



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL Y SU  
INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EN LA DIVISIÓN DE  
INVESTIGACIÓN DE DELITOS DE CORRUPCIÓN  
VINCULADOS AL CRIMEN ORGANIZADO 2022**



**PRESENTADO POR  
JESUS PAUL POMA ZAMUDIO  
SERGIO ARTURO TECOCHA CUYATE**

**ASESOR  
ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ  
2022**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTIN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**PORTADA**

**“CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL Y SU INFLUENCIA  
EN LA GESTIÓN EN LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE  
DELITOS DE CORRUPCIÓN VINCULADOS AL CRIMEN  
ORGANIZADO 2022”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:**

**Br. POMA ZAMUDIO, JESUS PAUL  
Br. TECOCHA CUYATE, SERGIO ARTURO**

**ASESOR:**

**Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado con infinito amor y cariño en memoria de mis abuelos German, Pedro y María, que desde cielo velan por mi existencia y me iluminan en mi formación profesional. A mi abuela Sofía por ser un ejemplo de vida. A mis tres preciosas hijas Treisy, Camila y Luciana, quienes aguantan mi poco tiempo disponible, pero que siempre me demuestran su orgullo. A mi familia, quienes estuvieron y siguen presentes en los gratos y buenos momentos de mi vida.

***Sergio Tecocha Cuyate***

A mis queridos hijos, Manuel Jesús y Adrián Salvador, quienes son mi motor y motivo para seguir adelante.

A mi amada esposa, Doris Cuadros, por su apoyo constante y porque siempre me ha impulsado a mejorar personal y profesionalmente.

***Jesús Poma Zamudio***

## **AGRADECIMIENTO**

A mi ángel de la guarda, porque desde la clandestinidad supo escoltarme y guiarme a lo largo del desarrollo de esta maestría, por ser mi fortaleza en los tiempos de debilidad y por ofrecerme una vida llena de enseñanzas, experiencias y sobre todo felicidad. A mis padres que con sus miradas y aliento, muchas veces silencioso, son mi fuente de inspiración y motivación.

***Sergio Tecocha Cuyate***

A Dios, porque a pesar de todas las adversidades, no me ha soltado de su mano, otorgándome salud, trabajo, amor y una bella familia. A mi querida Policía Nacional del Perú, por sus enseñanzas diarias y porque a través de mis 15 años en su seno, me ha dado mil oportunidades para crecer académicamente.

***Jesús Poma Zamudio***

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1 Antecedentes.....	6
1.1.1 Internacionales.....	6
1.1.2 Nacionales .....	6
1.2 Bases Teóricas.....	8
1.2.1 Capacitación del personal policial .....	8
1.2.2 Gestión de la PNP .....	10
1.2.3 Funciones de la Policía Nacional del Perú (PNP) .....	12
1.3 Definición de Términos Básicos.....	14
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	16
2.1 Operacionalización de variables.....	18
2.1.1 Variable Independiente.....	18
2.1.2 Variable Dependiente .....	18
2.2 Matriz de operacionalización de variables.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	20

<b>3.1</b>	<b>Diseño Metodológico .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2</b>	<b>Diseño muestral .....</b>	<b>20</b>
<b>3.2.1</b>	<b>Población.....</b>	<b>20</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Muestra .....</b>	<b>20</b>
<b>3.3</b>	<b>Técnicas de Recolección de Datos .....</b>	<b>21</b>
<b>3.4</b>	<b>Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información.....</b>	<b>21</b>
<b>3.5</b>	<b>Aspectos Éticos .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR .....</b>		<b>23</b>
<b>4.1.-</b>	<b>Capacitación del personal policial en la DIVIDCVCO. ....</b>	<b>23</b>
<b>4.1.1.-</b>	<b>Nivel organizacional en la división de investigación. ....</b>	<b>23</b>
<b>4.1.2.-</b>	<b>Nivel de los recursos humanos en la división de investigación. .</b>	<b>28</b>
<b>4.1.3.-</b>	<b>Nivel de las tareas y operaciones en la división de investigación. ....</b>	<b>33</b>
<b>4.1.4.-</b>	<b>Capacitación del personal policial. ....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.-</b>	<b>Gestión de la PNP en la DIVIDCVCO. ....</b>	<b>37</b>
<b>4.2.1.-</b>	<b>Legalidad de los procesos en la división de investigación. ....</b>	<b>38</b>
<b>4.2.2.-</b>	<b>Efectividad de los procesos en la división de investigación.....</b>	<b>41</b>
<b>4.2.3.-</b>	<b>Gestión de la PNP.....</b>	<b>46</b>
<b>4.3.-</b>	<b>Análisis de la capacitación del personal policial y su influencia en la gestión de la PNP en la DIVIDCVCO 2022.....</b>	<b>47</b>
<b>4.3.1.-</b>	<b>Capacitación del personal policial y su influencia en la legalidad de los procesos en la DIVIDCVCO 2022.....</b>	<b>48</b>
<b>4.3.2.-</b>	<b>Capacitación del personal policial y su influencia en la efectividad de los procesos en la DIVIDCVCO 2022.....</b>	<b>50</b>

<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b> .....	52
<b>CONCLUSIONES</b> .....	55
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	58
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	61
<b>ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA FUNCIONARIOS</b> .....	67
<b>ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b> .....	69
<b>ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b> .....	70
<b>ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS</b> .....	71
<b>ANEXO 5: BASE DE DATOS</b> .....	72
<b>ANEXO 6: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN</b> .....	73

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Mejora del clima organizacional .....	24
Tabla 2 Apoyo del cambio y la innovación .....	25
Tabla 3 Mejora de la imagen .....	26
Tabla 4 Nivel organizacional .....	27
Tabla 5 Reducción de la rotación de personal .....	28
Tabla 6 Reducción del ausentismo .....	29
Tabla 7 Aumento de las habilidades personales .....	30
Tabla 8 Aumento de la eficiencia individual de los empleados.....	31
Tabla 9 Resumen del nivel de los recursos humanos .....	32
Tabla 10 Aumento de productividad.....	33
Tabla 11 Mejora en la calidad de los productos y servicios.....	34
Tabla 12 Nivel de las tareas y operaciones.....	35
Tabla 13 Capacitación del personal policial .....	36
Tabla 14 Cumplimiento de normas.....	38
Tabla 15 Cumplimiento de reglamentos administrativos .....	39
Tabla 16 Legalidad de los procesos.....	40
Tabla 17 Percepción pública .....	41
Tabla 18 Eficacia en el control del crimen .....	42
Tabla 19 Integridad ética .....	43
Tabla 20 Trato a la ciudadanía.....	44
Tabla 21 Efectividad de los procesos.....	45
Tabla 22 Gestión de la PNP .....	46

Tabla 23 Análisis de la capacitación del personal policial y su influencia en la gestión en la PNP de la DIVIDCVCO 2022 .....	47
Tabla 24 Análisis chi cuadrado de la capacitación del personal policial y la gestión de la PNP DIVIDCVCO 2022.....	48
Tabla 25 Capacitación del personal policial y su influencia en la legalidad de los procesos .....	48
Tabla 26 Análisis chi cuadrado de la capacitación del personal policial y la legalidad de los procesos.....	49
Tabla 27 Capacitación del personal policial y su influencia en la efectividad de los procesos .....	50
Tabla 28 Análisis chi cuadrado de la capacitación del personal policial y la efectividad de los procesos.....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mejora del clima organizacional .....	24
Figura 2 Apoyo del cambio y la innovación .....	25
Figura 3 Mejora de la imagen .....	26
Figura 4 Resumen del nivel organizacional.....	27
Figura 5 Reducción de la rotación de personal .....	29
Figura 6 Reducción del ausentismo .....	30
Figura 7 Aumento de las habilidades personales .....	31
Figura 8 Aumento de la eficiencia individual de los empleados .....	32
Figura 9 Resumen del nivel de los recursos humanos .....	33
Figura 10 Aumento de productividad.....	34
Figura 11 Mejora en la calidad de los productos y servicios .....	35
Figura 12 Resumen del nivel de las tareas y operaciones .....	36
Figura 13 Capacitación del personal policial .....	37
Figura 14 Cumplimiento de normas .....	38
Figura 15 Cumplimiento de reglamentos administrativos .....	39
Figura 16 Legalidad de los procesos.....	40
Figura 17 Percepción pública .....	41
Figura 18 Eficacia en el control del crimen.....	42
Figura 19 Integridad ética.....	43
Figura 20 Trato a la ciudadanía.....	44
Figura 21 Efectividad de los procesos.....	45
Figura 22 Gestión de la PNP .....	46
Figura 23 Análisis de la capacitación del personal policial y su influencia en la gestión de la PNP en la DIVIDCVCO 2022.....	47

Figura 24 Capacitación del personal policial y su influencia en la legalidad de los procesos ..... 49

Figura 25 Capacitación del personal policial y su influencia en la efectividad de los procesos ..... 50

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar de qué manera la capacitación del personal policial influye en la gestión de la Policía Nacional del Perú (PNP) en la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado 2022. **Metodología:** Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental. **Muestra:** 30 Oficiales de la PNP. **Resultados:** Para el 36,7% y el 53,3% de los Oficiales, en la división de investigación, entre casi nunca y a veces, se realizan capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral. Según el 46,7%, en la división de investigación, el nivel organizacional se evalúa a veces. Para el 6,7% y el 16,6% en la división de investigaciones, entre casi nunca y a veces las capacitaciones realizadas fortalecen las habilidades del personal policial. Para el 30% y el 46,7% de los encuestados, las capacitaciones realizadas casi siempre y siempre fortalecen las habilidades del personal policial. Para el 56.7% de los oficiales, las capacitaciones entre casi nunca han equilibrado la carga laboral en los efectivos policiales. Según el 70% a veces se realizan capacitaciones para mejorar la eficiencia en los informes policiales especializados en corrupción y crimen organizado. **Conclusión:** La capacitación del personal policial está influyendo en la gestión de la Policía Nacional del Perú en la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado.

Palabras claves: Capacitación, Gestión, Policía, Delitos, Corrupción.

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine how the training of police personnel influences the management of the National Police of Peru (PNP) in the investigation division of corruption crimes linked to organized crime 2022. **Methodology:** It was developed with a quantitative approach, of type not experiential. **Sample:** 30 PNP officers. **Results:** For 36.7% and 53.3% of the Officers, in the investigation division, between almost never and sometimes, training aimed at improving the work environment is carried out. According to 46.7%, in the research division, the organizational level is sometimes evaluated. For 6.7% and 16.6% in the investigations division, between almost never and sometimes the trainings carried out strengthen the skills of police personnel. For 30% and 46.7% of those surveyed, the training carried out almost always and always strengthens the skills of police personnel. For 56.7% of the officers, the training between them has almost never balanced the workload of the police officers. According to 70%, training is sometimes carried out to improve the efficiency of specialized police reports on corruption and organized crime. **Conclusion:** The training of police personnel is influencing the management of the National Police of Peru in the investigation division of corruption crimes linked to organized crime.

**Keywords:** Training, Management, Police, Crimes, Corruption.

PAPER NAME

Ti\_Poma y Tecocha-20-10-T.docx

AUTHOR

ARMANDO FIGUEROA SANCHEZ

WORD COUNT

7321 Words

CHARACTER COUNT

38735 Characters

PAGE COUNT

54 Pages

FILE SIZE

991.6KB

SUBMISSION DATE

Oct 20, 2022 9:55 AM GMT-5

REPORT DATE

Oct 20, 2022 9:55 AM GMT-5

● **19% Overall Similarity**

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

- 17% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años pese a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las actividades ilícitas se han mantenido en una trayectoria ascendente, representando una amenaza creciente a la seguridad ciudadana, el desarrollo y la justicia, en otras palabras, una amenaza a los pilares fundamentales de un país democrático. Las medidas implementadas para combatir el crimen organizado se consideran inadecuadas y lentas para seguir el paso al cambio constante de tácticas criminales (Iniciativa Global contra el Crimen Organizado Transnacional, 2021).

Actualmente el crimen organizado personifica uno de los desafíos más relevantes para la seguridad en todo el mundo, tal como lo señala las Naciones Unidas (2022) las consecuencias de la delincuencia estructurada se hacen sentir internacionalmente, deteriorando la gobernanza, invadiendo los procesos políticos, alimentando la corrupción y la violencia, explotando a los individuos vulnerables, socavando los mercados legítimos y suponiendo una progresiva amenaza en el medio ambiente. (p.1).

En los últimos años se realizaron diferentes estudios sobre la seguridad, haciendo hincapié en reformas, propuestas de prevención y la dotación de medios, con el objetivo de mejorar la seguridad, sin embargo, un tema no abordado aun es la capacidad y la gestión llevada a cabo por el personal policial (Corcuera, 2018). Es importante señalar que, no basta solo con implementar estrategias, es necesario ir más allá, adoptando sistemas de organización que mejoren la gestión policial, así lo afirma las Naciones Unidas (2022) por bastante relevantes que sean las tácticas y las habilidades para prevenir y combatir la delincuencia estructurada, es poco

factible que alcancen elevados niveles de impacto si no van acompañadas de sistemas y construcciones eficaces de ejecución a grado organizativo. (p.31).

En el Perú a raíz de la pandemia la Policía Nacional del Perú (PNP) estuvo en un escenario menos retador, sin embargo, el Ministerio del Interior (2021) explica que “la profundidad de la corrupción de ciertos de sus miembros no solo era factor de sucesivas críticas públicas, sino que además perjudicaba la efectividad de la organización para contestar a la ciudadanía y fortalecer el vínculo de confianza” (p.4). Bajo este contexto, y debido a la urgencia de fortificar y actualizar la PNP el Ministerio del Interior presentó las bases para crear una institución cercana a la comunidad, con la transparencia como eje, empero, algo que no se ha evaluado es la capacidad con la que cuenta la PNP para desempeñar sus labores especialmente en la elaboración de informes.

Según Corcuera (2018) la inversión en la capacidad policial es sumamente importante, debido a que esta se concibe como uno de los pilares para combatir la delincuencia que se vive día a día en las ciudades del país, tiene sentido pensar que, si los efectivos policiales presentan condiciones adecuadas al ejercer sus actividades laborales, esto se verá reflejado en los indicadores de victimización. En Perú los recursos destinados al trabajo policial no han sido suficientes, tal como lo sostiene Dammert (2021) “la precariedad del trabajo policial es notable. Si bien la inversión fue incrementada de manera continua en el tiempo, esto no ha traído superiores indicadores en el trabajo de las comisarías” (p.10).

Con el paso del tiempo se ha intentado estudiar la modalidad del crimen organizado con el fin de proponer operaciones efectivas que permitan erradicarlo y sancionar a quienes los cometen, el crimen organizado según el Ministerio del Interior (2019) es un fenómeno delictivo y social de fuerte impresión allí donde se

halla un lugar para desenvolverse. Son varios los elementos que fomentan su aparición, y otros los que entorpecen la disputa frontal. (p.12), en la actualidad el crimen organizado y la corrupción son grandes inconvenientes para la PNP. Bajo este contexto, surgió la necesidad de transformar, fortalecer y modernizar la PNP que permita recuperar la confianza y procurar el equilibrio en sus relaciones con la ciudadanía (Ministerio del Interior, 2021).

En el Perú existe una insuficiente prevención en materia del crimen organizado, y una tolerancia total al delito y a la corrupción, es importante agregar que el escaso conocimiento de la normativa y de los procesos involucrados especialmente con cada delito atenta contra las actividades del Estado enfocadas a batallar contra el crimen organizado (Ministerio del Interior, 2019). Bajo este contexto, se presentan los problemas, a continuación:

### **General**

**PG.-** ¿De qué manera la capacitación del personal policial influye en la gestión de la PNP en la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado - DIVIDCVCO enero-septiembre 2022?

### **Específicos**

**PE1.-** ¿En qué forma la capacitación del personal policial influye en la legalidad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022?

**PE2.-** ¿De qué manera la capacitación del personal policial influye en la efectividad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022?

## **Objetivos**

### **General**

**OG.** - Determinar de qué manera la capacitación del personal policial influye en la gestión de la PNP en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022.

### **Específicos**

**OE1.-** Establecer de qué forma la capacitación del personal policial influye en la legalidad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022.

**OE2.-** Determinar de qué manera la capacitación del personal policial influye en la efectividad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022.

### **Importancia de la Investigación**

El crimen organizado es un fenómeno que coloca en riesgo la vida de los adultos, de niños y adolescentes, sobre todo aquellos que pertenecen a comunidades de bajos recursos, los cuales sufren de presiones y son víctimas de engaño para entrar a estas organizaciones. Por otro lado, trae consigo una serie de movimientos ilícitos como la trata de personas, el tráfico de drogas y armas, explotación sexual y laboral, extorsiones, entre otros, que ponen en peligro a todos los ciudadanos, tal como lo afirma la CIDH (2015) las condiciones de inseguridad y la violencia son significativos componentes de inquietud en la región que conllevan graves vulneraciones a los derechos humanos de los individuos” (p.11); al ser un fenómeno tan complejo, con normas disciplinadas y estrictas, el crimen organizado representa un gran reto para las autoridades que se manifiesta en varios niveles, como lo sostiene las Naciones Unidas (2022) la delincuencia estructurada adopta muchas maneras y se afirma en diversos niveles. (p.13).

Es bajo lo antes señalado que se desarrolló el actual estudio, con el propósito de beneficiar no solo a la PNP en su gestión, sino también a la comunidad,

debido a que mientras mejor sea la capacitación del personal mayor será la seguridad ciudadana.

El presente trabajo de investigación también servirá como base para futuras investigaciones como una fuente de información, el instrumento además servirá para ser aplicado por futuros investigadores que estudien un tema relacionado con el estudio.

Para la preparación del actual trabajo de investigación se contaron con los recursos necesarios para la recolección de la información, la capacidad financiera para realizar la investigación, también se contaron con los materiales necesarios y el tiempo para recoger la información, contándose también, con el acceso a la información.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes**

#### **1.1.1 Internacionales**

Orjuela (2016) en el informe relacionado con la capacitación en la Policía Nacional, en Colombia, se desarrolló con el objetivo de examinar la valoración que poseen los integrantes de la Policía Nacional, respecto a las capacitaciones tomadas en el 2015, con la finalidad de determinar la influencia que presenta en el desempeño de sus funciones, a través del estudio descriptivo, el autor concluye que, las capacitaciones conforman un componente concluyente para el desarrollo de las empresas; favoreciendo la mejora de la gestión del talento humano. (p.55).

En el artículo de López y Pérez (2017), cuyo objetivo fue analizar la capacitación de los cuerpos de seguridad pública en México, mediante la investigación concluyen que, los programas de capacitación implementados por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos cumplen con sus objetivos institucionales, sin embargo, no aborda las particularidades de la normatividad aplicable que los agentes deben conocer al momento de aplicar la ley.

#### **1.1.2 Nacionales**

Castro (2018) en su estudio sobre la gestión policial en Lima, tuvo como propósito establecer la incidencia de la Gestión policial, en el tratamiento social de menores, a través del nivel correlacional, y de corte transversal, los hallazgos muestran que, en cuanto al nivel de gestión policial, para el 33% de los encuestados es regular, mientras que para el 61,2% es buena. El autor concluye que, la gestión policial se encuentra asociada con el tratamiento social de menores.

Por otro lado, Tavera (2021) en su investigación en el Distrito de Monsefú, cuyo propósito fue establecer la asociación entre la gestión policial y calidad de servicio, a través del diseño no experimental. Se encontró que, la gestión policial es alta según el 85% de los encuestados. Concluye que, la gestión policial es eficiente porque cumple con todos los procedimientos y actividades como lo es la organización, la dirección, el control, lo que permite el progreso de la institución policial.

El estudio de Ganggini (2022) sobre la gestión policial del delito, realizado a través de una investigación de tipo no experimental, correlacional, en los hallazgos se evidencia que, en cuanto a las prácticas policiales para el 28,3% se encuentra en un nivel bajo, mientras que para el 37,7% se encuentra en un nivel medio, acerca de la gestión institucional para el 40,9% se halla en un nivel bajo, mientras que para el 40,3% es alto, en torno a la gestión policial para el 18,9% se encuentra en un nivel bajo y para el 47,2% se encuentra en un nivel medio. Concluye que, la Actividad policial, se relaciona con la Seguridad ciudadana en los funcionarios de las comisarías PNP. (p.39).

Por su parte Santos (2022) desarrolló su estudio con el propósito de establecer la asociación entre el sistema de capacitación y las funciones de los efectivos policiales, a través del diseño no experimental. Los hallazgos muestran que, en cuanto al sistema de capacitación el 30,9% de los encuestados lo sitúa en un nivel bajo, para el 42,3% es regular y solo el 26,8% lo ubica en un nivel bueno, en torno a las funciones policiales para el 29,9%, es bajo, para el 41,2% está en un nivel medio, en cuanto a la ética profesional según el 37,1% es baja y para el 39,2% es medio.

En la tesis magistral de Guillen (2021) relacionada con la gestión policial, se desarrolló, a través del enfoque cuantitativo. En los hallazgos se muestra que, en cuanto a la gestión policial el 90,36% la considera buena y solo para el 7,23 es regular. Concluye que, existe una relación entre la gestión policial y la calidad de servicio que brinda el personal de la comisaría.

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1 Capacitación del personal policial**

La capacitación es la educación profesional que permite a una persona adaptarse a una función, con ella se busca facilitar los elementos fundamentales para el desempeño de un puesto específico, adquiriendo conocimientos, habilidades y competencias para alcanzar los objetivos (Chiavenato, 2011).

La capacitación, según Chiavenato (2011), tiene como objetivo formar a los individuos para realizar diversas tareas en un puesto determinado, ofrecer posibilidades para el desarrollo y modificar la actitud de los individuos aumentando su motivación. Evaluar los resultados de la capacitación en el ámbito laboral es posible a través de los siguientes niveles:

- Nivel organizacional: mejora del clima organizacional, apoyo del cambio y la innovación, mejora de la imagen.
- Nivel de los recursos humanos: reducción de la rotación de personal, reducción del ausentismo, aumento de las habilidades personales, y aumento de la eficiencia individual de los empleados.
- Nivel de las tareas y operaciones: aumento de productividad y mejora en la calidad de los productos y servicios.

La capacitación del personal policial es uno de los elementos centrales para garantizar el cumplimiento de su finalidad, objetivos y metas, de acuerdo con las

demandas de la sociedad y el reto que le plantea el mantenimiento del orden y la lucha contra el crimen (Ministerio del Interior, 2019). A través de la capacitación se busca ayudar a los servicios policiales locales y nacionales a desarrollar todos sus conocimientos, competencias y aptitudes indispensables para resolver de forma adecuada ante la violencia, la corrupción y el crimen organizado.

Es importante resaltar que el personal policial profesional es un agente bien formado y altamente capacitado cuyo trabajo se desarrolla a través de las normas establecidas, que le permiten desempeñar sus labores de forma efectiva y eficiente. El personal policial capacitado profesionalmente debe cumplir con ciertos atributos entre ellos se encuentra los requisitos de educación, la certificación y entrenamiento, la acreditación, entre otros (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018).

El Ministerio del Interior (2017) argumenta que, el constante fortalecimiento de las capacidades policiales a través de programas es sumamente importante, ya que, representa una acción imprescindible en el mejoramiento y modernización de la institución, y de esta forma servir mejor a la ciudadanía, además incrementan la motivación en el personal policial generando identidad, así como un impacto positivo en el desempeño de sus labores, para alcanzar mejores oportunidades, beneficios, afirmando su compromiso y entrega.

La capacitación policial como expresa Neild (2011) es un medio fundamental para esclarecer e informar los valores y métodos propios de una nueva institución policial (p.1), la policía debería ser capacitada en los nuevos métodos y políticas que la rigen, esta actividad se debe llevar en conjunto con la reafirmación de los valores. Es importante enfatizar que, una institución policial, cuyos efectivos se encuentren capacitados será capaz de afrontar nuevos retos necesarios para

brindarle a los ciudadanos un servicio efectivo, de calidad e íntegro respetuoso con los derechos humanos

Las capacitaciones del personal policial pueden clasificarse de acuerdo a los diferentes programas dirigidos al personal policial como la formación profesional de pregrado que reciben los cadetes y alumnos, los programas de capacitación y especialización que se desarrollan en la escuela de formación continua, abarcan dotación de competencias específicas según su función, por último, se tienen los programas de perfeccionamiento, los cuales se ofrecen en la escuela de Posgrado de la ENFPP.

### **1.2.2 Gestión de la PNP**

La policía tal como se la conoce al día de hoy, una organización moderna data de más de 150 años de evolución, dentro de ese periodo ha atravesado por diversas transformaciones y es especialmente durante las últimas décadas donde se han materializado diferentes cambios en la estructura y sobre todo en la gestión, adaptándose y avanzando hacia la profesionalización (Fernández & Yñiguez, 2014). La gestión se refiere a un conjunto de trámites, prácticas y diligencias que se llevan a cabo para resolver un asunto, además implica acciones de planificar, organizar y disponer estratégicamente, este concepto en el área de investigaciones policiales está relacionado a todas aquellas prácticas que conduzcan a mejores resultados (Peláez & Pedraza, 2013). En el caso del tema de estudio la dirección criminalística y de investigación criminal son los órganos encargados de organizar, sistematizar y supervisar los peritajes y los informes oficiales relacionados al crimen organizado (Ministerio del Interior, 2017).

La PNP es una institución nacional del Estado que depende del MININTER con competencia administrativa para ejercer la función policial en el territorio

nacional, tiene entre sus funciones mantener el orden interno y la seguridad ciudadana, prevenir y combatir la trata de personas, el crimen organizado entre otros (Ministerio del Interior, 2017).

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (2018) la gestión policial puede definirse como una serie de actividades orientadas a conservar la seguridad del orden social que, idealmente, procede de un consenso de interés común, una gestión policial es democrática cuando se efectúa bajo prácticas legales, legítimas y profesionales, las cuales serán las dimensiones de estudio con sus respectivos indicadores.

La dimensión legalidad cuenta con los indicadores ejecución de normas, acatamiento de normas, y acatamiento de reglamentos administrativos, la dimensión legitimidad por su parte, se desarrolla a través de: toma de decisiones tácticas, recursos adecuados, visiones estratégicas informadas y normas éticas. La gestión policial también puede medirse a través de la eficiencia, que representa el aprovechamiento de los recursos materiales, esfuerzo, tiempo y dinero para lograr un objetivo deseado, esto en el contexto de la gestión policial se puede lograr a través cumplir con la demanda de la comunidad con patrullas de prevención, educación comunitaria e investigación criminal y que tan bien se manejan los recursos con el fin de cumplir con esa demanda.

Por otro lado, la efectividad es la capacidad de producir un resultado deseado, se mide en la percepción pública, eficacia en el control del crimen, integridad ética y trato a la ciudadanía.

Según el Ministerio de Interior (2021) para que la gestión policial se desarrolle de manera óptima el cuerpo policial debe estar dotada con diversas condiciones entre ellas se encuentran los principios éticos los cuales engloban la

honestidad, la honradez, responsabilidad y vocación, la atención que se desarrolla a través del respeto y el buen trato, y por último las condiciones físicas, que se refiere a características físicas saludables de los oficiales.

### **1.2.3 Funciones de la Policía Nacional del Perú (PNP)**

La Policía Nacional del Perú es una institución de custodia del Estado con rango de órgano ejecutivo, dependiente del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de funciones policiales en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 166° de la Constitución Política del Perú y en el Decreto Legislativo N° 1267 y sus modificatorias.

Con el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, diseñó un nuevo modelo de desarrollo organizacional y de gestión operativa- administrativa en la PNP, para reevaluar la función policial sobre la base de criterios de calidad e integración del servicio policial, asegurando un acercamiento a la ciudadanía y su presencia territorial tanto en el medio urbano como en el rural. En este sentido, el Reglamento establece la estructura, organización, atribuciones, funciones, atribuciones y regímenes especiales de la Policía Nacional del Perú (PNP).

En cuanto a la Dirección Nacional de Investigación Criminal este es el órgano de carácter técnico, normativo y operativo encargado de formular, ejecutar, comandar y evaluar los operativos policiales, que incluyen materias como la lucha contra el terrorismo, el narcotráfico, el medio ambiente, las investigaciones criminales, el lavado de activos, la trata de personas y la lucha contra la corrupción. Tiene competencia a nivel nacional, por lo tanto, está a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad. Por otro lado, la Dirección Contra la Corrupción de la Policía Nacional del Perú conocida por sus

siglas (DIRCOCOR PNP), es un organismo profesional de carácter técnico, sistemático, normativo y operativo. Bajo la dirección jurídica de fiscales profesionales, le corresponde prevenir, investigar, combatir y perseguir los delitos administrativos y conexos cometidos por funcionarios públicos o funcionarios públicos y particulares en perjuicio del país. problema.

La DIRCOCOR PNP fue creada mediante RM N° 1000-2001-IN/PNP, como órgano especializado de la Policía Nacional del Perú, encargada de prestar el apoyo técnico profesional que le requieran las autoridades del Poder Judicial y Ministerio Público que investiguen casos de Corrupción; ampliándose sus facultades mediante R.M. N° 1544-2002-IN/PNP, que modifica el Art. 1 de la RM N° 1000-2001-DIRCOCOR-PNP.

Respecto a la División de Investigación de Delitos de Corrupción vinculados al Crimen Organizado esta es una unidad orgánica de carácter técnico, operativo y especializado; responsable de prevenir, combatir, investigar y denunciar bajo la conducción jurídica del fiscal especializado, sus funciones consisten en:

- Prevenir, combatir, investigar y denunciar los delitos de corrupción relacionados con la delincuencia organizada a nivel nacional, en sus diversas modalidades, de conformidad con la legislación respectiva dentro de los límites de su competencia.
- Identificar, ubicar y capturar a los integrantes de organizaciones criminales, dedicadas a cometer delitos de corrupción definidos en la normatividad.
- Ejecutar operaciones policiales de ubicación y detención de los integrantes de organizaciones criminales a nivel nacional implicados en delitos de corrupción.

- Investigar y denunciar a nivel nacional los delitos que, por su naturaleza y trascendencia, se constituyan en investigaciones especiales de alta complejidad o que tengan carácter de criminalidad organizada transnacional, pudiendo contar con la cooperación y apoyo de agencias internacionales, en el ámbito de su competencia.
- Ejecutar las investigaciones solicitadas por las Fiscalías dentro del ámbito de su competencia.
- Coordinar y solicitar al Ministerio Público, las medidas de restricción de derechos; así como, otras medidas que sean necesarias, en el marco de su ámbito funcional y de la normativa legal sobre la materia;
- Custodiar, asegurar, trasladar y procesar indicios, evidencias y elementos probatorios relacionados con la investigación a su cargo, de acuerdo a la cadena de custodia;
- Solicitar los peritajes de criminalística, que resulten pertinentes.
- Adoptar las medidas de seguridad y reserva de los documentos privados que forman parte de la investigación a su cargo, de conformidad con la normativa sobre la materia;
- Informar y emitir opinión técnica sobre asuntos de su ámbito funcional.

### **1.3 Definición de Términos Básicos**

**Delito:** es una acción u omisión humana imprudente o dolosa que presenta relevancia penal, en otras palabras, va en contra de la ley. (Trujillo, 2020).

**Crimen organizado:** es un fenómeno que contempla un grupo de actividades delictivas ejecutadas por una organización criminal construida especialmente para esto. (Ministerio del Interior, 2022).

**Capacitación:** es toda actividad elaborada en una institución, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. (Frigo, 2022).

**Seguridad ciudadana:** es el proceso de establecer, fortalecer y proteger el orden civil democrático, eliminando las amenazas de violencia en la población y permitiendo una coexistencia segura y pacífica. (PNUD, 2014).

**Policía:** cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas. (Real Academia Española , 2022).

**Corrupción:** se refiere a la acción y efecto de corromper, se trata de una depravación moral o simbólica, a la corrupción se le enlazan varios delitos como la extorsión y en el caso de la policía, los efectivos resultan corruptos al aceptar dinero a cambio de permitir algo ilegal (Pérez & Merino, 2021).

## **CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

En el país muchas de las fiscalías no cuentan con la infraestructura necesaria, además de la falta de presupuesto que impide la realización de capacitaciones para los efectivos policiales sobre todo en temas de investigación en crimen organizado, aunado a esto la frecuente rotación de personal que representa un obstáculo en las investigaciones relacionadas al crimen organizado por lo que se convierte en una gestión limitada y deficiente (Ministerio del Interior, 2019).

En el actual estudio, se presentaron las siguientes preguntas:

- ¿De qué manera la capacitación del personal policial influye en la gestión de la PNP en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022?
- ¿En qué forma la capacitación del personal policial influye en la legalidad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022?
- ¿De qué manera la capacitación del personal policial influye en la efectividad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022?

Por otro lado, es importante destacar que el presente trabajo de investigación fue viable ya que se contó con todos los recursos necesarios para que se lleve a cabo de forma adecuada.

Es importante comprender que el crimen organizado es un fenómeno social que engloba un conjunto de actividades ilícitas, también es capaz de desenvolverse en la esfera económica forma e informal, burlando los controles estatales. Este tipo de organizaciones se caracterizan por el uso de violencia y corrupción en diferentes niveles de operación.

En Perú, se contemplan los siguientes delitos del crimen organizado: homicidio calificado, conspiración, sicariato, secuestro, trata de personas, delitos

contra el patrimonio, pornografía infantil, extorsión, usurpación de identidad, delitos informáticos, delitos monetarios; tenencia o tráfico de armas, municiones, explosivos; delitos contra la salud pública; tráfico de drogas, tráfico de personas, falsificación de documentos, lavados de activos.

Con el tiempo los delitos antes mencionados han ido aumentando, sin dejar de lado los actos de corrupción que le permiten a estas organizaciones criminales perpetrarse en el tiempo y arraigarse a la esfera económica del poder. Simultáneamente, diferentes instituciones han implementado el diseño y aplicación constantemente de encuestas para medir el nivel de corrupción, así como la tolerancia social de los ciudadanos respecto a este u otros delitos.

De acuerdo, al informe presentado por el Ministerio del Interior (2019) las personas encuestadas tienen la percepción que la corrupción es el segundo problema que mayor impacto negativo tiene en el desarrollo del Perú, dejando en tela de juicio el control gubernamental y las medidas establecidas por los órganos encargados. Razón por la que el presente estudio se enfoca en la corrupción por sobre otros tipos de delitos, además, es un tema que aún es muy complejo, por lo que, requiere de mayor contenido científico que coadyuve a las divisiones y órganos responsables de monitorear, controlar y disminuir los actos de corrupción, especialmente en la administración pública.

## **2.1 Operacionalización de variables**

### **2.1.1 Variable Independiente**

La capacitación del personal policial es uno de los elementos centrales para asegurar el cumplimiento de su finalidad, objetivos y metas, de acuerdo con las demandas de la sociedad y el reto que le plantea el mantenimiento del orden y la lucha contra el crimen (Ministerio del Interior, 2019).

### **2.1.2 Variable Dependiente**

La variable dependiente fue la gestión de la PNP, la cual puede definirse como un conjunto de actividades destinadas a preservar la seguridad del orden social que, idealmente, deriva de un consenso de interés común. Una gestión policial es democrática cuando se efectúa bajo prácticas legales, legítimas y profesionales, abarcan la legalidad y la efectividad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018).

## 2.2 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Capacitación del personal policial</b>	La capacitación del personal policial es uno de los elementos centrales para asegurar el cumplimiento de su finalidad, objetivos y metas, de acuerdo con las demandas de la sociedad y el reto que le plantea el mantenimiento del orden y la lucha contra el crimen (Ministerio del Interior, 2019)	La capacitación puede evaluarse a través de sus niveles: organizacional, recursos humanos, de las tareas y operaciones (Chiavenato, 2011).	Nivel organizacional.	Mejora del clima organizacional
				Apoyo del cambio y la innovación
				Mejora de la imagen
			Nivel de los recursos humanos.	Reducción de la rotación de personal
				Reducción del ausentismo
				Aumento de las habilidades personales
			Nivel de las tareas y operaciones.	Aumento de la eficiencia individual de los empleados
				Aumento de productividad
			Mejora en la calidad de los productos y servicios	
VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Gestión de la PNP</b>	La gestión del personal policial puede definirse como un conjunto de actividades destinadas a preservar la seguridad del orden social que, idealmente, deriva de un consenso de interés común. Banco Interamericano de Desarrollo (2018)	Una gestión policial es democrática cuando se efectúa bajo prácticas legales, legítimas y profesionales, abarcan la legalidad de los procesos y la efectividad de los procesos. Banco Interamericano de Desarrollo (2018)	Legalidad de los procesos	Cumplimiento de normas
				Cumplimiento de reglamentos administrativos
			Efectividad de los procesos	Percepción pública
				Eficacia en el control del crimen
				Integridad ética
				Trato a la ciudadanía

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Diseño Metodológico**

El presente trabajo de investigación fue de tipo no experimental, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio, solo se observaron los fenómenos de la realidad para luego analizarlos, estuvo fundamentada por Hernández y Mendoza (2018) quienes sostienen que, el enfoque cuantitativo es apropiado cuando se desea estimar la magnitud u ocurrencia de los fenómenos, además de describir, explicar, comprobar o confirmar dichos fenómenos.

El corte del estudio fue transversal, midiendo la percepción de los oficiales sobre la capacitación y gestión realizada desde enero hasta septiembre del 2022, lo que corresponde a los tres primeros trimestres del año en curso al momento de la investigación. Con este periodo de ejecución, fue posible determinar la influencia de la capacitación del personal policial en la gestión de la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado.

### **3.2 Diseño muestral**

#### **3.2.1 Población**

Conformada por 30 Oficiales de la PNP con el grado de General, Coronel y Comandante que tuvieron a su cargo la Dirección Contra la Corrupción PNP y la DIVIDCVCO.

#### **3.2.2 Muestra**

Corresponde al total de la población estimada, es decir, 30 Oficiales de la PNP.

### 3.3 Técnicas de Recolección de Datos

Se aplicó la técnica de encuesta, y a través del cuestionario como instrumento, el mismo que se aplicó a los funcionarios de la PNP, el instrumento estuvo conformado por afirmaciones que fueron medidas con la escala de Likert. La fracción inicial del cuestionario estuvo orientada a evaluar la capacitación del personal policial y la segunda parte del cuestionario estuvo orientada analizar la gestión en la división de investigación.

La confiabilidad del instrumento fue de 0.715, según los cuadros siguientes, esto indica una buena confiabilidad del cuestionario.

Cuadro 1 Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	30	100.0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado a los Oficiales de la PNP con el grado de General, Coronel y Comandante  
Elaboración: Propia

Cuadro 2 Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	15

Fuente: Instrumento aplicado a los Oficiales de la PNP con el grado de General, Coronel y Comandante  
Elaboración: Propia

### 3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Como técnicas de gestión se tomó en cuenta lo siguiente: en primer lugar, se utilizó el software SPSS versión 28, seguidamente se elaboró una base de datos que permitió almacenar y procesar los datos, posteriormente se analizaron las respuestas de manera descriptiva obtenidas de los funcionarios, para luego realizar las debidas pruebas estadísticas que permitieron responder los objetivos. Por

último, se presentaron las conclusiones y recomendaciones que permitieron mejorar la gestión en la división de investigación.

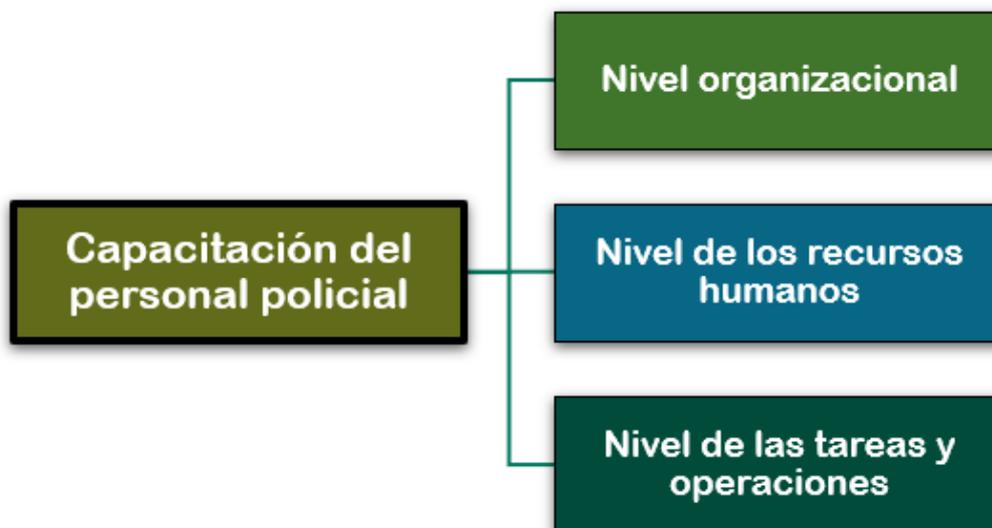
### **3.5 Aspectos Éticos**

La honestidad intelectual y el respeto a la autoría de las fuentes consultadas y utilizadas. Se utilizó el formato APA para referenciar las fuentes respetando los derechos de autor, en concordancia con lo establecido en las normas del Instituto de Gobierno y Gestión Pública.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

### 4.1.- Capacitación del personal policial en la DIVIDCVCO.

Seguidamente, se ostentan los resultados correspondientes a la variable capacitación del personal y sus dimensiones, según los Oficiales de la PNP con el grado de General, Coronel y Comandante que tuvieron a su cargo la Dirección Contra la Corrupción PNP y la DIVIDCVCO.



#### 4.1.1.- Nivel organizacional en la división de investigación.

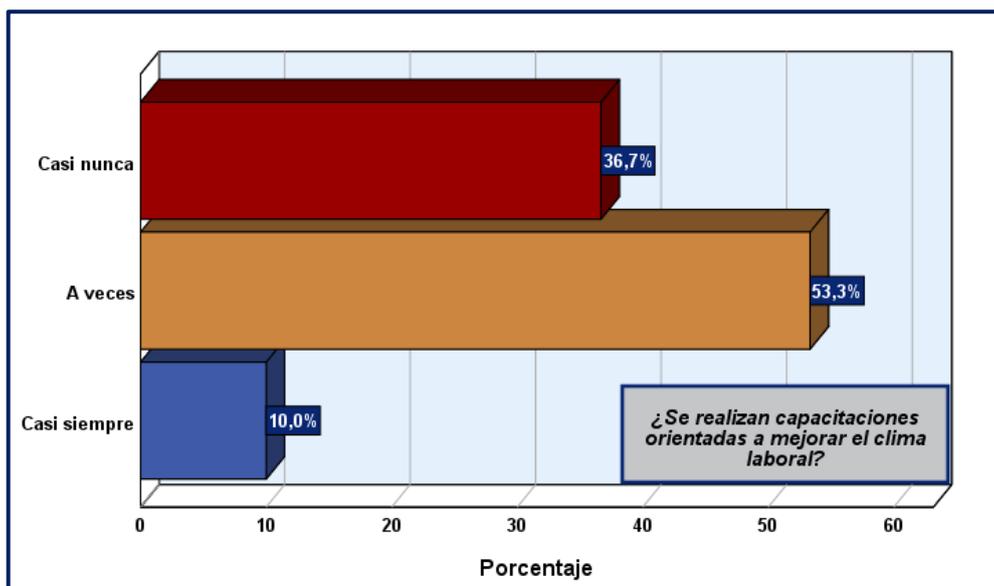
Se muestra seguidamente, los resultados correspondientes a la dimensión nivel organizacional en la DIVIDCVCO respecto a la capacitación del personal policial.

##### 4.1.1.1.- Mejora del clima organizacional.

Se puede observar a continuación, que, para el 36,7% y el 53,3% de los Oficiales de la PNP, en la división de investigación, entre casi nunca y a veces, se realizan capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral. También se pudo conocer que, solo para el 10% de los oficiales entrevistados, en la división de investigación, casi siempre se realizan las capacitaciones.

**Tabla 1 Mejora del clima organizacional**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	11	36,7
A veces	16	53,3
Casi siempre	3	10,0
Total	30	100,0



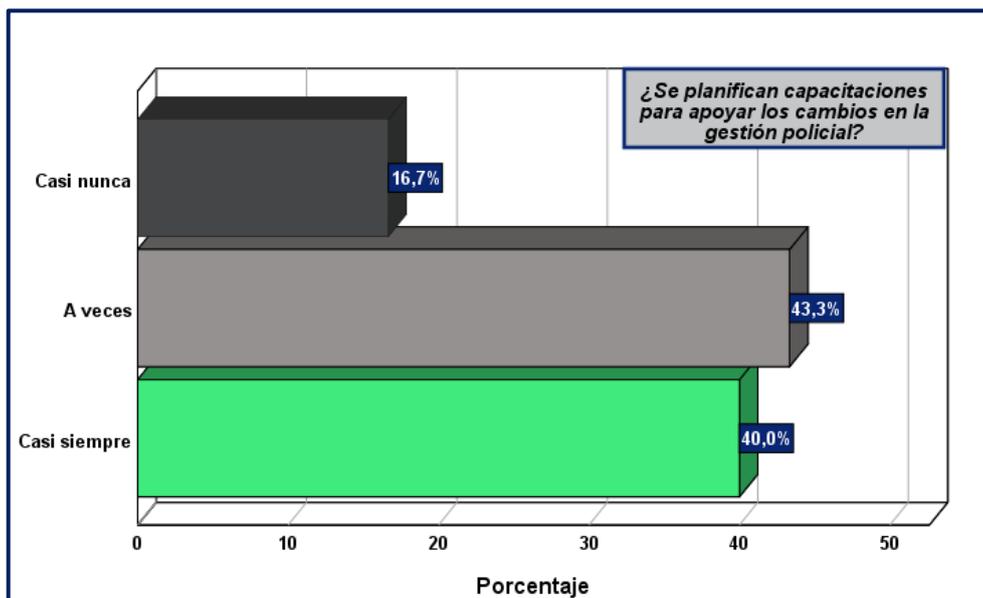
**Figura 1 Mejora del clima organizacional**

#### 4.1.1.2.- Apoyo del cambio y la innovación.

Se visualiza consecutivamente que, para el 16,7% y el 43,3% de los oficiales encuestados, en la división de investigación, entre casi nunca y a veces se planifican capacitaciones para apoyar los cambios en la gestión policial. No obstante, para el 40% de los encuestados, en la división de investigaciones casi siempre se planifican capacitaciones.

**Tabla 2 Apoyo del cambio y la innovación**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	5	16,7
A veces	13	43,3
Casi siempre	12	40,0
Total	30	100,0



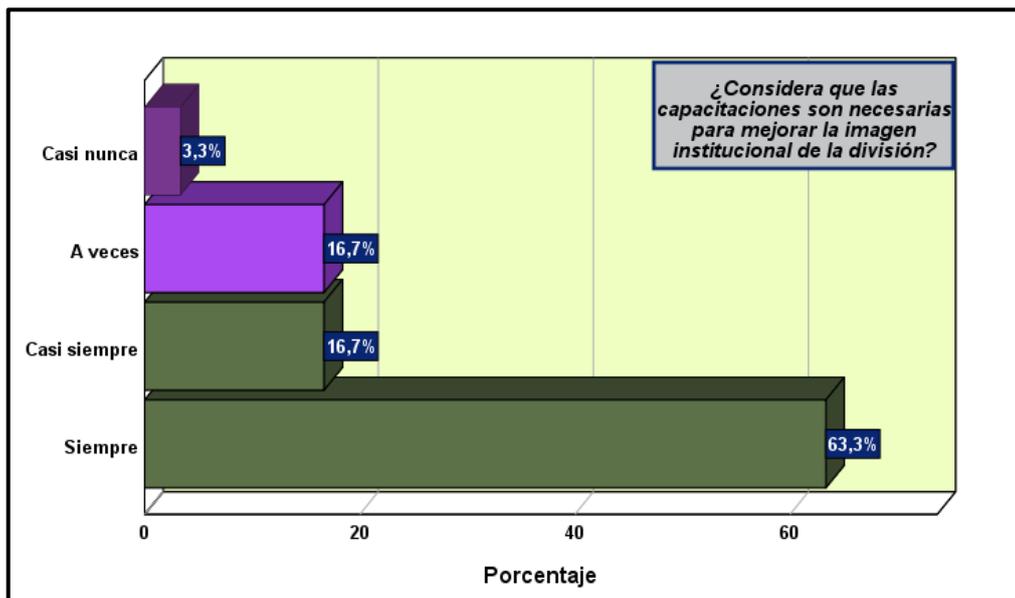
**Figura 2 Apoyo del cambio y la innovación**

#### 4.1.1.3.- Mejora de la imagen.

Para el 3,3% y el 16,7% de los consultados, en la división de investigación de delitos, entre casi nunca y a veces, se considera que las capacitaciones son necesarias para mejorar la imagen institucional de la división. Sin embargo, para el 16,7% y el 63,3% de los entrevistados, en la división, casi siempre y siempre consideran que las capacitaciones son necesarias.

**Tabla 3 Mejora de la imagen**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	3,3
A veces	5	16,7
Casi siempre	5	16,7
Siempre	19	63,3
Total	30	100,0



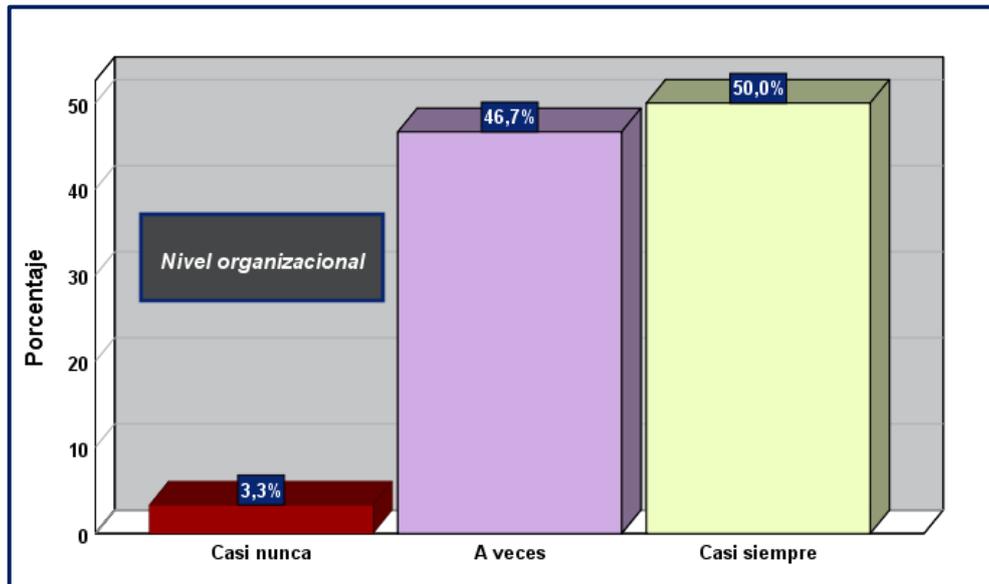
**Figura 3 Mejora de la imagen**

#### 4.1.1.4.- Nivel organizacional.

En resumen, se pudo conocer que, para el 3,3% y el 46,7% de los Oficiales de la PNP, en la división de investigación, el nivel organizacional se evalúa entre casi nunca y a veces. Por otro lado, el 50% indicó que, casi siempre se evalúa.

**Tabla 4 Nivel organizacional**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	3,3
A veces	14	46,7
Casi siempre	15	50,0
Total	30	100,0



**Figura 4 Resumen del nivel organizacional**

#### **4.1.2.- Nivel de los recursos humanos en la división de investigación.**

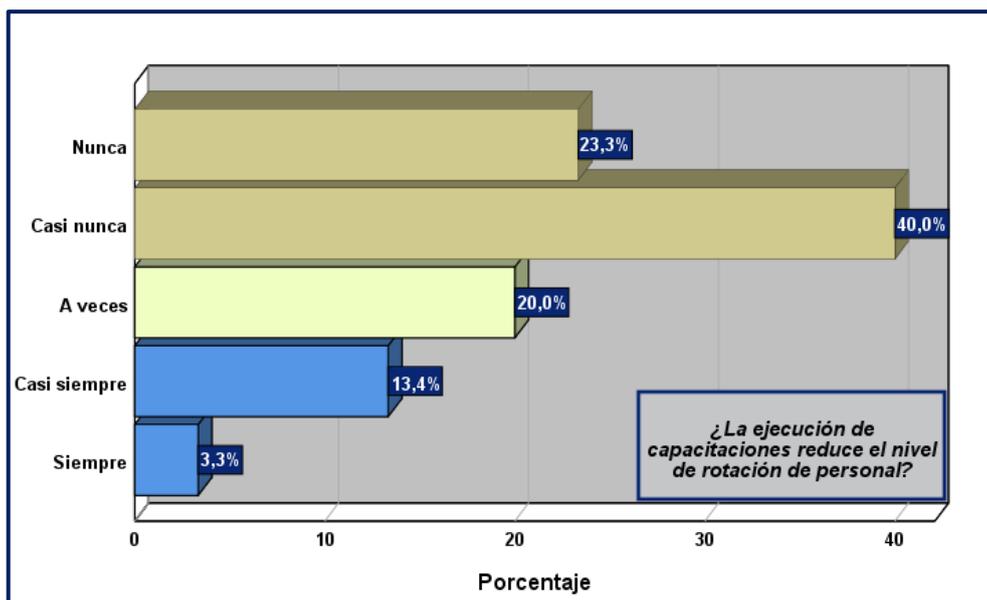
En breve, se visualizan los hallazgos correspondientes a la dimensión nivel de los recursos humanos en la división de investigación respecto a la capacitación del personal policial.

##### *4.1.2.1.- Reducción de la rotación de personal.*

Se puede apreciar que, para el 23,3% y el 40% de los encuestados, en la división de investigación, nunca y casi nunca la ejecución de capacitaciones reduce el nivel de rotación de personal. Seguidamente, el 20% lo indicó como a veces, en cambio, solo para el 13,4% y el 3,3% casi siempre y siempre la ejecución de capacitaciones reduce el nivel de rotación de personal.

***Tabla 5 Reducción de la rotación de personal***

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	23,3
Casi nunca	12	40,0
A veces	6	20,0
Casi siempre	4	13,4
Siempre	1	3,3
Total	30	100,0



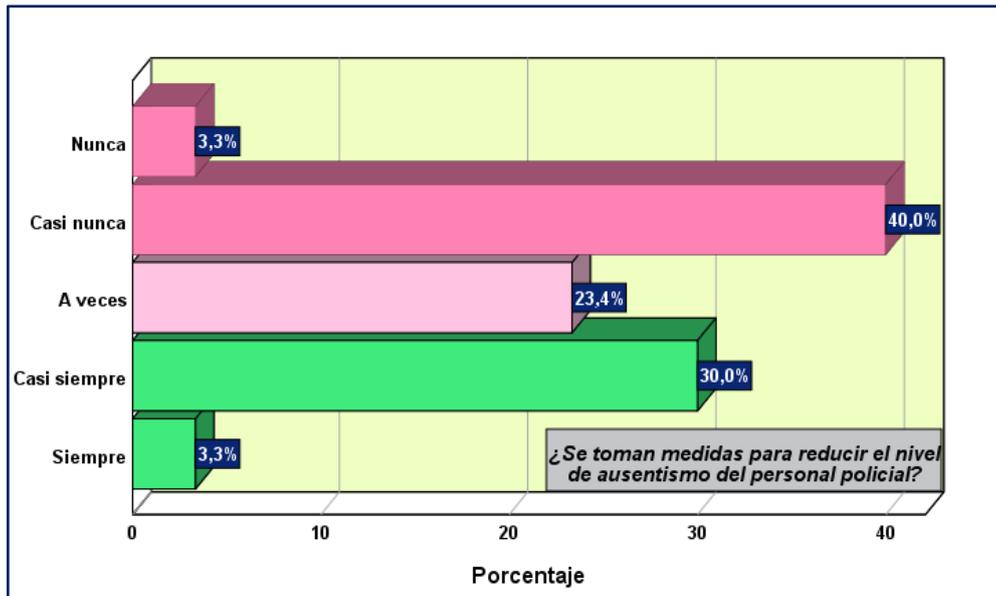
**Figura 5 Reducción de la rotación de personal**

#### 4.1.2.2.- Reducción del ausentismo.

Se pudo conocer que, para el 3,3%, 40% y el 23,4% de los oficiales encuestados, en la división de investigaciones, entre nunca, casi nunca, y a veces se toman medidas para reducir el nivel de ausentismo del personal policial. No obstante, el 30% y el 3,3% de los mismos, expresaron que, casi siempre y siempre se toman medidas.

**Tabla 6 Reducción del ausentismo**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,3
Casi nunca	12	40,0
A veces	7	23,4
Casi siempre	9	30,0
Siempre	1	3,3
Total	30	100,0



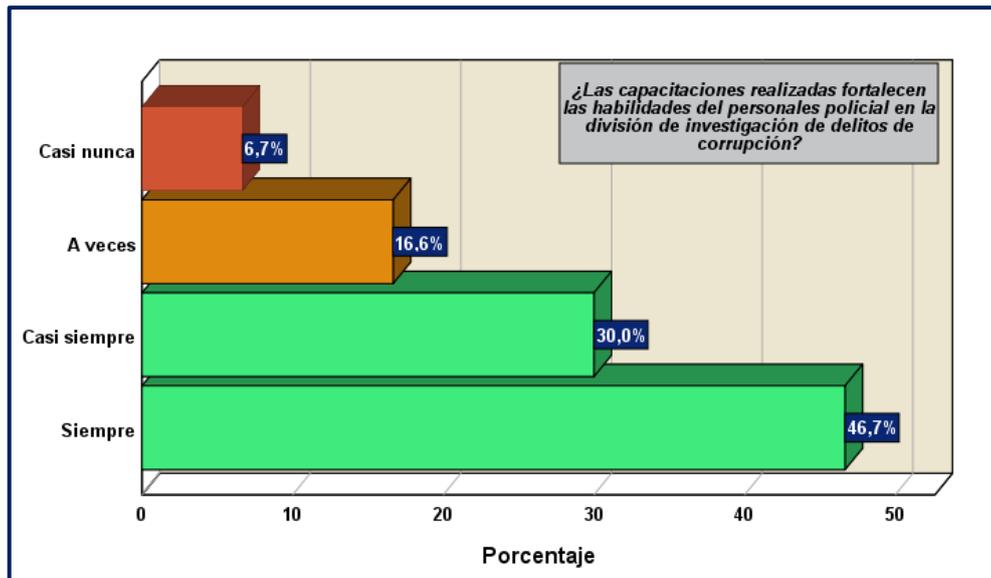
**Figura 6 Reducción del ausentismo**

**4.1.2.3.- Aumento de las habilidades personales.**

Se encontró que, para el 6,7% y el 16,6% de los oficiales, en la división de investigaciones, entre casi nunca y a veces las capacitaciones realizadas fortalecen las habilidades del personal policial. Por otro lado, para el 30% y el 46,7% de los encuestados, las capacitaciones realizadas casi siempre y siempre fortalecen las habilidades del personal policial.

**Tabla 7 Aumento de las habilidades personales**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	6,7
A veces	5	16,6
Casi siempre	9	30,0
Siempre	14	46,7
Total	30	100,0



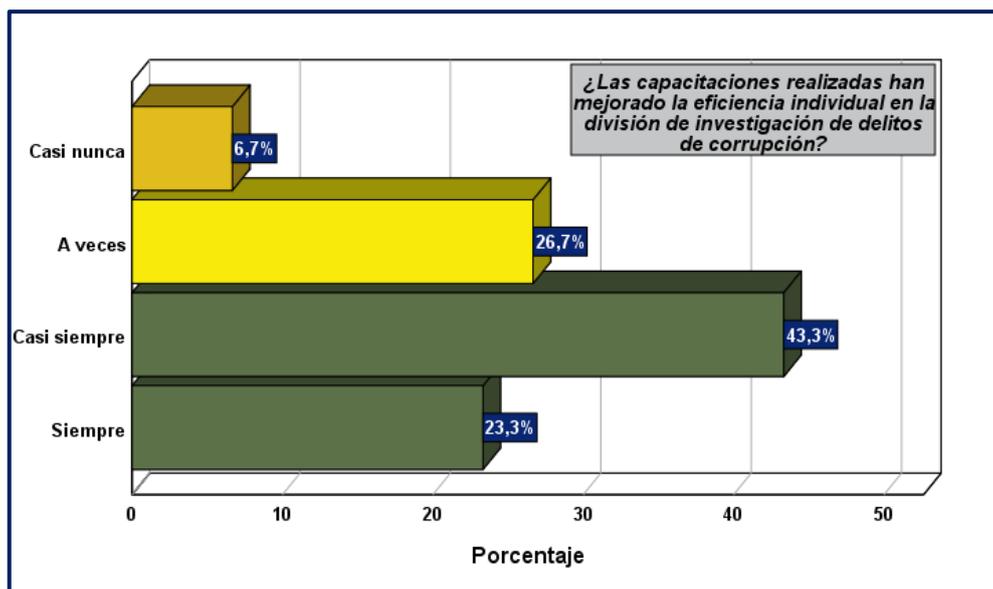
**Figura 7 Aumento de las habilidades personales**

**4.1.2.4.- Aumento de la eficiencia individual de los empleados.**

El 6,7% y el 26,7% de los encuestados expresaron que, las capacitaciones realizadas entre casi nunca y a veces han mejorado la eficiencia individual en la división de investigación. En cambio, el 43,3% y el 23,3% manifestó que, casi siempre y siempre las capacitaciones han mejorado la eficiencia.

**Tabla 8 Aumento de la eficiencia individual de los empleados**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	6,7
A veces	8	26,7
Casi siempre	13	43,3
Siempre	7	23,3
Total	30	100,0



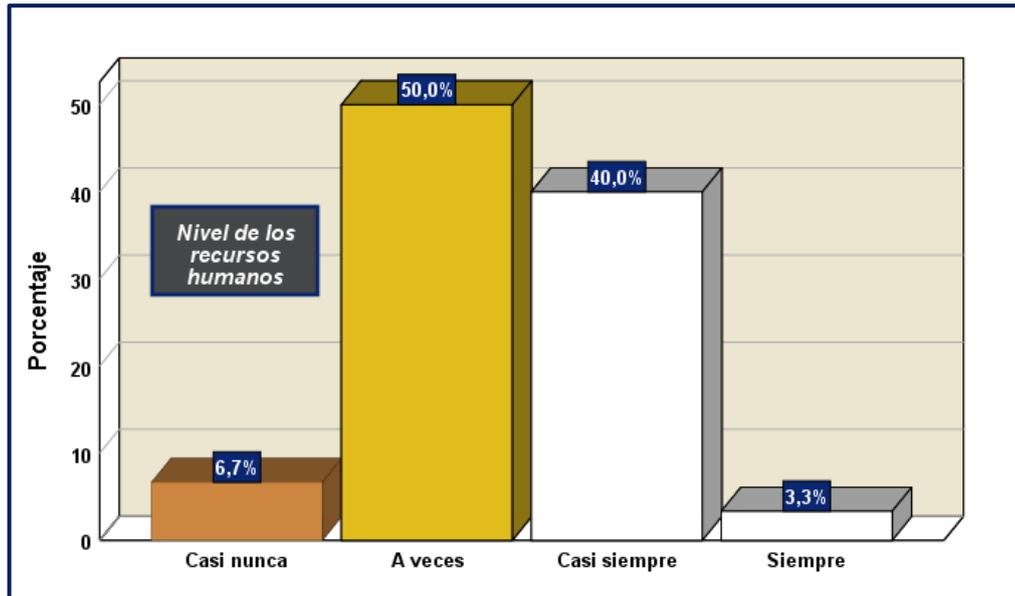
**Figura 8 Aumento de la eficiencia individual de los empleados**

#### 4.1.2.5.- Nivel de los recursos humanos.

En resumen, para el 6,7% y el 50% de los Oficiales de la PNP, en la DIVIDCVCO, el nivel de los recursos humanos se evalúa entre casi nunca y a veces. No obstante, el 40% y el 3,3% indicó que, el nivel de los recursos humanos en la división casi siempre y siempre se evalúa.

**Tabla 9 Resumen del nivel de los recursos humanos**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	6,7
A veces	15	50,0
Casi siempre	12	40,0
Siempre	1	3,3
Total	30	100,0



**Figura 9 Resumen del nivel de los recursos humanos**

#### **4.1.3.- Nivel de las tareas y operaciones en la división de investigación.**

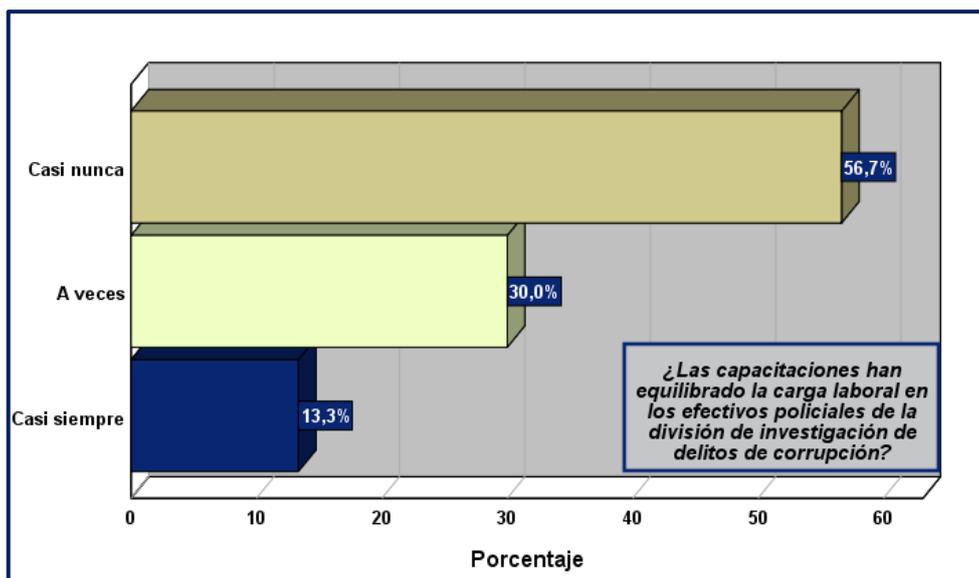
Se ostentan los resultados correspondientes a la dimensión nivel de las tareas en la división de investigación referente a la capacitación del personal policial.

##### *4.1.3.1.- Aumento de productividad.*

A continuación, se observa que, según el 56,7% y el 30% de los oficiales, las capacitaciones entre casi nunca y a veces han equilibrado la carga laboral en los efectivos policiales de la división de investigación, mientras que, solo el 13,3% indicó que, casi siempre han equilibrado la carga laboral.

**Tabla 10 Aumento de productividad**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	17	56,7
A veces	9	30,0
Casi siempre	4	13,3
Total	30	100,0



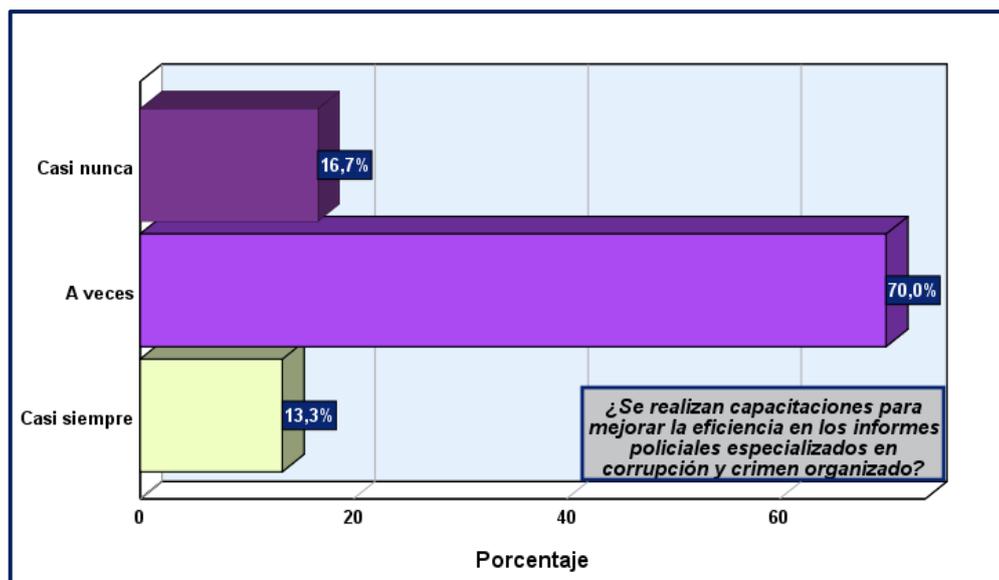
**Figura 10 Aumento de productividad**

#### 4.1.3.2.- Mejora en la calidad de los productos y servicios.

Se pudo conocer que, el 16,7% y el 70% de los entrevistados, manifestaron que, entre casi nunca y a veces se realizan capacitaciones para mejorar la eficiencia en los informes policiales especializados en corrupción y crimen organizado, en cambio, solo para el 13,3% de los mismos, casi siempre se realizan capacitaciones.

**Tabla 11 Mejora en la calidad de los productos y servicios**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	5	16,7
A veces	21	70,0
Casi siempre	4	13,3
Total	30	100,0



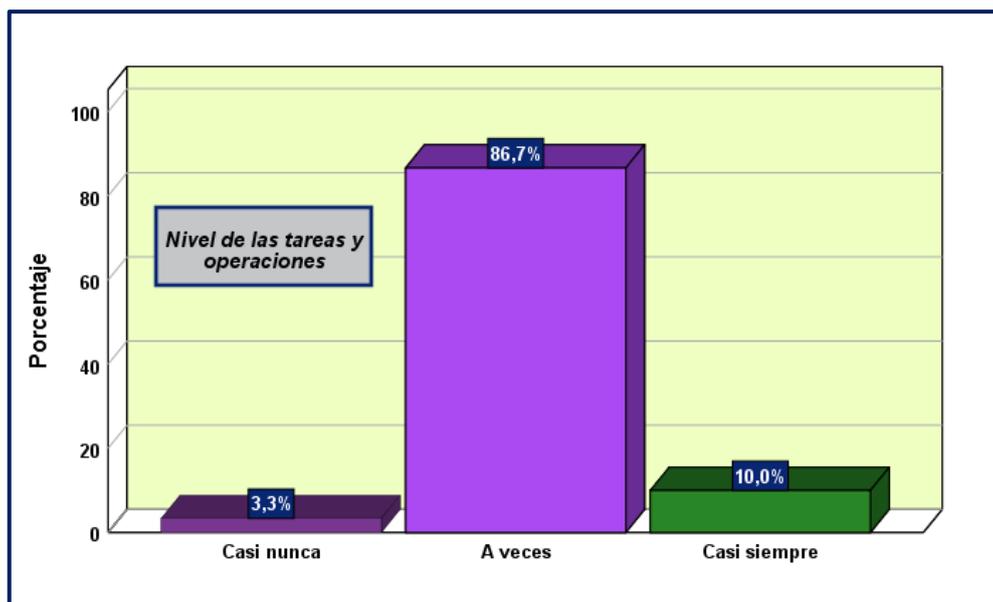
**Figura 11 Mejora en la calidad de los productos y servicios**

**4.1.3.3.- Nivel de las tareas y operaciones.**

Se pudo conocer en resumen que, para el 3,3% y el 86,7% de los Oficiales de la PNP, en la división, el nivel de las tareas y operaciones se evalúa entre casi nunca y a veces. Sin embargo, el 10% indicó que, el nivel de las tareas y operaciones en la división casi siempre se evalúa.

**Tabla 12 Nivel de las tareas y operaciones**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	3,3
A veces	26	86,7
Casi siempre	3	10,0
Total	30	100,0



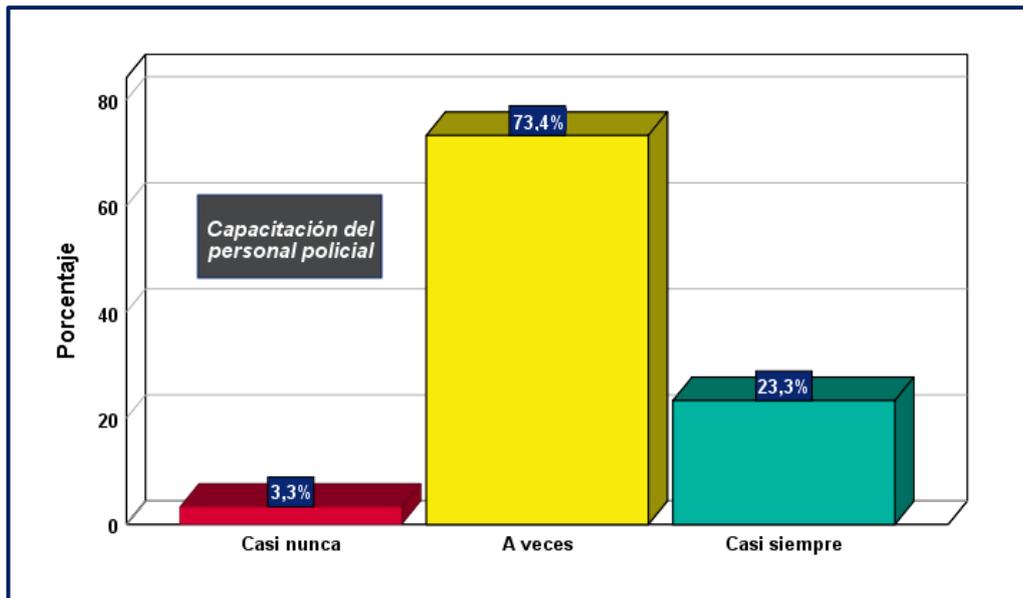
**Figura 12 Resumen del nivel de las tareas y operaciones**

#### **4.1.4.- Capacitación del personal policial.**

De manera general, se pudo conocer que, para el 3,3% y el 73,4% de los Oficiales de la PNP, en la división de investigación de delitos, las capacitaciones del personal policial se evalúan entre casi nunca y a veces. No obstante, el 23,3% indicó que, las capacitaciones del personal policial en la división casi siempre son evaluadas.

***Tabla 13 Capacitación del personal policial***

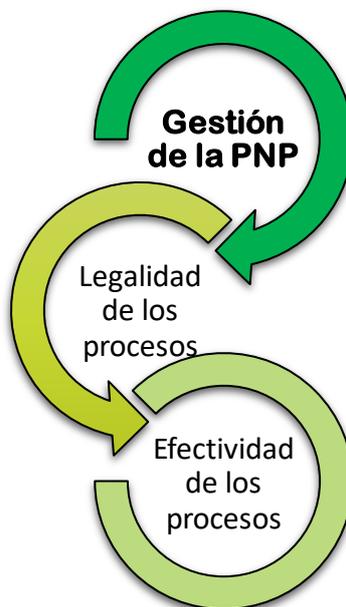
Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	3,3
A veces	22	73,4
Casi siempre	7	23,3
Total	30	100,0



**Figura 13 Capacitación del personal policial**

#### 4.2.- Gestión de la PNP en la DIVIDCVCO.

Consecutivamente, se observan los resultados de la variable gestión de la PNP y sus dimensiones (Legalidad y efectividad de los procesos), según los Oficiales de la PNP.



#### 4.2.1.- Legalidad de los procesos en la división de investigación.

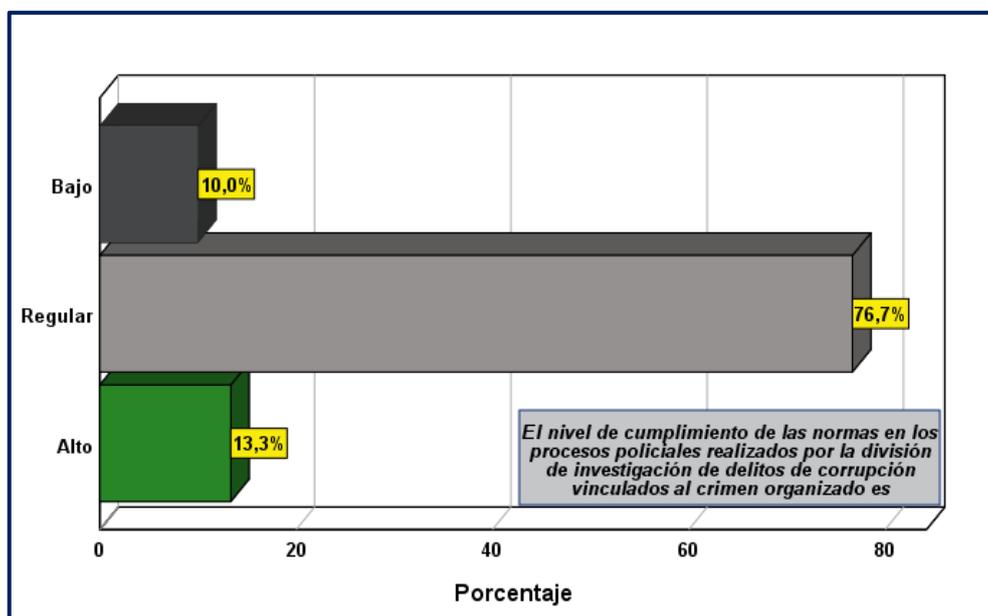
En breve, se aprecian los hallazgos referentes a la Legalidad de los procesos en la división de investigación respecto a la Gestión de la PNP.

##### 4.2.1.1.- Cumplimiento de normas.

Para el 10% y el 76,7% de los consultados, el nivel de cumplimiento de las normas en los procesos policiales realizados por la división es entre bajo y regular respectivamente. Por otro lado, solo para el 13,3% de los oficiales, el nivel de cumplimiento de las normas es alto.

**Tabla 14 Cumplimiento de normas**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10,0
Regular	23	76,7
Alto	4	13,3
Total	30	100,0



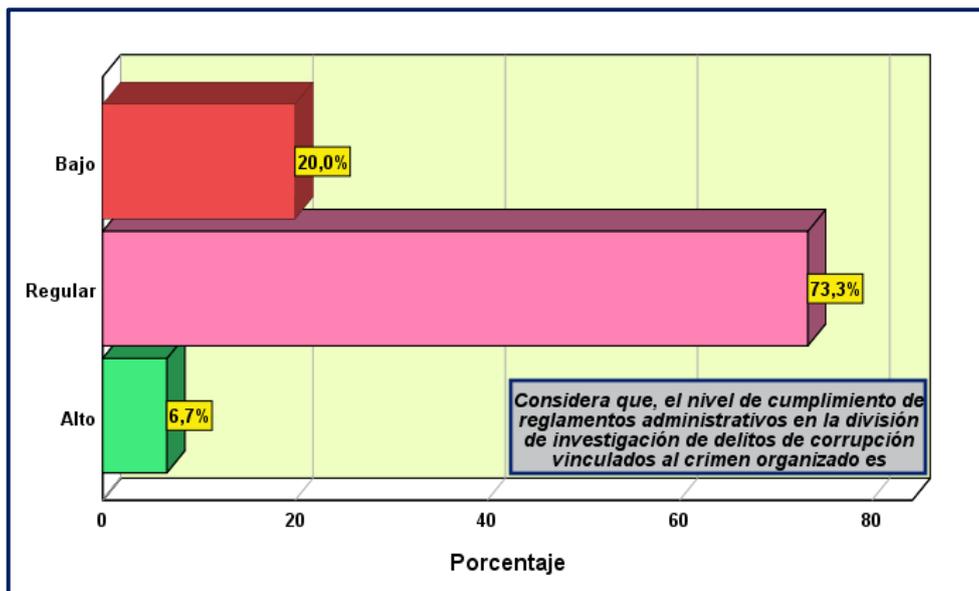
**Figura 14 Cumplimiento de normas**

#### 4.2.1.2.- Cumplimiento de reglamentos administrativos.

El 20% y el 73,3% de los encuestados, considera que, el nivel de cumplimiento de los reglamentos administrativos en la división de investigación es entre bajo y regular respectivamente. Por el contrario, solo el 6,7% expresó que, el cumplimiento de los reglamentos administrativos es alto.

**Tabla 15 Cumplimiento de reglamentos administrativos**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0
Regular	22	73,3
Alto	2	6,7
Total	30	100,0



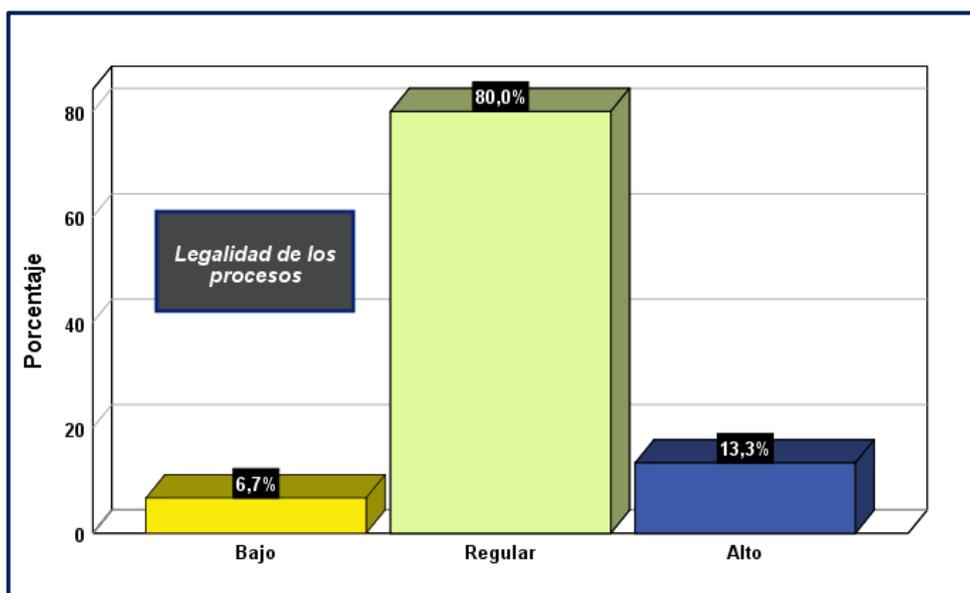
**Figura 15 Cumplimiento de reglamentos administrativos**

#### 4.2.1.3.- Legalidad de los procesos.

En resumen, se puede visualizar que, para el 6,7% de los oficiales encuestados, el nivel de cumplimiento respecto a la legalidad de los procesos en la división de investigación es bajo, para el 80% es regular. Por el contrario, para el 13,3% entrevistados el nivel de cumplimiento es alto.

**Tabla 16 Legalidad de los procesos**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6,7
Regular	24	80,0
Alto	4	13,3
Total	30	100,0



**Figura 16 Legalidad de los procesos**

#### 4.2.2.- Efectividad de los procesos en la división de investigación.

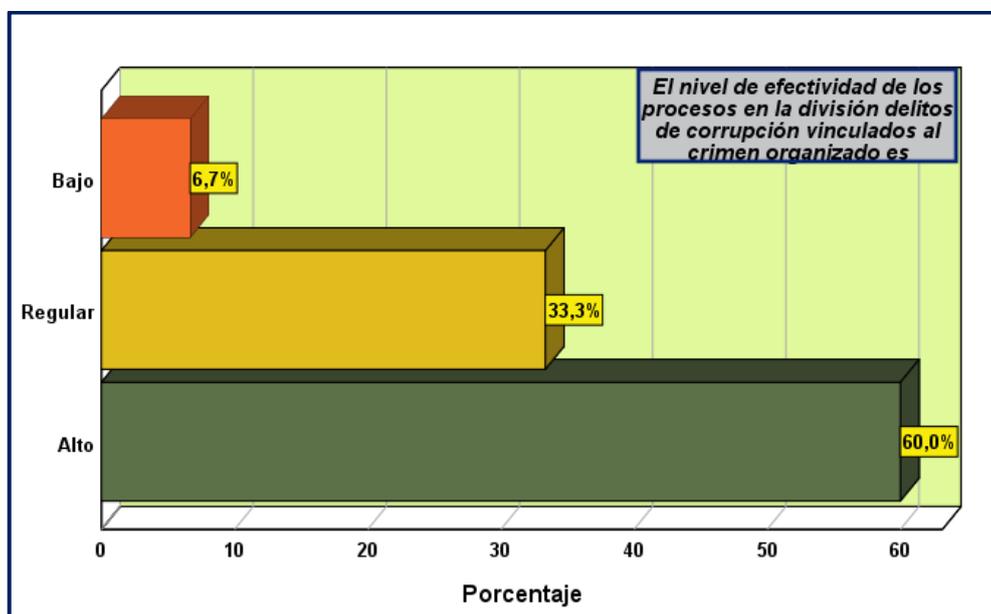
De seguida, se aprecia lo concerniente a la dimensión Efectividad de los procesos en la división de investigación respecto a la Gestión de la PNP.

##### 4.2.2.1.- Percepción pública.

Se pudo conocer que, para el 6,7% y el 33,3% de los encuestados, el nivel de efectividad de los procesos en la división delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es entre bajo y regular respectivamente, mientras que, para el 60%, el nivel de efectividad es alto.

**Tabla 17 Percepción pública**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6,7
Regular	10	33,3
Alto	18	60,0
Total	30	100,0



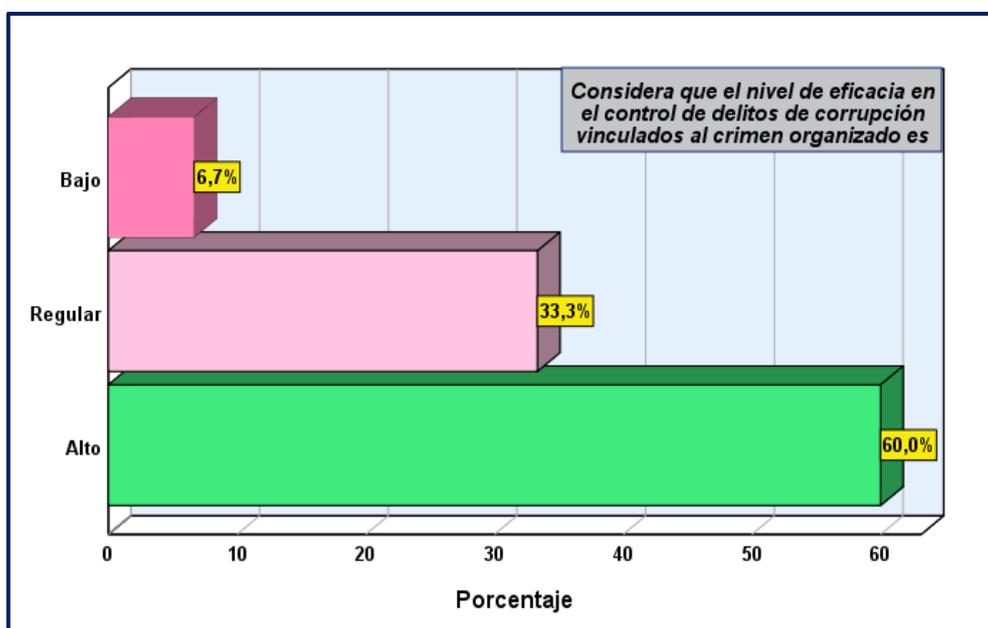
**Figura 17 Percepción pública**

#### 4.2.2.2.- Eficacia en el control del crimen.

El 6,7% y el 33,3% de los oficiales encuestados indicaron que, el nivel de eficacia en el control de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es entre bajo y regular. En cambio, el 60% indicó que, el nivel de eficacia es alto.

**Tabla 18 Eficacia en el control del crimen**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6,7
Regular	10	33,3
Alto	18	60,0
Total	30	100,0



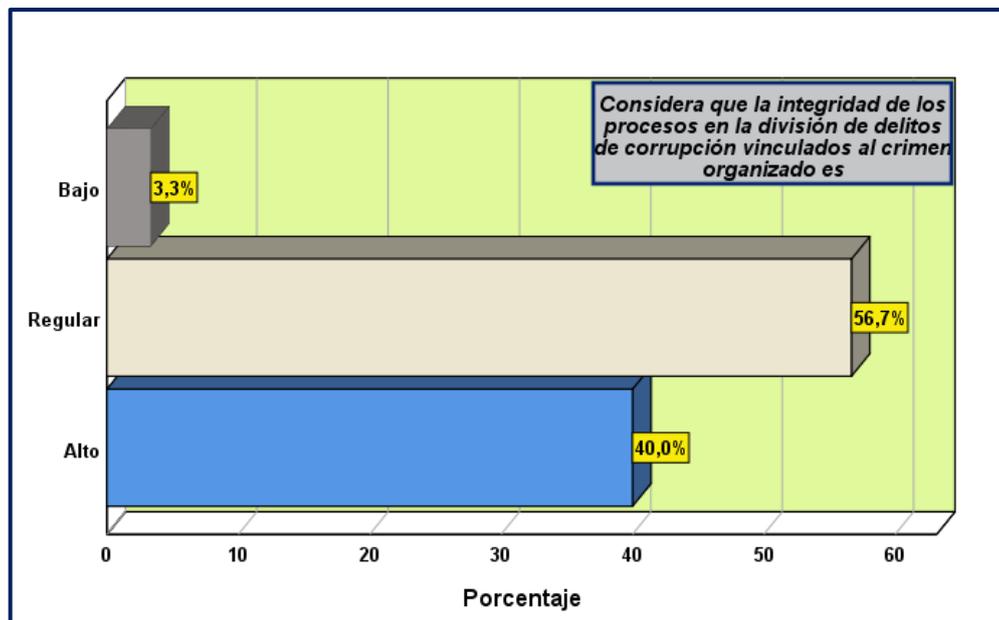
**Figura 18 Eficacia en el control del crimen**

#### 4.2.2.3.- Integridad ética.

El 3,3% y el 56,7% de los oficiales de la PNP, consideran que, la integridad de los procesos en la división de delitos de corrupción, es entre bajo y regular respectivamente, sin embargo, el 40% lo consideró alto.

**Tabla 19 Integridad ética**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Regular	17	56,7
Alto	12	40,0
Total	30	100,0



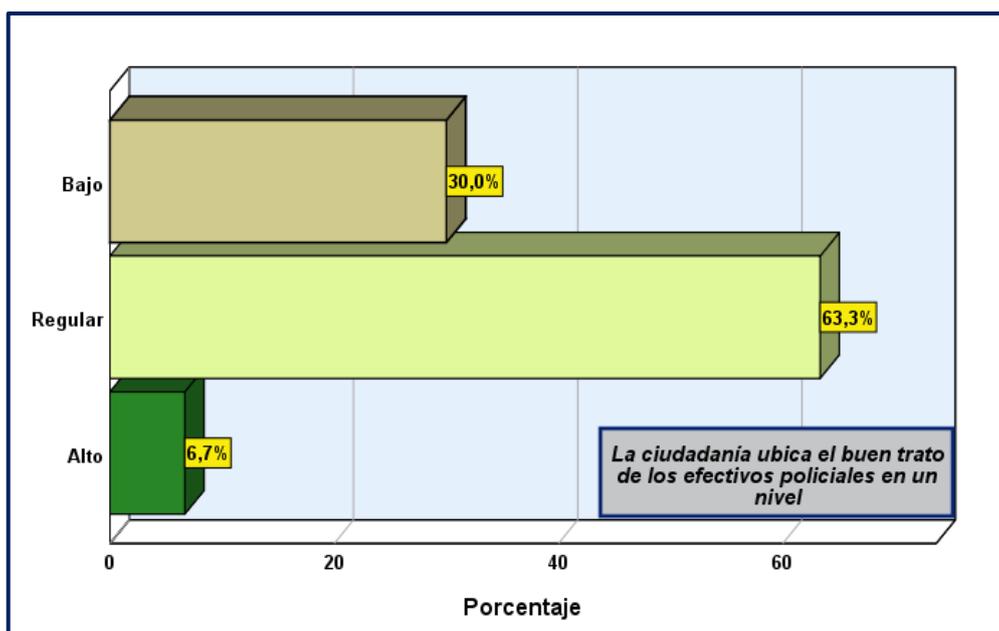
**Figura 19 Integridad ética**

#### 4.2.2.4.- Trato a la ciudadanía.

Se pudo encontrar que, para el 30% y el 63,3% de los encuestados, la ciudadanía ubica el buen trato de los efectivos policiales en un nivel bajo y regular respectivamente. Por el contrario, el 6,7% de los oficiales la ciudadanía ubica el buen trato de los efectivos en un nivel alto.

**Tabla 20 Trato a la ciudadanía**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	30,0
Regular	19	63,3
Alto	2	6,7
Total	30	100,0



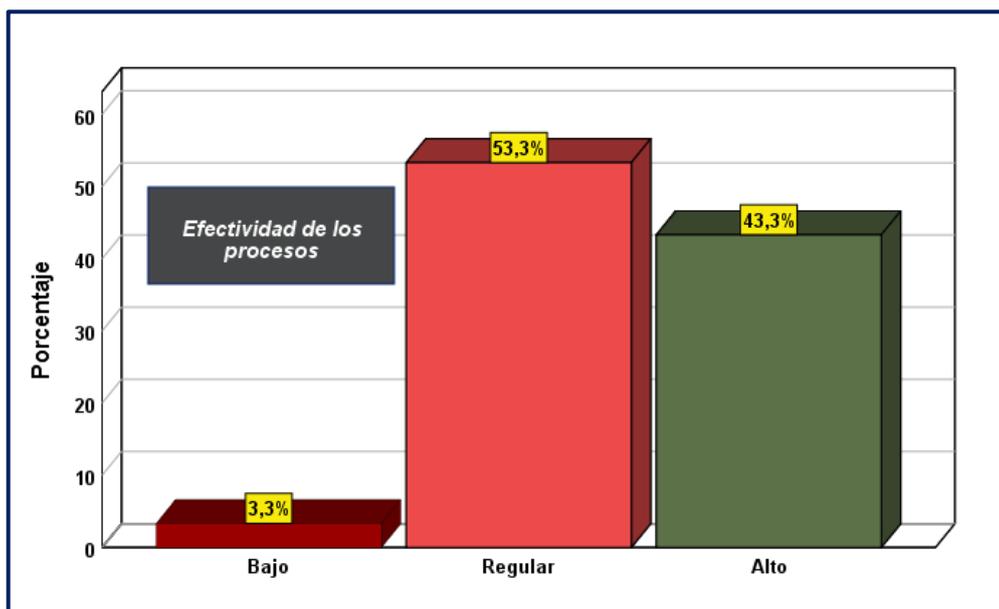
**Figura 20 Trato a la ciudadanía**

#### 4.2.2.5.- Efectividad de los procesos.

En resumen, se pudo conocer que, para el 3,3% y el 53,4% de los oficiales encuestados, el nivel de efectividad de los procesos respecto a la gestión de la PNP en la división de investigación es entre bajo y regular respectivamente. No obstante, el 43,3% considera que, el nivel de efectividad es alto.

**Tabla 21 Efectividad de los procesos**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Regular	16	53,4
Alto	13	43,3
Total	30	100,0



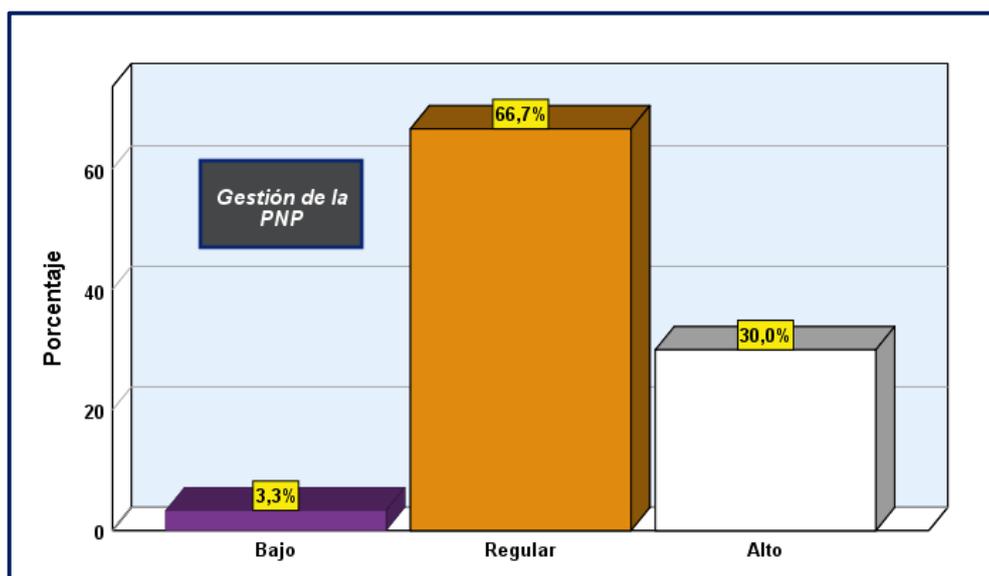
**Figura 21 Efectividad de los procesos**

#### 4.2.3.- Gestión de la PNP.

En general, se pudo conocer que, para el 3,3% y el 66,7% de los Oficiales de la PNP, el nivel de cumplimiento y efectividad de la Gestión de la PNP es entre bajo y regular respectivamente. No obstante, el 30% de los encuestados expresó que, el nivel es alto.

**Tabla 22 Gestión de la PNP**

Media cualitativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Regular	20	66,7
Alto	9	30,0
Total	30	100,0



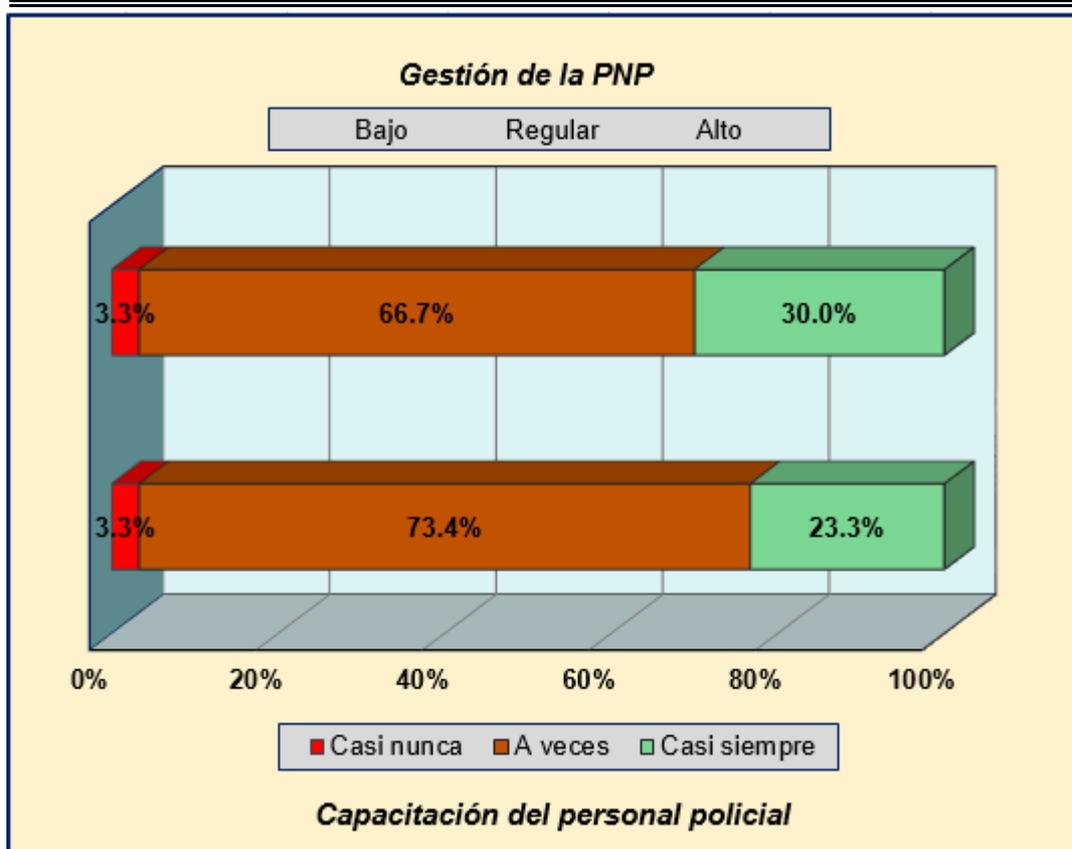
**Figura 22 Gestión de la PNP**

**4.3.- Análisis de la capacitación del personal policial y su influencia en la gestión de la PNP en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022.**

En el siguiente análisis, se pudo encontrar que, 3,3% y el 73,4% de los Oficiales de la PNP, en la división de investigación, las capacitaciones del personal policial se evalúan entre casi nunca y a veces. De igual manera, para el 3,3% y el 66,7% de los Oficiales, el nivel de cumplimiento y efectividad de la Gestión de la PNP es entre bajo y regular.

**Tabla 23 Análisis de la capacitación del personal policial y su influencia en la gestión en la PNP de la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022**

		Gestión de la PNP			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Capacitación del personal policial	Casi nunca	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	A veces	0,0%	46,7%	26,7%	73,4%
	Casi siempre	0,0%	20,0%	3,3%	23,3%
Total		3,3%	66,7%	30,0%	100,0%



**Figura 23 Análisis de la capacitación del personal policial y su influencia en la gestión de la PNP en la DIVIDCVCO 2022**

Con el resultado de la prueba chi cuadrado, se aprecia un nivel de significancia de  $0,000 < \text{menor a } 0,05$ . Este resultado nos permite evidenciar que, la capacitación del personal policial está influyendo en la gestión de la PNP. En pocas palabras, si siempre se realizaran capacitaciones en la división de investigación, el nivel de gestión de la PNP sería alto.

**Tabla 24 Análisis chi cuadrado de la capacitación del personal policial y la gestión de la PNP DIVIDCVCO 2022**

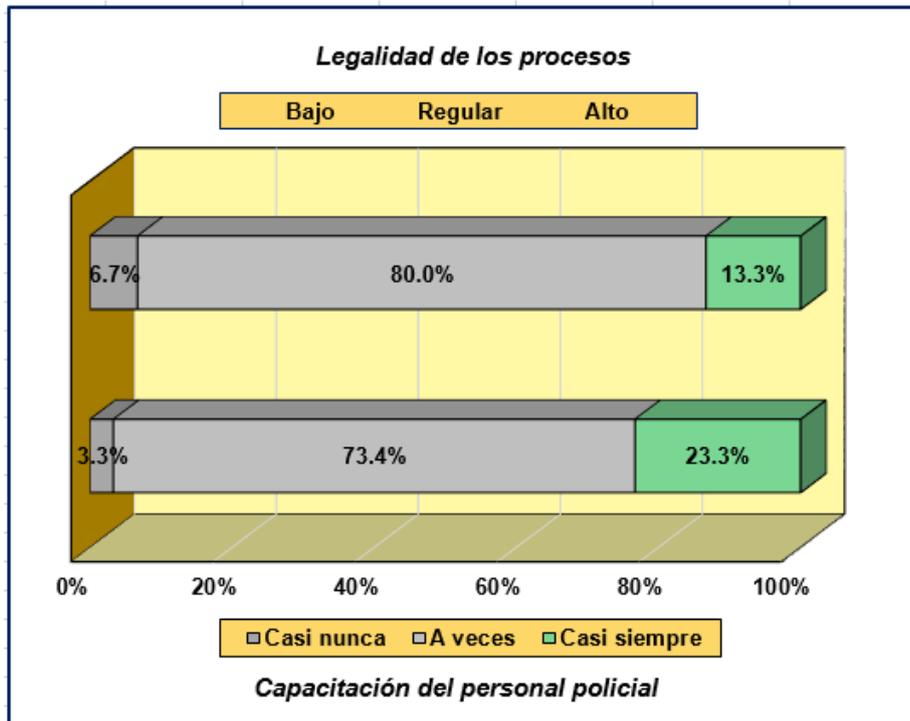
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,251 <sup>a</sup>	4	,000
N de casos válidos	30		

#### **4.3.1.-Capacitación del personal policial y su influencia en la legalidad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022.**

Se puede apreciar en la tabla 25 que, para el 3,3% y el 73,4% de los Oficiales de la PNP, en la división de investigación, las capacitaciones del personal policial se evalúan entre casi nunca y a veces. Asimismo, para el 6,7% y el 80% de los oficiales encuestados, el nivel de cumplimiento respecto a la legalidad de los procesos en la división de investigación es entre bajo y regular.

**Tabla 25 Capacitación del personal policial y su influencia en la legalidad de los procesos**

		Legalidad de los procesos			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Capacitación del personal policial	Casi nunca	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	A veces	3,4%	60,0%	10,0%	73,4%
	Casi siempre	0,0%	20,0%	3,3%	23,3%
Total		6,7%	80,0%	13,3%	100,0%



**Figura 24** Capacitación del personal policial y su influencia en la legalidad de los procesos

Con el resultado de la prueba chi cuadrado, se aprecia un nivel de significancia de  $0,000 < \text{menor a } 0,05$ . Este resultado nos permite saber que, la capacitación del personal policial está influyendo en la legalidad de los procesos respecto a la gestión de la PNP. Quiere decir que, si siempre se realizaran capacitaciones en la división de investigación, el nivel de cumplimiento de la legalidad de los procesos en la división de sería alto.

**Tabla 26** Análisis chi cuadrado de la capacitación del personal policial y la legalidad de los procesos

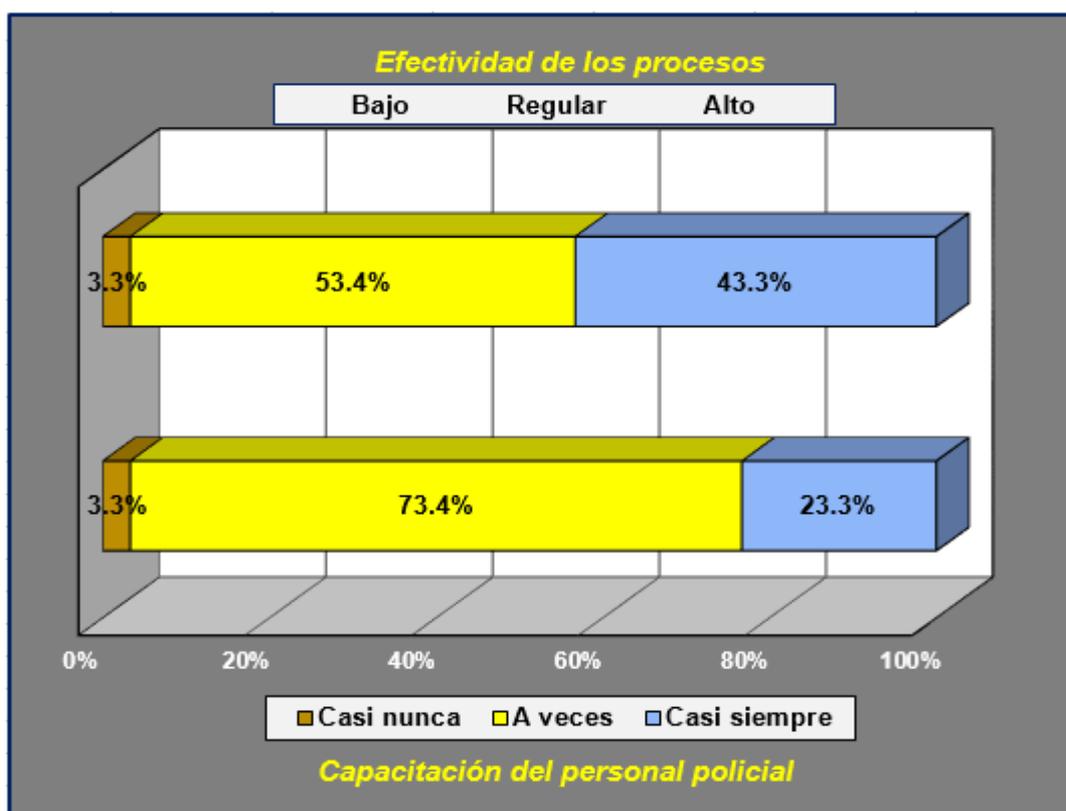
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,659 <sup>a</sup>	4	,005
N de casos válidos	30		

**4.3.2.-Capacitación del personal policial y su influencia en la efectividad de los procesos en la DIVIDCVCO enero-septiembre 2022.**

Se puede visualizar en la tabla 27 que, para el 3,3% y el 73,4% de los Oficiales de la PNP, en la división de investigación, las capacitaciones del personal policial se evalúan entre casi nunca y a veces. También, se pudo conocer que, para el 3,3% y el 53,4% de los oficiales encuestados, el nivel de efectividad de los procesos en la división de investigación es entre bajo y regular.

**Tabla 27 Capacitación del personal policial y su influencia en la efectividad de los procesos**

		Efectividad de los procesos			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Capacitación del personal policial	Casi nunca	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	A veces	0,0%	36,7%	36,7%	73,3%
	Casi siempre	0,0%	16,7%	6,7%	23,3%
Total		3,3%	53,4%	43,3%	100,0%



**Figura 25 Capacitación del personal policial y su influencia en la efectividad de los procesos**

En el siguiente resultado chi cuadrado, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 < menor a 0,05. Este resultado nos permite evidenciar que, la capacitación del personal policial está influyendo en la efectividad de los procesos respecto a la gestión de la PNP. En pocas palabras, si siempre se realizaran capacitaciones en la división de investigación, el nivel de efectividad de los procesos en la división de sería alto.

**Tabla 28 Análisis chi cuadrado de la capacitación del personal policial y la efectividad de los procesos**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,020 <sup>a</sup>	4	,000
N de casos válidos	30		

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

En el actual estudio, para el 30% de los oficiales, el nivel de cumplimiento y efectividad de la Gestión de la PNP es alto. Hallándose diferencias con Castro (2018), en su estudio sobre la Gestión policial, donde:

En cuanto al nivel de gestión policial, para el 33% de los encuestados es regular, mientras que para el 61,2% es buena.

Por lo tanto, se puede apreciar que en lo hallado por Castro (2018), existe mejor eficiencia en la gestión policial que, en lo hallado en el actual estudio, asimismo, se aprecia en lo hallado por Tavera (2021) en su investigación sobre la gestión policial en el Distrito de Monsefú, donde:

La gestión policial se ubica en un nivel alto según el 85% de los encuestados.

Una vez más, se aprecia que la gestión policial presenta deficiencias en el actual estudio, en comparación con lo hallado por Tavera (2021). Es decir, en el actual estudio debe mejorar la gestión policial.

De manera general, se pudo conocer que, para el 73,4% de los Oficiales de la PNP, en la división de investigación, las capacitaciones del personal policial se desarrollan a veces. Por su parte, Santos (2022) en su estudio sobre el sistema de capacitación, encontró que:

En cuanto al sistema de capacitación el 30,9% de los encuestados lo ubica en un nivel bajo, el 42,3% lo ubica en un nivel regular y solo el 26,8% lo ubica en un nivel bueno.

Se pueden apreciar discrepancias entre ambos estudios, encontrándose mayor deficiencia en el presente estudio, por lo que, las capacitaciones deben mejorar.

En las últimas décadas, la corrupción se ha convertido en uno de los problemas más preocupantes en la sociedad, ya que es uno de los principales causantes del desvío de fondos públicos, obras inconclusas o necesidades sociales no atendidas a nivel educativo y de salud. De acuerdo con Bigio y Ramírez (2017) a nivel porcentual la corrupción es el problema que más afecta el desarrollo y crecimiento económico, seguido por la delincuencia. Este fenómeno afecta la gestión del gobierno, debido a que las personas al saber que si realizan algún soborno pueden acceder a contratos públicos u otros beneficios que violan la normativa.

En el presente estudio, la opinión de los oficiales entrevistados enfatiza que el 60% opina que, el nivel de efectividad de los procesos en la división delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es alto. No obstante, esta percepción difiere de los datos presentados por el Contralor en el informe sobre Índice de Corrupción 2021 se sostuvo que, los actos de corrupción e inconducta funcional en la administración pública ocasionaron al país un perjuicio económico equivalente al 13,6% del presupuesto nacional ejecutado, el cual estima en S/ 24.262.964.827 cifra que resulta superior al perjuicio ocasionado por la corrupción en el año 2020 el cual fue equivalente a S/ 22.059.183.058. Es importante precisar que es poco probable que se estime el monto exacto de los perjuicios ocasionados, pero los estimados corresponden a cifras realmente alarmantes, que sin duda alguna contribuiría en el desarrollo económico del país (Gerencia de Comunicación Corporativa, 2022).

Con dichos fondos se pudo haber reducido la brecha de infraestructura en el sector salud aproximadamente 88%. Entre otros defectos, la corrupción impide que el Estado peruano expanda su presencia a lugares donde aún no existe (Defensoría del Pueblo, 2022, p. 5).

De acuerdo con las cifras presentadas por el Observatorio Nacional Anticorrupción (2023) el presupuesto público para el año 2022 se vio afectado en 25,8 en base a 30 puntos. Las regiones con índice de corrupción moderado son San Martín, Amazonas, Moquegua, Ancash, Arequipa, Huánuco, Huancavelica, Apurímac. Las provincias con el índice más bajo de corrupción fueron Antabamba 10.8; Grau 10.6 y Acomayo 10.1.

Entre las provincias con mayor índice de corrupción destacan Maynas 74.8; Callao 69.2; Piura 68; Tacna 65.9; Arequipa 65.8; Huaraz 64.9; Puno 64.7; San Román 64.3; Coronel Portillo 63.1; Mariscal Nieto 63; Huamanga 61.9; Lima Metropolitana 61.8; Huaura 61.8; Chachapoyas y Huancavelica con 61.6; Lambayeque 61.5; Cajamarca 61.1; Huancayo 60.9; Tumbes 60.1.

Por otro lado, diferenciando este índice de corrupción entre regiones, provincia y entidades se observa que, de 26 regiones el puntaje máximo alcanzado es de 69.2 de corrupción; en cuanto al análisis realizado en 195 provincias el índice es de 74.8; en cuanto a 1377 entidades el índice de corrupción alcanzo una cifra de 94.1/100. Estas cifras sin duda son alarmantes y evidencian la necesidad de seguir trabajando en las acciones para combatir la corrupción en el Perú.

Uno de los aspectos que se consideran necesario señalar del presente estudio es la importancia de continuar con las acciones de capacitación del personal policial, ya que este influye en la efectividad de la gestión de la PNP, así como las acciones para luchar contra la corrupción. Es decir, en la medida que se

realicen capacitaciones constantes en la división de investigación, el nivel de efectividad de los procesos en la división será cada vez más altos.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** La capacitación del personal policial está influyendo en la gestión de la PNP en la DIVIDCVCO. Encontrándose que, para el 36,7% de los Oficiales entrevistados, en la división de investigación, casi nunca se realizan capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral, para el 53,3% a veces. Para el 63,3% la ejecución de capacitaciones no reduce el nivel de rotación de personal. Por otro lado, el 56.7%, señaló que las capacitaciones casi

nunca han equilibrado la carga laboral en los efectivos policiales de la división. El estudio evidencia la necesidad de incorporar capacitaciones que se orienten a mejorar el trabajo en equipo, la comunicación y aspectos que favorezcan el clima organizacional en los diferentes departamentos. También, es importante tomar medidas para que la rotación de personal no interfiera con la efectividad en la ejecución de actividades en la división de investigación. Ya que se entiende que la rotación es una de las medidas implementadas en áreas expuestas a altos riesgos de corrupción, según diversos estudios se contempla la capacitación y las evaluaciones regulares.

**SEGUNDA:** La capacitación del personal policial está influyendo en la legalidad de los procesos en la DIVIDCVCO. Asimismo, se tiene que, según el 20% de los encuestados, el nivel de cumplimiento de los reglamentos administrativos en la división de investigación es bajo, para el 73,3% es regular. Resulta alarmante, que más de la mitad de las personas entrevistadas consideren que el nivel de cumplimiento de las normas es regular, pese a que, en los reportes de gestión de la PNP, informes de la defensoría y de la controlaría se señala que durante el año 2022 se tomaron medidas para atender las necesidades en cuanto a la lucha contra la corrupción, es evidente que se debe seguir trabajando en estos elementos, comenzando por reforzar el conocimiento y aplicación de las normativas.

**TERCERA:** La capacitación del personal policial se encuentra influyendo en la efectividad de los procesos en la DIVIDCVCO. Por otro lado, se tiene que, para el 6,7% de los encuestados, el nivel de efectividad de los procesos en

la división delitos de corrupción es bajo, para el 33,3% es regular. Según el 30%, la ciudadanía ubica el buen trato de los efectivos policiales en un nivel bajo, para el 63,3% es regular. Tal como se ha evidenciado, la capacitación para el desarrollo de habilidades e incremento de conocimientos es fundamental, en especial al momento de medir la efectividad de los procesos. Aunque por sí sola no da los resultados esperados, es la base para garantizar la preparación de los oficiales de la PNP.

## RECOMENDACIONES

A las autoridades de la DIVIDCVCO, se les recomienda:

**PRIMERA:** Mejorar la capacitación del personal, a través de lo siguiente:

- Ofrecer capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral
- Optimizar la planificación de las capacitaciones para apoyar los cambios en la gestión policial
- Procurar que mediante las capacitaciones se pueda mejorar la imagen institucional de la división, así como también, sirvan para reducir el nivel de rotación de personal
- Supervisar la toma de medidas para reducir el nivel de ausentismo del personal policial
- Fortalecer las habilidades del personal policial en la división
- Incentivar mejoras en la eficiencia individual en la división
- Procurar que las capacitaciones hayan equilibrado la carga laboral en los efectivos policiales
- Ofrecer capacitaciones para mejorar la eficiencia en los informes policiales especializados en corrupción y crimen organizado

Lo antes expuesto se puede fortalecer a través del plan de capacitación continua de la PNP, cuyo diseño e implementación aborde la corrupción como una problemática tan dañina para la sociedad tal cuál otros delitos, además de incorporar los aspectos asociados a la transparencia. También es necesario ampliar los estudios sobre la conexión de la corrupción con otros delitos como el tráfico de drogas, entre otros.

**SEGUNDO:** Realizar un plan de capacitación donde exista una proyección para ejecutar convenios con otras entidades públicas especializadas en temas

afines con los hechos que se suelen investigar en la DIVIDCVCO – DIRCOCOR PNP, como lo son el Organismo Supervisor de Contrataciones con el Estado (OSCE), Contraloría General de la República (CGR), entre otros que, además de ser entidades especializadas, tienen dentro de su estructura un órgano de instrucción dirigida tanto a sus trabajadores como al público en general. Entendiéndose que ello no irrogaría gasto económico a la Policía Nacional del Perú al ser convenios de capacitaciones interinstitucionales.

En esa misma línea, de ser necesario, capacitar de manera progresiva a los miembros de esta DIVIDCVCO – DIRCOCOR PNP, en casas de estudio particulares de prestigio como lo son la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Universidad San Martín de Porres (USMP), Universidad Continental (UC), entre otras que ofrezcan programas especializados en Contrataciones con el Estado; siendo el caso que el valor promedio de este tipo de capacitaciones de alto nivel oscilan entre los tres mil y cuatro mil soles.

**CUARTO:** Optimizar la legalidad de los procesos en la división, incrementando el nivel de cumplimiento de las normas en los procesos policiales realizados por la división, así como, el nivel de cumplimiento de reglamentos administrativos en la división de investigación de delitos. Coordinar junto a otros entes públicos para promover los planes de integridad, así como charlas sobre los reglamentos, sanciones y medidas necesarias para combatir la corrupción. Ya que, los procesos de la división debe ser un trabajo en conjunto a otras organizaciones para alcanzar los resultados esperados.

**QUINTO:** Mejorar la efectividad de los procesos en la división, elevando el nivel de eficacia en el control de delitos de corrupción, optimizando a su vez, la integridad de los procesos en la división de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado, esto se puede hacer mediante monitoreo constante, lo que permitirá identificar el avance, así como las debilidades para tomar las acciones pertinentes. Por otro lado, se recomienda que los efectivos policiales, mejoren el trato ofrecido a los ciudadanos; para ello sería recomendable incorporar charlas de concientización social, así como prácticas para empatizar con la comunidad en momentos de crisis.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). Curso: Líderes para la Gestión en Seguridad Ciudadana y Justicia. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/331987185\\_Modernizacion\\_Policia\\_Lideres\\_para\\_la\\_gestion\\_en\\_seguridad\\_ciudadana\\_y\\_justicia\\_Modulo\\_5](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/331987185_Modernizacion_Policia_Lideres_para_la_gestion_en_seguridad_ciudadana_y_justicia_Modulo_5)
- Bigio, S., & Ramírez, N. (2017). Corrupción e indicadores de desarrollo en el Perú y el Mundo: Una revisión empírica. Asociación Peruana de Economía(111), 1-22. <http://perueconomics.org/wp-content/uploads/2014/01/WP-111.pdf>
- Castro, A. (2018). Gestión policial y tratamiento social de menores según el personal policial de programas sociales y centros preventivos PNP Lima, 2018. Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23181/Castro\\_AAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23181/Castro_AAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. [https://doi.org/https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_subrayado](https://doi.org/https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado)
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Violencia niñez y crimen organizado. Organización de los Estados Americanos, 1-245. <https://doi.org/http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violencianinez2016.pdf>
- Corcuera, J. (2018). Construyendo la seguridad: una profundización en la relación entre la capacidad de las comisarías y la victimización en las principales ciudades del país. Instituto Nacional de Estadística e Informática, 1-84.

<https://doi.org/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/cide-construyendo-seguridad.pdf>

Dammert, L. (2021). Transformación del servicio policial en comisarías: mejorando la seguridad ciudadana. Lima, Perú.  
[https://doi.org/https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/7.\\_dp\\_seguridad\\_0.pdf](https://doi.org/https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/7._dp_seguridad_0.pdf)

Defensoría del Pueblo. (2022). Abordaje de la lucha contra la corrupción en el Vraem: Análisis de los instrumentos de política pública y de gestión regional del Vraem. Informe de Adjuntía n.º 1-2022-DP/ALCCTEE(1), 1-70.  
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/08/Informe-de-Adjunt%C3%ADa-Abordaje-de-la-lucha-contra-la-corrupci%C3%B3n-en-el-Vraem.pdf>

Fernández, C., & Yñiguez, A. (2014). Gestión estratégica de la policía. Sevilla, España.  
<https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Xgj4AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA159&dq=gesti%C3%B3n+policial+&ots=SgaGvUeg8V&sig=obzpnD50O0rPshzVL3ZDP0esaWM#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20policial&f=false>

Friego, E. (2022). Foro Latinoamericano de Seguridad. Foro Latinoamericano de Seguridad: <https://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

Ganggini, J. (2022). Gestión policial del delito y seguridad ciudadana en funcionarios de las comisarías PNP de Lima Metropolitana, 2021. Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77627/Ganggini\\_RJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77627/Ganggini_RJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gerencia de Comunicación Corporativa. (6 de julio de 2022). Perú perdió más de s/24 mil millones en 2021 por corrupción e inconducta funcional. Nota de Prensa N° 732-2022 CG/GCOC.  
<https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/629665-peru-perdio-mas-de-s-24-mil-millones-en-2021-por-corrupcion-e-inconducta-funcional>
- Guillern, J. (2021). Gestión policial y la calidad de servicio que brinda el personal de las comisarías de Ate-Lima-2020. Tesis, Universidad César Vallejo, 1-72.  
[https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57029/Guillen\\_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57029/Guillen_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México.
- Iniciativa Global contra el Crimen Organizado Transnacional. (2021). Índice Global de Crimen Organizado 2021.
- López , D., & Pérez, L. (2017). La capacitación de los cuerpos de seguridad pública. Revista Jurídica Jalisciense(56), 81-104.  
[https://doi.org/http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/jurjal/jurjal56/jurjal56\\_5.pdf](https://doi.org/http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/jurjal/jurjal56/jurjal56_5.pdf)
- Ministerio del Interior. (2017). Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. Decreto Supremo N° 026-2017-IN, 1-112.  
<https://doi.org/http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/arweb/DS0262017IN.pdf>
- Ministerio del Interior. (2019). Aprueban los Lineamientos de Formación, Capacitación, Especialización y Perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú. Resolución Ministerial N° 116-2019-IN, 1-15.

- Ministerio del Interior. (2019). Política Nacional Multisectorial de lucha contra el crimen organizado 2019-2030. 1-85.  
[https://doi.org/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473340/PLC\\_MININTER.pdf](https://doi.org/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473340/PLC_MININTER.pdf)
- Ministerio del Interior. (2021). Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú. Resolución Ministerial N°0104-2021-IN, 1-55.  
<https://doi.org/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1693827/0104-2021-IN.pdf.pdf>
- Ministerio del Interior. (2021). Perfil Policial Peruano. 1-30.
- Ministerio del Interior. (2022). Plan Estrategico Sectorial Multianual de Sector Interior. Lima, Perú.  
[https://doi.org/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2919399/ANE\\_XO%200334-2022-IN.pdf](https://doi.org/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2919399/ANE_XO%200334-2022-IN.pdf)
- Naciones Unidas. (2022). Guía práctica para elaborar estrategias de alto impacto contra la delincuencia organizada. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 1-52.  
[https://doi.org/https://sherloc.unodc.org/cld/uploads/pdf/Strategies/Strategy\\_Toolkit\\_SP.pdf](https://doi.org/https://sherloc.unodc.org/cld/uploads/pdf/Strategies/Strategy_Toolkit_SP.pdf)
- Neild, R. (2011). Temas y Debates en la Reforma de la Seguridad Pública una guía para la sociedad civil. Washington, DC.  
<https://www.wola.org/sites/default/files/downloadable/Citizen%20Security/past/police%20training%20formatted--sp.pdf>
- Observatorio Nacional Anticorrupción. (2023). Índice de corrupción. Contraloría de la República :

<https://observatorioanticorrupcion.contraloria.gob.pe/indicesdecorrupcion/index.html>

Orjuela, M. (2016). Análisis de capacitación en la Policía Nacional. Estudio de caso en cuatro departamentos de Colombia. Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada, 1-65.

[https://doi.org/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15015/ORJUELA\\_PEDRAZA\\_MARITHZA\\_YANETH\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://doi.org/https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15015/ORJUELA_PEDRAZA_MARITHZA_YANETH_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peláez, J., & Pedraza, G. (2013). Manual para el desarrollo del Plan de Investigación. Lima, Perú.

[https://doi.org/https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3534\\_mp\\_\\_manuales.pdf](https://doi.org/https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3534_mp__manuales.pdf)

Pérez, J., & Merino, M. (2021). Definición. Definición.

PNUD. (2014). Sinopsis: Seguridad Ciudadana. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 1-2.

<https://doi.org/https://www.undp.org/es/publications/sinopsis-seguridad-ciudadana#>

Real Academia Española . (2022). Real Academia Española . Real Academia Española : <https://dle.rae.es/polic%C3%ADa>

Santos, C. (2022). Sistema de capacitación para las funciones de los efectivos policiales de la comisaria Distrital de Puente Piedra, 2021. Lima, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87225/Santos\\_LCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87225/Santos_LCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tavara, R. (2021). Gestión policial y calidad de servicio en la comisaría del Distrito de Monsefú. Chiclayo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78188/Tavara\\_RRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78188/Tavara_RRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Trujillo, E. (2020). Economipedia . Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/delito.html>

## ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA FUNCIONARIOS

El cuestionario busca determinar de qué manera la capacitación del personal policial influye en la gestión en la DIVIDCVCO. Para mejorar la capacitación del personal policial y su gestión.

**Instrucciones:** Debe seleccionar con (x) una opción de respuesta, por cada afirmación planteada, se le solicita responder a cada uno de ellos honestamente, para conocer su opinión respecto al tema de estudio.

<b>Capacitación del personal policial</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
En la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado:					
1.- ¿Se realizan capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral?					
2.- ¿Se planifican capacitaciones para apoyar los cambios en la gestión policial?					
3.- Considera que las capacitaciones son necesarias para mejorar la imagen institucional de la división?					
4.- ¿La ejecución de capacitaciones reduce el nivel de rotación de personal?					
5.- ¿Se toman medidas para reducir el nivel de ausentismo del personal policial?					
6.- ¿Las capacitaciones realizadas fortalecen las habilidades del personal policial en la división de investigación de delitos de corrupción?					
7.- ¿Las capacitaciones realizadas han mejorado la eficiencia individual en la división de investigación de delitos de corrupción?					
8.- ¿Las capacitaciones han equilibrado la carga laboral en los efectivos policiales de la división de investigación de delitos de corrupción?					
9.- ¿Se realizan capacitaciones para mejorar la eficiencia en los informes policiales especializados en corrupción y crimen organizado?					

<b>Gestión de la PNP</b>	<b>Muy bajo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy alto</b>
10.-El nivel de cumplimiento de las normas en los procesos policiales realizados por la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es					
11.-Considera que, el nivel de cumplimiento de reglamentos administrativos en la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es					
12.- El nivel de efectividad de los procesos en la división delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es					
13.- Considera que el nivel de eficacia en el control de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es					
14.-Considera que la integridad de los procesos en la división de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es					
15.- La ciudadanía ubica el buen trato de los efectivos policiales en un nivel					
16.-El nivel de cumplimiento de las normas en los procesos policiales realizados por la división de investigación de delitos de corrupción vinculados al crimen organizado es					

**Elaboración:** Propia

## ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EN LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS DE CORRUPCIÓN VINCULADOS AL CRIMEN ORGANIZADO 2022"
- Apellidos y Nombres del experto: GONZALES FUENTES HEDI TOMAS
- Grado Académico: Magister
- Institución en la que trabaja el experto: Policía Nacional del Perú
- Cargo que desempeña: Jefe de la Oficina de Administración DIRCOCOR PNP
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: POMA ZAMUDIO, JESUS PAUL  
TECOCHA CUYATE, SERGIO ARTURO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					12	35
<b>TOTAL</b>					<b>47</b>	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7 Excelente

Lima, 22 de agosto del 2022

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 06915291

## ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### II. Datos Generales

- Título de la Investigación: "CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EN LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS DE CORRUPCIÓN VINCULADOS AL CRIMEN ORGANIZADO 2022"
- Apellidos y Nombres del experto: CONSUELO GONZALES, MADELEINE EVA
- Grado Académico: Licenciada
- Institución en la que trabaja el experto: Policía Nacional del Perú
- Cargo que desempeña: Unidad de Recursos Humanos DIRCOCOR PNP
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: POMA ZAMUDIO, JESUS PAUL  
TECOCHA CUYATE, SERGIO ARTURO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					<b>8</b>	<b>40</b>
<b>TOTAL</b>					<b>48</b>	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 22 de agosto del 2022

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 09015624

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### III. Datos Generales

- Título de la Investigación: "CAPACITACIÓN DEL PERSONAL POLICIAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN EN LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS DE CORRUPCIÓN VINCULADOS AL CRIMEN ORGANIZADO 2022"
- Apellidos y Nombres del experto: SANCHEZ MALAVER LUZMILA AURORA
- Grado Académico: Licenciada
- Institución en la que trabaja el experto: Policía Nacional del Perú
- Cargo que desempeña: Unidad de Recursos Humanos DIRCOCOR PNP
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: POMA ZAMUDIO, JESUS PAUL  
TECOCHA CUYATE, SERGIO ARTURO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN  
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					12	35
<b>TOTAL</b>					<b>47</b>	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 22 de agosto del 2022

  
 FÍRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 25635102

## ANEXO 5: BASE DE DATOS

	P 1	P 2	P 3	N v	N l	P 4	P 5	P 6	P 7	N v	N l	P 8	P 9	N v	N l	C a p.	C a p.	P 0	P 1	L g.	L g.	P 2	P 3	P 4	P 5	E ct	E ct	C st	C st
1	2	2	5	3,00	3,00	2	2	3	3	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2,67	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00
3	3	3	3	3,00	3,00	2	3	3	3	2,75	3,00	2	3	2,50	3,00	2,78	3,00	3	2	2,50	3,00	3	2	4	3	3,00	3,00	2,83	3,00
4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	3	2	2,50	3,00	3	4	4	3	3,50	4,00	3,17	3,00
5	3	3	3	3,00	3,00	3	2	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,67	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	2,83	3,00
6	3	4	4	3,67	4,00	4	4	4	3	3,75	4,00	4	3	3,50	4,00	3,67	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
7	3	3	3	3,00	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3,00	3,00	3,11	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
8	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
9	3	3	3	3,00	3,00	3	3	4	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,33	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	4	3,25	3,00	3,17	3,00
10	3	3	4	3,33	3,00	4	2	4	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,33	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	2	3,25	3,00	3,17	3,00
11	3	3	5	3,67	4,00	3	3	4	3	3,25	3,00	3	2	2,50	3,00	3,22	3,00	4	3	3,50	4,00	4	4	3	2	3,25	3,00	3,33	3,00
12	4	4	5	4,33	4,00	3	5	5	4	4,25	4,00	3	2	2,50	3,00	3,89	4,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	2	3,25	3,00	3,17	3,00
13	2	3	5	3,33	3,00	2	4	4	4	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3,22	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	2	3,25	3,00	3,17	3,00
14	2	3	5	3,33	3,00	2	4	5	5	4,00	4,00	2	3	2,50	3,00	3,44	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	3	3,50	4,00	3,33	3,00
15	2	2	5	3,00	3,00	1	4	4	4	3,25	3,00	2	3	2,50	3,00	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3,50	4,00
16	3	3	5	3,67	4,00	2	4	5	5	4,00	4,00	2	4	3,00	3,00	3,67	4,00	3	3	3,00	3,00	4	4	3	2	3,25	3,00	3,17	3,00
17	3	3	5	3,67	4,00	2	4	5	5	4,00	4,00	2	4	3,00	3,00	3,67	4,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	2,83	3,00
18	2	3	5	3,33	3,00	3	3	5	5	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3,56	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3,83	4,00
19	2	2	5	3,00	3,00	2	4	5	5	4,00	4,00	2	3	2,50	3,00	3,33	3,00	4	3	3,50	4,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3,67	4,00
20	3	4	5	4,00	4,00	1	2	5	4	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3,22	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3,50	4,00
21	3	4	4	3,67	4,00	1	2	5	4	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,22	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3,50	4,00
22	2	4	5	3,67	4,00	2	2	5	4	3,25	3,00	2	3	2,50	3,00	3,22	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3,50	4,00
23	3	4	4	3,67	4,00	2	2	4	3	2,75	3,00	2	4	3,00	3,00	3,11	3,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4	2	3,50	4,00	3,67	4,00
24	3	4	5	4,00	4,00	2	2	4	4	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3,22	3,00	3	3	3,00	3,00	4	3	3	2	3,00	3,00	3,00	3,00
25	2	4	5	3,67	4,00	1	2	5	4	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3,11	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	3,50	4,00
26	3	4	5	4,00	4,00	1	1	2	4	2,00	2,00	4	2	3,00	3,00	2,89	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	3	3	2,75	3,00	2,50	3,00

**ANEXO 6: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN**

27	3	4	5	4,00	4,00	1	2	5	4	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3,22	3,00	3	2	2,50	3,00	4	4	3	3	3,50	4,00	3,17	3,00
28	2	3	5	3,33	3,00	2	4	5	5	4,00	4,00	2	3	2,50	3,00	3,44	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4	4	4,00	4,00	3,67	4,00
29	4	4	5	4,33	4,00	1	2	5	3	2,75	3,00	2	3	2,50	3,00	3,22	3,00	3	3	3,00	3,00	4	4	4	2	3,50	4,00	3,33	3,00
30	2	2	5	3,00	3,00	5	3	5	5	4,50	5,00	3	3	3,00	3,00	3,67	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00