estímulo, cuidado y cooperación entre los empleados (Chiavenato, 2019). Finalmente, una estructura administrativa de manejo es un sistema de relaciones formales que se pueden establecer dentro de una organización o empresa mientras se logran metas de conservación, metas productivas y económicas (Maldonado, 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Tipo: Es aplicada, “tiene como objetivo plantear soluciones frente a un problema o condiciones en un momento determinado” (Irigoín & Mendoza, 2021). La investigación fue de tipo aplicada, donde se tuvo el interés en obtener la información referente al proceso de contrataciones del estado, y el desarrollo organizacional de

la empresa Corporación S&R Servicios Generales, y saber cuáles es su importancia de cada variable de dicha investigación.

Diseño: No experimental, no se manipulará dichas variables de investigación, esto se interpretará para llegar a una conclusión y tipo aplicada, porque se tomará la óptica de la actualidad con el sustento teórico, para plantear una alternativa de solución a la problemática ya mencionada con anterioridad. Transversal descriptivo, por lo que, Chikaodili et al. (2020) define que ponen a disposición los datos para describir el estado de un fenómeno o la relación entre fenómenos en un punto fijo en el tiempo, lo que puede considerarse como una "instantánea" de la continuidad y las características del estado en una población en un momento dado. Por consiguiente, fue de nivel descriptivo correlacional, no experimental, en el cual se utilizó las variables Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional para establecer si es que existe o no existe relación positivamente entre las dos variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Proceso de contratación del estado**

##### **Definición conceptual:**

Morante (2018), la organización debe determinar el procedimiento adecuado para seleccionar a la persona natural o persona jurídica que tenga mejor oferta con la finalidad de satisfacer la necesidad de la entidad. En las cuales, se deberá seguir el proceso establecido en las normas de contratación pública.

##### **Definición operacional:**

Se define de manera operacional porque con el cuestionario del proceso de contratación del estado, se examinó que estrategias se debió usar para la empresa Corporación S&R Servicios Generales, S.A.C. de Lima y como dimensión se tiene a: convocatoria, registro de participantes, formulación de consultas y observaciones, absolución de consultas y observaciones, integración de las bases, presentación de ofertas, evaluación y calificación de ofertas y otorgamiento de la buena pro.

Los indicadores que se han considerado para la elaboración del cuestionario fueron los siguientes: Publicación las bases administrativas, habilitado para el proceso de selección, Solicitudes de aclaración, Supuestas vulneraciones, Se acogen, se acogen parcialmente, no se acogen, modificaciones de las bases administrativas, admisión de propuestas, determina si la oferta cumple o no con los requisitos de las bases, determina el orden de prelación, postor que ocupa el primer lugar.

Escala de medición. Los indicadores fueron considerados en la elaboración del cuestionario y se utilizó escala ordinal y la medición de Likert tales como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

## **Variable 2: Desarrollo Organizacional.**

**Definición conceptual:** Son tácticas educativas para lograr cambios planificados en la organización, se enfoca en valores, actitudes, relaciones y ambiente organizacional, la estructura o técnicas de la organización principalmente están las personas y está orientada hacia las metas (Audirac et al., 2016,).

Brevemente, se considera la definición operacional porque con el cuestionario del desarrollo organizacional, en lo cual se podrá definir qué procedimiento se deberán utilizar para que la empresa, corporación, servicios generales, S&R S.A.C. de Lima pueda mejorar sus dimensiones entrenamiento de la sensibilidad, actitudes, clima organizacional y en su estructura administrativa.

Por consiguiente, el desarrollo organizacional tomó en consideración a los indicadores, entrenamiento, relaciones interpersonales, comportamiento, conveniencia, motivación, satisfacción, organización, metas productivas.

Escala de medición: Estos indicadores fueron tomados en cuenta en la elaboración del cuestionario y se empleó la escala ordinal y la medición de Likert, los cuales son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Por consiguiente, se mostrará en la matriz de operacionalización el resumen de dichas variables. Ver anexo 9.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población objetiva fue conformada por 40 colaboradores de la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. en el cual Gonzáles, (2020) menciona

que la Población, siempre va a estar conformado por las personas, puede ser solamente una persona si se trata de un estudio de caso, o una comunidad, si se trata de estudios etnográficos.

Para examinar la población, normalmente se tomó una muestra. Una muestra es solo un pequeño subconjunto de la población en estudio y a la vez, se puede usar para luego comprender las características de la población de ese subconjunto. (Van, 2021) Por tanto, la muestra considerada en este estudio fue de 40 trabajadores de la empresa de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C.

De tal manera, se tuvo una muestra considerando el muestreo no probabilístico por conveniencia, es decir, mediante este método todos los trabajadores fueron considerados para la investigación en estudio. La unidad de análisis estuvo conformada por los colaboradores de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C. de Lima, en el periodo 2022

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica. Es la recopilación de datos específicos donde existen procedimientos o actividades y a la vez permiten a los investigadores adquirir la información que necesitan para responder a dicha pregunta de investigación. (Mendoza & Avila, 2020). Esta investigación aplicó la técnica de la encuesta en el cual sirvió para constatar la información acerca de las variables. Sobre todo, las encuestas que dan la oportunidad de hablar sobre algunos conceptos estadísticos valiosos: errores estándar, margen de error e intervalos de confianza (Van, 2021).

El cuestionario. Es un formato de textos, de modo interrogativo, donde se obtienen la información acerca de las variables de investigación, y se emplea para recoger los datos; (Sánchez et al., 2018) En este estudio se aplicó el instrumento del cuestionario de “Proceso de Contrataciones del Estado” y “Desarrollo Organizacional” que constó de 20 ítems (preguntas) lo cual fueron aplicados a 40 colaboradores de la empresa de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C.

La validez es el grado en que se mide un concepto principalmente en la investigación cuantitativa. (Heale y Twycross, 2015). En cuanto a la validez, se realizó mediante la valoración de tres expertos de la Universidad Cesar Vallejo con grado de doctorado, quienes dieron su apreciación y observaciones a los instrumentos de investigación, basándose en un cuestionario de “Proceso de

Contratación con el Estado” y “Desarrollo Organizacional”. Asimismo, esta detallada en el anexo 2 y 3.

Según Heale & Twycross, (2015). La confiabilidad es la precisión del estudio cuantitativo. En otras palabras, es un motor de búsqueda que produce los mismos resultados cuando se usa repetidamente en la misma situación. Para asegurar la confiabilidad de esta investigación, se utilizó la aplicación SPSS v. 25, empleando el alfa de cronbach, donde la confiabilidad fue de 0,901 para proceso de contrataciones del estado mientras para el desarrollo organizacional fue de 0,834 demostrando que es muy alta y fueron considerables para aplicar. Por lo que se muestra en el anexo 4, tabla 4 y 5.

### **3.5. Procedimientos.**

Cabe considerar, por otra parte, el trabajo de investigación desarrolló dos variables en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. de Lima. Para empezar a realizar el trabajo, se hizo el permiso correspondiente a la empresa en estudio, posteriormente la validación del instrumento de investigación con 3 expertos internos de la Universidad Cesar Vallejo, una vez validado se coordinó con la gerenta general de la empresa como materia de estudio y se llegó a fijar la fecha y hora para aplicar el instrumento de investigación, una vez obtenido la información se descargó las cantidades(datos) en el programa Microsoft Excel, para que la aplicación de sistema SPSS v.25 sea más sencilla. Así mismo, elaborado la hoja de cálculo, se procedido a efectuar la confiabilidad de las variables con el programa SPSS v.25.

También se realizó el análisis descriptivo-frecuencia, para dar respuestas a las preguntas, al mismo tiempo se hizo la correlación-bivariadas para saber si la población sigue o no, una distribución normal y se obtuvo una correlación no paramétrica con el coeficiente de Spearman, la prueba de significación bilateral, después se procedió hacer el análisis inferencial- correlacional con Proceso de contrataciones del estado y las dimensiones de la segunda variable (Desarrollo organizacional). Finalmente se pasó a realizar el análisis inferencial de las hipótesis. En tanto, los objetivos de dicha investigación serán considerados para dar resultados concretos y finalmente, se dará la información verídica para que puedan hacer cambios en la empresa



### **3.6. Método de análisis de datos**

El método se generó a partir de estadísticas descriptivas unidireccionales empleando SPSS Statistics-25 para validar el análisis de cada variable, así como las dimensiones separadas usando una tabla de conteo, y también se ejecutará estadísticas descriptivas (Leandro, 2021). El método se dio a partir del análisis descriptivo utilizando el programa del SPSS v.25, para analizar los promedios de cada variable y a su vez a cada dimensión, con sus respectivas tablas de frecuencias y gráficos de barra, por consiguiente, se efectuó el análisis de normalidad en el cual dio como resultado la correlación de Spearman. Finalmente, se estableció el análisis inferencial de correlación- Bivariadas con la prueba de las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

El uso de la ética en el trabajo científico es muy importante, porque de esta manera se respeta y aplica correctamente el estilo estándar de citación y referencia, además, el plagio de ideas u obras de otros autores que algunos se apropiaron sin su consentimiento (Gagñay et al., 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados Descriptivos

Con respecto al análisis descriptivo de los resultados estadísticos se realizaron 40 encuestados, de las variables Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C, Lima 2022.

**Tabla 1**

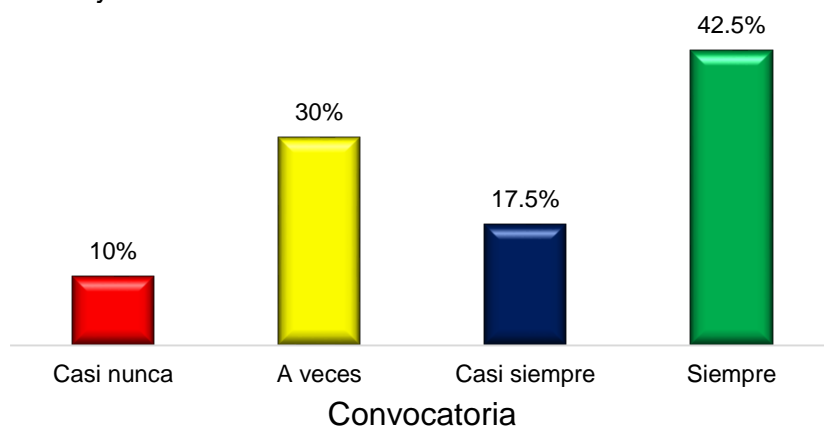
*Análisis descriptivo de convocatoria*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	4	10,0
	A veces	12	30,0
	Casi siempre	7	17,5
	Siempre	17	42,5
	Total	40	100,0

*Nota:* Base de datos SPSS-25

**Gráfico 1**

*Porcentaje convocatoria*



*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 1 y gráfico 1, el 42.5% de los encuestados dieron como respuesta “siempre”, consideran que las convocatorias siempre están habilitadas las bases administrativas, el 30% respondieron “A veces”, además el 17,5% respondieron “Casi siempre” mientras el 10% respondieron “Casi nunca”.

**Tabla 2**

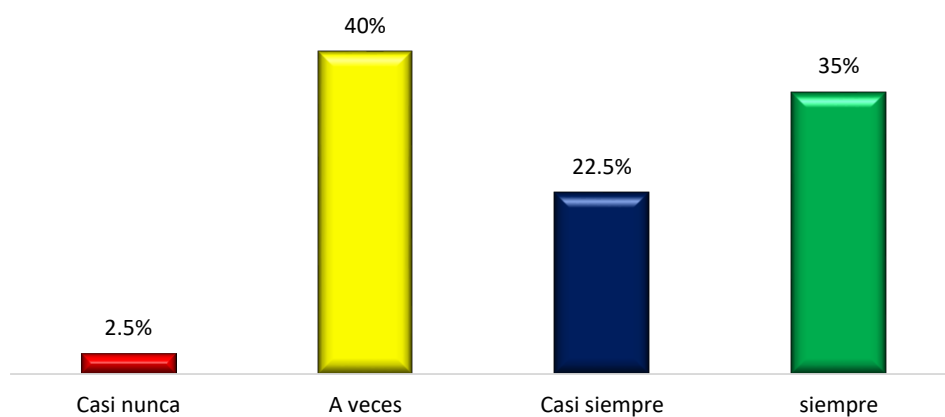
*Análisis descriptivo registro de participantes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,5
	A veces	16	40,0
	Casi siempre siempre	9	22,5
		14	35,0
Total		40	100,0

*Nota: Base de datos del autor*

**Gráfico 2**

*Porcentaje Registro de participantes*



Registro de participantes

*Nota: Programa SPSS – 25*

Interpretación: De acuerdo con la tabla 2 y gráfico 2, el 40% de los encuestados dieron como respuesta “A veces”, los proveedores están habilitados para el proceso de selección, asimismo el 35% respondieron “Siempre” además el 22,5% respondieron “Casi siempre” mientras tanto el 2,5% respondieron “Casi nunca”

**Tabla 3**

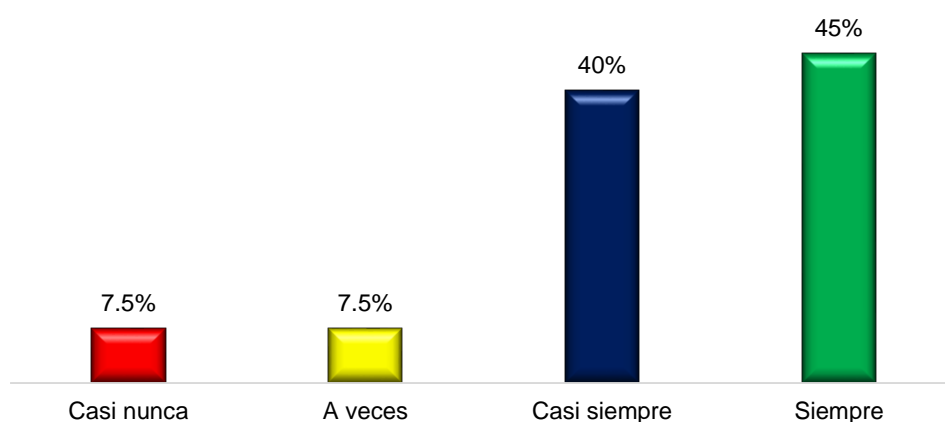
*Análisis descriptivo formulación de consultas y observaciones*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	7,5
	A veces	3	7,5
	Casi siempre	16	40,0
	Siempre	18	45,0
Total		40	100,0

*Nota:* Base de datos del autor- SPSS-25

**Gráfico 3**

*Porcentaje formulación de consultas y observaciones*



Formulación de consultas y observaciones

*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 3 y gráfico 3, el 45% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, los colaboradores consideran que la formulación de consultas y observaciones siempre la solicitud de aclaración es con la finalidad de tener una buena precisión en la estructura de costos, además el 40% respondieron “Casi siempre” mientras el 7,5% respondieron “A veces y casi nunca”.

**Tabla 4**

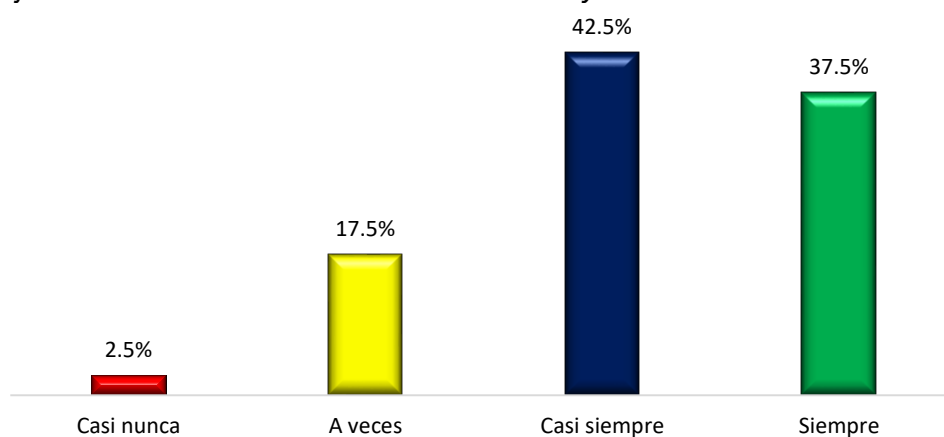
*Análisis descriptivo de consultas y observaciones*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,5
	A veces	7	17,5
	Casi siempre	17	42,5
	Siempre	15	37,5
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 4**

*Porcentaje de la dimensión absolución de consultas y observaciones*



Absolucion de consulta y observaciones

*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 4 y gráfico 4, el 42,5% de los encuestados dieron como respuesta “Casi siempre” la entidad lo realiza de manera motivada respetando el principio de la normativa de contrataciones, por tanto, el 37,5% contestaron “Siempre” además el 17,5% respondieron “A veces” mientras el 2,5% dijeron “Casi nunca”.

**Tabla 5**

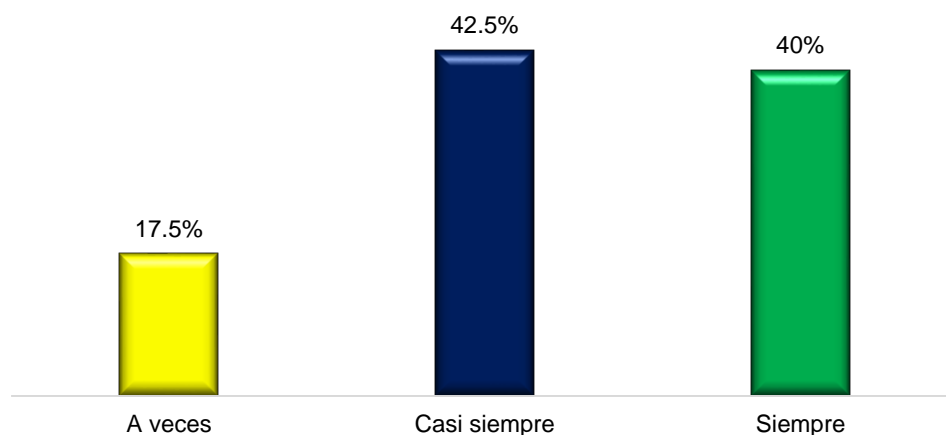
*Análisis descriptivo integración de las bases*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	7	17,5
	Casi siempre	17	42,5
	Siempre	16	40,0
	Total	40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 5**

*Porcentaje Integración de las bases*



Integración de las bases

*Nota:* Programa SPSS – 25

De acuerdo con la tabla 5 y gráfico 5, el 42,5% de los encuestados dieron como respuesta “Casi siempre”, en la publicación de las bases integradas, la entidad resalta las modificaciones a las bases administrativas realizadas a efecto de las consultas y observaciones de los participantes, además el 40% respondieron “Siempre” mientras el 17,5% respondieron “A veces”

**Tabla 6**

*Análisis descriptivo presentación de ofertas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	4	10,0
	Casi siempre	12	30,0
	Siempre	24	60,0
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 6**

*Porcentaje de la dimensión Presentación de ofertas*



*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 6 y gráfico 6, el 60% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, para la presentación de ofertas y admisión de propuestas, los postores siempre deben de cumplir con la documentación de admisión de oferta y capacidad legal, además el 30% respondieron “Casi siempre”, mientras el 10% respondieron “A veces”

**Tabla 7**

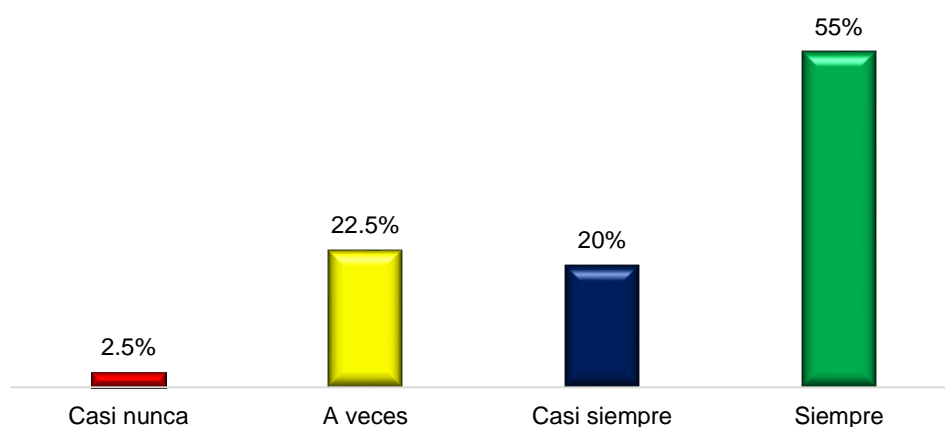
*Análisis descriptivo evaluación y calificación de ofertas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,5
	A veces	9	22,5
	Casi siempre	8	20,0
	Siempre	22	55,0
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 7**

*Porcentaje Evaluación y calificación de ofertas*



**Evaluación y calificación de ofertas**

*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 7 y gráfico 7, el 55% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre” dijeron que el comité de selección tiene integridad y ética profesional en la etapa de calificación, asimismo determinar si la oferta cumple o no con los requisitos de las bases, como también determina el orden de prelación y se ejecuta con transparencia, el 22,5% respondieron “A veces” además el 20% respondieron “Casi siempre” mientras el 2,5% respondieron “Casi nunca”



**Tabla 8**

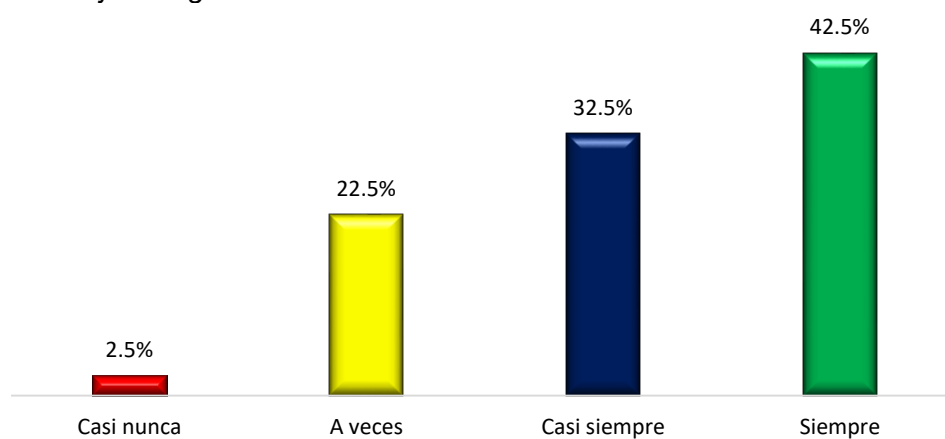
*Análisis descriptivo otorgamiento de la buena pro*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,5
	A veces	9	22,5
	Casi siempre	13	32,5
	Siempre	17	42,5
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 8**

*Porcentaje Otorgamiento de la buena Pro*



Otorgamiento de la buena pro

*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 8 y gráfico 8, el 42,5% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, que siempre en el otorgamiento de la buena pro la entidad incluye el acta del otorgamiento de la buena pro, y el cuadro comparativo detallando los resultados de la evaluación y calificación como también el orden de prelación, por tanto, el 32,5% respondieron “Casi siempre”, además el 22,5% respondieron “A veces” mientras el 2,5% respondieron “Casi nunca”

**Tabla 9**

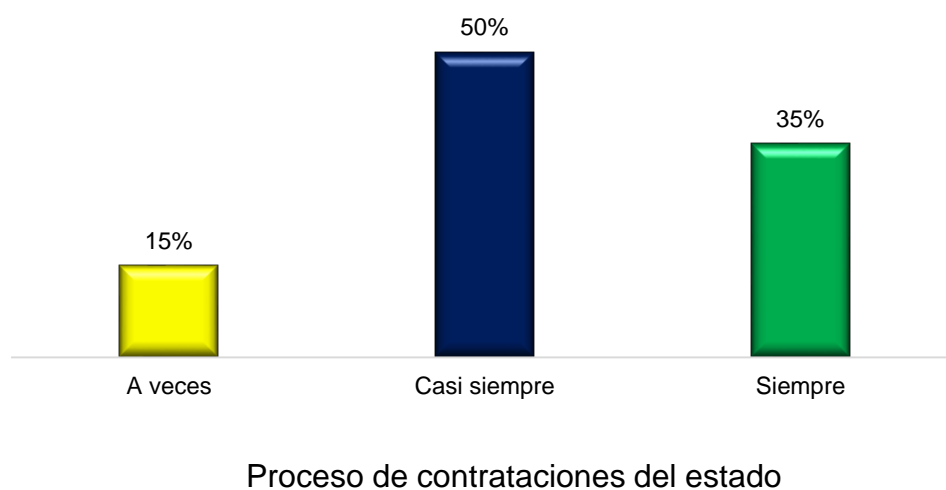
*Análisis descriptivo proceso de contrataciones del estado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	15,0
	Casi siempre	20	50,0
	Siempre	14	35,0
	Total	40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 9**

*Porcentaje de Proceso de contrataciones del estado*



*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 9 y gráfico 9, el 50% de los encuestados dijeron que en la Corporación S&R servicios generales S.A.C., Casi siempre cumplen con el proceso de contrataciones del estado, además el 35% respondieron “Siempre” mientras tanto el 15% respondieron “A veces.”

**Tabla 10**

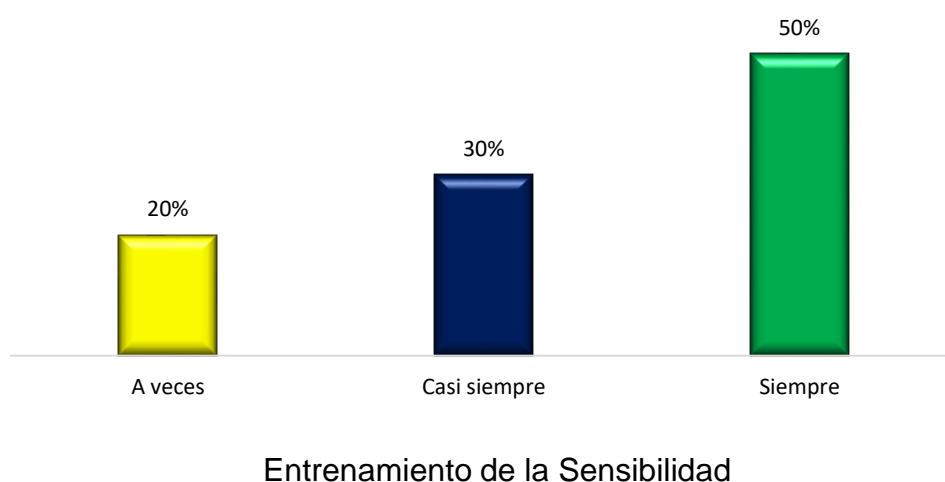
*Análisis descriptivo entrenamiento de la sensibilidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	8	20,0
	Casi siempre	12	30,0
	Siempre	20	50,0
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 10**

*Porcentaje de la dimensión Entrenamiento de la Sensibilidad*



*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 10 y gráfico 10 el 50% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, consideran que las relaciones interpersonales entre los colaboradores permiten tener un mejor desarrollo en las actividades de la organización y durante las capacitaciones se aclaran todas las dudas para ejercer las actividades según las políticas de la organización, además el 30% respondieron “Casi siempre” mientras el 20% respondieron “A veces”.

**Tabla 11**

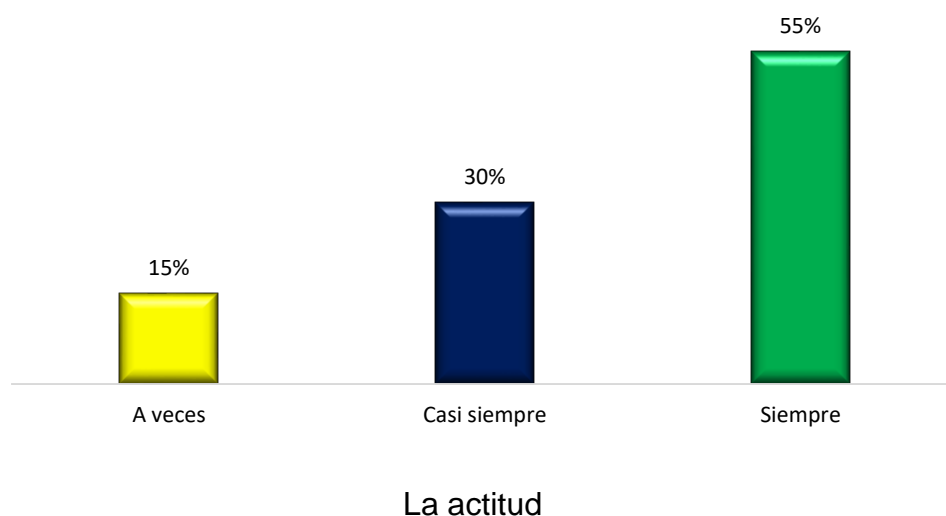
*Análisis descriptivo la actitud*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	15,0
	Casi siempre	12	30,0
	Siempre	22	55,0
Total		40	100,0

Nota: Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 11**

*Porcentaje de la dimensión La actitud*



Nota: Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 11 y gráfico 11, el 55% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, consideran que en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. existe un área que se preocupa y estudia el comportamiento de sus colaboradores mientras los cambios que realiza la empresa como parte del desarrollo organizacional es a conveniencia del trabajador, además el 30% respondieron “Casi siempre”, mientras el 15% respondieron “A veces”.

**Tabla 12**

*Análisis descriptivo clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	8	20,0
	Casi siempre	11	27,5
	Siempre	21	52,5
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 12**

*Porcentaje de la dimensión Clima organizacional*



*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 12 y gráfico 12 el 52,5% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, consideran que en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C existe motivación y ello se refleja en el clima organizacional, no se preocupa por el bienestar y también en la satisfacción de sus colaboradores en la organización, además el 27,5% respondieron “Casi siempre” mientras el 20% respondieron “A veces”

**Tabla 13**

*Análisis descriptivo estructura administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	4	10,0
	Casi siempre	10	25,0
	Siempre	26	65,0
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 13**

*Porcentaje de la dimensión Estructura Administrativa*



*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 13 y gráfico 13, el 65% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, consideran que la Organización de la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. tiene una estructura administrativa ordenada que alcanza sus metas productivas en la prestación de servicios de mensajería capacita a sus colaboradores, además el 25% respondieron “Casi siempre” y mientras el 10% respondieron “A veces”

**Tabla 14**

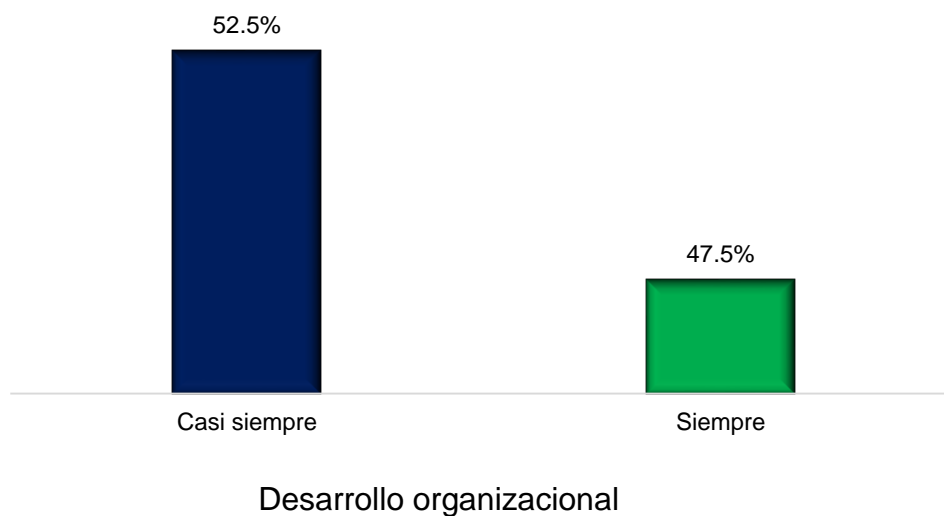
*Análisis descriptivo de desarrollo organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi siempre	21	52,5
	Siempre	19	47,5
Total		40	100,0

*Nota:* Elaborado por el autor, utilizando SPSS-25

**Gráfico 14**

*Porcentaje de Desarrollo organizacional*



*Nota:* Programa SPSS – 25

Interpretación: De acuerdo con la tabla 14 y gráfico 14, el 52,5% de los encuestados consideran que la Corporación S&R servicios generales S.A.C. "casi siempre" existe el desarrollo organizacional en la empresa, mientras tanto el 47,5% dijeron "Siempre".

## Prueba de normalidad de las variables

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de Contrataciones del Estado	,948	40	,064
Desarrollo Organizacional	,866	40	,000

Dada la comprobación de la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente de correlación Spearman y la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, por ser una muestra menor que o igual a 50 personas, es decir, los 40 trabajadores encuestados fueron de la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. De manera que, en el análisis inferencial fueron utilizados las pruebas no paramétricas, donde muestran que la cifra no sigue una distribución normal. Así mismo, se realizó la interpretación para cada tabla, el coeficiente de correlación Spearman. Ver anexo 2.

### Hipótesis general de la investigación

En cuanto, para las hipótesis se consideró la regla de decisión: Si p valor es menor que o igual al nivel de sig. se rechaza la hipótesis nula ( $p\text{-valor} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$ ) y se acepta la alterna  $H_1$ , se deduce que hay una asociación significativa entre la variable o dimensión, en caso fuera mayor el nivel de sig. se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna ( $p\text{-valor} > 0.05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ ).

$H_0$ = No se relaciona significativamente el proceso de contrataciones del estado y el desarrollo organizacional en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

$H_1$ = Si se relaciona significativamente entre el proceso de contrataciones del estado y el desarrollo organizacional en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022.



**Tabla 16**

*Correlación de la variable Proceso de contrataciones del estado y Desarrollo organizacional*

			Proceso de Contrataciones del Estado	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Proceso de Contrataciones del Estado	Coeficiente de correlación	1,000	,487**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

*Nota:* Elaboración propia con el programa SPSS v.25

Interpretación: El valor calculado fue de 0,001 que es menor al 0,05 ( $0.001 < 0.05$ ) donde se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , eso significó que el proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional se relaciona significativamente en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. Por lo tanto, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,487, lo que indicó que la relación entre las variables es directa y su grado es positiva media.

### **Hipótesis específica 1**

$H_0$ = No tiene relación significativa entre Proceso de contrataciones del Estado y entrenamiento de la sensibilidad en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

$H_1$ = Si tiene relación significativa el proceso de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022.

**Tabla 17**

*Correlación entre proceso de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad*

			Proceso de Contrataciones del Estado	Entrenamiento de la Sensibilidad
Rho de Spearman	Proceso de Contrataciones del Estado	Coeficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Entrenamiento de la Sensibilidad	Coeficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

*Nota:* Elaboración propia con el programa SPSS v.25

Interpretación: El valor calculado ha sido de 0,000 demostró ser menor al 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ) por lo que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , eso significó que si tiene relación entrenamiento de la sensibilidad y el proceso de contrataciones del estado en la Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. Por lo tanto, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,664, lo que indicó que la relación entre las variables es directa y su grado es positiva considerable.

### Hipótesis específica 2

$H_0$ = No se asocia directamente la variable proceso de contrataciones del estado y la actitud en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

$H_1$ = Si se asocia directamente entre proceso de contrataciones del estado y la actitud en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

**Tabla 18**

*Correlación entre proceso de contrataciones del estado y la actitud*

			Proceso de Contrataciones del Estado	La Actitud
Rho de Spearman	Proceso de Contrataciones del Estado	Coeficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	40	40
	La Actitud	Coeficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	40	40

*Nota:* Elaboración propia con el programa SPSS v.25

Interpretación: El valor p calculado demostró ser 0,009 menor al 0,05 ( $0.009 < 0.05$ ) por lo que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , dando significancia que el proceso de contrataciones del estado y la actitud se asocian directamente en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman llegó a ser de 0,407 lo que manifestó que la relación entre la variable y dimensión es directa, su grado es positiva media.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ = No existe relación significativamente entre el proceso de contrataciones del estado y clima organizacional en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

$H_1$ = Si existe relación significativa entre proceso de contrataciones del estado y clima organizacional en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

**Tabla 19**

*Correlación entre proceso de contrataciones del estado y clima organizacional*

			Proceso de Contrataciones del Estado	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Proceso de Contrataciones del Estado	Coeficiente de correlación	1,000	,178
		Sig. (bilateral)	.	,272
		N	40	40
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,272	.
		N	40	40

*Nota:* Elaboración propia con el programa SPSS v.25

Interpretación: El p valor calculado fue de 0,272 que es mayor al 0,05 ( $0.272 > 0.05$ ) por lo que se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_1$ , eso denegó que el proceso de contrataciones del estado y clima organizacional no existe relación significativa en la Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. Por lo tanto, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,178 lo que indicó la relación entre la variable y dimensión es directa y su grado fue positiva media.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>= No se vincula positivamente proceso de contrataciones del estado y estructura administrativa en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

H<sub>1</sub>= Si se vincula positivamente entre el proceso de contrataciones del estado y estructura administrativa en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

**Tabla 20**

*Correlación entre proceso de contrataciones del estado y estructura administrativa*

			Proceso de Contrataciones del Estado	Estructura Administrativa
Rho de Spearman	Proceso de Contrataciones del Estado	Coefficiente de correlación	1,000	,341*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	40	40
	Estructura Administrativa	Coefficiente de correlación	,341*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	40	40

*Nota:* Elaboración propia con el programa SPSS v.25

Interpretación: El p valor calculado indicó ser 0,031 y es menor al 0,05 ( $0.031 < 0.05$ ) por lo que se rechazó la H<sub>0</sub> y se aceptó la H<sub>1</sub>, eso evidenció que la estructura administrativa y el proceso de contrataciones del estado se vincula positivamente en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. Sin embargo, el coeficiente Rho de Spearman llegó a ser de 0,341, lo que expresó que la relación entre la dimensión y variable ha sido directa y su grado se consideró como positiva media.

## V. DISCUSIÓN

En esta perspectiva, se realiza la discusión de los resultados obtenidos de las variables estudiadas, de tal manera se presenta como objetivo general: Determinar la relación directa entre los Procesos de contrataciones del estado y el Desarrollo organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C. Lima 2022.

En cuanto al análisis inferencial de correlación, Rho Spearman se definió que el p valor calculado fue de 0,001 y es menor al 0,05 ( $0.001 < 0.05$ ) por lo que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , denotó que existe relación significativa entre “Proceso de contrataciones del estado” y “Desarrollo organizacional”. Por lo tanto, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,487, lo que indicó la relación significativa entre la variable y dimensión es directa y su grado fue considerado positiva media, de esta manera se comprobó que el Proceso de contrataciones del estado existe relación directa con el Desarrollo organizacional en la Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C. de Lima 2022.

Asimismo, en el análisis descriptivo se mostró que el 50% de los encuestados dijeron que en la Corporación S&R servicios generales S.A.C., Casi siempre cumplen con los procesos de contrataciones, además el 35% respondieron “Siempre” mientras tanto el 15% mencionaron “A veces”. Por otra parte, el 52,5% de los encuestados dijeron que la Corporación S&R servicios generales S.A.C. casi siempre” existe el desarrollo organizacional en la empresa, por tanto, el 47,5% dijeron “Siempre”. Por lo que, Cruz (2017) en su conclusión de la hipótesis general, rechazó la  $H_0$ , aceptaron la  $H_1$  y concluyó que el proceso de control está significativamente asociado con la adopción directa en el municipio de Langui. De la misma forma Torres (2020) demostró que existe relación entre el Desarrollo organizacional y el Género de los colaboradores de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, 2019. Además, Gutiérrez et al. (2017) concluye que el Desarrollo organizacional es el responsable de la transformación de la cultura organizacional, mientras se implementan cambios en el diseño de la organización.

Por otra parte, en el objetivo específico 1. Se decidió establecer la relación entre los procesos de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022. Se pudo comprobar que el 50% los trabajadores consideran que siempre las relaciones interpersonales

entre los colaboradores permiten tener un mejor desarrollo en las actividades de la organización, de la misma forma el 30% dieron como respuesta “Casi siempre” mientras el 20% respondieron “A veces”. En efecto tiene una sig. de 0,000 que es menor al 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ) por lo que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , en general se puede decir que existe relación entre el proceso de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad. En cuanto, al coeficiente Rho de Spearman fue de 0,664, por lo tanto, el entrenamiento de la sensibilidad es directa y su grado es positiva considerable en la Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. de Lima 2022. Asimismo, Torres (2018). Llegó a una conclusión,  $Rho = 0.715$ , lo que determinó la significancia directa entre la variable contrataciones y las dimensiones, el estudio y procedimiento de contratación de los empleados del municipio de San Isidro, fue de 71%.

En cuanto al segundo objetivo específico, ha sido identificar la relación significativa entre los procesos de contrataciones del estado con la actitud de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022; se comprobó que el 55% consideraron que “siempre” en la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. La actitud es muy importante porque en ello se refleja el comportamiento de los colaboradores, de la misma forma el 30% respondieron “Casi siempre”, mientras el 15% respondieron “A veces”. Sin embargo, el p valor calculado ha sido 0,009 que es menor al 0,01 ( $0.009 < 0.01$ ) por lo que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , eso significó que existe relación significativa entre el proceso de contrataciones del estado y la actitud dentro de la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. Por lo tanto, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,407, lo que se mencionó que la relación entre la variable y dimensión es directa y su grado es positiva media, al mismo tiempo la investigación concuerda con los resultados de Leandro (2021) Concluyendo que el valor de correlación fue positiva media representado por el 0.361.

De este modo se planteó el tercer objetivo, definir la relación significativa entre los procesos de contrataciones del estado con el clima organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022; es decir, el 52,5% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, además el 27,5% respondieron “Casi siempre” mientras el 20% respondieron “A veces”. Lo que consideran que no siempre el clima organizacional es importante en Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., el valor sig. Calculado ha sido 0,272 es mayor al 0,05 ( $0.272 > 0.05$ ) por lo que se aceptó la  $H_0$  y se rechazó la  $H_1$ , eso demostró que no existe relación significativa entre el proceso de contrataciones del estado y clima organizacional. Por lo tanto, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,178, lo que indicó que la relación entre las variables es directa y su grado es positiva media. Asimismo, Aguilar & Quispe (2018) llegó a determinar que no existe relación significativa entre la Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional; además obtuvo que P valor es mayor que el nivel de significancia, donde  $0.381 > 0,05$ .

Finalmente, el cuarto objetivo, establecer la relación positivamente entre los procesos de contrataciones del estado con la estructura administrativa de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022. Se observó que, el 65% de los encuestados dieron como respuesta “Siempre”, además el 25% respondieron “Casi siempre” y mientras el 10% respondieron “A veces”. Los encuestados consideran que siempre la Organización de la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C. tiene una estructura administrativa ordenada y para alcanzar sus metas productivas en la prestación de servicios de mensajería capacita a sus colaboradores. Cabe destacar, el p valor sig. Calculado era 0,031 que es menor al 0,05 ( $0.031 < 0.05$ ) por lo que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , eso significó que existe relación positiva entre el proceso de contrataciones del estado y estructura administrativa. Inclusive el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,341, lo que indicó la relación entre las variables es directa y su grado es positiva media. Por otra parte, esto coincide con Leandro (2021) en su tesis concluyó que la hipótesis específica de la dimensión retroalimentación de datos con las contrataciones del estado, tubo el nivel de correlación a partir de la prueba de Pearson con un valor de 0.238, es decir una correlación positiva media.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero: Se logró determinar que existe una relación directa y su grado positiva media entre la variable procesos de contrataciones del estado y desarrollo organizacional, mediante el resultado correlacional obtenida de 0,487, contando con un nivel de sig. (0,001).
- Segundo: Se alcanzó a establecer que existe una relación directa y su grado es positiva considerable, entre la variable procesos de contrataciones del estado y la dimensión entrenamiento de la sensibilidad, mediante el resultado correlacional obtenida de 0,664, contando con un nivel de sig. (0,000).
- Tercero: Se logró establecer que existe una relación directa y su grado positiva media entre la variable procesos de contrataciones del estado y la dimensión las actitudes, mediante los resultados correlacional obtenida de 0,407 contando con un nivel de sig. (0,009)
- Cuarto: Se determinó que existe una relación directa con grado positiva media entre la variable proceso de contrataciones del estado y la dimensión clima organizacional, mediante los resultados correlacional obtenida de 0,178, contando con un nivel de sig. (0,272).
- Quinto: Se concluye que existe una relación directa con grado positiva media entre la variable procesos de contrataciones del estado y la dimensión estructura administrativa, mediante los resultados correlacional obtenida, siendo de 0,341, contando con un nivel de sig. (0,031).



## VII RECOMENDACIONES

- Primero: De acuerdo con la conclusión 1, se recomienda que se considere en la normativa de contrataciones para el proceso de selección en las estructuras de costos o el detalle de las ofertas económica debe considerar necesaria y obligatoriamente todos y cada uno de los beneficios sociales de los trabajadores que sean propios del Régimen General, ya que a diferencia del régimen MYPE cuenta con la mitad de los beneficios en general y la Microempresas solo con seguro de salud y la mitad de las vacaciones.
- Segundo: En relación con la conclusión 2, se recomienda la capacitación y entrenamiento constante del personal administrativo y operativo para un mayor desempeño y desarrollo, por ende, el crecimiento tanto como personal como profesional.
- Tercero: Teniendo en cuenta a la conclusión 3, se recomienda que se considere en la normativa de contratación para los procesos de selección en cuanto en la etapa de calificación y evaluación de ofertas que exista un monto económico mínimo con la finalidad de evitar ofertas temerarias muy inferior al valor estimado del proceso, ya que al ganar la buena pro la empresa estaría ejecutando el servicio con una solvencia económica muy pobre por lo que los beneficios sociales, permanencia en el trabajo de los colaboradores estarían en riesgo.
- Cuarto: De acorde con la conclusión 4, se recomienda implementar beneficios para los colaboradores, como también realizar actividades de bienestar y motivar al personal.
- Quinto: Conforme a la conclusión 5, se recomienda la examinación constante y el análisis situacional de la empresa en el campo operativo y administrativo para poder determinar en qué situación se encuentra la organización por ende planificar una mejor estrategia para llegar al objetivo.

## REFERENCIAS

- Aguilar, K., & Quispe, E. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierda-Jauja-2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26472>
- Alvarado J. (2019). *Contrataciones Del Estado Comentado Y Concordado*. (Quinta 2019). Marketing Consultores S.A. <https://acortar.link/c1GtKv>
- Alf, J. (2020). *EU Public Procurement: Contractual Implementation and Viability of EPC Contracts for Provisions on Marine and Offshore Infrastructures for the Public Sector*. <https://bit.ly/3ECMiw0>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. 173. <https://bit.ly/3LcmDfZ>
- Audirac, A., de León, V., Domínguez, A., López, M., & Puerta, L. (2016). *ABC Del Desarrollo Organizacional*. Trillas
- Banco de Desarrollo de América Latina (01 de junio de 2021). *Menos corrupción en las contrataciones y compras públicas gracias a los datos abiertos*. <https://bit.ly/3vH1eVB>
- Benítez, H. (2020). *Las acciones afirmativas en la contratación estatal*. 55. <https://acortar.link/EHfUS8>
- Bermeo, V. & Rojas, D. (2018) *Análisis de los procesos de contratación pública de bienes y servicios, orientado al diseño de una metodología marco para las empresas públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca, período 2017*. <https://bit.ly/38fi4CW>
- CONOSCE (2022). *Estadísticas del Mercado Estatal*. <https://bit.ly/3EGPvup>
- Cummings, T., & Worley, C. (2009). *Organization Development & Change* (p. 01 al 793). <https://tinyurl.com/yc4sv5w4>
- Cruz, C. (2017). *Proceso de control y las contrataciones directas en el gobierno local de Langui, 2017*. <https://bit.ly/37UFbmD>
- Chiavenato, I., & Nagore, G. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/3MzXqfG>
- Chikaodili, N., Ihudiebube, S. & Chikeme, P. (2020). A descriptive cross sectional study: *Practical and feasible design in investigating health care seeking*

- behaviors of undergraduates - Southern Methodist University.*  
<https://bit.ly/3vDUBU7>
- Díaz, G. (2019) *Adjudicación Simplificada respecto al Proceso de Contrataciones del Estado en la Unidad de Logística Dirandro PNP – la Victoria 2017*”.  
<https://bit.ly/3rMZbhF>
- Escuela de Gobierno, Universidad de los Andes (2021) *Diagnostico subregional de los datos del sistema de compra y contratación publica.pdf.*  
<https://bit.ly/3ECZfG8>
- Francis, P. (2020). *Assessment of factors affecting procurement process in public sector a case of Arusha city council.* 66. <https://bit.ly/3veUBef>
- Flynn, A., & Davis, P. (2014). Theory in public procurement research. *Journal of Public Procurement*, 14, 139-180. <https://doi.org/10.1108/JOPP-14-02-2014-B001>
- Gagñay, L., Chicaiza, S., & Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Guevara, D. (2019). *El Procedimiento de Ínfima Cuantía en el Sistema Nacional de Contratación Pública Ecuatoriana.* 129. <https://bit.ly/3MoTZIH>
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66-67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Herrera, J., Trujillo, C., & Soto, Á. (2020). Desarrollo de un modelo del índice de desarrollo organizacional para las instituciones públicas de educación superior. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 8(2), 7-19. <https://doi.org/10.17081/invinno.8.2.3669>
- HEGEL, (2021, febrero 24). *Contratación del Estado: Cómo contratar con el Estado.* Instituto de Ciencias Hegel. <https://bit.ly/3KatuW1>
- Huayanay, C. (30 junio 2020). *Ley de contrataciones del Estado y su Reglamento julio 2020 Edición Digital.* Decreto Supremo N° 168-2020-EF. <https://tinyurl.com/ywjst2zp>
- Irigoín, F., & Mendoza, M. (2021). Reducción de niveles de contaminación del aire por medio de pintura foto-catalítica, en Av. Bolognesi con Balta, Chiclayo, 2021. *Repositorio Institucional – UCV:* <https://bit.ly/3EMHgwX>
- Instituto Peruano de Economía. (Julio 2017). “*La esencia de la formalidad es que ayude a la productividad de los trabajadores*” <https://bit.ly/3vXieaD>

- Khi, V., & Thai, E. (2007). *Promoción de las compras públicas: Prácticas, innovación e intercambio de conocimientos*. 01 al 07. <https://tinyurl.com/5ap2j8ty>
- Leandro, É. (2021). *El desarrollo organizacional y las contrataciones del estado en la institución FONDEPES*, Lima, 2021. 69. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67012>
- Marunda, S. (2020). *Factors Affecting Procurement Performance in Public Organizations: A Case of Arusha Urban water and Sanitation Authority*. Institute of Accountancy Arusha.
- Mendoza, H., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional (2019.) *Guía de Procesos de Contratación Pública a nivel Municipal.pdf*. <https://bit.ly/3vCJY46>
- Morante, E. (2018). *Contrataciones del Estado Normativa vigente con las modificatorias efectuadas por el D.L. N.º 1341 y el D. S. N.º 056-2017-EF* (Primera Edición).
- McLean, G. (2005). *Organization Development Principles, Processes, Performance* (p. 1 al 33). <https://tinyurl.com/9jvdjej>
- OSCE. (2022). *Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado*: <https://www.gob.pe/osce>
- OSCE:(2022) *Entidades registraron en 2021 más de 56 mil contratos en el Módulo de Ejecución Contractual del SEACE*. <https://bit.ly/3vl7s81>
- OSCE: (2014) *Nueva Ley de Contrataciones del Estado promueve el acceso al mercado estatal de las MYPES*. <https://bit.ly/3xTCYmd>
- Panuera, Y., & Peña, L. (2019, noviembre). Perú: Estructura Empresarial 2018. *Instituto Nacional de Estadística e Informática.*, 213. <https://bit.ly/3KaVCZc>
- Pérez, L. (2021, junio 22). Covid-19: Investigan a 18 miembros de la Policía y el Ejército del Perú por presuntos delitos en contratos por más de US\$ 2.2 millones. *Convoca.pe*. <https://acortar.link/qBrZeQ>
- Prieto, R., Céspedes, J., Palacios, A., Duran, S., Aguilar, A., Sotomayor, C., Mercado, T., Romero, C., Morillo, L., Castellano, M., Malpica, P., Caridad, M., Oquendo, G., Terán, C., Antúnez, A., Monsalve, M., Parra, M., Molina, R., Rincón, Y., & García, J. (2019). *Desarrollo Organizacional y Gestión Humana en Contextos Globalizados*.

- Retamozo, A. (2018). *Contratación y Adquisición del Estado y Normas de Control* (décima segunda edición). EL BÚHO E.I.R.L.
- Rojas, A. (2020). "Comunicación interna y el desarrollo organizacional del personal administrativo en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2019". 98. <https://bit.ly/39dowuX>
- Sanchez, G., (2018). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático "Guillermo Ugarte Chamorro", Lima, 2016*. 108.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3K2rtLu>
- Sánchez, G. (2021). *Desarrollo organizacional y capital humano: Impacto en la nueva realidad empresarial*. Grupo Vanchri.
- Spondello, D. (2018, Agosto 22). Contracting for Public Services and the Results of New Public Management. <https://bit.ly/3LbOg8W>
- Torres S. M, (2018). *Problemática en las Contrataciones del Estado de la Municipalidad Distrital de San Isidro, Lima 2017*. <https://bit.ly/38g6ebQ>
- Uranga, T. (2018). *Reforma y Modernización del Estado" La informatización de las compras públicas"* [Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Estudios de Posgrado]. <https://acortar.link/jYkaBc>
- Van, E. (2021). Introduction to Research Methods. <https://bit.ly/3k7eCgo>

## ANEXOS

### Anexo 1 Carta de presentación de la empresa



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 16 de abril de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Este

A través del presente, PEREZ ROMERO, LILIANA, identificado (a) con DNI N°45450136 representante de la empresa Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Meléndez Paima, Johnny
- b) Fasabi Pinchi, Anita Karenina

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Procesos de contrataciones del Estado y desarrollo organizacional de Corporación, S&R Servicios Generales, S.A.C, Lima 2022".

b) Sí  No

c) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

CORPORACION S&R SERVICIOS GENERALES S.A.C

GERENTE GENERAL  
LILIANA PEREZ ROMERO

Nombre y Apellidos: PEREZ ROMERO, LILIANA

Cargo: GERENTE GENERAL

## **Anexo 2**

*Validación de los expertos*

<b>Nombre de Expertos</b>	<b>Grado</b>	<b>Revisión</b>
Castillo Salazar Regner Nicolás	Doctor	Aplicable
Reátegui Lozano Rolando	Doctor	Aplicable
Reátegui Reátegui Jorge	Doctor	Aplicable

*Nota:* Elaboración propia

## Anexo 3

### Instrumentos validados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

##### I. DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** : Castillo Salazar Regner Nicolas  
**Institución donde labora:** : Universidad César Vallejo – Docente Postgrado  
**Especialidad:** : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
**Instrumento de evaluación:** : Cuestionario de Proceso De Contrataciones Del Estado  
**Autor (s) del instrumento (s):** : Meléndez Paima, Johnny  
Fasabi Pinchi, Anita Karenina

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Lima 16 de mayo 2022

  
-----  
**Doctor en Gestión Pública  
Y Gobernabilidad  
CLAD: 009750**





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** : Castillo Salazar Regner Nicolas  
**Institución donde labora:** : Universidad César Vallejo – Docente Postgrado  
**Especialidad:** : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
**Instrumento de evaluación:** : Cuestionario de desarrollo organizacional  
**Autor (s) del instrumento (s):** : Meléndez Paima, Johnny  
 Fasabi Pinchi, Anita Karenina

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>desarrollo organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>desarrollo organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>desarrollo organizacional</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

## VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Lima, 16 de mayo del 2022

Doctor en Gestión Pública  
 Y Gobernabilidad  
 CLAD: 009750



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** : Reategui Lozano Rolando  
**Institución donde labora:** : Universidad César Vallejo  
**Especialidad:** : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
**Instrumento de evaluación:** : Cuestionario de Proceso De Contrataciones Del Estado  
**Autor (s) del instrumento (s):** : Meléndez Paima, Johnny  
 Fasabi Pinchi, Anita Karenina

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

## IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Lima 16 de mayo 2022

  
 .....  
**Dr. Rolando Reategui Lozano**  
 Doctor en Gestión Pública  
 Y Gobernabilidad  
 DNI: 06418510

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** : Reategui Lozano Rolando  
**Institución donde labora:** : Universidad César Vallejo  
**Especialidad:** : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
**Instrumento de evaluación:** : Cuestionario de desarrollo organizacional  
**Autor (s) del instrumento (s):** : Meléndez Paima, Johnny  
 Fasabi Pinchi, Anita Karenina

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>desarrollo organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>desarrollo organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>desarrollo organizacional</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7

Lima, 16 de mayo del 2022



.....  
**Dr. Rolando Reategui Lozano**  
 Doctor en Gestión Pública  
 Y Gobernabilidad  
 DNI: 06418510

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

**Apellidos y nombres del experto:** : Reátegui Reátegui Jorge  
**Institución donde labora:** : Universidad César Vallejo – Docente Postgrado  
**Especialidad:** : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
**Instrumento de evaluación:** : Cuestionario de Proceso De Contrataciones Del Estado  
**Autor (s) del instrumento (s):** : Meléndez Paima, Johnny  
 Fasabi Pinchi, Anita Karenina

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovativo y legal inherente a la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Proceso De Contrataciones Del Estado.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Lima 16 de mayodel 2022



**Dr. Jorge Reategui Reategui**  
**Doctor en Gestión Pública**  
**Y Gobernabilidad**  
**DNI: 41214847**

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: : Reátegui Reátegui Jorge  
 Institución donde labora: : Universidad César Vallejo – Docente Postgrado  
 Especialidad: : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación: : Cuestionario de desarrollo organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s): : Meléndez Paima, Johnny  
 Fasabi Pinchi, Anita Karenina

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>desarrollo organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>desarrollo organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>desarrollo organizacional</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>47</b>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.7

Lima, 16 de mayo del 2022



Dr. Jorge Reategui Reategui  
 Doctor en Gestión Pública  
 Y Gobernabilidad  
 DNI: 41214847

## Anexo 4

### *Instrumentos de investigación*

#### **CUESTIONARIO SOBRE: Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022.**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima, con la finalidad de Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

	1	2	3	4	5
Escala de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

<b>VARIABLE 01: PROCESO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO</b>						
<b>Nº</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>CONVOCATORIA</b>						
<b>1</b>	¿Considera usted que, en las convocatorias para los procesos de selección del estado, han sido publicados, según lo establecido la ley N° 30225, Ley de contrataciones del estado con adjuntar y <b>publicar las bases administrativas?</b>					
<b>REGISTRO DE PARTICIPANTES</b>						

2	¿Considera usted que, las empresas que se encuentran inscritas en el registro nacional de proveedores y se registran como participante por el SEACE, ya están <b>habilitados para el proceso de selección</b> ?					
<b>FORMULACIÓN DE CONSULTAS Y OBSERVACIONES</b>						
3	¿Considera usted que, que los participantes que <b>solicitan aclaración</b> en un extremo de las bases lo hacen con la finalidad de tener una buena precisión en la estructura de costos para la oferta económica?					
4	¿Considera usted que, las observaciones de los participantes se realizan de manera precisa y clara por <b>supuestas vulneraciones</b> a la normativa de la ley de contrataciones y tienen relación al objeto de la contratación?					
<b>ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS Y OBSERVACIONES</b>						
5	¿Considera usted que, la absolución a las consultas y observaciones del participante, cuando la entidad indica <b>se acoge</b> , lo realiza de manera motivada mediante el pliego absolutorio?					
6	¿Considera usted que, la absolución a las consultas y observaciones del participante, cuando la entidad indica, <b>se acoge parcialmente</b> lo hace de manera motivada respetando los principios de la normativa de contrataciones?					
7	¿Considera usted que, la absolución a las consultas y observaciones del participante, cuando la entidad indica <b>no se acoge</b> , cíñase a las bases, lo hace de					

	manera motivada respetando los principios de la normativa de contrataciones?					
<b>INTEGRACIÓN DE BASES</b>						
8	¿Considera usted que, en la publicación de las bases integradas, la entidad resalta las <b>modificaciones a las bases administrativas</b> realizadas a efecto de las consultas y observaciones de los participantes?					
<b>PRESENTACIÓN DE OFERTAS</b>						
9	¿Considera usted que, para la presentación de ofertas y <b>admisión de propuestas</b> , los participantes deben de cumplir con la documentación de admisión de oferta y capacidad legal?					
<b>CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE OFERTAS</b>						
10	¿Considera usted que, el comité de selección tiene integridad y ética profesional en la etapa de calificación al momento de determinar <b>si la oferta cumple o no con los requisitos de las bases?</b>					
11	¿Considera usted que, el comité de selección al momento que se <b>determina el orden de prelación</b> se ejecutó con transparencia y según la normativa de la ley N° 30225, ley de contrataciones del estado?					
<b>OTORGAMIENTO DE BUENA PRO</b>						
12	¿Considera usted que, en la publicación de la buena pro, la entidad incluye el acta de otorgamiento de la buena pro y el cuadro comparativo, detallando los resultados de la evaluación y calificación, como también la prelación y <b>postor que ocupa el primer lugar?</b>					



VARIABLE 02: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>ENTRENAMIENTO DE LA SENSIBILIDAD</b>						
1	¿Considera usted que, las relaciones <b>interpersonales</b> entre los colaboradores permiten tener un mejor desarrollo en las actividades de la organización?					
2	¿Considera usted que, durante las <b>capacitaciones</b> se aclaran todas las dudas para ejercer las actividades según las políticas de la organización?					
<b>ACTITUDES</b>						
3	¿Considera usted que, que en empresa corporación S&R servicios generales S.A.C. existe un área que se preocupa y estudia el <b>comportamiento</b> de sus colaboradores?					
4	¿Considera usted que, que los cambios que realiza en la empresa corporación S&R servicios generales S.A.C. como parte del desarrollo organizacional es a <b>conveniencia</b> del trabajador?					
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
5	¿Considera usted existe <b>motivación</b> y ello se refleja en el comportamiento organizacional de la empresa corporación S&R servicios generales S.A.C?					
6	¿Considera usted que, la empresa corporación S&R servicios generales S.A.C. se preocupa el bienestar y la <b>satisfacción</b> de sus colaboradores en la organización?					
<b>ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA</b>						

7	¿En cuánto al <b>sistema formal</b> de la empresa corporación S&R servicios generales S.A.C. tienes conocimiento sobre los objetivos y misión de la empresa?					
8	¿Considera usted que, la empresa corporación S&R servicios generales S.A.C. para alcanzar sus metas de <b>prestación de servicios</b> en mensajería capacita a sus colaboradores?					

## Anexo 5

Confiabilidad de instrumentos proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional

PROCESOS DE CONTRATACIONES DEL ESTADO														
5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi siempre. 3= (AV) A veces. 2= (CN)Casi nunca. 1= (N) Nunca														
CUESTIONARIO 1														
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Encue tados	Publicación de las bases administrativas	Habilitado para el proceso de selección	Solicitud de aclaración	Supuestas vulneraciones	Se acogen	Se acogen parcialmente	No se acogen	Modificaciones de las bases administrativas	Admisión de propuestas	Determina si la oferta cumple o no con los requisitos de las bases	Determina el orden de prelación	Postor que ocupa el primer lugar	TO TA L	PROMEDIO
1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	41	3.41667
2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	43	3.58333
3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	47	3.91667
4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	46	3.83333
5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	49	4.08333
6	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	45	3.75
7	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	42	3.5
8	4	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	50	4.16667
9	4	3	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	48	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58	4.83333
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	54	4.5
13	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57	4.75
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4.83333
15	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56	4.66667
16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	56	4.66667
17	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57	4.75
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	4.91667
20	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57	4.75

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi siempre. 3= (AV) A veces. 2= (CN)Casi nunca. 1= (N) Nunca

**CUESTIONARIO 2**

Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	PRO MEDI O
Encue tados	Capacitaci ón	Relaciones interperson ales	Comport amiento	Convenie ncia	Motiva ción	Satisf acción	Organ izaci ón	Metas product ivas		
1	4	4	5	5	5	5	5	5	38.00	4.75
2	3	3	4	4	4	4	5	5	32.00	4
3	3	3	3	3	5	5	5	5	32.00	4
4	3	3	4	4	3	3	5	5	30.00	3.75
5	3	3	4	4	3	3	5	5	30.00	3.75
6	4	4	4	4	5	5	5	5	36.00	4.5
7	4	4	3	3	5	5	4	4	32.00	4
8	4	4	4	4	4	4	3	3	30.00	3.75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40.00	5
17	5	5	5	5	4	4	5	5	38.00	4.75
18	5	5	5	5	3	3	5	5	36.00	4.5
19	5	5	5	5	3	3	5	5	36.00	4.5
20	5	5	3	3	4	4	3	3	30.00	3.75



16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	94	4.68
17	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	4.74
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5.00
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	98	4.95
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	4.79
21	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	5	2	2	2	5	5	62	3.00
22	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	77	3.79
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	2	2	83	4.26
24	2	2	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	77	3.84
25	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	76	3.79
26	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	68	3.32
27	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	81	4.05
28	4	4	3	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	4.47
29	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	84	4.21
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5.00
31	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	71	3.58
32	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72	3.58
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	4.89
34	5	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	83	4.16
35	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	83	4.16
36	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	81	4.05
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5.00
38	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	64	3.18
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	89	4.42
40	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	66	3.26

VARIABLE: Desarrollo Organizacional														
	Entrenamiento de la Sensibilidad			Las actitudes			Clima organizacional			Estructura administrativa				
	Capacitación	Relaciones interpersonales	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	Comportamiento	conveniencia	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	Motivación	Satisfacción	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	Organización	Metas productivas	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	Total	Promedio
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	4.75
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	48	4.00
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	48	4.00
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	45	3.75
5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	45	3.75
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	4.50
7	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	48	4.00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	3.75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57	4.75

18	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	54	4.50
19	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	54	4.50
20	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	45	3.75
21	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	51	4.25
22	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	48	4.00
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59	4.88
24	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51	4.25
25	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45	3.75
26	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	51	4.25
27	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48	4.00
28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	4.75
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
31	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	48	4.00
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
33	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57	4.75
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	42	3.50
35	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	48	4.00
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
38	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	51	4.25
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
40	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	48	4.00



## Anexo 6

### Confiabilidad de las variables Proceso de contrataciones del estado y desarrollo organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad proceso de contrataciones del estado

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	12

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad del desarrollo organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	8

## Anexo 7

*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.*

Categoría	Interpretación de correlación
- 0,91 → - 1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,76 → - 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,51 → - 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,11 → - 0,50	Correlación negativa media
- 0,01 → - 0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+ 0,01 → + 0,10	Correlación Positiva débil
+ 0,11 → + 0,50	Correlación Positiva media
+ 0,51 → + 0,75	Correlación Positiva considerable
+ 0,76 → + 0,90	Correlación Positiva muy fuerte
+ 0,91 → + 1,00	Correlación Positiva perfecta

*Nota: Elaboración propia basada en(Hernández & Fernández)*

## Anexo 8

### Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona significativamente los procesos de contrataciones del estado con el desarrollo organizacional de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación significativa existe entre procesos de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?</li> <li>¿Cómo se asocia directamente los procesos de contrataciones del estado con la actitud de Corporación, S&amp;R. Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?</li> <li>¿Cuál es la relación significativa entre los procesos de contrataciones del estado con el clima organizacional de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?</li> <li>¿De qué forma se vincula positivamente los procesos de contrataciones del estado con la estructura administrativa de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022?</li> </ol>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación positivamente entre los procesos de contrataciones del estado y el desarrollo organizacional de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C. Lima 2022,</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación significativa entre procesos de contrataciones del estado y entrenamiento de la sensibilidad de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022</li> <li>Identificar la relación directa entre los procesos de contrataciones del estado con la actitud de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022</li> <li>Definir la relación significativa entre clima organizacional y procesos de contrataciones del estado en la Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022</li> <li>Conocer la relación positiva entre procesos de contrataciones del estado con dimensión estructura administrativa de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe o no existe relación directa entre los procesos de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar si existe o no relación directa entre los procesos de contrataciones del estado con entrenamiento de la sensibilidad de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022,</li> <li>Hay o no, una relación relevante entre los procesos de contrataciones del estado y la actitud de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022</li> <li>Establecer o no, la relación significativa en procesos de contrataciones del estado con el clima organizacional de la Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022</li> <li>Establecer si es que existe o no, relación entre los procesos de contrataciones del estado con estructura administrativa de Corporación, S&amp;R Servicios Generales, S.A.C., Lima 2022.</li> </ol>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Procesos de contrataciones del Estado</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria</li> <li>- Registro de participantes</li> <li>- Consultas a las bases del procedimiento de selección</li> <li>- Observaciones a las bases del procedimiento de selección</li> <li>- Integración de Bases</li> <li>- Presentación de Ofertas</li> <li>- Evaluación y calificación de Ofertas</li> <li>- Otorgamiento de la Buena Pro</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrenamiento de la Sensibilidad</li> <li>- Las actitudes</li> <li>- Clima organizacional</li> <li>- Estructura administrativa</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Transversal, descriptiva, correlacional, bibliográfico y documental.</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo y cualitativo</p> <p><b>Población:</b></p> <p>40 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>40 trabajadores de la empresa Corporación S&amp;R Servicios Generales S.A.C. en la ciudad de Lima.</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento de recolección de datos:</b></p> <p>Questionario</p>

## Anexo 9

### Matriz operacional de la variable procesos de contrataciones del estado

Procesos de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022.						
Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel de medición
V1. Procesos de contrataciones del Estado	Tiene como finalidad la entidad seleccionar a la persona natural o jurídica que presente la mejor oferta para satisfacer las necesidades con la finalidad pública. Para ello deberá seguirse el procedimiento establecido en la normativa sobre la contratación pública (Morante, 2018).	La Variable (V1. Procesos de contrataciones del Estado), se medirá mediante las dimensiones de la convocatoria, registros de participantes, Consultas a las bases del procedimiento de selección, Observaciones a las bases del procedimiento de selección, Integración de Bases, Presentación de Ofertas, Evaluación y calificación de Ofertas, Otorgamiento de la Buena Pro.	- Convocatoria	Publicación las bases administrativas	1	<u>Escala ordinal</u> <u>Medición Likert:</u> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			- Registro de Participantes	Habilitado para el proceso de selección	2	
			- Formulación de consultas y observaciones	Solicitudes de aclaración	3	
				Supuestas vulneraciones	4	
			- Absolución de consultas y observaciones	Se acogen	5	
				Se acogen parcialmente	6	
				No se acogen	7	
			- Integración de las Bases	Modificaciones de las bases administrativas	8	
			- Presentación de ofertas	Admisión de propuestas	9	
			- Evaluación y calificación de Ofertas	Determina si la oferta cumple o no con los requisitos de las bases	10	
				Determina el orden de prelación	11	
			- Otorgamiento de la Buena Pro	Postor que ocupa el primer lugar	12	

## Anexo 10

*Matriz operacional de la variable desarrollo organizacional.*

Procesos de contrataciones del estado y desarrollo organizacional de Corporación S&R Servicios Generales S.A.C., Lima 2022.						
Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Nivel de medición
V2. Desarrollo organizacional.	Son tácticas educativas para lograr un cambio planificado en la organización, se enfoca en valores, actitudes, relaciones y ambiente organizacional, la estructura o técnicas de la organización principalmente están las personas y está orientada hacia las metas. ((Audirac et al, 2016)	La Variable 2 (Desarrollo Organizacional) Se medirá mediante la escala Likert con las dimensiones de entrenamiento de la sensibilidad, las actitudes, clima organizacional y la estructura administrativa.	- Entrenamiento de la Sensibilidad	Capacitación	1	<u>Escala Ordinal</u> <u>Nivel de medición Likert:</u> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Relaciones interpersonales	2	
			- Las actitudes	Comportamiento	3	
				conveniencia	4	
			- Clima organizacional	Motivación	5	
				Satisfacción	6	
			- Estructura administrativa	Organización.	7	
				Metas productivas	8	