

Edward Geiser Diaz Gonzales

DIAZ GONZALES, EDWARD GEISER-GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA UNIDAD ...

 Quick Submit Quick Submit Universidad Politécnica del Perú

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3214803782

Fecha de entrega

13 abr 2025, 9:53 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 abr 2025, 10:35 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

IONES_DEL_ESTADO_EN_LA_UNIDAD_EJECUTORA_029_DIRECCI_N_ANTID.docx

Tamaño de archivo

2.1 MB

96 Páginas

16.744 Palabras

95.602 Caracteres

4% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 3%  Internet sources
- 0%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
1 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 3% Internet sources
- 0% Publications
- 2% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	renati.sunedu.gob.pe	1%
2	Student papers	Universidad Politécnica del Perú	<1%
3	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.unasam.edu.pe	<1%
5	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1%
6	Student papers	Universidad Alas Peruanas	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
9	Student papers	Universidad San Ignacio de Loyola	<1%



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA UNIDAD
EJECUTORA 029 DIRECCIÓN ANTIDROGAS - PNP, LA
VICTORIA – 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN
GESTION PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**

PRESENTADO POR:

Bach. EDWARD GEISER DIAZ GONZALES

Código Orcid: 0009 – 0006 – 4944 – 4659

ASESOR:

Mg. VICTOR DANIEL HIJAR HERNANDEZ

Código Orcid: 0000 – 0002 – 4926 – 052X

**LIMA – PERÚ
2024**

Dedicatoria

“La presente tesis está dedicada a mis padres, por su ejemplo de vida y por mi formación integral, para mi esposa e hijos que constituyen la fuente de inspiración de mi existencia”.

Agradecimiento

“Agradecer primero a Dios, y a quienes han apoyado con su contribución en el transcurso de indagación con sus lecciones y consejos”.

Reconocimiento

“Expreso mi reconocimiento a los señores catedráticos de la Escuela de Posgrado de mi Alma Mater la Universidad Alas Peruanas, a los integrantes del Jurado y a mi Asesor de tesis Mg. Víctor Daniel Hajar Hernández, por el valioso aporte de sus recomendaciones en la elaboración del presente trabajo”.

2

INDICE

3

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
INDICE	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I.....	13
1.2 Delimitaciones.....	17
1.2.1 Delimitación espacial	17
1.2.2 Delimitación Social	17
1.2.3 Delimitación temporal	17
1.2.4 Delimitación conceptual	17
1.3 Formulación del problema	17
1.3.1 Problema general	17
1.3.2 Problema específico	18
1.4 Objetivos de la investigación	18
1.4.1 Objetivo general.....	18
1.4.2 Objetivos específicos	18
1.5 Justificación e importancia de la investigación	19
1.5.1 Justificación.....	19
1.5.2 Importancia de la investigación.....	19
1.6 Factibilidad de la investigación.....	19
1.7 Limitaciones del estudio	19
CAPÍTULO II	20
2.1 Antecedentes del Problema	20

2.1.1 Antecedentes Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.2 Bases teóricas o científicas.....	26
2.3. Definición de términos básicos.....	48
CAPÍTULO III.....	52
3.1 Hipótesis general.	52
3.2 Hipótesis específicas.....	52
3.3. Definición conceptual y operacional de las Variables.....	53
3.4 Cuadro de operacionalización de variables.	54
CAPÍTULO IV.....	55
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación.	55
4.1.1. Tipo de Investigación.	55
4.1.2. Nivel de Investigación.....	56
4.2. Método y Diseño de la Investigación.	56
4.2.1. Método de Investigación.	56
4.2.2. Diseño de la Investigación.....	56
4.3. Población y Muestra.	57
4.3.1 Población.....	57
4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	58
4.5.1 Técnicas.....	58
4.5.2 Instrumentos.....	59
4.5.3. Validez y Confiabilidad.....	60
4.5.4. Procesamiento.	63
4.5.5. Ética de la Investigación.....	63
CAPÍTULO V.....	64
5.1. Análisis Descriptivo.....	65
5.2. Análisis Inferencial.....	Error! Bookmark not defined.

CAPÍTULO VI.....	78
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
Fuentes de Información.....	84
ANEXOS.....	90

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo el propósito de determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023, planteando problemas, objetivos e hipótesis que ayudaran a lograr el propósito.

Utilizo una metodología propuesta por la Escuela de Posgrado de la UAP, enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, población y muestra conformada por 71 integrantes de la Unidad de Adminsitracion de la Unidad Ejecutora 029 DIRANDRO PNP, se aplico la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario para cada variable con una escala de Likert, los datos recogidos se procesaron en el programa estadístico SPSS 25.

Conclusión: “Determinamos que existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria – 2023, aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,694$ es positivo moderado y la $\text{Sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa resulta rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis general de investigación (H_G)”.

Palabras Clave: Contrataciones del Estado, perfil de puestos, Recursos Humanos.

7

Abstract

The purpose of this research work was to determine the level of relationship between Human Resources Management and State Contracting in the Executing Unit 029 of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru, La Victoria – 2023, proposing problems, objectives and hypotheses that would help achieve the purpose.

It used a methodology proposed by the Graduate School of the UAP, quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, non-experimental design, population and sample made up of 71 members of the Administration Unit of the Executing Unit 029 DIRANDRO PNP, the survey technique and the questionnaire instrument were applied for each variable with a Likert scale, the collected data were processed in the SPSS 25 statistical program.

Conclusion: “We determined that there is a significant relationship between Human Resources Management and State Contracting in Executing Unit 029 of the Anti-Drug Directorate of the National Police of Peru La Victoria – 2023, applying Spearman's Rho correlation statistical test $r = 0.694$ is moderate positive and $\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ is significant, consequently we reject the null hypothesis (H_0) and accept the general research hypothesis (H_G)”.

Keywords: Government Procurement, Job Profile, Human Resources.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación titulado: Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023; tendrá por propósito relacionar las variables de Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado; nos ayudará a plantear opciones de recurso a la ambigua existente entre ambas variables. Investigando en todo momento efectuar las especificaciones metodológicas con la rigurosidad científica en la Unidad Administrativa de la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú.

Se propone realizar una metodología exigente cumpliendo el protocolo de la Escuela de Postgrado de la UAP, desde el planteamiento del problema, derivado de la insatisfacción de las áreas usuarias pertenecientes a la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, originado por la necesidad de mejores actividades y acciones del personal que labora en las diferentes áreas de la Unidad Administrativa de la Unidad Ejecutora 029, derivado de una adecuada estrategia en las tareas de capacitación, planificación, programación, celeridad y ejecución de los procesos en la gestión de contrataciones de bienes, servicios y obras, en concordancia con la Ley N°30225 Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.

La propuesta del presente Informa Final de Tesis que se ha desarrollado, constará de seis capítulos, que se desarrollará de la siguiente manera:

Capítulo I constituido por el planteamiento de los problemas, sus realidades, sus limitaciones, su importancia, su justificación y su factibilidad para que se desarrolle.

Capítulo II este se conforma de antecedentes, bases teóricas distribuidas en variables, dimensiones e indicadores, finalizando con la definición de términos básicos;

Capítulo III constituido por la formulación de las hipótesis y variables para construir la operacionalización de estas.

Capítulo IV conformado por los aspectos metodológicos, su tipo, nivel, métodos, población, muestra, procedimientos y la técnica de investigación;

3 Capítulo V conformado por los resultados, análisis descriptivo, análisis inferencial.

Capítulo VI conformado por la discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones y fuentes de información.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se ha podido encontrar una publicación en Madrid - España, por la revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, relacionado al tema “Nuevos desafíos para la gestión de los recursos humanos en Europa su terminación principal es que existen tanto elementos de afinidad como de disconformidad en las relaciones profesionales europeas; pero, en conjunto, las pruebas indican que todavía queda mucho camino para llegar a un tendencia coherente hacia la convergencia”, donde la mayor parte de las organizaciones no han apreciado cambios en su influencia durante los últimos tres años; de igual manera, el surgimiento y propagación de la pandemia COVID-19 ha trascendido negativamente en todo el mundo, aquejando aspectos sanitarios, económicos y sociales; por tales motivos podemos inferir que dichas consecuencias fueron como resultado de la falta de previsión, planeamiento e ineficiente capacidad de gestión de los diferentes países del mundo, en mayor afectación a los países en vía de desarrollo, debido a que no se encontraban preparados para afrontar hechos de tal magnitud; por consiguiente resulta muy importante el desarrollo del factor humano y el trabajo con prospectiva dentro de una organización, que corresponderá al cumplimiento de los objetivos y metas determinadas en base a los criterios y lineamientos de eficiencia y eficacia, resolviendo de la mejor manera

todas las actuaciones del personal de funcionarios y servidores públicos de la administración pública frente a las diferentes necesidades y hechos de fuerza mayor que se presentan, donde la Dirección Antidrogas cumple una función vital en la lucha contra el tráfico ilícito de drogas, participando activamente en todas las fases de contrataciones públicas, tanto de los actores sectoriales del Estado, equipo técnico especializado, Contraloría General de la Republica, Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado – OSCE, ciudadanía en general, entre otros; bajo el amparo de los principios de transparencia y derecho a la información pública y rendición de cuentas.

A nivel latinoamericano se ha podido encontrar una publicación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), teniendo como tema Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2017 “señalando que la calidad de las habilidades públicas y de los servicios prestados por cualquier administración está estrechamente emparentada a la calidad de su favor civil. La forma en que se tramita el servicio civil esta ordenado a las funciones decisivas en la comisión de los RH como la planificación, reclutamiento, selección, el perfeccionamiento profesional, y los incentivos para la profesionalización, entre otras, sobre esto encontramos que existe una crítica para la atracción, retención y motivación de personal idóneo”. Al respecto, se tiene conocimiento que actualmente se viene sosteniendo en la región los niveles de desigualdad en calidad de los servicios, pues muchas veces debido a las condiciones que tienen los funcionarios y servidores públicos, esto en razón que la mayoría de países no han sabido encaminar las recomendaciones sobre el cambio estructural para el desarrollo en sus factores determinantes citados anteriormente, como la actuación principal de los actores públicos, a fin que conlleven a diseñar adecuadas políticas públicas, reflejado en sus planes y objetivos estratégicos, seguidamente encontramos a los instrumentos, pues este pilar viene hacer el desarrollo de la gestión propiamente dicha, finalmente están los procesos hacia la modernidad de gestión de recursos humanos, pues ello demanda las formalidades y lineamientos ordenados al propósito que se requiere llegar, estableciendo una oportunidad y un desafío para los países de la región en su afán de eliminar o simplificar los procedimientos innecesarios, redundantes y desproporcionados, contrarios a las normas, para una mejor y moderna gestión pública.

A nivel nacional, se ha podido encontrar una publicación del Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional, 2009, teniendo como tema “Gestión Pública donde nos describe que la comisión de los RR.HH al auxilio del Estado pasa por un contexto crítico, convirtiéndose en un problema de gran envergadura que obstaculiza en gran medida, la actividad y eficacia de la gestión oficial peruana”, esto en razón de no tomar en cuenta lo establecido en la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública, la misma que establece la visión, los principios, objetivos y demás lineamientos para un comportamiento coherente y eficaz, dentro de un importante enfoque de “cadena de valor” para las diferentes actuaciones del personal de funcionarios y servidores públicos del órgano encargado de las contrataciones del Estado, en el sector público al servicio de la ciudadanía y el desarrollo del Perú. Además, producto de la pandemia COVID 19 en el país, uno de los sectores con mayor impacto fue el de la institucional policial, esto debido a la poca inversión en los servicios de salud sumado al problema de centralización de estos mismos no se dio abasto para hacer frente a la pandemia del personal policial que se encontraba en primera línea, la cual sobrepasó todos los límites de capacidad de atención de los hospitales policiales y otros de nuestro país., como resultado de las deficiencias, de acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSA), hasta el mes de mayo del 2021, el gobierno peruano confirmó que el número real de decesos a causa del coronavirus fue de 180,764 personas, convirtiéndose el Perú en el país con mayor tasa de mortalidad del mundo a causa del COVID-19.

A nivel local, “se ha podido encontrar que la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, enfoca todos sus esfuerzos hacia una gestión pública de calidad, orientada a resultados que conlleven al bienestar general de todos los ciudadanos, a quienes debemos un servicio eficaz y eficiente. Sin embargo actualmente encontramos que hasta la fecha no se ha podido cumplir con los objetivos propuestos en la Estrategia Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021”, los mismos que corresponden a cinco pilares centrales y tres ejes transversales definidos en la misma; y que en el desarrollo del presente trabajo académico se ha encontrado una frágil y parcialmente implementación de las mismas, como es una débil planificación, considerando en ello la falta de previsión y capacidad en el desempeño laboral, relacionado a las condiciones adecuadas para el personal del órgano

encargado de las contrataciones del Estado, que en la actualidad refleja importantes necesidades sin identificar, equipos de cómputo de alta gama y tecnología inadecuada, el sistema meritocrático en los cargos y funciones de los funcionarios y servidores públicos del órgano de las contrataciones del estado, desactualización del manual de organización y funciones - MOF, carencia de simplificación administrativa, optimización de los servicios de internet e intranet, entre otras necesidades; dicha problemática muchas veces se debe a la politización de la unidad de recursos humanos, que muchas veces no administra adecuadamente las asignaciones en el cargo y funciones bajo un enfoque de perfiles y especialidad en la materia, del personal policial de carrera, personal contratado en la modalidad de CAS y personal de contratación de servicios no personales (locación de servicios) pertenecientes a la unidad ejecutora 029 DIRANDRO PNP, “es así que el personal de las unidades de administración de logística de las diferentes unidades a nivel nacional que muchas veces son capacitados en el tema, son reasignados a otras áreas o unidades por necesidad de servicio, generando una brecha significativa en la gestión de requerimientos y en los diferentes procesos de contratación donde participa personal que no se encuentran preparados ni capacitados en el tema, que frecuentemente caen en desenfrenos y errores, de igual manera encontramos que personal contratado en las diferentes modalidades en las diferentes especialidades no generan o coadyuvan a la formulación de instrumentos de gestión (términos de referencia, especificaciones técnicas y expedientes técnicos de contrataciones públicas) alineadas a la realidad y necesidades de las unidades usuarias, sumado a ello, el personal de locación de servicios por su naturaleza de contratación bajo dicha modalidad no implica una subordinación”, puesto que su prestador tiene propia autonomía en la ejecución de sus servicios y estos son de carácter netamente temporal de acuerdo a su necesidad requerida; teniendo como resultado que los compromisos y metas institucionales se retrasen y se cumplan parcialmente y además de ello no exista una estabilidad de servicios que conllevaría a mejorar toda la cadena de procesos de contratación y finalidad pública.

1.2 Delimitaciones de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

Se desarrolló en la Unidad Administrativa de la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú. Sito en calle Horacio Cachay N° 101 – La Victoria – Lima.

1.2.2 Delimitación Social

El proyecto de investigación estuvo conformado por grupo humano del órgano encargado de las contrataciones públicas entre abogados, contadores, administradores, economistas, ingenieros de sistemas e ingenieros programadores, técnicos especialistas en la materia de Contrataciones del Estado, en la modalidad de CAS, contratación de servicios no personales (en la modalidad de locación de servicios) y personal de la policía nacional del Perú que laboran en dicha entidad pública.

1.2.3 Delimitación temporal

Se desarrolló entre el periodo del mes de marzo a diciembre del 2023.

1.2.4 Delimitación conceptual

Abarcará el contexto: Gestión de recursos humanos por autores como el Grupo empresarial Consultores Empresariales Reunidos de Madrid – Cerem; e Idalberto Chiavenato y las Contrataciones del Estado, “regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado. Aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2019-EF y publicado en el Diario Oficial El Peruano el 13 de marzo de 2019”.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria 2023?

1.3.2 Problema específico

PE (1): ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023?

PE (2): ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023?

PE (3): ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como la cultura organizacional y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

OE (1): Establecer el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

OE (2): Identificar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

OE (3): Precisar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como la cultura organizacional y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación

El presente proyecto de investigación se justifica por la importancia que tiene la correlación de mis variables de Gestión de recursos Humanos y las Contrataciones del Estado; que en todo un futuro desarrollará mecanismos adecuados para una mejor administración y uso de los recursos económicos asignados a la DIRANDRO PNP a partir de una responsable asignación de cargos y funciones del personal encargado de las contrataciones del Estado, que reflejara en un futuro temprano una eficiente gestión de la contratación de bienes, servicios y obras, bajo los principios de transparencia y rendición de cuentas que producirá resultados óptimos en toda la administración pública y bienestar a todo el personal de funcionarios y servidores públicos pertenecientes a la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú.

1.5.2 Importancia de la investigación

El presente proyecto de investigación radicara en las propuestas que surgirán de la contrastación de las hipótesis proponiendo recomendaciones a la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú.

1.6 Factibilidad de la investigación

La factibilidad del presente proyecto de investigación, abarcara con la ayuda y apoyo de todos los funcionarios y servidores públicos pertenecientes a la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, en el distrito de la Victoria.

1.7 Limitaciones del estudio

Una de las principales dificultades que se presentará será la participación del personal de funcionarios y servidores públicos para desarrollar las encuestas, toda vez que al pertenecer a una institución castrense se tiene que solicitar los permisos y autorizaciones respectivas, asimismo el autofinanciamiento propio para la adquisición de equipo de cómputo, alimentos, pasajes en los traslados de búsqueda de información y disponibilidad de tiempo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes del Problema

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Jaramillo, N. (2023). *El estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Policía Nacional de Loja en 2022* busca establecer la relación entre ambos factores. Se realizó una investigación descriptiva y explicativa con 48 servidores administrativos, utilizando encuestas y entrevistas. Los resultados concluyen que el clima organizacional influye en el desempeño laboral. Se recomienda desarrollar propuestas para mejorar el desempeño laboral en esta institución, destacando la importancia de un ambiente laboral positivo para la efectividad del personal.

Buenaño, J. (2020). *Prácticas de los recursos humanos, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente: modelo para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador*, Tesis Doctoral para optar el título de doctorado en ciencias de la administración, en la

Universidad de la Plata, Argentina; se implementa una investigación final individual, descriptiva y correlativa.- Plan de muestreo transversal mediante encuestas personales entre docentes y sus superiores directos. Para probar la hipótesis se utiliza la técnica de escalamiento óptimo, en particular el análisis no lineal del componente principal, a partir del cual se determinan las variables en índices homogeneizados con cientos de puntos de los cinco constructos estudiados, llegando a la conclusión de que este modelo propuesto contribuye a la mejora de la gestión de los recursos humanos educativos, lleva al docente a incrementar su compromiso con la institución y a desarrollar su I.E. En estas circunstancias, el modelo propuesto comparte esencialmente el modelo de Harvard con un enfoque suave de la gestión de recursos humanos.

Sanchez, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*, Tesis de Maestría en Gobierno y Políticas Públicas, en la Universidad Externado de Colombia, Colombia; donde se plantean dos objetivos: primero determinar si el sistema de meritocracia creado para la gestión pública ha logrado el objetivo para el cual fue creado y en segundo lugar, determinar si el Estado ha podido mejorar el servicio público brindado; Para ello, utilicé una metodología que aborda un enfoque de investigación cualitativa y descriptiva para estudiar la efectividad del sistema meritocrático planificado para la provisión de puestos directivos (gestión pública). Para ello. Las conclusiones muestran que, sin duda, uno de los aspectos que ha mejorado en el servicio público colombiano ha sido la garantía de criterios de mérito y capacidad. Los procesos de selección por méritos han cobrado cada vez más importancia porque la administración pública se ha dado cuenta de que el proceso de ingreso a la función pública y la evaluación del desempeño son cruciales para el servicio, porque sus agentes son el pilar de una gestión eficiente, transparente y eficaz. orientada a las necesidades de los ciudadanos (DAFP, 2016).

Armijos, L. (2019). *Modelo de planificación estratégica a partir del análisis prospectivo para la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. Tesis en opción del grado científico de Doctor en Ciencias de la Administración, en la Universidad de la Plata, Argentina; Su propósito diseñar un modelo de planificación estratégica basado en el análisis de perspectivas, teorías y bases normativas de este tipo de instituciones, donde se aplicaron estudios teóricos y empíricos. Concluyendo que la planificación estratégica, con poca perspectiva, se ha aplicado durante muchos años, pero no se ha llevado a cabo de manera integral, proactiva y participativa; Por tanto, surge la necesidad de un nuevo modelo que permita la integración de todos los actores universitarios, de modo que la planificación no sea sólo consensuada, sino sobre todo empoderada y “propiedad” de cada uno de los actores, entre otros.

Jiménez, A. (2018). *El Modelo de Gestión de Personas por Competencias en la Sociedad Informática INPRO*. Tesis para obtener el grado de Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas, en la Universidad Internacional de Andalucía, España. Teniendo como Objetivo general: Definir las profesiones de la sociedad de la información INPRO según el enfoque del modelo de gestión de competencias. Esta definición incluirá el desarrollo del vocabulario de habilidades generales, identificará los diferentes comportamientos que definen cada habilidad y establecerá los niveles de exigencia según las diferentes categorías ocupacionales o puestos de trabajo. Además de determinar en qué procesos de recursos humanos se puede aplicar el modelo, se incluyen los procesos de inclusión, formación y desarrollo, el sistema de recompensa y la evaluación del desempeño. De igual forma, se basa en el método del caso, que es un tipo de metodología cualitativa muy utilizada en el estudio de las ciencias sociales. Concluyendo que el modelo de gestión de habilidades derivado de la teoría de los recursos y capacidades proporciona justificación teórica suficiente para explicar por qué las empresas obtienen una ventaja competitiva al identificar y valorar los recursos y capacidades que poseen y pueden acceder. Entre estos recursos y capacidades, los relacionados con las personas que trabajan en la organización representan actualmente la principal fuente de diferenciación comercial y organizacional, especialmente

cuando estos recursos están asociados con conocimientos y habilidades poco comunes y valiosos.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Rosas, I. (2022). *La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*, Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración y Gestión Pública. Mención en Defensa Nacional, en la Escuela de posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales, el muestreo utilizado fue un censo que incluyó a toda la población de estudio en vista. concluyó: Se sugiere que la gestión municipal de Surco implemente la gestión del talento humano con seminarios, conferencias, cursos entre otros por parte de gestores de talento humano para gestionar, elegir, capacitar y planificar las relaciones en el municipio, para aumentar la concientización del equipo de trabajo y desarrollar estrategias y estrategias y prácticas que promuevan y consoliden equipos de gestión para evitar brechas en la ejecución de sus procesos que provoquen un uso inapropiación de sus recursos, la contratación de personal con bajo servicio y la falta de herramientas administrativas. Por lo tanto, herramientas técnicas como los manuales de trabajo ayudan a optimizar el desempeño en la gestión del talento humano y, a través de la evaluación del trabajo, se podrá controlar el personal adecuado y con el perfil necesario para obtener los objetivos estratégicos propuestos por el distrito de Surco.

Jórdan, C. (2022). “*La gestión pública por resultados y la eficacia de la administración en la Dirección Nacional de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú, años 2018 y 2019*”, Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración y Gestión Pública. Mención en Defensa Nacional, en la Escuela de posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales, El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre la gestión pública de los resultados y la efectividad de la dirección en la Dirección Nacional de Operaciones Especiales de la Policía Nacional, para ello se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo,

con un tipo de aplicaciones y no investigación específica el diseño experimental-transversal de tipo correlativo. A nivel nacional llegamos la conclusión de que la hipótesis alternativa está probada, por lo tanto, las dos variables están positiva y fuertemente correlacionadas entre sí.

Jimenez, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de RRHH en la Dirección de RRHH de la P.N.P 2018 – 2019*, Tesis para la obtención del grado académico de Magíster en Administración y Gestión Pública. Mención en defensa nacional, en la École Supérieure du Centre des Hautes Etudes Nationales, se trabajó con una muestra óptima de 259 personas seleccionadas aleatoriamente entre oficiales, personal subalterno y personal civil de la Dirección de Recursos Humanos del Perú. Se utilizaron técnicas de observación y encuesta de la Policía Nacional del Perú, y el instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto tipo Likert de 18 artículos, destinados a oficiales, jóvenes y personal civil del DIRRHEUM-PNP; Finalmente, la investigación concluyó determinando (...) que existe un alto coeficiente de correlación positiva entre: Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la P.N.P. 2019.

Chanca, J. (2021). *“Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020*, Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública, en la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Es un panorama básico y descriptivo. El enfoque de investigación correlacional de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por ciento veinte estudiantes de tercer año de diversas profesiones del IESTPE, quienes fueron entrevistados. Como resultado se confirma la relación significativa de $r = 0.631$ entre los cambios. Y se concluye que existen relaciones significativas entre las variables, reconociendo que el clima de la organización es trascendental en las

asociaciones y modifica la percepción que tienen los trabajadores tienen de su entorno.

Huaman, S; Hinostroza, J. & Santos, D. (2020). *“Propuesta de mejora de la gestión de compras de la agencia de compras de las fuerzas armadas.* Tesis para optar el grado académico de Magíster en Supply Chain Management, en la Escuela de posgrado de la Universidad del Pacífico. La sistemática para el progreso de este trabajo se basa en un diseño inicial del orden público, para últimamente presentar la proposición de mejora. Se utilizaron fuentes primarias como juicios de expertos, información de dominio público sobre la agencia e información secundaria como artículos publicados en diversos medios. Se identificaron los principales problemas de la agencia: proyección, reelaboración entre los servicios de investigación de mercados y los procesos de compras, falta de sistema de información y personal con un nivel básico de especialización. Por lo anterior, se propone implementar un proyecto que incluya la reestructuración organizacional, el desarrollo de un programa de capacitación, la implementación de mejoras en los procesos operativos y un sistema computarizado de gestión de adquisiciones. Se concluye que, con la implementación de las mejoras propuestas, se logrará una reducción en el tiempo de gestión de adquisiciones y por ende un aumento en los requerimientos completados cada año en el mercado externo en un 46 % y en el mercado nacional en un 6%”.

Aranda, M. Ordoñez, L. Peralta, C. (2018). *“Influencia del presupuesto por resultados en la gestión presupuestal de ESSALUD”* Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión Pública, en la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico - Perú, teniendo, la metodología de investigación utilizada es de naturaleza cualitativa, como diseño se utilizó el documento orientador de la SGP de la PCM (2013). finalmente se llegó a las siguientes conclusiones más relevantes:

Se desarrolló “el diagnóstico del Minagri para realizar la gestión por procesos, advirtiéndose que se conoce de una ordenación eficaz, cuyas partes de línea trabajan de manera independiente, incurriendo en doblez de funciones, siendo la

coordinación ausente, y donde parte de su personal muestra firmeza para la adopción de nuevas formas de trabajo y se estableció el mapa de técnicas del Minagri, el cual ha sido validado por los expertos en la materia, tanto de la organización analizada como de la PCM, el cual ha tomado como referencia la implementación de la gestión por procesos de una entidad pública agrícola de la región que mostró mejoras en sus métodos”.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 Gestión de Recursos Humanos.

“La gestión de RRHH involucra la creación de políticas y ordenamientos de personal que amparen los objetivos productivos y los planes importantes. Para esta misión es primordial atizar una sabiduría que irradie los valores primordiales y capacite a los colocados para que cohabiten lo más fructuosos posible”. Cerem (2023).

Según otros autores sobre el tema señalaron:

“La gestión (GRH), es compromiso de todos aquellos que tienen colaboradores a su cargo. La GRH es aquella parte de la misión de dirección que contiene la planificación de las escaseces de personal (incluyendo selección, contratación y formación), el desarrollo de los trabajos y su transmisión de unos departamentos a otros, los despidos y las jubilaciones. También encierra áreas tales como seguridad en el trabajo, bienestar, ”. Sainz. (1994).

“Tendencias actuales en la gestión de recursos humanos en Japón.
- Como hemos señalado, el éxito japonés se ha atribuido a su estilo de gestión basado en el empleo de por vida, el ascenso por antigüedad, el sistema salarial y las decisiones mediante consenso. Sin embargo, el estilo paternalista de gestión japonés de los años noventa se enfrenta a una nueva competencia. Las cuatro pruebas fundamentales son: 1) reducir los costes de personal; 2) efectuar una reestructuración sin realizar despidos masivos; 3) motivar a los empleados y gerentes en medio de un cambio de actitudes y expectativas; y 4) remodelar las relaciones de empleo, de forma que se combine el sistema tradicional con el nuevo que está creándose”. Dolan; Cabrera; Jackson y Schule. (2007).

“Modelo de Gestión de RRHH Sector Público.- El actual modelo del sistema de RRHH es perfeccionado adecuadamente por la Ley N° 30057, considerando los lineamientos establecidos en el Decreto Legislativo N° 1023, norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como entidad rectora del sistema administrativo de RRHH. Esta pauta si bien se reseña a los subsistemas de gestión de RRHHs resulta tener representación ordinaria”. SERVIR. (2016).

2.2.1.1 Perfil de puestos

“Es una herramienta de gestión de RRHH que provee la pesquisa ordenada acerca de la ubicación de un puesto dentro de la organización orgánica, su objetivo y ocupaciones primordiales; así como también los requisitos y requerimientos que se solicitan para que un ente pueda transferir y redimir adecuadamente dentro de la organización”. SERVIR (2012).

Talento Humano. – “Tener elementos no simboliza precisamente tener talentos. Definimos talento a un tipo especial de persona. Y no siempre todo individuo es un talento. Para ser talento, la persona debe ostentar algún engranaje profesional que la valore”. Chiavenato. (2009).

2.2.1.1.1 Reclutamiento y selección

“Esta actividad clave de la gestión internacional de los recursos humanos supone buscar y conseguir los candidatos que pueda necesitar la organización, así como evaluar y decidir a quién se contratará. Los departamentos de recursos humanos deberán tener en consideración que las necesidades de contratación de las empresas multinacionales son diferentes de aquellas que actúan solamente en ámbitos nacionales. Las alternativas que se plantean son las de reclutar y seleccionar personas del país receptor o de expatriados, planteándose en este último caso el problema de la repatriación”. Dolan; Cabrera; Jackson y Schule. (2007).

Otro autor amplía información en relación al tema.

Reclutamiento.- “Existen diferentes enfoques de este concepto, uno de ellos es el que se refiere al conjunto de actividades diseñadas para atraer hacia una organización un conjunto de candidatos calificados. También podemos definirlo como el conjunto de técnicas y procedimientos que busca atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos en una institución”. Lugo. (2009).

Selección.- “La Selección de personal en la Administración Pública, se apoya en este patrón que acabamos de definir, esto nos ayuda a alcanzar mayor validez en la elección del candidato con la aplicación de las técnicas que apoyan el reclutamiento y la selección de personal. Las técnicas de selección, específicamente, permiten rastrear las características personales del candidato a través de muestras de comportamiento. Además nos ayuda a predecir el buen desempeño del candidato en el futuro”. Lugo. (2009).

2.2.1.1.2 Conocimiento

“ Todo el conjunto de indagaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el juicio cambia a cada intervalo en virtud de las evoluciones y las innovaciones que ocurren con ímpetu cada vez mayor, el director debe actualizarlo y renovarlo constantemente. Esto implica aprender a aprender, a leer, a establecer contacto con otros entes y profesionales y, en especial, a actualizarse permanentemente para no regresar arcaico en sus sapiencias”. Chiavenato. (2006).

Era del conocimiento.- “Espacio que abordó al inicio del periodo de 1990. Es la época que estamos existiendo en la coyuntura. La característica principal de esta nueva era son los cambios, que se han retornado rápidos, imprevistos y turbulentos. La tecnología de la información, que compone la televisión, el teléfono y la computadora, trajo desarrollos imprevisibles y convirtió al mundo en una verdadera aldea global. Su impacto es comparable al de la Revolución Industrial en su época. El conocimiento empezó a cruzar el planeta en milésimas de segundos. La

tecnología de la información sentó las condiciones básicas para la globalización de la economía, la economía internacional se transformó en una economía mundial y global”. Chiavenato. (2009).

2.2.1.1.3 Capacitación

SERVIR. (2016). “La Capacitación es un sumario que tiene como propósito optimar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de grietas y impulso de competencias y conocimientos, que consientan vigorizar sus capacidades y conseguir el lucro de los objetivos institucionales”.

“Compone habilidad primordial para el fortalecimiento del servicio civil como medio para optimizar la eficiencia y eficacia de la administración pública, lo cual ayuda claramente en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos”. SERVIR. (2016).

Otro autor a referido que:

“La formación casi siempre ha sido erudita como el proceso mediante el cual se dispone a la persona para que redima con excelencia las tareas concretas del puesto que ocupa. En este momento la capacitación es un medio que despliega las competencias de las entes para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que ayuden mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más meritorias. Así, la capacitación es un comienzo de utilidad, porque aprueba a las personas favoreciendo efectivamente en los resultados del negocio”. Chiavenato. (2009).

2.2.1.2 Gestión del Rendimiento

“Herramienta de gestión del talento humano que se contempla como uno de los siete subsistemas que compone el Sistema Administrativo de RR.HH del sector público de nuestro país, mediante el cual se busca hermanar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, consiente demostrar las necesidades de aprendizaje requeridas por los servidores para mejorar su cometido de pacto al sitio que entran”. SERVIR. (2016).

2.2.1.2.1 Desempeño laboral

“Referido al desarrollo de cada una de las personas o individuos que desempeñan su jornada de trabajo dentro de una ordenación, el cual debe estar preciso a las pretensiones y requerimientos de la empresa, de tal condición que sea eficientemente, eficaz y efectivo, en el desempeño de las ocupaciones que se le asignen para el alcance de los objetivos planteados, constante al éxito de la organización”. Palmar; Rafael; Valero y Jhoan (2014).

Entre otros temas de gran relevancia a la presente investigación, otros autores manifestarán:

Monitoreo del desempeño.- “Se trata de la etapa de control que da seguimiento y mide el desempeño. Monitorear significa dar seguimiento, ver de cerca, observar, ver el andamiaje de las cosas. Para controlar un desempeño es necesario conocerlo y obtener información suficiente respecto al mismo. La observación o comprobación del desempeño o del resultado pretende obtener información sobre cómo marchan las cosas y sobre lo que ocurre”. Chiavenato. (2006).

Evaluación del desempeño. – “Nuestro interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer”. Chiavenato. (2006).

2.2.1.2.2 Rotación de personal

“La traslación de personal se enuncia mediante una correspondencia porcentual entre los ingresos y las ausencias en relación con el número intermedio de integrantes de la organización, en el transcurso de cierto tiempo. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales, lo que permite comparaciones, utilizadas para desenvolver diagnósticos, para advertir o también facilitar alguna predicción”. Chiavenato. (2006).

La satisfacción en el trabajo y la rotación de empleados.- “La satisfacción también se relaciona de manera negativa con la rotación, pero la correlación es más fuerte que la que existe con el ausentismo. Sin embargo, otra vez hay factores como las condiciones del mercado de trabajo, las expectativas sobre las oportunidades alternas de trabajo y la extensión de la antigüedad con la organización, que son restricciones importantes para la decisión de dejar el trabajo que se tenga actualmente”. Robbins y Judge. (2009).

2.2.1.2.3 Factores de Evaluación

“Son talentos observables y demostrable a través de los cuales se apreciará el ejercicio de los servidores civiles. La metodología acierta dos (2) factores de evaluación i) las metas y ii) los adeudos, los cuales se precisan durante el segunda período del ciclo de Encargo del Rendimiento”. SERVIR (s.f)

En la presente posision el autor agrega y define dichos factores:

Las metas.- “Son los elementos de evaluación utilizados para medir el logro de objetivos asignados de manera individual a cada funcionario civil evaluado o al objetivo asignado a la entidad o unidad orgánica a la que pertenecen. Hay dos (2) clases de objetivos: Metas personales: Están vinculadas con la misión y papel del cargo del funcionario civil evaluado y los objetivos grupales” SERVIR (s.f)

Los compromisos.- “Son características comportamentales del funcionario civil evaluado. Se otorgan de manera individual y están vinculados a la misión y responsabilidad del cargo. Es únicamente cuando las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de su entidad hayan acreditado ante SERVIR que los servidores civiles pueden ser evaluados por compromisos”.

2.2.1.3 Cultura organizacional

“La cultura personifica el universo de la organización, proporciona un relativo de normas de la faena a los trabajadores e media en la puntualidad, la productividad y la inquietud por la disposición del apoyo al cliente. La cultura presenta la identidad de la organización.”. Chiavenato. (2009)

El autor entre otros temas de relevancia a la presente investigacion manifestó:

Clima Organizacional.- “El concepto de clima organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta”. Chiavenato. (2006).

Comportamiento Organizacional.- “Conducta organizacional es el estudio de la dinámica de las organizaciones y como los grupos e individuos se comportan dentro de ellas. Es una ciencia interdisciplinaria”. (...). Chiavenato. (2006).

2.2.1.3.1 Estructura organizacional.

“Asignar límites o independencia de ejercicio para las personas, por intermedio de orden, reservas y prohibiciones impuestas en el ambiente de trabajo, como presidías, reglamentos, ordenamientos, potestad, especialización, etc”. Chiavenato. (2006).

La racionalidad de la estructura organizacional.-

“Cada organización tiene una estructura organizacional en cargo de sus objetivos. No coexisten dos ordenaciones idénticas. A angustia de todas las diferencias, los autores clásicos y neoclásicos definieron tres tipos tradicionales de organización, que son: organización lineal, funcional y línea-staff. Cada uno de los tipos usuales de formación tiene su sensatez”. Chiavenato. (2006).

Organización lineal.-

“Poseen en común el principio de la autoridad lineal, también llamado principio escalar que establece la jerarquía de la autoridad. Cada gerente recibe y comunica todo lo que pasa en su área de competitividad, pues las líneas de notificación son rigurosamente establecidas”. Chiavenato. (2006).

Organización funcional.-

“Estructura organizacional que aplica la iniciación funcional o principio de la especialidad de las ocupaciones. El umbral práctico separa, disconformidad y especializa: es el origen del staff”. Chiavenato. (2006).

Organización línea-staff.-

“Resultado de la composición de los tipos de organización lineal y funcional, buscando incrementar las ventajas de esos dos tipos de organización y reducir sus desventajas. En la organización línea-staff, existen tipos del tipo lineal y del tipo funcional, reunidas para proporcionar un tipo organizacional más completo y complejo”. Chiavenato. (2006).

2.2.1.3.2 Satisfacción en el trabajo.

“El término satisfacción en el trabajo se concreta como una impresión positiva sobre el encargo propio, que germina de la evaluación de sus particularidades. Un ente con alta satisfacción en el trabajo tiene reconcomios positivos acerca de éste, en tanto que otra descontenta los tiene negativos. Cuando la masa habla de las actitudes de los empleados, es usual que se narren a su satisfacción en el empleo”. Robbins y Judge. (2009).

Asimismo Locke define “la satisfacción laboral como una etapa vehemente positivo o satisfactorio resultante del conocimiento subjetivo de las rutinas laborales del sujeto o como contestación afectiva de una persona a su propio trabajo”. Chiang y San Martín. (2015).

De la misma manera otro autor sobre temas relacionados a la presente investigación manifestó:

Riesgos.- “El contexto de trabajo puede ser substancialmente preservadora para evitar peligros o puede ser una fuerza que promueve a adjudicarse desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima”. Chiavenato. (2006).

2.2.1.3.3 Premios y sanciones.

“Las formaciones, para poder aplicar dentro de indiscutibles modelos, cuentan con un sistema de recompensas (es decir, de incentivos para estimular ciertos tipos de conducta) y de sanciones que sirven para endurecer el procedimiento de las personas”. Chiavenato. (2006).

Otros autores al tema de la presente investigación refirieron:

El sistema de premios y sanciones.- “El sistema de premios (salarios, prestaciones, ascensos, etc.) y el de sanciones (medidas disciplinarias, etc.) constituyen los factores básicos que llevan al individuo a trabajar para provecho de la organización.”. Chiavenato. (2006).

Retribuciones y gestión de beneficios.- “Uno de los mayores gastos para las organizaciones corresponde a las compensaciones y beneficios que ofrecen las empresas a sus empleados. (...) La administración de los beneficios también ha cambiado de forma radical desde la aparición de Internet en los procesos organizativos (...) Los cuatro puntos son los siguientes:

1. Un plus de compensación que está por encima de los niveles del mercado, incluyendo stock options.
2. Una mayor calidad de vida, con programas flexibles y diversiones más extensas.
3. Oportunidades para el desarrollo personal.
4. Incentivos sobre la base de los conocimientos y los rendimientos”. Dolan; Cabrera; Jackson y Schule. (2007).

Recompensas. – “La ordenación puede destacar críticas y sanciones como puede incitar recompensas e alicientes por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a discernimiento de cada persona. Cuanto más se provoca las recompensas e incentivos, proporción mejor el clima”. Chiavenato. (2006).

2.2.2 Contrataciones del Estado

La definición de las contrataciones con el Estado

“Parte del hecho que este posee la insuficiencia de suministrar de bienes, servicios y obras. Por tanto, el Estado puede crear lazos con personas naturales o jurídicas que le proporcionen los recursos ineludibles para operar. Este tipo de arriendos se realizan en la aplicación de una misión comisionada de reconocer a las necesidades de la obligación. Esto somete al Estado al compromiso de contratar a los mercados adecuados para el cumplimiento de obras y proyectos”. ENPP (2022).

Entre otros textos de gran relevancia al presente tema, otros autores indicarán:

“La contratación pública posee un enorme poder adquisitivo, el cual constituye en promedio el 12% del producto interno bruto (PIB) en países de la OCDE, y hasta el 30% del PIB en varios países en desarrollo. Potenciar este poder adquisitivo con la compra de más bienes y servicios sostenibles puede ayudar a dirigir a los mercados hacia el camino de la sostenibilidad, reducir los impactos negativos de una organización, y además, producir beneficios positivos para el ambiente y la sociedad.” ONU. (2017)

“ Forma a través del cual un objeto que concierne al ámbito público elige a una persona, con autonomía de que sea física o jurídica, para que traslade a cabo la ejecución de una obra, la socorro de un asistencia o, en su defecto, el provisión de un bien, todo ello destinado a la complacencia de una finalidad pública”. Infocif (2022).

Sector público.- “Cada Estado Parte, cuando sea apropiado y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, procurará adoptar sistemas de convocatoria, contratación, retención, promoción y jubilación de empleados públicos y, cuando proceda, de otros funcionarios públicos no elegidos, o mantener y fortalecer dichos sistemas”. NNUU. (2004).

2.2.2.1 Actos Preparatorios

Fase de Actos Preparatorios.- “Como habíamos mencionado, la Fase de Actos Preparatorios es el conjunto de actuaciones que se inician desde la decisión de adquirir y está destinada a definir con claridad el objeto de contratación, destinar un presupuesto para tal efecto y definir con claridad sus características”.

Dentro de esta fase encontramos las siguientes actuaciones:

- Determinación de necesidades.
- Presupuesto Institucional.
- Plan Anual de Contrataciones.
- Determinación de características técnicas
- Aprobación del expediente de contratación.
- Designación del Comité Especial.
- Elaboración de Bases Administrativas
- Aprobación de las Bases. Zambrano. (2009).

Actos Preparatorios.- “Como se ha venido trabajando en el presente artículo, se llega a diferenciar de alguna manera, la programación, de los actos preparatorios en sí mismo, aunque exista una relación de interdependencia entre ellos que por momentos ni se diferencia, podría decirse que la programación está inmersa dentro de lo que son los actos preparatorios.”. ACPUJU. (2011).

2.2.2.1.1 Plan anual de contrataciones

Formulación del Plan Anual de Contrataciones: “Teniendo en cuenta la etapa de formulación y programación presupuestaria correspondiente al siguiente año fiscal, cada Entidad debe programar en el Cuadro de Necesidades los requerimientos de bienes, servicios y obras necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y actividades para dicho año, los que deben encontrarse vinculados al Plan Operativo Institucional, con la finalidad de elaborar el Plan Anual de Contrataciones. Contenido del Plan Anual de Contrataciones: El Plan Anual de Contrataciones que se apruebe debe prever las contrataciones de bienes, servicios y obras cubiertas con el Presupuesto Institucional de Apertura, con independencia de que se sujeten al ámbito de aplicación de la presente norma o no, y de la fuente de financiamiento”.

Otros autores entre temas relacionados indicarán:

Divorcio entre planificación y acción.- “La Constitución Política establece que la Planificación es obligatoria para el Sector Público e indicativa para el Sector Privado. En la realidad, el Sector Público prácticamente ha funcionado sin un sistema de planificación, lo cual de por sí es sumamente grave y más aún, si al hacerlo, se viola la Constitución”. Rodríguez. (1987).

La planificación en América Latina y el Caribe.- “En la región la instauración de sistemas de planificación para el desarrollo con mirada prospectiva, más atentos a las necesidades ciudadanas, y conectados con sistemas de evaluación, de responsabilización y de rendición de cuentas, se ha vuelto una necesidad y un aspecto ineludible para enfrentar los actuales desafíos de la gestión pública. Estos procesos han implicado, a su vez, reformas de la administración pública y la introducción de una gestión para resultados asociada al desarrollo sustentable en la mayoría de los países de América Latina y El Caribe” CEPAL. (2014).

2.2.2.1.2 Área usuaria

“El área usuaria debe requerir los bienes, servicios u obras a pactar, siendo responsable de formular las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico, respectivamente, además de justificar el propósito pública del acuerdo, los bienes, servicios u obras que se intimen deben estar orientadas al cumplimiento de las funciones de la entidad”.

“Las especificaciones técnicas, cláusulas de referencia o expediente técnico deben expresar forma objetiva y precisa, proporcionando acceso en circunstancias de igualdad al proceso de convenio y no tienen por efecto la creación de obstáculos que afecten la competencia en el mismo”. Álvarez, A. y Álvarez, O. (2016)

2.2.2.1.3 Requerimiento

Artículo 16º Requerimiento.- “El área usuaria debe solicitar los bienes, servicios u obras a acordar, siendo comprometido de formular las descripciones técnicas, términos de informe o expediente técnico, proporcionalmente, además de justificar la

finalidad pública de la contratación, los bienes, servicios u obras que se requieran deben estar orientadas al cumplimiento de las funciones de la entidad. Las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico de ben formularse forma objetiva y precisa, proporcionando acceso en condiciones de igualdad al proceso de contratación y no tienen por efecto la creación de obstáculos que perjudiquen la competencia en el mismo”. Álvarez y Álvarez. (2016).

2.2.2.1.4 Valor referencial y valor estimado

“La entidad debe establecer el valor estimado de los convenios de bienes y servicios y el valor referencial en el caso de consultorías y ejecución de obras, con el fin de establecer la aplicación de la presente Ley y el tipo de medio de selección, en los casos que corresponda, así como gestionar la gratificación de recursos presupuestales necesarios, siendo de su distinción responsabilidad dicho determinación, así como la actuación. 18.2 No corresponde establecer valor apreciado en los procedimientos que tengan por objeto implementos o mantener catálogos electrónicos de acuerdo marco”. Álvarez y Álvarez. (2016).

2.2.2.2 Selección

“A diferencia de lo que sucede en el ámbito privado, en el cual, ante la necesidad del bien, obra o servicio, la contratación se produce dentro de amplios márgenes de libertad para determinar con quien, a que monto y en qué condiciones se produce el acuerdo (principio de libre elección); en el ámbito de las entidades que forman parte de la Administración pública, el proceso de contratación se encuentra condicionado al cumplimiento de las actuaciones predeterminadas en la norma, configurándose dicha

regulación como una garantía para el interés público siempre presente cuando hablamos del manejo de recursos estatales. En este sentido, Gonzales – Vara señala que “la selección del contratista conforme a criterios objetivos de legalidad publica, representa, al mismo tiempo que un modo de sujetar a la legalidad las actuaciones públicas, un medio para lograr también la mejor y más oportuna realización de fines mercantiles. Meza; Robles y Yunque”. (2019).

2.2.2.2.1 Procedimiento de selección

Artículo 21.- Procedimiento de selección.- “Una entidad puede contratar por medio de la licitación pública, concurso público, adjudicación simplificada, selección de consultores individuales, comparación de precios, subasta inversa electrónica, contratación directa y los demás procedimientos de selección de alcance general que contemple el reglamento, los que deben respetar los principios que rigen las contrataciones y los tratados y compromisos internacionales que incluyan disposiciones sobre contratación pública. Las disposiciones aplicables a los procedimientos de selección son previstos en el reglamento”. Álvarez y Álvarez. (2016).

Entre otros temas relacionados otros autores señalaron:

Artículo 23.- *Adjudicación simplificada*.- “La transmisión simplificada se manipula para las negociaciones de bienes y servicios, con irregularidad de los servicios a ser prestados por mentores individuales, así como para la actuación de obras, cuyo valor considerado o valor referencial”. Álvarez y Álvarez. (2016).

2.2.2.2.2 Órgano Encargado de las Contrataciones

El Órgano Encargado de las Contrataciones OEC.- “Es el órgano o unidad orgánica que realiza las actividades relativas a la gestión del abastecimiento de la Entidad, incluida la gestión administrativa de los contratos. Adicionalmente, la Entidad puede conformar comités de selección, que son órganos colegiados encargados de seleccionar al proveedor que brinde los bienes, servicios u obras requeridos por el área usuaria a través de determinada contratación. El reglamento establece su composición funciones, responsabilidades, entre otros”. Álvarez. (2017).

El autor entre otros temas relacionados indicó:

Funcionarios, dependencias y órganos encargados de las contrataciones.-

- a) “El Titular de la Entidad que es la más alta dominación ejecutiva, de aprobación con sus normas de organización, que ejerce las funciones previstas en la Ley y su reglamento para la aprobación, autorización y supervisión de los procesos de contratación de bienes, servicios y obras”.
- b) “El Área Usuaria que es la dependencia cuyas necesidades procuran ser atendidas con explícita contratación (...) y realiza la verificación técnica de las contrataciones efectuadas a su requerimiento, para su conformidad”.
- c) “El Órgano Encargado de las Contrataciones que es el miembro o unidad orgánica que ejecuta las acciones relativas a la gestión del provisión de la Entidad, incluida la gestión administrativa de los contratos”. Álvarez. (2017).

Artículo 2º.-

Por “funcionario público se entenderá: i) toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un Estado Parte, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo; ii) toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público, según se defina en el derecho interno del Estado Parte y se aplique en la esfera pertinente del ordenamiento jurídico de ese Estado Parte; iii) toda otra persona definida como funcionario público en el derecho interno de un Estado Parte”.NNUU. (2004).

2.2.2.3 Ejecución contractual.

Referido respecto a otros temas relacionados:

Según lo referido por Karina Alvarado León respecto a la complejidad del requerimiento y sus implicancias en la ejecución contractual.

“La consecuencia de tener requerimientos deficientes o dirigidos no solo obedece a escenarios de corrupción, sino también a la falta de conocimiento técnico y capacidad para trabajar los requerimientos de menor a mayor complejidad, y a la falta de filtros de control técnico, de mercado y legal, que terminan afectando la oportunidad y calidad de bienes y servicios destinados al ciudadano para mejorar sus condiciones de vida”.

2.2.2.3.1 Contratos.

“Encomiar por alegato y se ajusta a la proforma contenida en los pliegos de manera de escogimiento con las transformaciones aprobadas por el ente durante el mismo”. Ley N° 30225. (2019: Artículo 32).

La normativa vigente en materia del tema también a manifestado:

Los contratos regulados por la presente norma incluyen necesariamente y bajo responsabilidad las cláusulas referidas a: a) Garantías, b) Anticorrupción, c) Solución de controversias y d) Resolución de contrato por incumplimiento, conforme a lo previsto en el reglamento. Ley N° 30225. (2019: Artículo 32)

“El reglamento establece el procedimiento, plazos y requisitos para el perfeccionamiento del contrato, así como los casos en que el contrato puede perfeccionarse mediante una orden de compra o servicio, no debiendo necesariamente en estos casos incorporarse las cláusulas indicadas, sin perjuicio de su aplicación legal. Ley N° 30225”. (2019: Artículo 32)

Otros autores sobre el mismo tema refirieron:

“El contrato es el convenio de dos o más fragmentos para crear, regular, modificar o apagar una correlación jurídica patrimonial”. Código Civil. (2014: Artículo 1351)

2.2.2.3.2 Garantía.

“Las garantías que corresponden conceder los participantes beneficiarios y/o contratistas, según atañen, son las de fiel observancia del contrato y por los progresos. Sus peculiaridades, montos, circunstancias y excepciones son regulados en el reglamento”. Ley N° 30225. (2019: Artículo 33)

Sobre el mismo tema, la Ley de la materia también ha señalado:

“Las garantías que acepten las Entidades deben ser incondicionales, solidarias, irrevocables y de realización automática en el país, al solo requerimiento de la respectiva Entidad, bajo responsabilidad de las empresas que las emiten. Dichas empresas deben encontrarse bajo la supervisión directa de la Superintendencia de Banca y Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y deben estar autorizadas para emitir garantías; o estar consideradas en la última lista de bancos extranjeros de primera categoría que periódicamente publica el Banco Central de Reserva del Perú. Ley N° 30225. (2019: Artículo 33)”.

2.2.2.3.3 Pago.

“El pago puede ejecutarse en su integridad por adelantado cuando, este sea situación de mercado para la transferencia de los bienes o la prestación de los servicios, previo consentimiento de la garantía, cuando atañe, conforme se funda en el reglamento”. Ley N° 30225. (2019: Artículo 39).

Entre otros temas relevantes también se ha señalado:

“Los pagos por adelantado y a cuenta no componen pagos finales, por lo que el proveedor sigue siendo comprometido hasta el observancia total de la prestación objeto del contrato. Y en cuestión de retraso en el pago por porción de la Entidad, salvo que se deba a caso accidental o fuerza mayor, esta registra al contratista los intereses legales oportunos, debiendo repetir contra los responsables de la demora injustificada”. Ley N° 30225. (2019: Artículo 39).

2.3. Definición de términos básicos.

Concepto de incentivos y contribuciones. – “La interacción entre personas y organizaciones puede exponer mediante el canje de (incentivos y contribuciones) Puesto que la organización es un sistema cooperativo racional, es ineludible conocer qué motivos llevan a los individuos a cooperar”. Chiavenato. (2001).

Concepto de selección de personal.- “Escoger entre los candidatos alistados a los mas adecuados para ocupar los cargos ciertos en la empresa, tratando de conservar o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. Buscar solucionar dos problemas: adecuación del hombre al cargo eficiencia del hombre en el cargo”. Chiavenato. (1999).

Concepto del cargo “El concepto del cargo se fundamenta en las nociones de tarea, atribución y función”. Chiavenato. (2001).

Condiciones de trabajo.- “condiciones ambientales del lugar en que se desarrolla el trabajo, y sus entornos, que pueden hacerlo áspero, molesto o sujeto a riesgos, lo cual exige que el inquilino del cargo se adapte bien para mantener su productividad y rendimiento en sus funciones. Evalúan el grado de acomodo del elemento humano al ambiente y al equipo, y facilitan su desempeño. Comprenden los siguientes factores d e especificaciones: 1. Ambiente de trabajo 2. Riesgos”. Chiavenato. (2001).

Eficiencia.- “Es la capacidad del proyecto para transformar los insumos o recursos financieros, humanos y materiales en resultados”. Gürtler; Bain y Shikiya. (2000).

El empleado.- “Algunas organizaciones más democráticas permiten que el mismo sujeto responda por su desempeño y realice su autoevaluación. En estas organizaciones cada ente autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, asumiendo en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización”. Chiavenato. (2001).

Gestión del talento humano: “Es el agregado de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las individuos o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Gestión Logística: “La gestión de la logística es el flujo de elementos primas, productos, servicios e información a lo largo de toda la cadena de suministro de un producto o servicio. En un esclarecimiento informal se puede entender la logística como la gestión de todas las operaciones que rebuscan avalar la disponibilidad de un determinado elemento (producto, servicio, información) en tiempo y forma óptimos”.

Gestión para Resultados, “es una pericia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del progreso para generar el mayor valor público a través de uso de instrumentos de gestión”.

Gestión.- “Conjunto de acciones que se llevan a cabo para alcanzar un objetivo previsto. Comprende el momento en que se planifica lo que se desea hacer, la ejecución de lo planeado y el proceso de control (monitoreo) y evaluación”. Gürtler; Bain y Shikiya. (2000).

Institución.- “Cualquier organismo o grupo social cuerpos normativos, jurídicos y culturales, accedidos por un conjunto de ideas, creencias, valores y reglas que estipulan las formas de intercambio social - que,

con determinados medios y recursos, persigue la ejecución de unos fines o propósitos”. Gürtler; Bain y Shikiya. (2000).

4

La motivación humana.- La motivación es uno de los factores internos que requiere mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación d e un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas. Chiavenato. (2001).

Licitación Pública; “se convoca para las contrataciones de bienes, suministros y obras”.

Método.- “Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin, que puede ser material o conceptual”. Gürtler; Bain y Shikiya. (2000).

Planificación estratégica.- “Es una herramienta metodológica, técnica y política que nos permite intervenir para planificar las acciones, para resolver los problemas y lograr los objetivos deseados por la organización a mediano y largo plazo; es un proceso flexible y abierto”. Gürtler; Bain y Shikiya. (2000).

Reclutamiento de Personal.- “El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, la función del reclutamiento es suministrar la selección de materia prima básica (candidatos) para su funcionamiento”. Chiavenato. (2009).

Valor Público; “consiste en atender las demandas ciudadanas. Es decir, es un concepto eminentemente subjetivo, que se encuentra en los deseos y las percepciones de los ciudadanos”.

2

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general.

H0: No existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria - 2023.

HG: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria - 2023.

3.2 Hipótesis específicas

HE₁: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

HE₂: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

HE₃: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima Organizacional y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

3.3. Definición conceptual y operacional de las Variables

Definición Conceptual de la Variable X: Gestión de Recursos Humanos.

“La gestión de recursos humanos implica la creación de políticas y procedimientos de personal que respalden los objetivos comerciales y los planes estratégicos. Para esta misión es fundamental fomentar una cultura que refleje los valores fundamentales y capacite a los empleados para que sean lo más productivos posible”. Cerem (2023).

Definición Operacional

La variable Gestión de recursos humanos será medido por las dimensiones: perfil de puestos; gestión de rendimiento y clima organizacional.

Definición Conceptual de la Variable Y: Contrataciones del Estado.

“La definición de las contrataciones con el Estado parte del hecho que este tiene la necesidad de abastecerse de bienes, servicios y obras. Por ende, el Estado puede crear vínculos con personas naturales o jurídicas que le provean los recursos necesarios para operar. Este tipo de contrataciones se realizan en la aplicación de una gestión encargada de responder a las necesidades de la ciudadanía. Esto somete al Estado a la responsabilidad de contratar a los proveedores adecuados para el cumplimiento de obras y proyectos”. ENPP (2022).

Otro autor sobre el tema a referido:

“Entendemos por contratación de carácter público como el procedimiento a través del cual un Ente que pertenece al ámbito público selecciona a una persona, con independencia de que sea física o jurídica, para que lleve a cabo la ejecución de una obra, la prestación de un servicio o, en su defecto, el suministro de un bien, todo ello destinado a la satisfacción de una finalidad pública”. Infocif (2022).

Definición Operacional

La variable Contrataciones del Estado será medida por las dimensiones de: actos preparatorios; selección y ejecución contractual.

Tabla 1
3.4 Cuadro de operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO Y ESCALA DE MEDICION	Rangos
Variable X: GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DX1: Perfil de puestos	Reclutamiento y selección	1,2,3,4	Cuestionario de preguntas Escala Ordinal NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	Deficiente 12 - 27
		Conocimientos			
		Capacitación			
	DX2: Gestion de rendimiento	Desempeño laboral	5,6,7, 8		Poco Eficiente 28 - 43
		Rotación de personal			
		Factores de evaluación			
	DX3: Cultura organizacional	Estructura organizacional	9,10,11,12		Eficiente 44 - 60
		Satisfacción en el trabajo			
		Premios y sanciones			
Variable Y: CONTRATACIONES DEL ESTADO	DY1: Actos preparatorios	Plan anual de contrataciones	13,14,15,16	Cuestionario de preguntas Escala Ordinal NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	Deficiente 12 - 27
		Área usuaria			
		Requerimiento			
		Valor referencial y valor estimado			
	DY2: Proceso de Selección	Procedimientos de selección	17,18,19,20		Poco Eficiente 28 - 43
		Órgano encargado de las contrataciones			
	DY3: Ejecucion contractual	Contrato	21,22,23,24		Eficiente 44 - 60
		Conformidad			
		Garantía			
		Pago			

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Enfoque de la Investigación: Cuantitativo

“Medición de los conceptos que orientan hipotéticamente el asunto de conocimiento. Los datos son ideados como duros, inclementes y confiables. La validez y confiabilidad se ratifican en procedimientos matemáticos. La formulación conceptual de una realidad social es punto de partida y referente ineludible del trabajo investigativo”. (Galeano, M. 2004:13).

4.1. Tipo y Nivel de la Investigación.

4.1.1. Tipo de Investigación.

Según el proyecto de investigación, se asume como una investigación **basica**, Carrasco. (2007). “El autor describe una investigación de tipo básica, la misma que busca obtener y recopilar información idónea, sobre la base de seguir agregando y contribuyendo a nuevos conocimientos sobre la ya existente”.

4.1.2. Nivel de Investigación.

“Corresponde al nivel más simple de la investigación científica, la investigación **descriptiva** o formulativa. Palacios, Romero y Ñaupas. (2016). Según el nivel de capacidad, explicativa del proyecto de investigación es descriptivo; la misma que presenta una visión general de los hechos, basados en la realidad, teniendo como instrumentos a la observación y narración, pues no permite ser observados de otra forma”.

4.2. Método y Diseño de la Investigación.

4.2.1. Método de Investigación.

“Es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis.” Arias. (2012).

“Comprende la sucesión de procesos que se ejecuta para comprobar las hipótesis y que explican o predicen las propiedades, relaciones y conductas, en un carácter de lo general a lo particular”.

Hipotético deductivo:

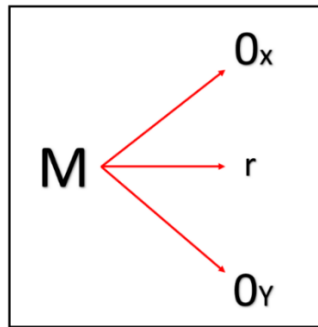
“Las fases del método científico, la mayoría de veces, coinciden con este método, ya que a partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. A partir del marco teórico se formulan objetivos e hipótesis, mediante un razonamiento deductivo que posteriormente se intenta validar empíricamente a través de la recolección de datos”. (Salgado, 2018, p. 64).

4.2.2. Diseño de la Investigación.

“El diseño no experimental, transversal, correlacional. Fue transversal porque la recopilación de información se realizó una sola vez en el tiempo. El propósito del

estudio fue determinar algún tipo de relación entre las variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Hernández. (2014). Son los procedimientos que se seguirán para validar las hipótesis, nuestro proyecto presenta un diseño no experimental, correlacional y transversal”.

El diseño de investigación se estructura de la siguiente manera:



M = Integrantes de la Unidad de Adminstracion de la Unidad Ejecutora

OX = Gestión de Recursos Humanos

OY = Contrataciones del Estado

r = Relación de las variables.

4.3. Población y Muestra.

4.3.1 Población.

“Conjunto de sujetos, instituciones, de un sistema determinado. Por ejemplo, podemos hablar de las madres solteras que reclaman el derecho de pensión alimenticia de un distrito determinado” Palacios, Romero y Ñaupas. (2016). Se refiere al universo donde se realizara la presente investigacion, asimismo describe las características variables. La poblacion sobre la presente investigacion estuvo conformada por 71 integrantes de la Unidad de Adminstracion de la Unidad Ejecutora 029 DIRANDRO PNP pertenecientes al sector del Ministerio del Interior,

conformado por personal de policia nacional del Perú, CAS y personal de contratación de servicios no personales (locación de servicios realizado por personas naturales en sus diferentes modalidades), todos ellos encargados y responsables de las diferentes areas y actividades destinadas a la ejecucion presupuestal de contrataciones públicas en la Direccion Antidrogas de la Policia Nacional del Peru.

4.3.2 Muestra.

“Es el subconjunto o parte de una población o universo. Se obtiene mediante técnicas matemáticas, estadísticas o a criterio del investigador; en el primer caso, se trata de muestras probabilísticas; y en el segundo caso de muestras no probabilísticas.” Palacios, Romero y Ñaupas. (2016).

Muestreo Censal.

La muestra es censal y se aplicara sobre el total de 71 integrantes de la Unidad de Administración de la Unidad Ejecutora 029 DIRANDRO PNP.

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

4.5.1 Técnicas.

“La **encuesta** es una habilidad cuyo designio es obtener averiguación acerca de un grupo o muestra de individuos, en relación con la opinión de éstos sobre un tema específico”. Arias. (2012).

“La tecnica que se utilizara en el presente proyecto de invfestigacion, sera la encuesta”.

Observación

“Es el registro de la pesquisa por parte del investigador, persiguiendo un plan sistemático y inspeccionado que permitan evitar los errores de subjetividad y ambiguos en el registro” (Sánchez, 2019, p.172)

4.5.2 Instrumentos.

“Los instrumentos son recursos, medios, pruebas o herramientas que tiene como función capturar los datos o la información requerida con la finalidad de verificar el logro de los objetivos de la investigación, medir las variables de forma válida y confiable y comprobar las hipótesis en el caso que se hayan formulado (Niño, 2011). (Salgado, 2018, p.114)

“Un **cuestionario** consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo (por ejemplo, para calificar el desempeño de un gobierno, conocer las necesidades de hábitat de futuros compradores de viviendas y evaluar la percepción ciudadana sobre ciertos problemas como la inseguridad”. Hernández. (2014).

“Son las escalas para medir los tipos de preguntas, trabajaremos con la escala valorativa de **LIKERT**. La escala de Likert es una herramienta de medición que, a diferencia de preguntas dicotómicas con respuesta sí/no, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos. Resulta especialmente útil emplearla en situaciones en las que queremos que la persona matice su opinión. En este sentido, las categorías de respuesta nos servirán para capturar la intensidad de los sentimientos del encuestado hacia dicha afirmación”. Llauradó. (2014).

En el presente trabajo de investigación se tiene un cuestionario de 22 ítems, cada dimensión con 4 y 3 ítems y cada variable con 11 ítems. La escala de respuestas es ordinal:

1) N: Nunca, 2) CN: Casi Nunca, 3) AV: A Veces, 4) CS: Casi Siempre y 5) S: Siempre.

4.5.3. Validez y Confiabilidad.

Validez

“Cuando un instrumento mide categóricamente a la variable, es decir, el instrumento está midiendo lo que debe medir, estaríamos hablando de validez de instrumento”. Hernández. (2014). Para determinar la validez se aplicara la prueba de Juicio de expertos.

Validez Interna

“Se verifico que el instrumento fue edificado de la concepción técnica, descomponiendo la variable, en dimensiones, indicadores e ítems. Así como, el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación”.

Validez de constructo

“Se precisa que los instrumentos fueron pulidos en base a una teoría, respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalización en áreas, dimensiones, indicadores e ítems”. (Hernández. 2014).

Opinión de Expertos

Asimismo, “los instrumentos fueron mostrados a un grupo de expertos, especialistas en el curso de Diseño y Desarrollo de la Investigación: (...) óptimo para ser aplicado al grupo muestral, para obtener datos a procesar”.

La validez consiste en el grado en que el instrumento evalúa la variable que busca medir.

Tabla 2
Validez de Expertos

Juez experto	Valoración de la aplicabilidad
Mg. HIJAR HERNANDEZ, VICTOR	18 aplicable
Dr. YDA ROSA CABRERA CUETO	17 aplicable
Dr. CUCHO PUCHURI, RICHARD MARIANO	17 aplicable

Fuente: ficha de opinión de expertos

Confiabilidad.

“La confiabilidad, se aplicara el **ALPHA CROMBACH**. El grado emanado, a partir de la diligencia repetitiva del instrumento de medición, con resultados iguales; hace referencia a la confiabilidad de dicho instrumento” Hernández. (2014).

“**Coeficiencia Alpha de Cronbach**. Es un índice de fiabilidad o confiabilidad basada en la correlación ítem puntaje total del cuestionario”. “El valor mínimo se considera entre 0 y 1”. (Sánchez et al., 2018, p.32)

Tabla 3
Escala: Gestión de Recursos Humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	12

Tabla 5

Escala: Contrataciones del estado

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	12

4.5.4. Procesamiento.

“Se referira al conjunto de secuencias que se tendra para captar la obtencion de resultados, como es solicitar ante la maxima autoridad policial de la UNIADM UE 029, para las autorizaciones correspondientes para el desarrollo del presente trabajo”.

4.5.5. Ética de la Investigación.

“Puesto que la ciencia actual es uno de los ascendentes beneficios de la humanidad, y apaleando en recuento que se vive en un mundo mandado por tendencias fundamentadas en la ciencia y en el uso de instrumentos establecidos por ésta, es necesario tomar conciencia de que esas ideologías y esos instrumentos pueden recurrir de forma correcta o incorrecta, es decir, de un cualidad ético o no ético”. (Bernal, 2010, p.18).

“Sera el procesamiento mediante el cual se obtendra los datos de las personas involucradas con un consentimiento informado de la Institucion Policial, donde se aplicaran el presente estudio. De igual manera se motivara la libre y espontanea participacion del organo encargado de las contrataciones sin ningun tipo de presion, toda vez que las mismas tienen un carácter anonimo”.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

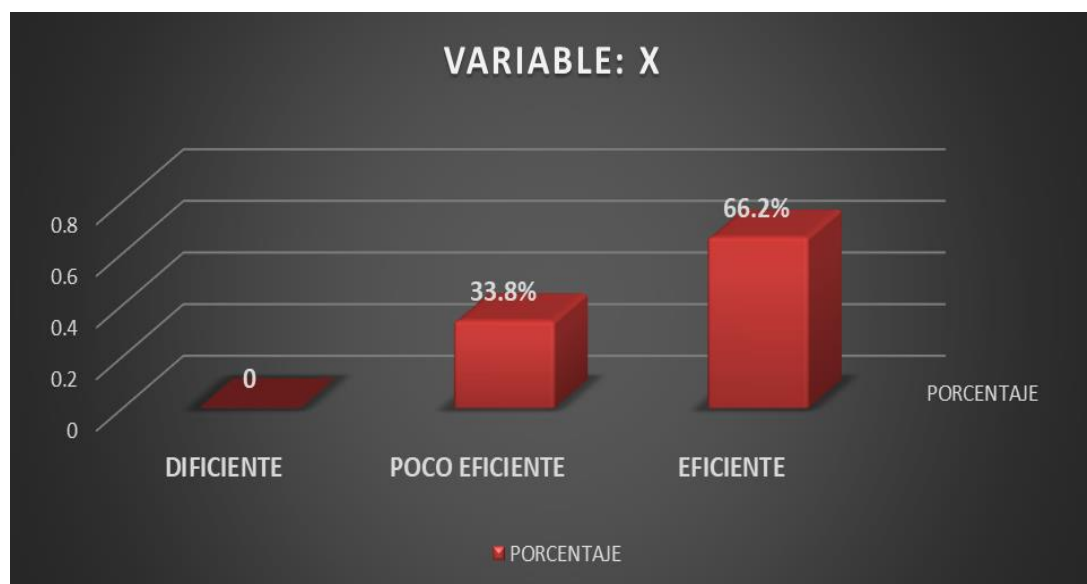
5.1. Análisis Descriptivo

Tabla 7

Rangos de la variable X: Gestión de Recursos Humanos

Validos	DIFICIENTE	POCO EFICIENTE	EFICIENTE	ENCUESTADOS
VARIABLE: X	0	24	47	71
PORCENTAJE	0	33.8%	66.2%	100%

Figura 1



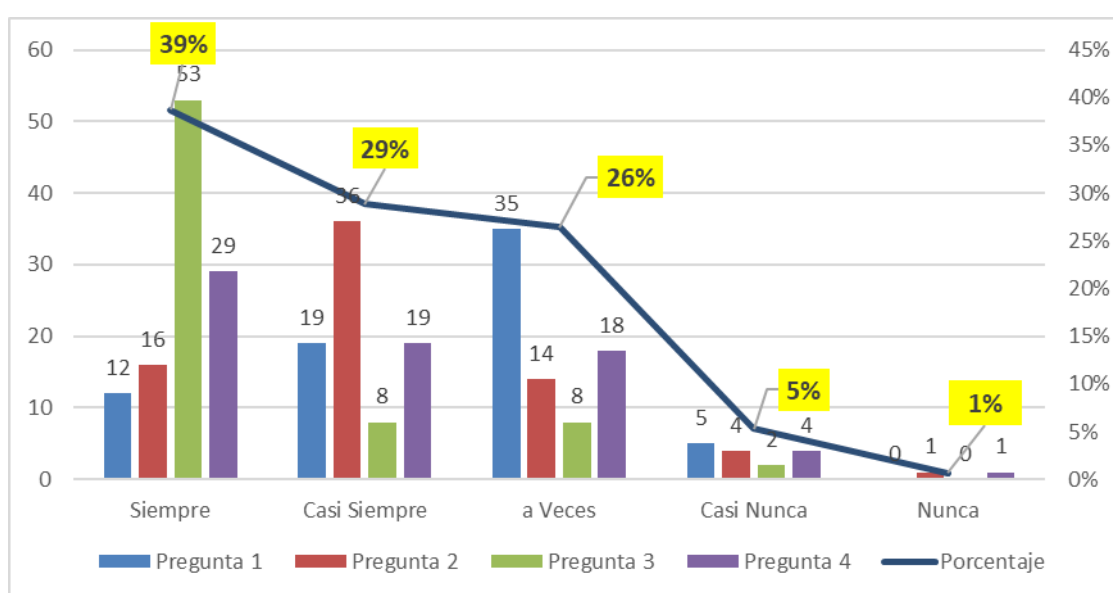
“Observamos en la tabla 7 y figura 1 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a Rangos de la variable X: Gestión de Recursos Humanos, preguntas 13 - 24, respondieron el 66.2 % eficiente, 33.8 % poco eficiente lo que significa que la mayoría de encuestados considera eficiente la variable: Gestión de Recursos Humanos”.

Tabla 8

Dimensión X1: Perfil de puestos

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 1	12	19	35	5	0	71
Pregunta 2	16	36	14	4	1	71
Pregunta 3	53	8	8	2	0	71
Pregunta 4	29	19	18	4	1	71
Total	110	82	75	15	2	284
Porcentaje	39%	29%	26%	5%	1%	100%

Figura 2



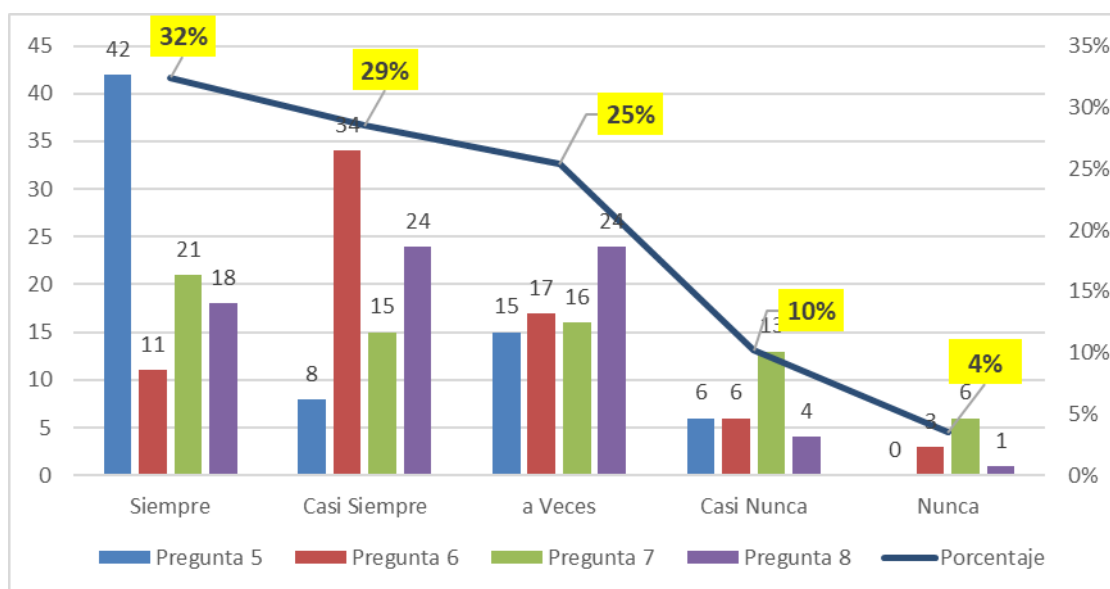
“Tabla 8 y figura 2 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a la Dimensión X1: Perfil de puestos, preguntas 1,2,3,4 respondieron el 39 % siempre, 29 % casi siempre, 26 % a veces, 5 % casi nunca y el 1 % nunca, lo que significa que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión X1”.

Tabla 9

Dimensión X2: Gestión de rendimiento

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 5	42	8	15	6	0	71
Pregunta 6	11	34	17	6	3	71
Pregunta 7	21	15	16	13	6	71
Pregunta 8	18	24	24	4	1	71
Total	92	81	72	29	10	284
Porcentaje	32%	29%	25%	10%	4%	100%

Figura 3



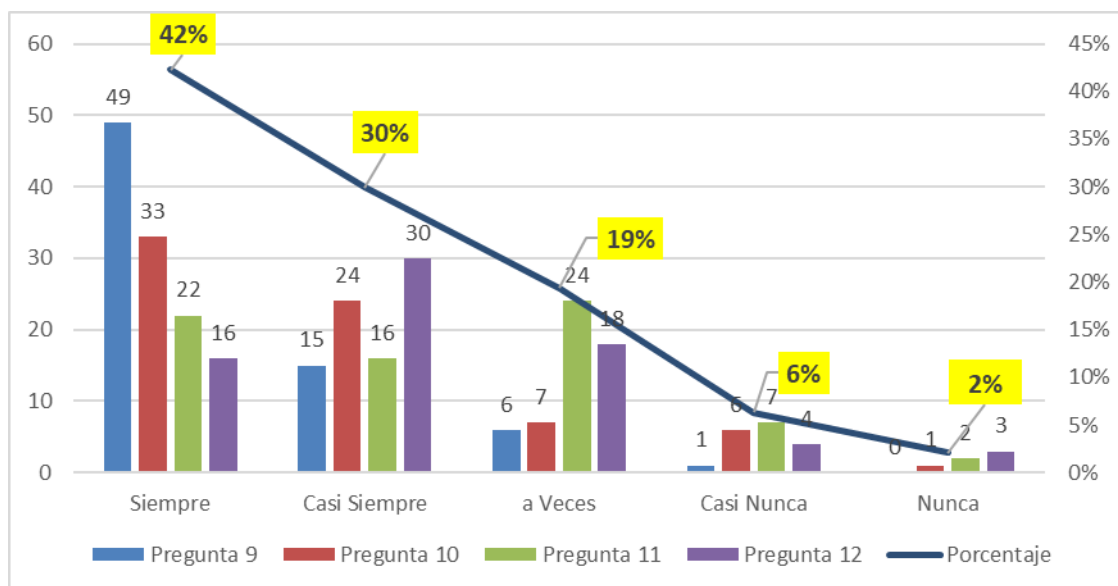
“Observamos en la tabla 9 y figura 3 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a la Dimensión X2: Gestión de rendimiento, preguntas 5,6,7,8, respondieron el 32 % siempre, 29 % casi siempre, 25 % a veces, 10 % casi nunca y el 4 % nunca, lo que significa que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión X2”.

Tabla 10

Dimensión X3: Cultura organizacional

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
Pregunta 9	49	15	6	1	0	71
Pregunta 10	33	24	7	6	1	71
Pregunta 11	22	16	24	7	2	71
Pregunta 12	16	30	18	4	3	71
Total	120	85	55	18	6	284
Porcentaje	42%	30%	19%	6%	2%	100%

Figura 4



“Observamos en la tabla 10 y figura 4 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a la Dimensión X3: Cultura organizacional, preguntas 9,10,11,12, respondieron el 42 % siempre, 30 % casi siempre, 19 % a veces, 6 % casi nunca y el 2 % nunca, lo que significa que la mayoría de los encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión X3”.

Tabla 11

Rangos de la variable Y: Contrataciones del estado

Validos	DEFICIENTE	POCO EFICIENTE	EFICIENTE	ENCUESTADOS
VARIABLE; Y	0	24	47	71
PORCENTAJE	0	34%	66%	100%

Figura 5



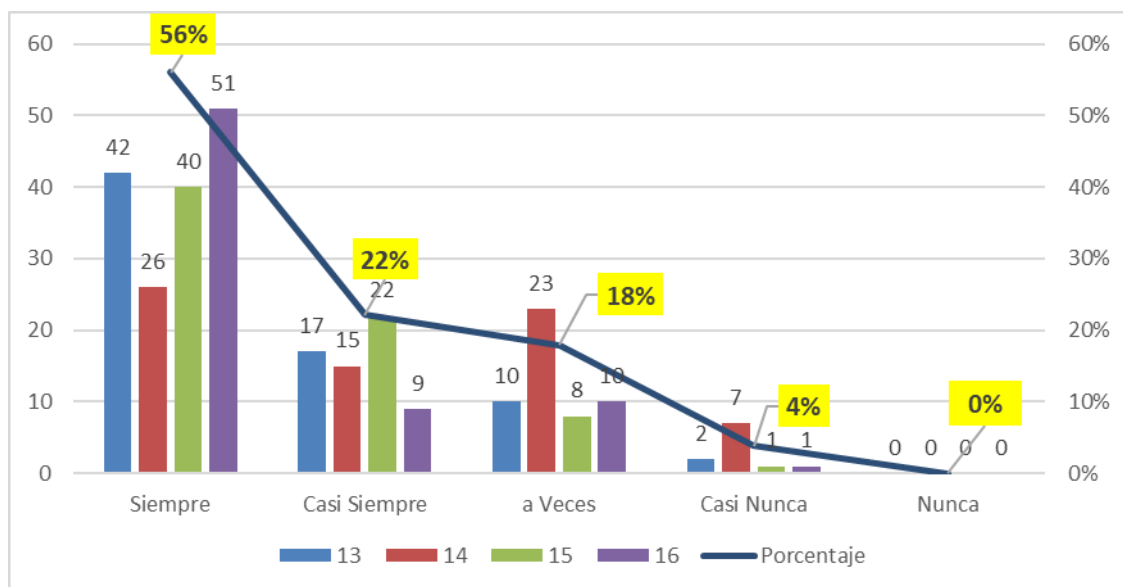
“Tabla 11 y figura 5 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a Rangos de la variable Y: Contrataciones del estado, preguntas 1 -12, respondieron el 66 % eficiente, 34 % poco eficiente lo que significa que la mayoría de encuestados considera eficiente la variable: Contrataciones del estado”.

Tabla 12

Dimensión Y1: Actos preparatorios

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
13	42	17	10	2	0	71
14	26	15	23	7	0	71
15	40	22	8	1	0	71
16	51	9	10	1	0	71
Total	159	63	51	11	0	284
Porcentaje	56%	22%	18%	4%	0%	100%

Figura 6



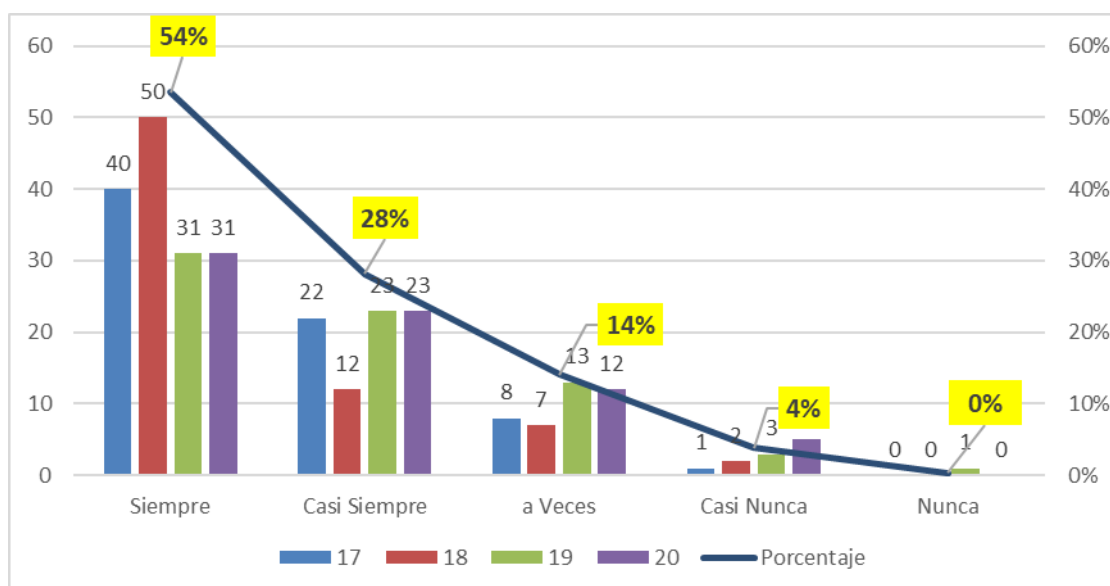
“Tabla 12 y figura 6 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a la Dimensión Y1: Actos preparatorios, preguntas 13, 14, 15,16, contestaron el 56 % siempre, 22 % casi siempre, 18 % a veces, 4 % casi nunca y el 0 % nunca, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Y1”.

Tabla 13

Dimensión Y2: Proceso de Selección

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
17	40	22	8	1	0	71
18	50	12	7	2	0	71
19	31	23	13	3	1	71
20	31	23	12	5	0	71
Total	152	80	40	11	1	284
Porcentaje	54%	28%	14%	4%	0%	100%

Figura 7



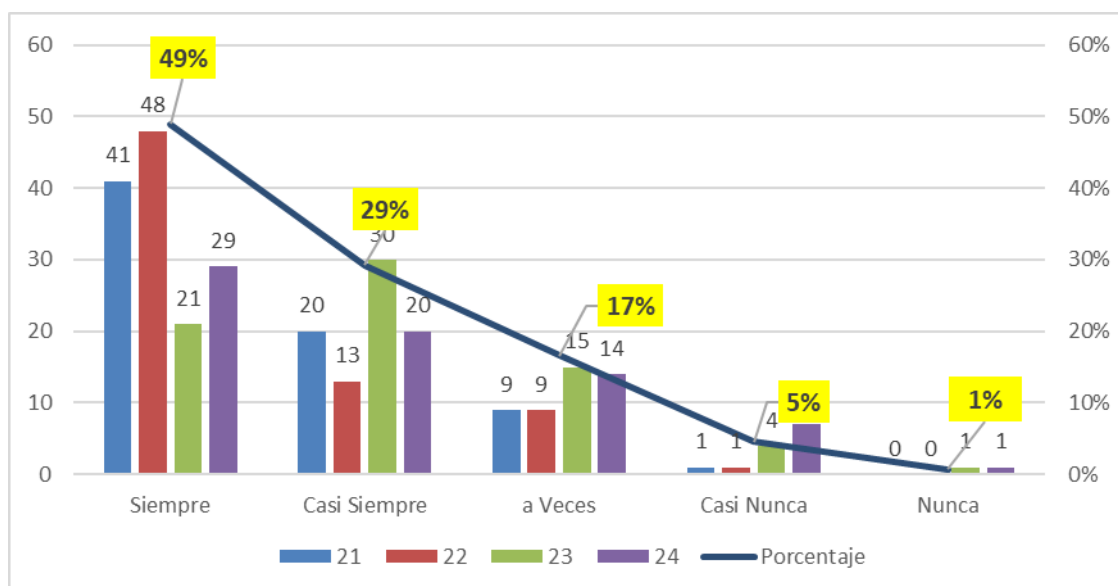
“Observamos en la tabla 13 y figura 7 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a la Dimensión Y2: Proceso de Selección, preguntas 17,18,19,20, respondieron el 54 % siempre, 28 % casi siempre, 14 % a veces, 4 % casi nunca y el 0 % nunca, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Y2”.

Tabla 14

Dimensión Y3: Ejecución contractual

Validos	Siempre	Casi Siempre	a Veces	Casi Nunca	Nunca	Total
21	41	20	9	1	0	71
22	48	13	9	1	0	71
23	21	30	15	4	1	71
24	29	20	14	7	1	71
Total	139	83	47	13	2	284
Porcentaje	49%	29%	17%	5%	1%	100%

Figura 8



“Observamos en la tabla 14 y figura 8 que del 100 % (71) de los encuestados respecto a la Dimensión Y3: Ejecución contractual, preguntas 21, 22, 23,24, respondieron el 49 % siempre, 29 % casi siempre, 17 % a veces, 5 % casi nunca y el 1 % nunca, lo que significa que la mayoría de encuestados siempre está de acuerdo con la dimensión Y3”.

5.2. Análisis Inferencial

Tabla 15

Resumen de procesamiento de datos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	71	100,0%	0	0,0%	71	100,0%
CONTRATACIONES DEL ESTADO	71	100,0%	0	0,0%	71	100,0%

Tabla 16

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	,134	71	,003	,939	71	,002
CONTRATACIONES DEL ESTADO	,108	71	,039	,963	71	,033

a. Corrección de significación de Lilliefors

H0: Las variables de estudio provienen de una distribución normal

Ha: Las variables de estudio provienen de una distribución diferente a la normal

Conclusión.

Según la prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 unidades de análisis, las variables de estudio Gestión de recursos humanos y Contrataciones con el estado presentan una Sig = 0,003 y 0,39 < al $\alpha = 0,05$ en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha) en consecuencia utilizamos una prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para el procesamiento de los datos.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS GENERAL DE INVESTIGACIÓN

H0: No existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria - 2021.

HG: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria - 2023.

Tabla 17

Correlaciones entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado

			GESTION DE RECURSOS HUMANOS	CONTRATACIONES DEL ESTADO
Rho de Spearman	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Coefficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“Observamos en la tabla 17 aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,694$ es positivo moderado y la Sig = 0,000 < a $\alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG), existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado”.

CONTRASTACIÓN DE LA PRIMERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

HE₀: No existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

HE₁: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

Tabla 18

Correlaciones entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado

			Perfil de puestos	CONTRATACIONES DEL ESTADO
Rho de Spearman	Perfil de puestos	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“En la tabla 18 aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,544$ es positivo medio y la $Sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación (H_G), existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023”.

CONTRASTACIÓN DE LA SEGUNDA HIPOTESIS ESPECÍFICA

HE₀: No existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestion de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

HE₂: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestion de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

Tabla 19

Correlaciones entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado

		Gestion de rendimiento		CONTRATACIONES DEL ESTADO
Rho de Spearman	Gestion de rendimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“Observamos en la tabla 19 aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,610$ es positivo moderado y la Sig = $0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la segunda hipótesis específica de investigación (H_G), existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestion de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023”.

CONTRASTACIÓN DE LA TERCERA HIPOTESIS ESPECÍFICA

HE₀: No existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima Organizacional y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

HE₃: Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima Organizacional y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023.

Tabla 20

Correlaciones entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima Organizacional y las Contrataciones del Estado

			Cultura organizacional	CONTRATACIONES DEL ESTADO
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

“Observamos en la tabla 20 aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,607$ es positivo moderado y la Sig = $0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación (H_G), existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima Organizacional y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú. La Victoria – 2023”.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Primera

En razón al objetivo general de investigación se encontraron las derivaciones que existe relación positiva moderado significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria – 2023, en contrastación a ello citamos a **Rosas, I. (2022)**. “*La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*,”, la contratación de personal de bajo ejercicio y la falta de herramientas administrativas. Por lo tanto, herramientas técnicas como los manuales de trabajo ayudan a optimizar el desempeño en la gestión del talento humano y, a través de la evaluación del trabajo, se podrá controlar el personal adecuado y con el perfil necesario para obtener los objetivos estratégicos propuestos por el distrito de Surco”.

Segunda

En relación al primer objetivo específico de investigación se hallaron los siguientes resultados que existe relación positiva media y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023, en comparación a ello citamos a Huaman, S; Hinostroza, J. & Santos, D. (2020). Concluye que con la implementación de las mejoras propuestas se logrará una reducción en el tiempo de gestión de adquisiciones y por ende un aumento de los requerimientos completados cada año en el mercado externo en un 46% y en el nacional. mercado en un 6%.

Tercera

En relación al segundo objetivo específico de investigación se hallaron los siguientes resultados que existe relación positiva media y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023, en contrastación a ello citamos a Jiménez, A. (2018). *El Modelo de Gestión de Personas por Competencias en la Sociedad Informática INPRO*. “ Entre estos recursos y capacidades, los vinculados con las personas que afanan en la organización representan en este momento la fuente principal de diferencia empresarial y organizativa, sobre todo cuando esos capitales están vinculados a conocimientos y destrezas escasas y apreciables”.

Cuarta

En relación al tercer objetivo específico de investigación se hallaron los siguientes resultados que existe relación positiva moderada y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima Organizacional y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023. Buenaño, J. (2020). “*Prácticas de los RR.HH, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente: modelo para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador*”, concluyendo que este

modelo presentado favorece a optimar la gestión del recurso humano educativo, ya que en su destreza considera el clima organizacional y el contrato psicológico como constructos que buscan ampliar la satisfacción laboral; esto estimula que el docente desarrolle su encargo con la empresa y dispersión su inteligencia emocional. En esta suceso este modelo sugerido colabora en esencia el modelo Harvard con una aproximación soft” de la GRH.

CONCLUSIONES

Primera

Determinamos que existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria – 2023, “aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,694$ es positivo moderado y la Sig = $0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis general de investigación (HG)”

Segunda

“Establecemos que existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023, aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,544$ es positivo medio y la Sig = $0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación (HG)”.

Tercera

“Identificamos que existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como la gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023, aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,610$ es positivo medio y la Sig = $0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la segunda hipótesis específica de investigación (HG)”.

Cuarta

“Precisamos que existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima Organizacional y las Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023, aplicando la prueba estadística de correlación Rho de Spearman $r = 0,607$ es positivo moderado y la Sig = $0,000 < \alpha = 0,05$ es significativa en consecuencia rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación (HG)”.

RECOMENDACIONES

Primera

Recomendacion “al Ministerio del Interior gestionar la incorporación de cursos de capacitación y especialización sobre contrataciones del estado, gestión pública, recursos humanos y otros comprometidos en la administración y ejecución de recursos económicos, dentro de los Planes de Trabajo Académicos a cargo de la Escuela de Formación Continua de la PNP para su aplicación directa en la Unidad Ejecutora 029 – DIRANDRO PNP y los que intervienen en toda la cadena de gestión, la misma que favorecerá con la optimización del desempeño funcional y el cumplimiento de la finalidad pública”.

Segunda

Se recomienda, “Al comando de la DIRANDRO PNP implementar un sistema de información flexible, intuitivo y adecuado a las metas programadas y objetivos estrategicos de la unidad ejecutora 029 – DIRANDRO PNP contando con presupuesto alineado a la contratación de compra de equipos con vigencia tecnológica con su respectiva implementación y capacitación para su adecuado uso, con ello permitirá crear una base de datos estrategica con la incorporación de conocimientos, técnicas y procedimientos a medida que sea necesario, información que contribuirá en la toma de decisiones y asesoramiento en los diferentes procesos de contratación y finalidad publica institucional”.

Tercera

Se recomienda, “a la Secretaria Ejecutiva de la PNP, a cargo de la implementación de los sistemas funcionarios en la toda la PNP, incopore, modifique y/o actualice las normas, directivas, manuales, guias, lineamientos e instrumentos administrativos correspondientes a regulan los procedimientos en toda la cadena de gestión de contrataciones del estado, alineado a las politicas establecidas en la Dirección General de Abastecimiento como ente rector y la más alta autoridad técnico - normativa en

materia de abastecimiento, dichos aportes serán valiosas e importantes en el cumplimiento de los objetivos de la Unidad Ejecutora 029 – DIRANDRO PNP.

Cuarta

Se recomienda, “que la dirección de recursos humanos de la PNP en coordinación con la Secretaria Ejecutiva de la PNP a cargo de todas las unidades ejecutoras de quienes mantiene dependencia administrativa, y la Unidad Ejecutora 029 realicen un adecuado reclutamiento tomando en consideración las políticas establecidas por SERVIR como ente rector de gestión de recursos humanos, para la contratación de personal civil tan solo en la modalidad de CAS e incorporación de personal policial de especialistas en base a méritos, con conocimientos en el sistema de contrataciones del estado, capacidad estatal administrativa, gestión pública y que cuenten con la certificación del OSCE, garantizando en el tiempo que dicho personal genere valor público orientado a la innovación, sostenibilidad, calidad, eficiencia y eficacia en la satisfacción de diversas necesidades de las unidades usuarias; asimismo, diseñar un sistema de promociones y ascensos como parte de una carrera profesional de largo plazo que deberá ser incorporado a la unidad ejecutora 029 DIRANDRO PNP”.

Fuentes de Información

- Acosta, G., (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2) ,79-100. ISSN: 1856-9099. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219016822005>
- ACPUJU. (2011) *La programación y actos preparatorios del abastecimiento. Artículo de ACQUIRRE. Peru*. <http://www.acpuju.com/2011/03/articulo-la-programacion-y-actos-preparatorios-del-abastecimiento/>.
- Aranda, M. Ordoñez, L. Peralta, C. (2018) *Influencia del presupuesto por resultados en la gestión presupuestal de ESSALUD, Perú*, Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacifico.
- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (6° ed). Caracas – Venezuela. Editorial: Episteme.
- Armijos, L. (2019) *Modelo de planificación estratégica a partir del análisis prospectivo para la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*, en la Universidad de la Plata, Argentina, http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120412/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brewster, C., Mayrhofer, W. y Morley, M. (2003). Nuevos desafíos para la gestión de los recursos humanos en Europa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 239-243. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf
- Buenaño, J. (2020). *Prácticas de los RRHH, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente de educación superior públicas del Ecuador*, en la Universidad de la Plata, Argentina.io web: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/129699/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Consultores Empresariales Reunidos de Madrid (2023). *La política de recursos humanos, una estrategia para fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral*. Publicacion de Cerem Business school: <https://www.cerem.pe/blog/la-politica-de-recursos-humanos-una-estrategia-para-fortalecer-la-cultura-organizacional-y-el-clima-laboral>
- Chanca, J. (2021). *Eficiencia del clima organizacional y el desempeño laboral del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército, 2020, en la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed).Mexico.McGraw-Hill/Interamericana.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Díaz, G., Manco, C. y Prialé, P. (2018). *La Planificación Estratégica como herramienta de mejora en la Gestión del Gobierno Municipal de la Molina, Perú*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Dolan, S., Cabrera, R., Jackson, S. y Schule, R. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3ra ed.) España.
https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_-DOLAN-MC_GRAW
- Escuela Nacional de Politicas Publicas (2022). Contrataciones del estado. Publicacion de ENPP: Disponible en: <https://www.enppeduca.com/contrataciones-del-estado-como-se-definen-2/>
- Endalia (2021). Gestión de Recursos Humanos: una pieza clave. Publicacion Disponible en: <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>

- Huaman, S; Hinostroza, J, & Santos, D. (2020). *Propuesta de mejora de la gestión de compras de la agencia de compras de las fuerzas armadas*, en la Escuela de posgrado de la Universidad del Pacifico - Perú.
- INCISPP. (2016). *La etapa de Ejecución Contractual en la nueva Ley de Contrataciones. artículo sobre la ejecución contractual. Peru*. <http://incispp.edu.pe/blog/la-etapa-de-ejecucion-contractual-en-la-nueva-ley-de-contrataciones/>
- Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA (2009). *Estado y Gestion Publica*. Publicación del Programa de Formación: Desarrollo de Capacidades para el Fortalecimiento de las Organizaciones Políticas, 1-140. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/%24FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf
- Jaramillo, N. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Policía Nacional de Loja, año 2022, en la Universidad Nacional de Loja, Ecuador*.
- Jiménez, A. (2018). *El Modelo de Gestión de Personas por Competencias en la Sociedad Informática INPRO*, Universidad Internacional de Andalucía, España.
- Jimenez, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 – 2019*, en la Escuela de posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales - Perú.
- Jórdan, C. (2022). *La gestión pública por resultados y la eficacia de la administración en la Dirección Nacional de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Perú*, años 2018 y 2019, en la Escuela de posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales - Perú.
- Núñez, M; & Talavera, A. (2021). *Contratación con el Estado, perspectivas desde la práctica del derecho*. Lima – Peru. Fondo Editorial: Universidad del Pacifico.

<https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3254/Nu%C3%B1ezMonica2021.pdf?sequence=5>

Lugo, M. (2009). *El Reclutamiento y la Selección de los Empleados Públicos. Una Experiencia en República Dominicana.*, pp. 80-98. Revista de Administración Pública.

Llaurado, O. (2014). *La escala de Likert: qué es y cómo utilizarla. Publicación de netquest.* <https://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla>.

Infocif (2022). *Contratación Pública. Definición, Principios Aplicables, Tipos de Contratos, Partes, Requisitos y Mesa de Contratación.*. Publicación de la red social:<https://noticias.infocif.es/noticia/contratacion-publica-definicion-principios-aplicables-tipos-de-cont>.

OCDE (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017*, Éditions OCDE, Paris. Recuperado del sitio web: <file:///C:/Users/USUARIO%20PC/Downloads/Panorama-de-las-Administraciones-P%C3%BAblicas-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf>

ONU. (2017). *Panorama mundial sobre contrataciones públicas sostenibles 2017. Publicación de la División de Economía, ONU Medio Ambiente.* 1-10: Disponible en: https://www.oneplanetnetwork.org/sites/default/files/gr_2017-spanish.pdf

Palmar G., Rafael S., Valero U., Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista Espacios Públicos.* Universidad Autónoma del Estado de México México. 159-188: <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>.

- Peña, A. (2015). ¿Hacia un Estado meritocrático? Las tensiones del cambio en el Ecuador de la Revolución Ciudadana. *Revista Nueva Sociedad*, (257), 107-120.
- Quispe, N. y Villegas, J. (2018). Gestión pública por resultados y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2018, Universidad Cesar Vallejo - Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional Decimotercera edición. publicación por Pearson Educación. México.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf
- Rosas, I. (2022). *La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*, en la Escuela de posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales - Perú.
- Sánchez, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia, en la Universidad Externado de Colombia*, Colombia.
- Sánchez, J. (2002). *Gestión Pública y Governance*. Mención Honorífica del Premio IAPEM 2001. Mexico. <http://inderm.yucatan.gob.mx/files-content/general/79640a404dd1d848d718dee8f3013105.pdf>
- Secretaría de Gestión Pública (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*, pp. 1-39.<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- SERVIR. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Peru*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- SERVIR. (2016). *La importancia de la Gestión del Rendimiento, publicacion del portal de transparencia*. <https://www.servir.gob.pe/la-importancia-de-la-gestion-del-rendimiento/>

Zambrano. (2009). *Algunos apuntes sobre la Fase de Actos Preparatorios en las Contrataciones del Estado. Artículo del círculo de derecho administrativo.* <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14018/14640>.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TITULO: Gestión de Recursos Humanos y Contrataciones del Estado en la Unidad Ejecutora 029 Dirección Antidrogas de la PNP, La Victoria 2023.					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMEN. E INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023?	GENERAL Determinar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023	GENERAL Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú La Victoria – 2023	VARIABLE (X): Gestión de Recursos Humanos	DIMENSIÓN (1) Perfil de puestos Indicadores: 1. Reclutamiento y selección. 2. Conocimiento. 3. Capacitación. DIMENSIÓN (2) Gestión de rendimiento 1. Desempeño Laboral 2. Rotación de personal 3. Factores de evaluación DIMENSIÓN (3) Cultura organizacional 1. Estructura Organizacional 2. Satisfacción en el trabajo. 3. Premios y sanciones	Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación: Básico: Nivel de Investigación: Descriptivo-correlacional Diseño de la Investigación: No experimental Población: 60 funcionarios y Servidores Públicos del organismo encargado de las Contrataciones de la unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas. Muestra: 60 funcionarios y Servidores Públicos del organismo encargado de las Contrataciones de la unidad ejecutora 029 de la Dirección Antidrogas. Técnica de Recolección Datos: Encuesta Instrumento: cuestionario
PE (1): ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como el Perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023?	OE (1): Establecer el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como el Perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023	HE (1): Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el Perfil de puestos y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023			
PE (2): ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como la Gestión de rendimiento y las contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023?	OE (2): Identificar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como la Gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023.	HE (1): Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como la Gestión de rendimiento y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023	VARIABLE (Y): Contrataciones del Estado	DIMENSIÓN (1) Actos Preparatorios 1. Plan anual de contrataciones 2. Área usuaria 3. Requerimiento 4. Valor referencial y valor estimado DIMENSIÓN (2) Selección 1. Procedimientos de selección 2. Órgano encargado de las contrataciones DIMENSIÓN (3) Ejecución Contractual 1. Contrato 2. Conformidad 3. Garantía 4. Pago 5. penalidad	
PE (3): ¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión de Recursos humanos como el clima organizacional y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria - 2023?	OE (3): Precisar el nivel de relación entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima organizacional y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023.	HE (3): Existe relación significativa entre la Gestión de Recursos Humanos como el clima organizacional y las Contrataciones del Estado en la Dirección Antidrogas de la Policía Nacional del Perú, La Victoria – 2023			

**Vicerrectorado académico
Escuela de Posgrado**

**Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO EN
LA UNIDAD EJECUTORA 029 DIRECCIÓN ANTIDROGAS - PNP, LA VICTORIA – 2023.**

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con una equis “x” o con un aspa considerando la siguiente escala:

ESCALA DE LICKERT				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

Dimensiones	VX: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
DX1: Perfil de puestos	¿Considera usted que la institución policial difunde y estimula la gestión de los recursos humanos en las contrataciones públicas?					
	¿La institución policial realiza campañas y/o programas para fomentar los valores morales dentro de las actuaciones de contrataciones públicas?					
	¿Considera usted eficiente el desempeño laboral del personal del órgano encargado de las contrataciones?					
	¿Considera usted, que los trabajadores de la institución conocen las normas legales sobre contrataciones públicas?					
DX2: Gestión de rendimiento	¿Percibe usted, si los trabajadores de la institución reciben capacitación sobre contrataciones públicas?					
	¿Cómo considera usted la labor de la Dirección Antidrogas en materia de contrataciones públicas?					
	¿Cómo usuario usted solicitaría que se auditen, ciertos procedimientos de contratación?					
	¿Considera usted que las áreas usuarias, gestionan adecuadamente y oportunamente sus requerimientos de bienes, servicios y obras?					
DX3: Cultura organizacional	¿Considera usted que las áreas usuarias, vienen formulando adecuadamente sus especificaciones técnicas y/o términos de referencia?					
	¿Considera usted, que el área usuaria es la encargada de la elaboración de los expedientes de contratación?					
	¿Considera usted que la institución policial difunde la visión y misión institucional en las contrataciones públicas?					
	¿Considera usted que los integrantes de la institución policial realizan los esfuerzos necesarios para cumplir con los objetivos institucionales en las contrataciones públicas?					

**Vicerrectorado académico
Escuela de Posgrado**

Título: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA UNIDAD EJECUTORA 029 DIRECCIÓN ANTIDROGAS - PNP, LA VICTORIA – 2023.

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su repuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con una equis “x” o con un aspa considerando la siguiente escala:

ESCALA DE LICKERT				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca

Dimensiones	VX: CONTRATACIONES DEL ESTADO	Valoración				
		N	CN	AV	CS	S
DY1: Actos preparatorios	¿Todas las contrataciones de bienes, servicios y obras, solicitadas por las unidades usuarias se realizan en el tiempo adecuado?					
	¿Los incumplimientos en los procesos de contrataciones, afectan negativamente en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la Entidad?					
	¿La evaluación de expedientes de contratación permite que el área usuaria formule adecuadamente los requerimientos técnicos, de libre concurrencia, pluralidad y participación de proveedores?					
	¿Cree usted que debe continuar la publicación de los trámites por vía en el periódico mural, para ser leído por el público usuario?					
DY2: Proceso de Selección	¿Cuándo ha presentado una queja lo llamaron para solucionarla, con prontitud y en forma oportuna?					
	¿Son frecuentes las quejas de los usuarios por falta de información otorgada por la institución?					
	¿Los usuarios son comunicados o informados cuando se presentan una queja?					
	¿La presentación de expedientes de contratación evitan incluir requisitos innecesarios?					
DY3: Ejecución contractual	¿La evaluación de expedientes de contratación evita incluir requisitos cuyo cumplimiento solo favorezca a determinados postores?					
	¿La ausencia de supervisión por parte de la Entidad, ocasiona que la sociedad se perjudique cuando se incumple un contrato?					
	¿Los contratos que son redactados de modo ambiguo no permiten que la entidad, ante el incumplimiento del contratista, ejecute las garantías a favor de la Entidad?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Hajar Hernández Víctor Daniel
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- 1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA UNIDAD EJECUTORA 029 DIRECCIÓN ANTIDROGAS - PNP, LA VICTORIA - 2023.
- 1.5 Autor del instrumento: EDWARD GEISER DIAZ GONZALES
- 1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90 %
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90 %
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90 %
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90 %
SUB TOTAL						900
TOTAL						900

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: Lima 07 de agosto del 2023



 Mg Víctor Daniel Hajar Hernández
 D.N.I. N° 09461497 COD:053086
 ASESOR / REVISOR

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Richard Mariano Cucho Puchuri
1.2 Grado académico: DOCTOR
1.3 Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo
1.4 Título de la Investigación: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA UNIDAD EJECUTORA 029 DIRECCIÓN ANTIDROGAS - PNP, LA VICTORIA – 2023.
1.5 Autor del instrumento: Bach. EDWARD GEISER DIAZ GONZALES
1.6 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
SUB TOTAL						850
TOTAL						850

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 10 de agosto del 2023


.....
Dr. Richard Mariano Cucho Puchuri

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Yda Rosa Cabrera Cueto
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DTC Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la Investigación: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA UNIDAD EJECUTORA 029 DIRECCIÓN ANTIDROGAS - PNP, LA VICTORIA – 2023.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. EDWARD GEISER DIAZ GONZALES
- 1.6. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90 %
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90 %
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90 %
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90 %
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90 %
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90 %
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90 %
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90 %
SUB TOTAL						900
TOTAL						900

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

VALORACION CUALITATIVA: Muy Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 30 de julio del 2023


Dra. Yda Rosa Cabrera Cueto
DNI: 06076309

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, EDWARD GEISER DÍAZ GONZALES con DNI N° 41894385, a efectos de cumplir con los reglamentos que rige la Universidad Privada Alas Peruanas, con honor y sinceridad declaramos bajo juramento que la presente tesis titulada GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y CONTRATACIONES DEL ESTADO EN LA UNIDAD EJECUTORA 029 DIRECCIÓN ANTIDROGAS - PNP, LA VICTORIA - 2023 contiene información veraz y auténtica.

Así mismo declaramos que el Informe final de tesis presentada es de mi propia autoría, dejamos constancia que las citas suscritas de otros autores se han realizado de la forma como dicta la norma por la universidad, las cuales no las estamos considerando como nuestra opinión propia.

En tal sentido de no cumplir con esta declaración, como la falsedad, omisión u ocultamiento de información anotada, asumimos la responsabilidad y acatamos lo dispuesto en la norma regido por la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, abril 2024


 EDWARD GEISER DÍAZ GONZALES
 Código Orcid: 0009 – 0006 – 4944 - 4659