



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Recurso humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos
de Bienes y Servicios-III MACREPOL LAL Trujillo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Purizaca Chunga, Jessica Mirella (orcid.org/0000-0002-3029-7955)

ASESORES:

Dr. Garcia Cruzate, Eduardo Daniel (orcid.org/0000-0002-2016-8180)

Mgr. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi padre que me cuida siempre por donde quiera que vaya. A mi madre por todo el amor, apoyo e incondicionalidad que me brinda. A Kevin por su amor, cariño y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a los docentes que me brindaron su apoyo para la realización de la presente investigación, en especial a mi asesor Dr. Eduardo Daniel García Crúzate, por sus enseñanzas, orientaciones y su paciencia brindada en el desarrollo de la presente tesis.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA CRUZATE EDUARDO DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Recurso Humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios-III MACREPOL LAL Trujillo, 2022.", cuyo autor es PURIZACA CHUNGA JESSICA MIRELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA CRUZATE EDUARDO DANIEL DNI: 41390840 ORCID: 0000-0002-2016-8180	Firmado electrónicamente por: EGARCIACR el 13- 08-2023 09:35:50

Código documento Trilce: TRI - 0635215



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PURIZACA CHUNGA JESSICA MIRELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Recurso Humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios-III MACREPOL LAL Trujillo, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JESSICA MIRELLA PURIZACA CHUNGA DNI: 46859242 ORCID: 0000-0002-3029-7955	Firmado electrónicamente por: JPURIZACACH el 02- 08-2023 15:50:34

Código documento Trilce: TRI - 0637883

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3 Escenario de estudio.....	15
3.4 Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	17
3.8. Metodo de analisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES.....	22

REFERENCIAS23

ANEXOS46

Índice de tablas

Tabla 1: Rotación del personal policial vinculado con los procesos de contratación y su influencia en la formulación de requerimientos realizados por las áreas usuarias.	20
Tabla 2: Impacto de la rotación del personal policial en los procesos de contratación.	21
Tabla 3: Temporalidad del personal policial que cumple funciones administrativas vinculadas a los procesos de contratación.	22
Tabla 4: Temporalidad del personal policial que realiza funciones administrativas y su influencia en los procesos de contratación.	23
Tabla 5: Personal policial que labora en áreas administrativas de las unidades y sub unidades involucrados en los procesos de contratación que cuentan con experiencia en materia de contrataciones.	24
Tabla 6: Capacitación al personal policial involucrados en los procesos de contratación.	25
Tabla 7: Capacitación al Personal policial involucrado en los procesos de contratación.	26
Tabla 8: Acciones que realiza la entidad para brindar Capacitación al personal policial involucrados en los procesos de contratación.	27
Tabla 9: Las áreas usuarias y la adecuada formulación del requerimiento.	28
Tabla 10: Influencia de la formulación del requerimiento con las metas institucionales.	29
Tabla 11: Convocatoria de los procedimientos de selección conforme a la planificación del PAC de la Entidad.	30
Tabla 12: Influencia de la convocatoria de los procedimientos de selección en las fechas programadas con las metas institucionales.	31
Tabla 13: Realización oportuna de Contratación de bienes y servicios.	32

Tabla 14: Limitaciones que se presentan en las contrataciones realizadas por la entidad.	33
Tabla 15: Las áreas usuarias y el cumplimiento de la normativa de contrataciones en la formulación de requerimientos.	34
Tabla 16: Contrataciones realizadas en marco de los principios de las contrataciones públicas.	35

Resumen

La presente investigación se desarrolla en la ciudad de Trujillo. Tiene por finalidad determinar cuál es la relación que existe entre recurso humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de bienes y servicios - III MACREPOL La Libertad – Trujillo 2022.

La presente investigación presenta un enfoque cualitativo, toda vez que, se realizó un análisis doctrinario y normativo vigente. Es aplicada, pues en ella se emplearon conocimientos que fueron adquiridos en investigaciones anteriores. Asimismo, presenta un diseño no experimental de corte transversal.

Los resultados fueron obtenidos a través de Guía de Entrevistas formuladas a profesionales expertos en la materia, de larga trayectoria, además conocedores de la situación administrativa u operativa de institución policial.

En las conclusiones, se señala cual es la importancia de relación entre el recurso humano de las áreas usuarias y la formulación de bienes y servicios en la III MACREPOL LA LIBERTAD – Trujillo, determinándose aquellos factores que deben fortalecerse, relacionados a la rotación y la temporalidad del personal policial, la capacitación del recurso humano de las áreas usuarias en materia de contrataciones, a fin de poder desarrollar eficientes y eficaces adquisiciones de bienes y servicios.

Palabras clave: Bienes, Recurso humano, Requerimientos y Servicios.

Abstract

The present investigation is developed in the city of Trujillo. Its purpose is to determine the relationship that exists between human resources in user areas and the formulation of requirements for goods and services - III MACREPOL La Libertad - Trujillo 2022.

This research presents a qualitative approach, since a current doctrinal and regulatory analysis was carried out. It is applied, since knowledge that was acquired in previous investigations was used in it. Likewise, it presents a non-experimental cross-sectional design.

The results were obtained through an Interview Guide made to professional experts in the field, with a long history, as well as knowledgeable about the administrative or operational situation of the police institution.

In the conclusions, it is pointed out the importance of the relationship between the human resources of the user areas and the formulation of goods and services in the III MACREPOL LA LIBERTAD - Trujillo, determining those factors that must be strengthened, related to rotation and temporality. of police personnel, the training of human resources in the user areas in terms of contracting, in order to develop efficient and effective acquisitions of goods and services.

Keywords: Goods, Human resource, Requirements and Services.

I. INTRODUCCIÓN:

La problemática de la presente investigación se presenta también como una problemática similar en otros países de Sudamérica. Entre ellos, los países de México, Colombia, Ecuador donde se hace referencia a la carente formación y especialización que reciben los integrantes del cuerpo policial de una institución, entre otros servidores y funcionarios públicos, que laboran en las áreas de adquisiciones. Asimismo, en esos estudios realizados a nivel internacional, reflejan que la problemática en la adquisición de bienes, contratación de servicios y ejecución de obras, radica en la deficiente labor de los servidores y funcionarios públicos al momento de adquirir, ello por falta de capacitaciones, por una inadecuada ejecución de su Plan Anual de Contrataciones, teniendo como un factor negativo la inadecuada formulación de requerimiento.

Por otro lado, tenemos que, en el Perú, al igual que en el aspecto internacional, se tiene que, existe una problemática muy amplia en materia de contrataciones, entre ellos tenemos el retraso en las convocatorias de los procedimientos de selección por no contar con personal idóneo que laboren en el área de contrataciones del estado, demora en las gestiones administrativas, inadecuada formulación de requerimientos, entre otros.

En esa misma línea de ideas tenemos que, la III MACREPOL La Libertad – Perú, es una entidad integrante de la Unidad Ejecutora N° 005 – III DIRTEPOL Trujillo, adscrita al Pliego 7 del Ministerio del Interior, la misma que, a la fecha cuenta con aproximadamente ciento cincuenta (150) unidades y sub unidades, donde ciento cuarenta (140) están al mando de la REGPOL La Libertad. Es así que, en el desarrollo de las diversas funciones administrativas, específicamente las relacionadas a las funciones logísticas, la UE 005.III DIRTEPOL TRUJILLO, presenta múltiples debilidades en los procedimientos administrativos para la adquisición de bienes y contratación de servicios. Sin embargo, estas debilidades surgen en un 95% de los efectivos policiales que desconocen el contenido que se deben reflejar en los requerimientos.

Con el pasar de los años la situación en la III MACREPOL La Libertad respecto a la atención de las necesidades no ha mejorado, y ello se debe, en parte, al desconocimiento que presentan las unidades y sub unidades para poder reflejar su real y verdadera necesidad en el requerimiento, lo que ha generado diversos problemas en los procedimientos de contrataciones, ya sean estos, por adquisiciones menores o iguales a ocho (8) U.I.T o las reguladas bajo los lineamientos de la Ley de Contratación del Estado y su reglamento; entre ellos la improvisada programación de bienes y de servicios que se realiza se realiza durante un año fiscal a otro, la demora y dilación para la oportuna atención de necesidades y evitar incurrir en desabastecimiento, tardía atención a las necesidades prioritarias de la población. En este contexto, enunciarnos el problema de manera interrogativa: ¿Cuál es la relación que existe entre el recurso humano de las áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios - III MACREPOL La Libertad Trujillo, 2022?

Dicho esto, la problemática surge desde las malas decisiones tomada por nuestros gobernantes, al realizar cambio de representantes de las carteras ministeriales, específicamente la del Ministerio de Interior, toda vez, al realizar el cambio de representante, se generan cambios en la designación de los oficiales y, consecuentemente de sub oficiales. Los que, por disposición superior o por necesidad de servicio son removidos de sus cargos, entre ellos muchas veces a los responsables de las áreas de las áreas de abastecimiento, tanto de la UE 005-III DIRTEPOL Trujillo como de las unidades y sub unidades de la III Macro Región Policial La Libertad, generando trastornos en procedimientos administrativos para la adquisición de bienes y contratación de servicios. Así mismo, en esa misma línea de ideas, se tiene un problema trascendental, respecto a la escasa capacitación al personal, debido a la carencia de presupuesto, o también a la rotación de personal, señalada líneas arriba; siendo estas, una de las causas que no han permitido fortalecer la gestión de abastecimiento, y que como consecuencia ha generado una tardía e ineficiente atención de las necesidades a las áreas usuarias de la entidad y a la población.

En el marco, de lo manifestado anteriormente se ha planteado como objetivo general de la investigación el siguiente: Determinar la relación que existe entre recurso humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de bienes y servicios - III MACREPOL La Libertad – Trujillo 2022, y los siguientes objetivos específicos: i) Determinar la relación entre recurso humano de las áreas usuarias y la rotación del personal de la III MACREPOL LA LIBERTAD – Trujillo 2022. ii) Determinar la relación entre la formulación de requerimientos de bienes y servicios y los procedimientos de contratación en la III MACREPOL LA LIBERTAD – Trujillo. iii) Demostrar que la problemática en la tardía atención con bienes y servicios a las unidades y sub unidades de la III Macro Región Policial La Libertad – Trujillo es una de las causas de la deficiente formulación de requerimiento. iv) Determinar cuál es la incidencia de la temporalidad del recurso humano de las áreas usuarias en las contrataciones públicas.

II. MARCO TEÓRICO:

En esta sección se citará a continuación investigaciones relacionadas al presente estudio:

Escudero (2020). En el desarrollo de su tesis, referente a la eficiencia en la utilización de recursos públicos en el marco de las contrataciones públicas desarrollado en Ecuador bajo el enfoque normativo de gestión por resultados. Tuvo por objetivo la de determinar la necesidad de dar mayor énfasis al enfoque de gestión por resultados en el marco de las contrataciones públicas ecuatorianas. Concluyendo lo siguiente:

El Gobierno Central posee una plataforma informática denominada “Gobierno por Resultados”, cuyo objeto está relacionado a moldear los ejes y metas estatales con los objetivos de operatividad de las entidades que dependen del Ejecutivo, sin embargo, la mencionada plataforma, como una innovadora metodología no planifica ni controla las contrataciones estatales. Por esa razón, la conceptualización de Gestión por Resultados debería de implantarse en todos los Sistemas de Contrataciones estatales del país de Ecuador, toda vez que, priorizaría cumplir con las metas del gobierno a favor de la ciudadanía. A modo de conclusión de la tesis de Escudero, tenemos que:

La Gestión por Resultados fomenta la acción de innovar bajo un adecuado empleo de la normativa de adquisiciones públicas, ya que ésta debe de fomentar la correcta y oportuna aplicabilidad de principios, de la normativa, y métodos que ayuden a favorecer su práctica integral. Del mismo modo, señala también que, la Gestión por Resultados impone una lógica vertical tomando en consideración los objetivos del gobierno hasta la ejecución de acciones determinadas de la administración pública, lo que conllevaría a que las contrataciones deban ejecutarse en el marco del cumplimiento de metas institucionales, dejando de lado intereses diferentes al cumplimiento de metas institucionales.

Orjuela (2016), en su investigación sobre el estudio realizado a la formación recibida por los policías colombianos, estudió casos de disertaciones en 4 divisiones de la

Policía colombiana; cuyo objetivo general consistió en evaluar la valoración de las jefaturas de las 4 divisiones policiales colombianas, respecto a la enseñanza efectuada durante en el 2016, a fin de descubrir cual era el impacto en la ejecución de sus acciones funcionales. Llegando a las conclusiones siguientes:

La investigación efectuada permitió identificar que, en la formación que se realiza a la gestión del recurso humano, constituye un aspecto sumamente relevante en el procedimiento evolutivo de una organización. En este sentido, manifiesta su inclinación a la concepción de que en las organizaciones se debe brindar mayor atención a la optimización del recurso humano.

En mérito a ello, proporcionó respuesta a 2 interrogantes de su investigación, relacionadas a la capacitación de los integrantes de la policía colombiana y su habilitación para el desarrollo de sus funciones. Concluyendo que,

El proceso capacitación constituye un elemento importante y esencial en el cumplimiento de las funciones de los integrantes de la policía, lo que conllevaría a poder realizar una acertada y mejor toda de decisiones en beneficio de población.

La evolución del conocimiento requiere de un constante aprendizaje permanente, siendo necesario que la Policía Colombiana desarrolle un sistema de educación que conlleve a tomar conciencia de los integrantes policiales que se encuentran en actividad, debiéndose capacitarlos para el desarrollo de métodos, y de esta forma prepararlo para asumir su servicio con ética, sabiduría y ejemplar autoridad.

Del mismo modo, considerar cuales son las ventajas de capacitar a los integrantes de la institución, como estrategia para obtener resultados positivos y poder finalmente conocer los resultados de la inversión realizada, la misma que finalmente tiene que arrojar resultados satisfactorios en beneficio del bienestar de la ciudadanía.

Finalmente, en las conclusiones señala que la capacitación permanente constituye un método fundamental en las instituciones y más aún si nos estamos refiriendo a integrantes de la policía, la misma que tiene por objeto hacer luchar día a día contra conflictos. Situación que solicita a los responsables realizar inteligentemente las

tareas de enfrentamiento ante diversas problemáticas sociales, actualizándose con los conocimientos requeridos para cada situación, es por ello que, se afronta diariamente.

Alcocer (2016), en su tesis señala que, el objetivo de su investigación consiste en contribuir a mejorar aquellas políticas públicas relacionadas a la seguridad ciudadana respecto a la especialización y formación de los integrantes del cuerpo policial federal como parte de su Programa de Asistencia a mejorar el sistema policial. En merito a ello, la Policía utilizó 2 recursos: utilización de diversos marcos teóricos y recolección de datos. Bajo estos conceptos, se requería una amplia visión de investigación de múltiples disciplinas y niveles.

Por otro lado, la gestión de rendir cuentas implicaría medir el desenvolvimiento del sujeto, en base a las acciones de los agentes policiales, midiendo paralelamente los servicios policiales prestados a la ciudadanía.

Vásquez Santamaria, (2018), elaboró un artículo de carácter científico en Colombia en la revista Prolegómenos derechos y valores, mediante el cual pone informa sobre un problema perenne en las adquisiciones estatales. Formulando como objeto esencial la de determinar ciertas metodologías para que haya una planificación y programación efectiva en las adquisiciones estatales, realizadas por la Gobernación de Antioquia. Llegando a la conclusión que el problema se centra en la deficiente planificación para realizar las adquisiciones, toda vez que, por desconocimiento de la materia suelen realizar sus actividades de forma ineficiente, afectando seriamente el ejercicio de los actos contractuales.

Chinchande Mora, (2017), su análisis del PAC en la C.N.E.L – U.N Esmeraldas correspondiente al 2016, realizado en el país de Ecuador, señaló como objetivos, la de mostrar la presencia de deficiencias, redundancias de algunas leyes aplicadas en el país ecuatoriano, relacionados a la contratación pública. Concluyendo finalmente que, al no culminar los procedimientos operativos se obtuvo cierto grado de insatisfacción, afectando las funciones de los trabajadores, a causa de la carencia de bienes, mantenimientos, servicios, bajo la figura de los activos, de carácter relevante para la institución (p. 47).

Yafac Risco, Dora Karla (2019) en su tesis relacionada a las propuestas para que el área de Abastecimiento del Proyecto Especial Olmos Tinajones mejore los procedimientos de contratación de servicio y bienes, haciendo referencia también que, en su investigación ha realizado el Análisis de la fase de las actuaciones preparatorias del proceso de contratación de la entidad, respecto al mega proyecto hidráulico de gran importancia en el norte del Perú. En esa línea de ideas es importante precisar que, el P.A.C debe reflejar la adecuada proyección de necesidades de las áreas usuarias, las mismas que deben ser convocadas conforme a su programación; toda vez que, de la evaluación realizada se visualiza retraso en la publicación de los procesos de selección, por motivos de diferentes factores, entre ellos, carencia de recurso humano, de capacitaciones al personal, demora en los procedimientos administrativos, inadecuada formulación de requerimientos, etc. Del análisis realizado se tiene que, durante el año 2016 fueron convocados en el SEACE el 83.33% de los procesos de selección fuera de tiempo. Asimismo, durante el año 2017 fueron convocados el 86.49%. Lográndose identificar aquellas actividades que generan excesiva demora, entre ellas el requerimiento, la indagación de mercado y la formulación o elaboración de bases. Ante tal situación, se realiza la formulación de alternativas de solución para las problemáticas identificadas, entre las alternativas de solución se tienen las siguientes: realización de capacitaciones, elaborar formatos de requerimiento para las áreas usuarias, contratación idónea del personal, contar con una adecuada lista de proveedores y finalmente realizar las mejoras de las gestiones administrativas; todo ello con el fin de lograr la disminución y eliminar acciones innecesarias y lograr la optimización de las adquisiciones públicas.

Con las mejoras se generó la propuesta de reducir los plazos, formulándose indicadores para poder medir tiempos y poder realizar una adecuada evaluación del cumplimiento de la planificación del plan de contrataciones.

Muñoz (2016), para el análisis de su tesis relacionada a las mejoras continuas en las adquisiciones realizadas por la Red del Seguro del Seguro Social de Salud de Junín, desarrolló la técnica de la encuesta. Siendo uno de sus objetivos, la de

delimitar cual es cual sería el efecto de aplicar mejoras en los procesos de adquisiciones de la entidad, concluyendo que, estas mejoras en los procedimientos de adquisiciones, en la atención a los requerimientos de compra y la calificación de trabajadores contribuiría a generar un impacto positivo en las adquisiciones, generando eficiencia y eficacia en las solicitudes de compra, ofreciendo mejor calidad para administrar un adecuado sistema de suministro de alimentos, contribuyendo a la disminución de muertos en el país.

Arteta, Soldevilla y Serruto (2016), en su investigación respecto a las propuestas de mejorar el proceso de recepción y entrega de víveres en Unidad de la Frontera de la fuerza armada Ejército peruano, teniendo por objetivo la de poder identificar aquellas causas que inciden en la eficacia del proceso de abastecimiento por parte de la fuerza armada en las zonas fronterizas. Respecto a su objetivo, consiste en satisfacer aquellas necesidades fundamentales de los integrantes de la fuerza militar, en este caso, de los agrupamientos que fueron asignados a zonas fronterizas con el país de Colombia; asimismo, poder mostrar alternativas para poder mejores la logística de abastecimiento de alimentos. De su investigación se llegó a las siguientes conclusiones: El puesto destinado al almacenaje de suministros reduce la compra de combustible que utiliza un bote. Es así que, realizar inversión en infraestructura impactaría positivamente al momento de ahorrar el costo de las cadenas de los suministros. Señala también que, el procedimiento de adquisición se enmarcaría dentro de los parámetros de las contrataciones. Empero, aun no se llega a un adecuado nivel para satisfacer al personal militar que labora en los agrupamientos destacados a la selva, persistiendo las dificultades en el almacenaje y distribución de bienes.

Arpi (2017), realizó su investigación respecto a la repercusión de las normas en materia de contrataciones en los procedimientos de contratación de las municipalidades de Azángaro durante los años 2013 al 2014. Investigación cuya finalidad es determinar la resolución respecto a la aplicabilidad de la normativa de contrataciones en la ejecución de los procesos de adquisiciones (bien y/o servicio). En aplicación de ello, llegó a las conclusiones siguientes:

Por motivo de la poco acertada aplicación de la normativa de contrataciones por parte de personal que labora en el área de abastecimiento, a causa de incapacidad por parte de algunos funcionarios, aún persiste ciertos vacíos en la ejecución del PAC. En este sentido, al no contarse con personal idóneo no se realiza una buena selección de suministros, aplicando incorrectamente la normativa de contrataciones al momento de realizar las adquisiciones estatales, sumando a ello la escasa capacitación al personal, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos de la institución.

En merito a las dificultades antes indicadas, se tendría que establecer parámetros que contribuyan a mejorar los procesos de selección contemplados en el P.A.C de la entidad.

Justo (2017), en su investigación referente a las prácticas de control en las contrataciones realizadas en una entidad local. Teniendo las conclusiones que se detallan a continuación: Que, el control interno constituye un medio sumamente importante en el procedimiento de contrataciones estatales, como una herramienta de control de verificación y control de las mismas. Dicha herramienta debería enfocarse en la verificación del cumplimiento de perfil del personal que presta servicios en las áreas de logística y/o abastecimiento y si los mismos cuentan con conocimientos de las normas en materia de contrataciones; todo ello en el marco de poder ejecutar de manera eficiente, eficaz y adecuada las adquisiciones. Aunado a ello, señala además que, la responsabilidad de ejercer control interno es responsabilidad de la jefatura de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca que no conoce la normativa vigente debería capacitarse y capacitar al personal a su cargo.

Ortega (2019), en su investigación relacionada a como la capacitación de los trabajadores de la Municipalidad e Ambo contribuyen a mejorar, a restaurar su administración. La investigación tuvo como objetivo averiguar cómo fue la contribución de los trabajadores que si cuentan con una formación continua en la entidad en el año 2019. Señalando que, la metodología utilizada dependería de la finalidad de su investigación, de su naturaleza y de la finalidad de su trabajo. Asimismo, precisa que utilizo la técnica de la encuesta, siendo 120 personas

encuestadas, la misma que se realizó a funcionarios, gerentes a servidores de Ambo. Obteniéndose como resultado las conclusiones siguientes: que, la intención, la predisposición de los trabajadores, fundamente la obtención de nuevas e innovadores habilidades para realizar un óptimo trabajo, lo que generaría una repercusión positiva, reemplazando creencias y formas de trabajo mecanizadas. Precizando además que, brindar o mejorar las condiciones de los trabajadores, contribuiría a mejorar las capacidades intelectuales de sus trabajadores. Y Finalmente, conocer innovadoras técnicas a través de capacitación continua, aplicando renovadas técnicas de trabajo, a fin de, dejar de lado aquellas técnicas o metodología de trabajo obsoletos, costumbre que son utilizadas cotidianamente por los trabajadores, a fin de mejorar los sistemas de contrataciones del municipio de la provincia de Ambo.

Huertas (2019), en su investigación referente a las contrataciones y las acciones administrativas realizadas por la oficina de logística de las UGELES de la DRE – HCO en el año 2018. Teniendo como principal objeto de investigación la de conocer como afectara el procedimiento para realizar contrataciones las acciones administrativas en la oficina de logística de la UGEL 2018. En este sentido, el estudio en referencia tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional; es así que, para la presente investigación el método de encuesta. Obteniéndose los siguientes resultados: el método utilizado refleja que para obtener un adecuado procedimiento de contrataciones resultaría importante que el requerimiento refleja la real necesidad del área usuaria, debiendo detallar claramente las EE.TT sean bienes o TdR sean servicios. En merito a ello, se puede evidenciar que las acciones o actuaciones ejecutadas por el personal encargado, no son constantemente supervisadas. Asimismo, otra de las conclusiones consiste en que, la entidad realiza una indagación de mercado, a fin de determinar la pluralidad de proveedores, conforme a las EE.TT o TdR y los requisitos para la calificación contenidos en el requerimiento y señalados por el área usuaria. Asimismo, esta indagación debe contener criterios y aspectos claros que no afecten la transparencia del proceso de contratación, toda vez que, se muestra que existen proveedores que requieren de requisitos claros.

Cornejo (2019) en su investigación evidenció que existe una gran problemática en la realización de los requerimientos (EE.TT y TdR) que son formulados por las áreas que tienen necesidades de atención, ya sean estas por bienes o servicios. En merito a ello Cornejo en el 2017 a 2019 realizó sus investigaciones en la capitán, Lima – Perú, donde pudo apreciar y comprobar que existen varias deficiencias en la realización de aquellos requerimientos realizados por las áreas cuyas necesidades pretenden ser atendidas. Señalando que, el MINEDU cuenta con un área encargada de realizar las programaciones de capacitaciones del MINEDU bajo el ámbito de las leyes en materia de adquisiciones públicas y en lo relacionado al manejo del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado en sus versiones 0.2 y 0.3, incluyendo la capacitación a las áreas usuarias a fin de realizar una adecuada y oportuna formulación de requerimientos, ya sean estos por EE.TT o TdR., sin embargo, pese a ello, la problemática persiste.

Ccorihuamán, (2017) realizó su tesis tomando como tema de indagación relacionado al reducido diálogo que existe entre los funcionarios y servidores público en los trámites administrativos de la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima durante el año 2016. Comprobando que dicha situación afectó el desarrollo y convocatoria de los procesos de selección, teniendo como resultado que, durante ese año no se logró adjudicar el 25 % del total de los procesos de contrataciones y el 31 % no pudo realizarse su adjudicación en la primera convocatoria, detectando que uno de los principales problemas que lo causaron fue la deficiente comunicación; no existiendo además, planes adecuados ni parámetros que permitan realizar una comunicación eficaz para realizar una oportunas contrataciones. Detectándose además que los medios de comunicación utilizados por los trabajadores en la realización de las gestiones administrativas no son los más idóneos.

Rojas Carbajal, (2017) de la investigación realizada durante el año 2016 al procedimiento de adquisición de bienes, servicios u obras del municipio del distrito de Huánuco, dando a conocer que, el área de abastecimiento de la entidad realizaba sus contrataciones de los procedimientos contenidos en su Plan de adquisiciones

(P.A.C). en este sentido el área de abastecimientos coordinaba con las áreas cuyas necesidades deberían de ser atendidas, obteniendo finalmente el reporte consolidado que debería reflejar su real necesidad. Sin embargo, de todo el proceso administrativo descrito no se cumplía de manera eficaz, debido a la ineficaz comunicación entre funcionarios y servidores.

Por otro lado, bajo el ámbito de la normas en materia de contrataciones con el Estado, el artículo 16 de la LCE, en concordancia con el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, señala como al área usuaria como aquella cuyas necesidades pretendan ser atendidas, ya sean estas, un servicio, un bien o una obra, señalándola además como aquella responsable de realizar una adecuada formulación de requerimientos de forma precisa, a través de las EE.TT, TdR o la formulación de un expediente técnico. Del mismo modo, las normas en materia de contrataciones señalan además que, el área usuaria se encarga de la formulación de los requisitos de calificación que posteriormente se verán reflejados en las bases de los procesos de selección; además deberá de justificar la necesidad del bien, servicio u obra para la realización de la respectiva contratación; todo ello en cumplimiento de los objetivos de la institución.

Por otro lado, señala que, la formulación del requerimiento también puede realizarlo un encargado del OEC, pero deben estar debidamente visados por el área cuya necesidad se pretende atender. Asimismo, no deben contener condiciones que limiten la competencia, ni preferencias, salvo aquellos casos.

III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación, es de tipo Cualitativa, siendo que la investigación a realizarse requiere de análisis doctrinario y normativo vigente.

Escudero y Cortez (2018). La presente investigación es de tipo aplicada (práctica o empírica), pues emplea conocimientos que fueron adquiridos o los que posteriormente se van a adquirir después de una exhaustiva investigación.

Para la presente investigación se utilizó el tipo de investigación aplicada, porque está basada en hechos reales de un momento temporal y específico de la realidad actual.

Hernández – Sampierl (2018). Es por ello que el enfoque será cualitativo porque se empieza examinando los hechos tal y cual se encuentran en la realidad basado en estudios previos de manera sincronizada, generando coherencia entre lo que se observa y lo que ocurre realmente.

3.1.2. Diseño de investigación

Cabezas, Naranjo y Torres (2018). La presente investigación presenta un diseño no experimental de corte transversal, transeccional, puesto que las variables no han sido manipuladas, siendo que estas han sido estudiadas en un ambiente libre, donde se observan, describen y posteriormente se analizan los datos en un tiempo real y específico.

Del mismo modo, se realizará la recopilación de información necesaria en el marco de la investigación del presente proyecto, midiendo la relación de 2 o más variables y se tomara en cuenta, además, el logro de objetivos, cuya finalidad es determinar las causas del problema en sí, respecto a la trascendencia de la adecuada formulación de requerimientos por parte de las áreas usuarias de la entidad.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para establecer las categorías y subcategorías, es indispensable que primero se tenga que definir los motivos y causas que van a servir como base para vincularse entre sí, a fin de que se especifiquen con la mayor claridad posible. Estas categorías y subcategorías aparecieron antes de la recolección de datos.

3.2.1. Categoría 1: El recurso humano del área usuaria

Subcategorías

- Rotación del personal
- Temporalidad del personal
- Experiencia del personal
- Capacitación del personal

3.2.2. Categoría 2: Formulación de requerimientos de bienes y servicios

Subcategorías

- El requerimiento
- Plan Anual de Contrataciones
- Contrataciones con el Estado
- Cumplimiento de normativa

3.3. Escenario de Estudio

El presente proyecto de Investigación está ubicado en la provincia de Trujillo, el cual tiene 12 distritos: Trujillo, Alto Trujillo, El Porvenir, Florencia de Mora, Huanchaco, La Esperanza, Laredo, Moche, Poroto, Salaverry, Simbal, Víctor, Larco Herrera. Teniendo como capital la ciudad de Trujillo.

3.4. Participantes

Los participantes de la presente investigación son nueve (8) funcionarios que laboran en la III Macro Región Policial La Libertad – Trujillo, quienes tienen con una amplia experiencia y trascendencia en la administración y gestión pública, por tal motivo, el testimonio que proporcionarán tendrá carácter de veraz al realizar el análisis de la presente investigación.

1. Dr. Eduardo Daniel García Cruzate
2. OA Mg. Walter Gurreonero Díaz

3. OA Mg. Jhonny Loayza Vega
4. Mg. Ana Riveros Argomedo
5. OA Ing. Kristhoffer Di Alfonso Canchari Diaz
6. SO Ing. Eduardo Camacho Torres
7. SO Elvis Abanto Bazán
8. SO Edwin Flores Ramos

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Entrevista: La entrevista es la técnica que tiene por objeto buscar, recopilar la información pertinente obtenida de especialistas en materia de contrataciones del estado, por tal motivo, en la presente investigación, se realizarán las entrevistas correspondientes relacionadas al tema materia del presente, las cuales serán considerados como una gran contribución.

La observación: Esta técnica hace énfasis al punto de vista de una realidad, bajo una óptica que nos permita identificar deficiencias encontradas en las adquisiciones de la III Macro Región Policial La Libertad – Trujillo, enfocadas en indicios que servirán de base para la presente investigación.

Fuentes documentarias: Gracias a estas fuentes se podrá obtener la recolección de datos relacionados al tema de investigación como libros, Repositorios, Artículos, Mylof, opiniones, leyes, decretos, entre otros, con el único propósito de obtener información real y coherente para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

3.5.2. Instrumentos

Guía de Entrevistas: Las preguntas formuladas serán de carácter abiertas, a fin de permitir que el entrevistado plasme de manera libre su experiencia laboral en la gestión pública con los años de trascendencia que le han permitido obtener gracias a sus diferentes ámbitos laborales en lo que a administración pública se refiere, al mismo tiempo las preguntas serán moderadas, con el objeto de que el entrevistado se desenvuelva de manera libre.

Ficha de observación: este instrumento permite que se pueda hacer aportes sobresalientes de la realidad, centrándose en los hechos sociales y políticos.

3.6. Procedimientos

Se puede decir que, esto empezó desde el momento que se identifica los participantes elegidos que laboran en la III Macro Región Policial La libertad-Trujillo, toda vez que, al encontrarse laborando en esta institución, era más factible que aceptaran el apoyo con el presente trabajo de tesis, y por supuesto su trascendencia laboral en gestión pública delimitó a los participantes. Posteriormente se coordinó sobre el tema de la entrevista y cuál iba a ser la metodología a desarrollar, para que existiera un análisis y un óptimo procesamiento de los datos recolectados.

3.7. Rigor Científico

La presente tesis está fundamentada en el empleo lógico y técnico de la información recolectada de distintas autorías e investigaciones, es por ello que es necesario indicar que este rigor, tiene que ser un foro abierto, sin tomar criterios de fiscalización con la presente investigación cualitativa. Por lo antes mencionado, se utilizó el rigor de la transferibilidad, lo que permitió medir como se iba a aplicar en la investigación cualitativa.

Cuando se habla de transferibilidad con un enfoque cualitativo, hace mención al nivel en que los resultados del estudio se puedan trasladar a diferentes instituciones o situaciones con características parecidas. Es por eso que se espera que la presente tesis pueda servir de referencia a distintas instituciones públicas con lo referente a la ejecución prepuesta.

3.8. Método de análisis de la información

Ulloa Llacza (2022). Para realizar el análisis de la presente investigación se recopiló toda la información recaudada de la bibliografía pertinente para el conocimiento del trabajo de investigación, los cuales sirvieron de apoyo para en la estructuración de la tesis.

Mandamiento Candía (2021). Para dar consistencia se recopilará toda la información obtenida de las entrevistas realizadas a los participantes, tomando criterios mas relevantes con información veraz y coherente. Teniendo en cuenta metodos y pautas indicadas por la Institución, es por ello que, la recopilación de datos para la investigación obtenida de bibliografías conjuntamente con los resultados describirán una realidad de la problemática que esta sucediendo actualmente con respecto a las variables.

3.9. Aspectos éticos

Ulloa Llacza (2022). Para la realización de la presente tesis de investigación se tiene en cuenta la conducta ética como base para poder obtener resultados factibles y originales, con el uso de referencias bibliograficas en las diferentes fases de estudio, relacionadas a la obtención de información de manera exhaustiva, para finalmente mostrar y obtener datos veraces .

Los aspectos eticos en una investigación científica estan basados en el consentimiento de los participantes que son de gran aporte para la confiabilidad de la tesis, asi como la objetividad y originalidad de tal manera que garantice la genuidad de la investigación.

García García (2022). En la presente revista menciona que en los tiempos actuales nos enfrentamos a una realidad económica, social y politica inestable, afectando directamente a la sociedad y a las diferentes organizaciones, a causa de males que afectan la gerencia publica.

Tomando como referencia los conceptos previos encontramos multiples falencias que no permiten ejercer una adecuada gestion publica en las entidades estatales. En merito a ello, debemos saber que, una de aquellas deficiencias, es la asignacion, muchas veces, poco acertada del personal a areas estrategicas de la policia a nivel nacional, esto es debido al cambio rotativo de personal con frecuencia, contribuye a que el personal que se encuentran laborando en determinadas unidades y sub unidades sean cambiadas a otras, donde muchas veces no tienen en cuenta su perfil de los efectivos policiales, ocasionando todo ello transtonos administrativos en

la colocacion del personal en puestos claves, como lo son las areas usuarias, las jefaturas de abastecimiento o logistica.

Pese a lo manifestado anteriormente, no debemos olvidar que nunca es tarde para realizar mejoras que contribuyan a mejorar la organización de la entidad, dando énfasis a la perspectiva ético-moral, como una necesidad para la convivencia humana, teniendo en cuenta principios y normas que se van a reflejar en las actitudes y decisiones de personal que labora en la III MACREPOL LA LIBERTAD.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación respecto a la relación que existe entre el recurso humano de las áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios - III MACREPOL La Libertad Trujillo, 2022 fueron obtenidos a través de la Guía de Entrevistas formuladas a cuatro profesionales expertos en la materia, siendo profesionales de una larga trayectoria, además conocedores de la situación administrativa u operativa de institución policial. Profesionales que han ocupado y ocupan a la fecha cargos neurálgicos en entidades, como jefes del área de abastecimiento, jefes de unidades de administración, jefes de Regiones Policiales. Quienes han experimentado dificultades varias en el desarrollo de procesos de contratación, quienes conocen las dificultades del recurso humano en las áreas administrativas y operativas. Situaciones que se reflejan en las respuestas plasmadas en las realizadas a cada uno de ellos.

Por otro lado, la Entrevista también fue aplicada a cinco profesionales, conocedores de la materia, quienes tuvieron la mejor predisposición para contribuir a la presente investigación.

Posterior a la realización de las entrevistas, estas fueron debidamente ordenadas y analizadas concordando y vinculando cada una de ellas con los objetivos formulados de la presente investigación.

Asimismo, se procedió a realizar la discusión de los resultados obtenidos de la presente investigación con el marco teórico. En este sentido, de acuerdo a los datos extraídos, se tiene que la formación, capacitación en materia de contrataciones con el estado al personal policial de la III MACREPOL LA LIBERTAD incide significativamente en los procedimientos de contratación de la entidad, y que, del resultado de una adecuada formación, capacitación generaría un impacto supremamente relevante en cumplimiento de objetivos institucionales.

A continuación, se presentan las Guías de preguntas y respuestas hechas a los ocho participantes, señalados anteriormente.

Tabla 1: Rotación del personal policial vinculado con los procesos de contratación y su influencia en la formulación de requerimientos realizados por las áreas usuarias.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Cree Ud. que la rotación del personal policial vinculados con los procesos de contratación, influye en la formulación de los requerimientos realizados por las áreas usuarias?	Entrevistado 01	Si, toda vez que ellos son los responsables de realizar una oportuna y adecuada realización de requerimientos, dependiendo de ellos, la atención de bienes y servicios de forma oportuna, a fin de cubrir necesidades.
	Entrevistado 02	Si influye, tomando en consideración que los cambios efectuados al personal policial por necesidad de servicio a otras unidades o sub unidades, el personal y/o efectivos policiales presentan desconocimiento en la formulación de requerimientos.
	Entrevistado 03	Si, al personal nuevo se le tiene que capacitar y en muchos casos vienen de otras áreas no involucradas en los procesos de selección, retrasando en muchos casos los procesos.
	Entrevistado 04	Si, debido a que el nuevo personal no siempre puede instruir al personal de área usuaria de forma adecuada para que formule sus requerimientos.
	Entrevistado 05	Influye por motivo que, no está capacitado para formular un buen requerimiento de bien o servicio.
	Entrevistado 06	Si, porque es posible que el nuevo personal policial, encargados de la formulación de requerimientos no tengan la misma experiencia y conocimiento que sus predecesores. Esto podría llevar a una formulación menos precisa o detallada de los requerimientos, lo que podría afectar la calidad de las adquisiciones. Asimismo, esa rotación afecta la continuidad en los procesos, generando demoras.
	Entrevistado 07	Si, porque no todos conocen sobre contrataciones. Se requiere de capacitaciones en la materia.

ANÁLISIS: siete entrevistados revelan que la rotación del personal policial vinculados en los procesos de contratación si influyen en la formulación de requerimientos, toda vez que el personal nuevo no cuentan con la experiencia necesaria para realizar una adecuada formulación retrasando los procesos de contratación en la entidad.

Tabla 2: Impacto de la rotación del personal policial en los procesos de contratación.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Cuál cree que es el impacto de la rotación del personal en los procesos de contratación?	Entrevistado 01	Genera demoras, dilaciones en la contratación de bienes y servicios de la entidad, generando retraso en los procesos de contratación.
	Entrevistado 02	El impacto sería el desconocimiento de los efectivos policiales en la participación de los procesos de contratación, lo que genera demora en atención de necesidades.
	Entrevistado 03	Negativo, muchos casos retrasan los plazos del cronograma.
	Entrevistado 04	Errores en la formulación de requerimientos y retrasos en la ejecución de procesos de contrataciones.
	Entrevistado 05	El impacto sería el retraso de la documentación.
	Entrevistado 06	Demoras y retrasos, ya que el personal reasignado, deberá familiarizarse con las tareas y responsabilidades del puesto. Aunque también se puede considerar una parte positiva, al contar con personal nuevo estos podrían tener otra perspectiva o mayores conocimientos de los procesos a desarrollar.
	Entrevistado 07	Desde mi punto de vista influye bastante, porque hasta que el nuevo integrante se acople o entienda mejor sobre el tema, pasa el tiempo y no se ejecutan de acuerdo a lo programado.

ANÁLISIS: Seis entrevistados coinciden que el impacto de la rotación del personal en los procesos de contratación es la demora y/o retraso en la realización de los mismos. Un entrevistado, manifiesta que si bien es cierto genera retraso y demora en la contratación, pero también se podría tomar como un aspecto positivo ya que este nuevo personal podría venir con nuevas perspectivas y mayores conocimientos. Un entrevistado hace énfasis que este retraso genera demora en la atención a las necesidades.

Tabla 3: Temporalidad del personal policial que cumple funciones administrativas vinculadas a los procesos de contratación.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Cuál es su opinión respecto a la temporalidad del personal policial que cumple funciones administrativas vinculadas a los procesos de contratación?	Entrevistado 01	Considero que es un factor negativo, pues el personal policial que llega a asumir algún puesto vinculado a los procesos de contratación, muchas veces no cuenta con la experiencia necesaria.
	Entrevistado 02	Afecta considerablemente la atención oportuna de bienes y servicios, tomando en consideración que muchas veces, el o los efectos policiales provienen de unidades operativas.
	Entrevistado 03	Opino que el personal comprometido con los procesos de contratación debería ser más estable.
	Entrevistado 04	Que después de 5 años debe rotar ese personal debiendo preparar de manera anticipada al personal que va a ejecutar el relevo.
	Entrevistado 05	Definitivamente es así, es personal policial trabaja cierto tiempo en una unidad y luego es cambiada a otra unidad a cumplir otras funciones de la PNP.
	Entrevistado 06	Debería darse previa evaluación y de manera justificada.
	Entrevistado 07	Que se necesita más capacitación al personal.

ANÁLISIS: Tres entrevistados han revelado que, respecto a la temporalidad del personal policial que cumple funciones administrativas vinculadas a los procesos de contratación, afecta negativamente la atención de bienes y servicios. Dos entrevistados revelan que el personal nuevo que llega a asumir funciones vinculadas a los procesos de contratación no cuenta con la experiencia necesaria. Dos entrevistados revelan que se requiere mayor capacitación y estabilidad en el puesto de trabajo.

Tabla 4: Temporalidad del personal policial que realiza funciones administrativas y su influencia en los procesos de contratación

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera usted que la temporalidad del personal policial que realiza funciones administrativas influye en los procesos de contratación?	Entrevistado 01	Si influye, ya que el personal policial puede hoy estar en un puesto o cargo operativo y en unos meses o años en uno administrativo, no tomando en consideración su perfil.
	Entrevistado 02	Si influye, toda vez que, muchas veces los efectivos policiales por necesidad de servicio son cambiados a áreas diferentes de donde ellos ya podían tener conocimientos ya sean estas operativas o administrativas.
	Entrevistado 03	Si, porque la instalación del nuevo personal, implica iniciar una nueva capacitación.
	Entrevistado 04	Si, porque si los rotan en corto tiempo causa trastornos administrativos (errores, demoras en los procesos) y si cuentan con más de 5 años en el cargo es más probable que surjan actos de corrupción.
	Entrevistado 05	Si influye, en relación a la formulación de documentos.
	Entrevistado 06	Si.
	Entrevistado 07	No. Siempre y cuando estén capacitados.

ANÁLISIS: Seis entrevistados revelan que, la temporalidad del personal policial que realiza funciones administrativas, si influyen en los procesos de contratación, pues al personal nuevo se le tendría que capacitar. Un entrevistado revela que la temporalidad no influye, siempre y cuando este personal nuevo esté capacitado.

Tabla 5: Personal policial que labora en áreas administrativas de las unidades y sub unidades involucrados en los procesos de contratación que cuentan con experiencia en materia de contrataciones

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que el personal policial que labora en áreas administrativas de las unidades y subunidades involucrados en los procesos de contrataciones, cuentan con experiencia en materia de contrataciones?	Entrevistado 01	Por lo general sí. Si embargo, muchas veces este personal es cambiado o rotado a otras unidades o sub unidades, y los nuevos que llegan tienen que iniciar su periodo de capacitación, con o sin ayuda de la institución.
	Entrevistado 02	No siempre, tomando en cuenta que la rotación o cambios efectuados en la institución al personal policial muchas veces no se rige por un perfil adecuado para asumir su nuevo puesto.
	Entrevistado 03	No siempre
	Entrevistado 04	No todos.
	Entrevistado 05	No, porque son frecuentemente cambiados y/o rotados en diferentes áreas de la unidad y sub unidad.
	Entrevistado 06	Por lo que he escuchado algunos han sido capacitados por la institución. Por lo que mi respuesta está condicionada a que si fueron o no capacitados.
	Entrevistado 07	Si, pero no la suficiente para una gestión. Se requiere capacitar al personal PNP, por el motivo que la institución cuenta con profesionales titulados pero la institución no los capacita.
<p>ANÁLISIS: cuatro entrevistados manifiestan que, el personal policial que labora en áreas administrativas de las unidades y subunidades involucrados en los procesos de contrataciones, no o no todos cuentan con experiencia en materia de contrataciones y cuyo factor determinante es la rotación del personal. Por otro lado, tres entrevistados, manifiestan que el personal policial si cuenta con experiencia en materia de contrataciones, pero no lo suficiente.</p>		

Tabla 6: Capacitación al personal policial involucrados en los procesos de contratación.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que la entidad brinda una adecuada capacitación al personal policial involucrados en los procesos de contrataciones?	Entrevistado 01	No siempre, puesto que, aunque haya voluntad de la jefatura, no se cuenta con los recursos suficientes.
	Entrevistado 02	No siempre, un factor seria la falta de presupuesto para poder realizar capacitaciones a una gran cantidad de efectivos policiales integrantes de la III MACREPOL La Libertad – Trujillo.
	Entrevistado 03	No, y una de las dificultades es la falta de presupuesto.
	Entrevistado 04	Muy poca, no cuenta con un programa y presupuesto para capacitaciones.
	Entrevistado 05	Si, porque el personal PNP y civil que labora en los procesos y adquisiciones capacita a los encargados de formular sus requerimientos de bienes y servicios. Sin embargo, a veces son observados.
	Entrevistado 06	Considero que las capacitaciones deberían darse con más frecuencia y teniendo un alcance mayor.
	Entrevistado 07	No

ANÁLISIS: Cuatro entrevistas revelan que, la entidad no brinda una adecuada capacitación al personal policial involucrados en los procesos de contratación, por falta de voluntad de la jefatura, por falta de presupuesto. Dos entrevistados consideran que tienen muy pocas capacitaciones, que deberían realizarse con más frecuencia. Y finalmente un entrevistado revela que, si cuentan con capacitación adecuada, y que el personal PNP y civil capacita a los involucrados en procesos de contratación.

Tabla 7: Capacitación al Personal policial involucrado en los procesos de contratación

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que el personal policial involucrados en los procesos de contratación se encuentran debidamente capacitados?	Entrevistado 01	Por lo general, a los efectivos que llegan a las unidades administrativas se les brinda una capacitación para asumir su puesto. Empero, muchos de ellos no son capacitados en materia de contrataciones a través de una institución particular.
	Entrevistado 02	No siempre, porque muchas veces se capacito al personal policial que laboraban en ese momento, sin embargo, debido a los cambios efectuados vienen nuevos efectivos policiales sin tener conocimiento que no se encuentran debidamente capacitados.
	Entrevistado 03	En algunos casos
	Entrevistado 04	No todos.
	Entrevistado 05	Si, porque se está reflejando en la ejecución de gasto, aunque muchas veces demora.
	Entrevistado 06	No.
	Entrevistado 07	No como debería de ser. Se requiere de una constante capacitación en la materia.

ANÁLISIS: Cuatro entrevistados revelan que el personal policial involucrados en los procesos de contratación no se encuentran debidamente capacitados. Dos entrevistados revelan que en algunos casos y que esa capacitación brindada no es suficiente. Finalmente, un entrevistado revela que, si están capacitados, lo que se refleja en la ejecución de gasto.

Tabla 8: Acciones que realiza la entidad para brindar Capacitación al personal policial involucrados en los procesos de contratación.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Qué acciones considera que realiza la entidad para brindar una adecuada capacitación al personal policial involucrado en los procesos de contratación?	Entrevistado 01	Solicita asignación de presupuesto para capacitación del personal. Sin embargo, no siempre es suficiente para realizar a todo el personal involucrado. Realiza capacitaciones internas a través de personal de abastecimiento.
	Entrevistado 02	Realiza gestiones de asignación presupuestal a fin de poder contratar instituciones y/o institutos que brindan capacitaciones a los efectivos policiales en materia de contrataciones con el Estado.
	Entrevistado 03	Contratar cursos especializados. Contratar a personal con perfil en el cargo.
	Entrevistado 04	No acciona mucho en ese ámbito de las capacitaciones.
	Entrevistado 05	La entidad realiza sus acciones mediante cursos, talleres, conferencias virtuales y presenciales, aunque esto no se realiza con frecuencia.
	Entrevistado 06	Capacitación externa con entidades o instituciones relacionadas al tema.
	Entrevistado 07	Reclutar PNP profesionales o capacitar con diplomados, cursos, etc.

ANÁLISIS: Dos entrevistados revelan que las acciones que realiza la entidad a fin de brindar una adecuada capacitación al personal involucrado en los procesos de contratación es solicitar la asignación presupuestal. Dos entrevistados revelan que la capacitación brindada por la entidad al personal no es suficiente. Un entrevistado revela que la entidad no acciona mucho en ese ámbito de las capacitaciones. Por últimos dos entrevistados mas revelan que la entidad realiza cursos, talleres, conferencias virtuales y presenciales pero que no es suficiente.

Tabla 9: Las áreas usuarias y la adecuada formulación del requerimiento.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que las áreas usuarias realizan una adecuada formulación del requerimiento?	Entrevistado 01	No siempre porque suelen realizar sus requerimientos sin tomar en consideración aspectos importantes como la no colocación de marcas, requisitos de calificación, otros.
	Entrevistado 02	No siempre, porque a la fecha aún se pueden visualizar deficiencias en los requerimientos, incompletos, mal formulados, muchas veces no tomando en consideración aspectos esenciales.
	Entrevistado 03	Si, Sin embargo, deberían mejorar porque se les observa varias veces.
	Entrevistado 04	No siempre.
	Entrevistado 05	No perfecto, pero tienen la capacitación para formular un buen requerimiento en algunos casos.
	Entrevistado 06	No.
	Entrevistado 07	No.

ANÁLISIS: Seis entrevistados revelan que las áreas usuarias no realizan una adecuada formulación de los requerimientos. Asimismo, un entrevistado revela que si lo realizan de manera adecuada, sin embargo, debería de mejorar pues se les observa constantemente.

Tabla 10: Influencia de la formulación del requerimiento con las metas institucionales.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿De qué manera considera Ud. que influye la adecuada formulación del requerimiento con los metas institucionales?	Entrevistado 01	Si los procedimientos de selección incluidos en el PAC fueran convocados conforme a las fechas señaladas en el, se estarían cumpliendo metas institucionales, realizando o efectuando el gasto público de forma oportuna.
	Entrevistado 02	Si se realiza una adecuada formulación de requerimiento, sin tener que realizar correcciones y/o modificaciones, con prontitud se pueden atender las necesidades de las áreas usuarias.
	Entrevistado 03	Formulando el requerimiento con las metas que corresponden al área usuaria o centro de costos.
	Entrevistado 04	Realizando las adquisiciones o servicios cumpliendo la programación establecida.
	Entrevistado 05	En tener capacitación de su cuadro de necesidades y sus actividades operativas POI.
	Entrevistado 06	Creo que la adecuada formulación del requerimiento tiene una influencia significativa en el logro de las metas institucionales de la PNP, a razón que, cuando los requerimientos son bien definidos y alineados con los objetivos estratégicos de la institución, se pueden obtener varios beneficios que contribuyen al cumplimiento de dichas metas.
	Entrevistado 07	Influye mucho porque desde ahí nace un procedimiento de selección.

ANÁLISIS: Cuatro entrevistados revelan que la adecuada formulación del requerimiento influye en las metas institucionales. Dos entrevistados revela que si la publicación de los procedimientos de selección fuera convocada en las fechas previstas se estaría cumpliendo con las metas institucionales, precisando que del requerimiento nace un procedimiento de selección. Un entrevistado revela que la formulación de requerimientos influye en las metas institucionales, por lo que se debe tener capacitación en el cuadro de necesidades y sus actividades operativas POI.

Tabla 11: convocatoria de los procedimientos de selección conforme a la planificación del PAC de la Entidad.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que los procedimientos de selección se convocan conforme a la planificación prevista en el Plan Anual de Contrataciones de la entidad?	Entrevistado 01	No siempre, toda vez que estos por lo general son convocados con varios meses de retraso, debido a las devoluciones y observaciones constantes de los requerimientos.
	Entrevistado 02	No siempre, pues se tienen que realizar muchas veces modificaciones de los requerimientos a través de observaciones a las áreas usuarias, lo que dilata las convocatorias de los procedimientos de selección programados en el PAC.
	Entrevistado 03	Si, en algunos casos.
	Entrevistado 04	No.
	Entrevistado 05	Si, toda vez que el presupuesto está planificado de acuerdo a las metas y clasificadores de gasto. Sin embargo, si hay procesos que se convocan fuera de plazo.
	Entrevistado 06	No he escuchado del mencionado plan.
	Entrevistado 07	Muchas veces no, pero esto se debe también a la actualización de requerimientos y sobre todo porque la ley le permite modificar las veces que sea necesario.

ANÁLISIS: Cinco entrevistados revelan que los procedimientos de selección no se convocan conforme a la planificación prevista en el Plan Anual de Contrataciones de la Entidad. Asimismo, Un entrevistado revela que si se realiza porque ya existe una planificación de acuerdo a metas y clasificadores de gasto. Y Finalmente un entrevistado revela en sí, en algunos casos la convocatoria de los procedimientos se realiza en la forma prevista en el Plan Anual de Contrataciones.

Tabla 12: Influencia de la convocatoria de los procedimientos de selección en las fechas programadas con las metas institucionales.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿De qué forma considera Ud. que influye la convocatoria de los procedimientos de selección en las fechas programadas en el Plan Anual de Contrataciones, con las metas institucionales?	Entrevistado 01	Si se logran convoca a tiempo y en las fechas previstas en el Plan institucional, se estaría cumpliendo con las metas y objetivos institucionales y de esta forma nuestra evaluación trimestral por los pliegos seria optima.
	Entrevistado 02	Al convocarse oportunamente, los procedimientos de selección, conforme a las fechas programadas en el PAC, con mayor rapidez, se cumplirían las metas de la institución.
	Entrevistado 03	Plazos, ya que al cumplirlos se refleja en el avance de la consulta amigable.
	Entrevistado 04	En cumplir con la ejecución presupuestal programada por el comando institucional.
	Entrevistado 05	Si influye, porque se llega a ejecutar todo lo programado.
	Entrevistado 06	No he escuchado de lo mencionado.
	Entrevistado 07	Desde mi punto de vista mal. Es con las necesidades de las áreas usuarias que no son atendidas oportunamente, no permitiendo cumplir metas oportunamente.

ANÁLISIS: Seis entrevistados revelan que si se logra convocar procedimientos de selección de forma oportuna conforme a lo señalado en el Plan Anual de Contrataciones se cumpliría con las metas institucionales. Situación que se refleja en el avance de la consulta amigable del MEF. Sin embargo, en un problema latente aún. Finalmente, un entrevistado revela que no ha escuchado de dicho plan.

Tabla 13: Realización oportuna de Contratación de bienes y servicios.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que las contrataciones de bienes y servicios de la entidad se están realizando de forma oportuna?	Entrevistado 01	No, pues las convocatorias son publicadas con bastante retraso, debido a observaciones realizadas a las áreas usuarias y otros factores en la formulación de sus requerimientos.
	Entrevistado 02	No, porque muchas veces se convocan con fechas posteriores a las programadas y/o previstas en el Plan Anual de Contrataciones, debido a que existen algunas deficiencias en los problemas de contrataciones, entre ellas, la formulación de los requerimientos.
	Entrevistado 03	Si en algunos casos, sin embargo, muchas veces demora.
	Entrevistado 04	No siempre.
	Entrevistado 05	No en muchas veces, porque las áreas usuarias se encuentran distantes.
	Entrevistado 06	No
	Entrevistado 07	En la mayoría sí, pero por lo general con retraso.

ANÁLISIS: Cinco entrevistados revelan que las contrataciones de bienes y servicios de la entidad no se estarían realizando de forma oportuna, pues las convocatorias de los procedimientos de selección se realizan con bastante retraso, debido a deficiencias en los procesos de contratación. Un entrevistado revela que las contrataciones de bienes y servicios si se realizan en algunos casos, pero demora. Y finalmente un entrevistado señala que no siempre se realiza de esta forma.

Tabla 14: Limitaciones que se presentan en las contrataciones realizadas por la entidad.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Cuáles cree Ud. que son las limitaciones que presentan las contrataciones realizadas por la entidad?	Entrevistado 01	Un factor importante es la capacitación al personal policial en materia de contrataciones; la desidia del mismo, el retraso y la demora del personal al remitir sus requerimientos.
	Entrevistado 02	Desconocimiento del personal policial para la formulación de requerimientos. Carencia de presupuesto.
	Entrevistado 03	Presentación de postores
	Entrevistado 04	El poco presupuesto asignado. El área de presupuesto trabaja en forma aislada demorando la documentación (certificaciones, PCA, otros). El mal liderazgo de algunas jefaturas y/o compromiso del personal.
	Entrevistado 05	La limitación sería la falta de requerimiento y capacitación.
	Entrevistado 06	Cumplimiento de la normativa.
	Entrevistado 07	Falta de presupuesto, demora en los requerimientos.

ANÁLISIS: Dos entrevistados revelan que las limitaciones que presentan las contrataciones realizadas por la entidad son la falta de capacitación al personal policial en materia de contrataciones. Tres entrevistados revelan el desconocimiento en la formulación de requerimientos. Un entrevistado revela el cumplimiento de la normativa. Y por últimos un entrevistado revela que la limitación es la presentación de postores en los procesos de contratación.

Tabla 15: Las áreas usuarias y el cumplimiento de la normativa de contrataciones en la formulación de requerimientos.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que las áreas usuarias toman en consideración la normativa de contrataciones al momento de formular sus requerimientos?	Entrevistado 01	Si, sin embargo, no se actualizan en sus conocimientos y las recomendaciones y sugerencias, que les brinda el área de abastecimiento no siempre son tomadas en consideración, o son tomadas en forma parcial, produciendo observaciones.
	Entrevistado 02	No siempre, toda vez que, las áreas usuarias suelen utilizar formatos, modelos similares, sin actualizarse, sin preguntar, sin consultar al Órgano Encargado de las Contrataciones.
	Entrevistado 03	No siempre, a veces.
	Entrevistado 04	La mayor parte de áreas usuarias.
	Entrevistado 05	Muchas veces no, solo se rigen a un canevá.
	Entrevistado 06	Creo que la mayoría trata de seguir los lineamientos o formatos brindados por el área encargada.
	Entrevistado 07	Desde mi punto de vista sí, pero falta capacitación al personal.

ANÁLISIS: Un entrevistado revela que las áreas usuarias si toman en consideración la normativa de contrataciones al momento de formular sus requerimientos. Tres entrevistados revelan que no toman en cuenta la normativa de contrataciones o no siempre. Dos entrevistados revelan que las áreas usuarias se rigen por formatos o un canevá. Y finalmente un entrevistado revela que la mayoría de las áreas usuarias si toman en cuenta la normativa de contrataciones al momento de formular sus requerimientos.

Tabla 16: Contrataciones realizadas en marco de los principios de las contrataciones públicas.

Pregunta	Entrevistado	Respuesta
¿Considera Ud. que las contrataciones realizadas por la entidad se rigen bajo los principios de las contrataciones públicas?	Entrevistado 01	Si, sin embargo, falta trabajar mucho en la eficacia y eficiencia en los procesos de contrataciones, toda vez que, a la fecha aun hay factores limitantes y dilatorios que perjudican el cumplimiento de metas institucionales.
	Entrevistado 02	Por lo general si, sin embargo, queda por trabajar y mejorar ciertas situaciones que contribuirían a mejorar los procesos de contratación. Entre ellos, la adecuada formulación de requerimientos, mejorar las acciones de coordinación con el área de presupuesto.
	Entrevistado 03	Si.
	Entrevistado 04	Si.
	Entrevistado 05	Exactamente, se aplica la ley de contrataciones y su reglamento.
	Entrevistado 06	Creo que si se respetan esos principios con la finalidad de cumplir con lo establecido.
	Entrevistado 07	Si. Pero se debería mejorar la eficacia de los procesos de contratación.

ANÁLISIS: Cinco entrevistados revelan que las contrataciones realizadas por la entidad si se rigen bajo los principios de las contrataciones públicas. Un entrevistado revela que creo que si los respetan. Y finalmente un entrevistado señala que, por lo general si los aplican, sin embargo, queda por trabajar y mejoras ciertas situaciones que contribuirían a mejorar los procesos de contratación, entre ellos la adecuada formulación de requerimientos.

V. CONCLUSIONES

Tomando en consideración los aspectos investigados se logró alcanzar las siguientes conclusiones

1. Se logró determinar que, la relación existente entre el recurso humano de las áreas usuarias y la rotación del personal de la III MACREPOL LA LIBERTAD – Trujillo 2022, es una problemática muy frecuente y común dentro de la institución policial, la misma que genera muchos desaciertos y trastornos administrativos en la gestión y desarrollo de los procesos de contratación de la entidad. Toda vez que, deviene el desconocimiento del personal nuevo en el puesto sin contar con un perfil adecuado para realizar la formulación correcta de los requerimientos de bienes y servicios a contratar.
2. Se logró determinar que existe una estrecha e importante relación entre la formulación de requerimientos de bienes y servicios y los procedimientos de contratación en la III MACREPOL LA LIBERTAD – Trujillo, evidenciándose deficiencias significativas en la formulación de requerimientos de bienes y servicios, toda vez que, conforme a la normativa de contrataciones, los responsables de realizar una adecuada y oportuna formulación de requerimientos es el área usuaria, y de no contarse con una adecuada formulación de los mismos, esto genera retrasos, demoras, dilaciones de los procesos de contratación en la entidad, lo que conlleva a no atender de forma rápida y oportuna a las áreas requirentes.
3. Se logro determinar que, la problemática en la tardía atención con bienes y servicios a las unidades y sub unidades de la III Macro Región Policial La Libertad – Trujillo es una de las causas de la deficiente formulación de requerimiento, toda vez que, el personal policial de las áreas usuarias encargados de realizar la formulación de los requerimientos para la adquisición de bienes y contratación de servicios no siempre cuenta con los conocimientos necesarios en materia de contrataciones con el esta, para poder realizar una eficiente formulación de requerimientos, toda vez que, este personal policial muchas veces proviene de áreas operativas de la institución, sin tener

conocimiento de las gestiones administrativas. Situación que se refleja en la formulación de requerimientos tardíos, incompletos y sin tener una adecuada observancia de los lineamientos para su formulación.

4. Se logro determinar cuál es la incidencia de la temporalidad del recurso humano de las áreas usuarias en las contrataciones públicas, siendo que, la misma radica en los cambios realizados por la superioridad y/o altos mandos a razón de una necesidad de servicio generado en la institución policial; es decir, el personal policial designado a una área determinada, ya sea esta administrativa u operativa, no siempre cuenta con el perfil requerido para asumir funciones de la nueva unidad o sub unidad, simplemente su designación se realiza por orden superior. Por lo que, esto genera que, el personal llega a asumir funciones vinculadas a los procesos de contratación, como la formulación de requerimientos, no logra realizarlo correctamente, motivo por el cual se le tiene que capacitar previamente, situación que genera retrasos en los procesos de adquisiciones de la entidad.

VI. RECOMENDACIONES

1. De manera respetuosa, se recomienda al jefe de la III MACREPOL LA LIBERTAD que mantenga en las unidades y sub unidades a los efectivos policiales que realicen funciones administrativas vinculadas a los procesos de contrataciones, siempre y cuando cumplan con un perfil adecuado para el cumplimiento de estas funciones, toda vez que, el cambio constante de ellos genera retrasos y demoras en las contrataciones de bienes y servicios requeridos por las mismas áreas usuarias.
2. De manera respetuosa, se recomienda al jefe de la III MACREPOL LA LIBERTAD que le otorgue un alto grado de importancia a las acciones administrativas realizadas por el personal policial vinculado en procesos de contratación, respecto a la adecuada formulación de requerimientos por parte de las unidades y sub unidades de la entidad, en calidad de áreas usuarias, toda vez que, ello repercutiría en la adecuada y oportuna convocatoria de procesos de contratación.
3. De manera respetuosa, se sugiere al jefe de la III MACREPOL LA LIBERTAD realizar acciones para mejorar la formación y capacitación al personal policial que labora en áreas administrativas vinculadas, de manera que institucionalmente podría coordinar la asignación oportuna de presupuesto para la capacitación del personal en materia de contrataciones. Asimismo, puede realizar las coordinaciones pertinentes con la secretaria ejecutiva (SECEJE), a fin de poder programar capacitaciones al personal policial. Considerando que este personal capacitado mantenga su línea de trabajo en la institución.
4. De manera respetuosa, al jefe de la III MACREPOL LA LIBERTAD que, en coordinación con el jefe de la Unidad de Administración de la UE 005 que puedan coordinar con las jefaturas de las unidades y sub unidades de la entidad, a fin de realizar una minuciosa selección del personal policial que cuenten con el perfil adecuado para realizar gestiones administrativas vinculadas a las adquisiciones de bienes y contratación de servicio, a fin de que puedan ser capacitados de forma adecuada y oportuna y su labor perdure en el tiempo.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008) Desempeño por competencias evaluación de 360°. Buenos aires.
- Alvarado, O. (1998). Gestión Educativa. Enfoques y Procesos. Lima-Perú. Editorial Fondo de Desarrollo Editorial.
- Arandaformacion. (2020). ¿Qué es la Gestión Administrativa? Recuperado de: <https://arandaformacion.com/blog/gestion-administrativa-curso/>.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). Proyecto de tesis guía para la elaboración. (J. L. Gonzales, Ed.) Arequipa, Perú: Primera edición digital.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). Proyecto de tesis guía para su elaboración (primera ed.). (J. L. Gonzales, Ed.) Arequipa.
- Arteta, A. Soldevilla, W. y Serruto A (2016). Propuesta de mejora del abastecimiento de víveres en Unidades de Frontera de Selva del Ejército, Universidad del Pacífico.
- Bedoya, O. (2013) La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño.
- Canales, F. Alvarado, E. y Pineda, E. (2011) Metodología de la investigación. México.
- Connor O. (1986). La gerencia humanizada, Editorial Norma.
- Días, C. (2012). Administración. Perú: Editorial San Marcos empresas competitivas Perú.
- Fidias A. (2012), El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica.

Financiera, E. (2018). Bienes y Servicios. Recuperado de:
<https://www.encyclopediainanciera.com/definicion-bienes-y-servicios.html>.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Metodología de la Investigación, 6ta edición.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Fundamentos de metodología de la investigación.

Hinostroza, J. E. (2017). Gestión administrativa y el desempeño en la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.

Huertas, D. (2019), El proceso de adquisición y los actos de administración en el área de abastecimiento de las UGELS de la Dirección Regional de Educación Huánuco – 2018. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas en la Universidad de Huánuco.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración – Una Perspectiva Global y Empresarial. México: Limusa S.A de C.V Grupo Noriega Editores.

Linares, B. (2020). Proceso de requerimiento y su relación con la efectividad de los productos entregados por los locadores de servicios en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín 2017. TESIS, 1-53.

Lujan (2018), Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018. Universidad de Huánuco, Huánuco.

Ortega, J. (2019), La capacitación continua del servidor civil para contribuir en la modernización de la gestión en la Municipalidad Provincial de Ambo – 2019. Tesis para optar el Grado de Maestro en Gerencia Publica en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Reglamento del D.L. N° 1439 aprobado por el Decreto Supremo N° 217-2019-EF

Rodríguez, Dávila y Romero (1992). Gerencia privada, educación en crisis. Universidad de los Ángeles.

Salazar, G y Hernández, M. (2019). Gestión Administrativa y las Contrataciones del Estado de la División Administrativa en la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial de la Policía Nacional del Perú, Chorrillos – 2019.

Tamayo, M. (2007). El Proceso de la Investigación Científica. Caracas. Venezuela. Editorial Limusa.

Vásquez, J. (2018). Algunos problemas “públicos” de la contratación estatal en Colombia como componentes del enfoque de ciclo para la formulación de una política pública. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores, 21, 41, 79- 98. doi:<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3331>

Álvarez , J.(2011). Planeamiento Estratégico, Plan de Desarrollo Concertado y Plan Operativo. Lima, Breña, Perú.

Añamuro, M. (2018). La fase de actos preparatorios y su incidencia en el proceso de selección en la contratación de bienes de la Universidad Nacional del Antiplano - Puno, periodos 2014-2015. [Tesis Pregrado, Universidad Nacional del Antiplano].<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10308/A>

%c3%b1amuro_Chai%c3%b1a_Miriam_Lucy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aragon, J. (2012). Contrataciones del Estado. Lima: Editorial FFECAAT.

Calderón, M. (2016). La Ejecución del presupuesto por resultados en la Municipalidad distrital de El Porvenir, Provincia de Trujillo Año 2015. [Tesis Pregrado. Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/336>.

Carrillo, A. (2012). Papel del Área Usuaria en las Contrataciones del Estado. (A. I. OSCE, Ed.). 50
[http://www.osce.gob.pe/consumcode/userfiles/image/REQUERIMIENTO%20DEL%20AREA%20USUARIA%20PARTE%20I.docx\(CARRILLO\).pdf](http://www.osce.gob.pe/consumcode/userfiles/image/REQUERIMIENTO%20DEL%20AREA%20USUARIA%20PARTE%20I.docx(CARRILLO).pdf)

Chichande, M. (2017). Análisis de la ejecución operativa del Plan Anual de Contratación en CNEL EP – UN Esmeraldas – periodo 2016. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1075/1/CHICHANDE%20MORA%20%20MIRNA.pdf>

D'Aquino, M. (2007). Proyectos y Metodología de la Investigación. Argentina: Maiupe.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista Lucio, P. (2010). 278. Metodología de la Investigación ((4a ed.) ed.). México: Inter Americana.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (sexta edición ed.). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación (Sexta edición ed.).
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf> 51

Hernández, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (2006). Metodología de la Investigación ((4a ed.) ed.). México: Inter Americana.
http://www.academia.edu/15785945/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_4a_Edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación ((4a ed.) ed.). México: Inter Americana.

Inga, C. (2011). Procesos de Selección. Lima: Consultores SA.

Justo, C. (2012). El Control interno en los procesos de contrataciones públicas y su influencia en el cumplimiento de las metas institucionales de la Municipalidad Distrital de la Alianza, Periodo 2009-2010. [Tesis de Pregrado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/517/TG0378.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kerlinger, F. (2001). Métodos de Investigación en Ciencias Sociales ((CUARTA EDICIÓN ed.) ed.). México: Interamericana Editores S.A.
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018->

- 2/lecturas/u2/kerlingerinvestigacion.pdf LCE. (2015). Ley de Contrataciones del Estado. Ley N° 30225. Lima. 52 LCEyR (Ed.). (2009).
- Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento. D.L. N° 1017. Lima. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2993/Mejia_Farban_Weny_Betzabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejia, W. (2016). "Influencia de la ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios en el cumplimiento de metas presupuestarias de la municipalidad distrital de Santa Rosa, periodos 2013 - 2014". [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2993/Mejia_Farban_Weny_Betzabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morante, L. (2018). Contrataciones del Estado Normativa vigente con las modificaciones efectuadas por el D.L N° 1342 y D.S N° 056-2017-EF. Perú, Lima.
- Prado, V. (2017). "Las contrataciones en el Perú por catálogos electrónicos por acuerdo marco y su relación con la lucha contra la corrupción". [Tesis de Maestría, Universidad de Castilla, Mancha]. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/196244/1/TESIS.pdf>
- Rojas, S. (2017). El proceso de adquisiciones y contrataciones y su influencia en la gestión municipal del Distrito de Chavín de Pariarca – Huamalés – Huánuco – 2016. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. 53 <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/445>
- Rojas V, (2011). Metodología de la Investigación. Bogotá, Colombia: Ediciones de la

Universidad.file:///E:/Recupera%203/A%C3%91O%202021/TESIS%20VA
R IAS/LOYDY/ok/Julia_tesis_titulo_2021%20(1).pdf

Romero, A. (2017). El Gasto Público y las adquisiciones de bienes y Servicios en la
Municipalidad Distrital de Amarilis. [Tesis de Pregrado, Universidad de
Huánuco,
Huanuco].[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/783/
T1_200921503_47033165T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/783/T1_200921503_47033165T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sampieri , H. (2014). Metodología de la Investigación Científica.

Wiersmar, & Jurs. (2008). La ética en la investigación.
[https://es.slideshare.net/tareasdesandry/la-tica-en-la-investigacin-
13020985](https://es.slideshare.net/tareasdesandry/la-tica-en-la-investigacin-13020985)

Directiva 004-2016-OSCE. (2016). Lineamientos para la Contratación en la que se
Hace referencia a determinada marca o Tipo particular. Lima: OSCE.
Obtenido de
[https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/
Legislacion%20y%20Documentos%20Elaborados%20por%20el%20OSC
E/Directivas2016/con_resolucion/Directiva%20004-2016-OSCE-PRE.pdf](https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/Legislacion%20y%20Documentos%20Elaborados%20por%20el%20OSCE/Directivas2016/con_resolucion/Directiva%20004-2016-OSCE-PRE.pdf)

Guzmán Napurí, C. (2015). Manual de la Ley de Contrataciones del Estado. Lima:
Gaceta Jurídica S.A. Obtenido de
[https://www.caeperu.com/noticias/manual-de-la-ley-decontrataciones-del-
estado.html](https://www.caeperu.com/noticias/manual-de-la-ley-decontrataciones-del-estado.html)

Huarca Huerta, M. (2017). Actos Preparatorios y su Incidencia en la. Lima: EPG
UCV. Obtenido de
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23499>

Huarcaya Aguilar, M. (2017). Los Actos Preparatorios y Proceso de Selección en las Contrataciones de Bienes y Servicios en la Universidad Nacional de San Cristóbal 2014-2015. Huamanga: USCH. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1679/Tesis%20AD158_Hua.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. TABLA 1. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORISTICA

TÍTULO DE TESIS	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INTRUMENTOS	PREGUNTAS
Recurso Humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios- III MACREPOL LAL Trujillo, 2022.	¿Cuál es la relación que existe entre el recurso humano de las áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios - III MACREPOL La Libertad – Trujillo, 2022?	Determinar la relación que existe entre Recurso Humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios - III MACREPOL La Libertad – Trujillo 2022	Determinar la relación entre recurso humano de las áreas usuarias y la rotación del personal	Categoría 1: El recurso humano del área usuaria	Rotación del personal	Guía de Preguntas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cree Ud. que la rotación del personal policial vinculados con los procesos de contratación, influye en la formulación de los requerimientos realizados por las áreas usuarias? 2. ¿Cuál cree que es el impacto de la rotación del personal en los procesos de contratación?
			Determinar cuál es la incidencia de la temporalidad del recurso humano de las áreas usuarias en las contrataciones públicas.		Temporalidad	Guía de Preguntas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es su opinión respecto a la temporalidad del personal policial que cumple funciones administrativas vinculadas a los procesos de contratación? 2. ¿Considera usted que la temporalidad del personal policial que realiza funciones administrativas influye en los procesos de contratación?
			Determinar de qué manera influye la experiencia del personal policial involucrado en procesos de contrataciones con los procesos de contrataciones.		Experiencia del personal	Guía de Preguntas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera Ud. que el personal policial que labora en áreas administrativas de las unidades y subunidades involucrados en los procesos de contrataciones, cuentan con experiencia en materia de contrataciones?

						2. ¿Considera Ud. que la entidad brinda una adecuada capacitación al personal policial involucrados en los procesos de contrataciones?
		Determinar la importancia de la capacitación		Capacitación	Guía de Preguntas	1. ¿Considera Ud. que el personal policial involucrados en los procesos de contratación se encuentran debidamente capacitados? 2. ¿Qué acciones considera que realiza la entidad para brindar una adecuada capacitación al personal policial involucrado en los procesos de contratación?
		Determinar la relación entre la formulación de requerimientos de bienes y servicios y los procedimientos de contratación en la III MACREPOL LA LIBERTAD – Trujillo.	Categoría 2: Formulación de requerimientos de bienes y servicios	El requerimiento	Guía de Preguntas	1. ¿Considera Ud. que las áreas usuarias realizan una adecuada formulación del requerimiento? 2. ¿De qué manera considera Ud. que influye la adecuada formulación del requerimiento con los metas institucionales?
		Analizar las posibles causas de la tardía convocatoria de los procedimientos de selección contemplados en el Plan Anual de Contrataciones		Plan Anual de Contrataciones	Guía de Preguntas	1. ¿Considera Ud. que los procedimientos de selección se convocan conforme a la planificación prevista en el Plan Anual de Contrataciones de la entidad? 2. ¿De qué forma considera Ud. que influye la convocatoria de los procedimientos de selección en las fechas programadas en el Plan Anual de

						Contrataciones, con las metas institucionales?
			<p> Demostrar que la problemática en la tardía atención con bienes y servicios a las unidades y sub unidades de la III Macro Región Policial La Libertad – Trujillo es una de las causas de la deficiente formulación de requerimiento.</p>	Contrataciones con el Estado	Guía de Preguntas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera Ud. que las contrataciones de bienes y servicios de la entidad se están realizando de forma oportuna? 2. ¿Cuáles cree Ud. que son las limitaciones que presentan las contrataciones realizadas por la entidad?
			<p> Determinar cuáles son las falencias de las áreas usuarias al momento de formular sus requerimientos.</p>	Cumplimiento de normativa	Guía de Preguntas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera Ud. que las áreas usuarias toman en consideración la normativa de contrataciones al momento de formular sus requerimientos? 2. ¿Considera Ud. que las contrataciones realizadas por la entidad se rigen bajo los principios de las contrataciones públicas?



Anexo 02: Formatos de Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Recurso humano y formulación de requerimiento de bienes y servicios – III MACREPOL LAL, Trujillo, 2022." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional	Maestría () Doctor ()
Área de formación Académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Área de experiencia profesional	
Institución donde labora	
Tiempo de experiencia profesional en el Área	2 a 4 años () Mas de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Entrevista – Guía de preguntas
Autora:	Jessica Mirella Purizaca Chunga
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales especialistas en Gestión Publica

Significación:	Esta compuesta de categorías, subcategorías, con el objetivo de Analizar el Impacto Social de la Ejecución presupuestal en las entidades ejecutoras en la provincia de Trujillo
----------------	---

4. Soporte teórico

Escala	Categorías	Definición
	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano del área usuaria. - Formulación de requerimiento de bienes y servicios. 	Chamorro Narváez (2016). Esta revista hace alusión que la relación de bienestar social esta relacionada con la relación que existe entre los aspectos regionales y nacionales , concluyendo que los bienes y servicios brindados para la población deben de estar de acorde a las necesidades prioritarias de la población a beneficiar,

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas elaborado por Jessica Mirella Purizaca Chunga en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintáctica son adecuadas	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3.Moderado Nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1.Totalmente de acuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación la categoría
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial
	3.Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la categoría que se está midiendo

	4.Totalmente de acuerdo (moderado nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la categoría que se está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la dimensión que se está midiendo
	2. Bajo nivel	El ítem tiene relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categoría del Instrumento:

Primera Categoría: Impacto social de la ejecución presupuestal

subcategoría	ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Impacto social					
Capacidad de gasto					
Priorización de obras del presupuesto participativo					
Ejecución presupuestal					

- **Segunda Categoría:** Entidades públicas ejecutoras

subcategoría	ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Plan estratégico institucional					
Plan Operativo Institucional					

Plan Anual de Contrataciones					
Modernización de las entidades públicas ejecutoras					

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI

Anexo 03: Formato de Consentimiento informado

Título de la tesis de investigación: Recurso Humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios-III MACREPOL LAL Trujillo, 2022.

Investigador(a) (es): Jessica Mirella Purizaca Chunga

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Recurso Humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios-III MACREPOL LAL Trujillo, 2022.”, cuyo objetivo es obtener datos veraces que servirán de base para el planteamiento de los resultados.

Esta tesis de investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo del Campus Trujillo, aprobado por la unidad correspondiente de la Universidad y con permiso de la Institución_____

Describir el impacto del problema de investigación

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos de estudio).

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Recurso Humano de áreas usuarias y formulación de requerimientos de Bienes y Servicios-III MACREPOL LAL Trujillo, 2022.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de -----minutos y se realizará en un ambiente de _____ de la institución_____

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas en número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o Preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador(a) Purizaca Chunga Jessica Mirella, con email: jessicapurizaca07@gmail.com y Docente asesor Dr. Eduardo Daniel García Cruzate, con email: egarciacr@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y Apellido:-----Fecha
y hora:-----

FIRMA