



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

“FORMACIÓN ACADÉMICA Y CAPACITACIÓN PARA EL
DESEMPEÑO DE COMISARIOS DE LA POLICÍA NACIONAL
DEL PERÚ EN LA GESTIÓN DE LAS COMISARIAS CASO
DEL DISTRITO DE
SANTIAGO – CUSCO, AÑO 2018”

PRESENTADO POR:

Bach. SMILDA MAINICTA GUZMAN

ASESOR.

MG. MARLENY QUISPE LAYME

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

PUERTO MALDONADO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi madre por su amor, apoyo comprensión, paciencia, por brindarme paz fortaleza en los avatares vividos; a mi familia en conjunto, a quienes me rodean, a todos quienes amo.

SMILDA

AGRADECIMIENTO

A Alas Peruanas, mi alma mater; donde logré adquirir conocimiento, viví académicamente momentos importantes, la curiosidad y afán por aprender los conocimientos de mis docentes, sus sabias enseñanzas en las aulas, su apoyo desinteresado y sobre todo su calidad humana orientaron mis esfuerzos para alcanzar la culminación de mi estudio, y de este pequeño aporte que se pondrá en manifiesto a mi institución del cual soy parte.

SMILDA

INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
INDICE	iii
Índice de Tablas	vi
Índice de Gráficos.....	vi
Índice de Figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas secundarios	17
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Hipótesis.....	18
1.4.1. Hipótesis General	18
1.4.2. Hipótesis secundarias	19
1.4.3. Identificación de variables	19
1.4.4. Operacionalización de variables.....	19
1.4.5. Operacionalización de la variable 2: Mejora del servicio policial Definición conceptual de la variable 2	20
1.4.6. Definición operacional de la variable 2	20
1.5. Metodología de la Investigación.	21
1.5.1. Tipo de Investigación.....	21
a) Tipo de Investigación	21

b) Nivel de Investigación	21
1.5.2. Método y Diseño de la Investigación	21
a) Método de Investigación	21
b) Diseño de Investigación	22
1.5.3. Población y Muestra de la Investigación	22
a) Población	22
b. Muestra: 72 efectivos policiales.....	22
1.5.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
a) Técnicas.....	23
b) Instrumentos.....	23
1.5.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	23
a) Justificación.....	23
b) Importancia.....	25
c) Limitaciones.....	25
 CAPITULO II: MARCO TEORICO	 26
2.1. Antecedentes del Estudio	26
2.1.1 Antecedentes Nacionales.....	26
2.1.2 Antecedentes Internacionales.	28
2.2. Bases Teóricas.....	32
2.1.1. Concepto sobre Políticas Publicas	32
2.1.2. Proceso de Formación Académica.....	47
A) Marco teórico sobre el proceso de formación de funcionarios públicos.	47
B) Efectos de la Formación que brinda la PNP en las comisarias	56
2.3. Definición de términos básicos	58

CAPITULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE	
RESULTADOS	70
3.1. Análisis validez y confiabilidad	70
3.2. Hipótesis Específica 1	70
3.3. Hipótesis Específica 2	71
3.4. Discusión de resultados:	74
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES	81
ANEXOS	86

Índice de Tablas

Tabla 1: Dimensiones, indicadores y preguntas relacionadas de la variable 1	20
Tabla 2: Dimensiones, indicadores y preguntas relacionadas de la variable 2	21
Tabla 3: Valores Mínimos de Validez, según Grupos de Expertos.....	61
Tabla 4: Juicio de expertos.....	62
Tabla 5: Rangos de Confiabilidad para Enfoques Cuantitativos.....	62
Tabla 6: Prueba de Shapiro Wilk.....	63
Tabla 7: Frecuencia de la variable 1 Capacitación continua	63
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión capacitación inductiva.....	64
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión capacitación preventiva	66
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión capacitación constante	67
Tabla 11: Frecuencia de la variable 2 Mejora del servicio policial.....	68
Tabla 12: Correlación de la Hipótesis general.....	69
Tabla 13: Correlación de la hipótesis específica 1	70
Tabla 14 Correlación de la Hipótesis Específica 2	71
Tabla 15: Correlación de la hipótesis específica 3	73

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Capacitación continua.....	64
Gráfico 2: Frecuencia de la dimensión capacitación inductiva	65
Gráfico 3: Frecuencia de la dimensión capacitación preventiva.....	66
Gráfico 4: Frecuencia de la dimensión capacitación constante.....	67
Gráfico 5: Frecuencia de la variable 2 Mejora del servicio policial	68

Índice de Figura

Figura 1: Víctimas por tipo de hecho delictivo	16
--	----

RESUMEN

La Policía Nacional del Perú es el ente de protección social más importante, es la fuerza coercitiva del Estado, se encarga de hacer cumplir el marco legal de justicia. El servicio policial y desarrollo de responsabilidades según el manual de procedimientos policiales debe ser respetado, requisito fundamental para apreciar positivamente la justicia y la imagen que representa. La forma objetiva para desarrollar el servicio y función policial depende de una serie de variables que incluyen doctrina policial, instrucción académica y humanista, cultura general y diversas especializaciones.

El lugar inmediato de prestación de todo servicio policial son las comisarías y otras dependencias policiales, en donde podemos percibir las actitudes y conductas de sus integrantes o efectivos policiales quienes ejercen en gran influencia el éxito o fracaso de la imagen de todo el sistema de administración judicial a través de las responsabilidades policiales. La Policía Nacional bien organizada, con apoyo intersectorial y de la comunidad, ha demostrado ser eficiente y productiva. Esta colaboración permite detectar con efectividad los problemas delictivos que afectan a las comunidades identificarlos recomendar atender y resolverlos.

Justifico la presente investigación por estar orientada a la mejora del desarrollo de responsabilidades de los servicios brindados por la Policía Nacional del Perú, esta aportará al desarrollo en general de la nación y reducirá gastos, por tanto “a mayor inseguridad, mayores serán los recursos que el Estado, las empresas y las familias destinarán para enfrentarla los costos materiales incluyen la pérdida de los bienes afectados y los gastos ocasionados por daños físicos; y los recursos del sistema de salud para atender a las víctimas.

Como se conoce en el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana: “La delincuencia aflige la gobernabilidad, el normal desarrollo de actividades de las personas y reduce la calidad de vida pues se encuentran en continuo nerviosismo, actitud defensiva privándolo de ejercer sus derechos y el normal desenvolvimiento de actividades, además que dejan de producir objetivamente por el temor de muerte o de la discapacidad temporal o permanente si sucede algún trauma consecuencia del ataque delictivo ” (MINTER 2017: 3 – 11).

ABSTRACT

The National Police of Peru is the most important social protection entity, it is the coercive force of the State, it is responsible for enforcing the legal framework of justice. The police service and development of responsibilities according to the manual of police procedures must be respected, a fundamental requisite for a positive appreciation of justice and the image it represents. The objective way to develop the police service and function depends on a series of variables that include police doctrine, academic and humanistic instruction, general culture and various specializations.

The immediate place of provision of all police services are police stations and other police agencies, where we can perceive the attitudes and behavior of its members or police officers who exert great influence the success or failure of the image of the entire judicial administration system through police responsibilities. The well-organized National Police, with intersectorial and community support, has proven to be efficient and productive. This collaboration allows to effectively detect the criminal problems that affect the communities, identify them, recommend to attend and solve them.

I justify the present investigation because it is aimed at improving the development of responsibilities of the services provided by the National Police of Peru, this will contribute to the overall development of the nation and will reduce expenses, therefore "the greater the insecurity, the greater the resources that The State, the companies and the families destined to face it the material costs include the loss of the affected goods and the expenses caused by physical damages; and the resources of the health system to care for the victims.

As it is known in the National Plan for Citizen Security: "Crime afflicts governability, the normal development of people's activities and reduces the quality of life because they are constantly nervous, defensive attitude depriving them of exercising their rights and normal development. of activities, in addition to ceasing to produce objectively due to the fear of death or temporary or permanent disability if any trauma happens as a consequence of the criminal attack "(MINTER 2017: 3-11).

INTRODUCCIÓN

La presente Tesis de Investigación, titulado “Formación académica y capacitación para el desempeño de comisarios de la Policía Nacional del Perú en la Gestión de las Comisarias. caso del Distrito de Santiago – Cusco, año 2018”.

En el capítulo I, conformado, la investigación se genera al observar la actualidad, como es el desempeño de los comisarios de la Policía Nacional del Perú, con los servicios que brinda nuestra Institución policial, que su Gestión depende del buen manejo de las Comisarias del Distrito de Santiago; en directa consecuencia si se ofrecen servicios y atención de calidad. Así, las comisarias se convierten en centros de atención de casos e intervenciones que ameritan el servicio y atención policial para los ciudadanos que demanden un buen servicio y calidad de atención en él.

El proceso de investigación se desarrolló en el Distrito de Santiago provincia del Cusco, en el periodo del 2018, en el tema de calidad de servicio y la satisfacción de usuario de comisarias del Distrito de Santiago. La investigación surge ante el acontecimiento frecuente de descontento de los pobladores por los servicios brindados, por ejemplo, por problemas en la no atención de sus casos de asalto, robo agravado, secuestros, violaciones, y otros casos latentes, deficiente atención por parte de los comisarios de las comisarias, las necesidades de un buen servicio policial.

El objetivo principal de esta tesis es determinar el nivel de relación entre la formación académica y la capacitación eficiente de los comisarios en las Comisarias del Distrito de Santiago 2017, así podremos determinar si existe una relación entre las dos variables que planteamos.

En el capítulo II, está la fundamentación teórica de la investigación donde considero los trabajos que se realizaron previos a nuestra investigación, y el marco teórico donde se define a la calidad, servicio, satisfacción y usuario, las cuales conforman la variable independiente y la variable dependiente, también se incluye los conceptos de cada palabra, para que cualquier lector pueda entender con claridad mi trabajo de investigación.

En el capítulo III, metodología de investigación, está conformado por la hipótesis, variable operacionalización de variable, metodología, población y muestra, métodos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

La variable independiente es calidad de servicio y las dimensiones capacidad de respuesta, cortesía y competencias personales, la variable dependiente satisfacción de usuarios y las dimensiones confianza en el servicio y el trato recibido.

El enfoque de investigación será cuantitativo, ya que se trata de un proceso secuencial y probatorio, el tipo de investigación sustantiva porque lo que se busca en esta investigación, es responder a problemas teóricos, describirlos y explicar la realidad. La población de la investigación ha sido conformada por ciudadanos demandantes y agraviados de las comisarias del Distrito de Santiago, que son una población total de 2900 casos.

La técnica de recolección de datos que se utilizará en el presente trabajo de investigación será la encuesta y el instrumento en base a un cuestionario que está conformado por 20 preguntas, adecuadamente formuladas y con la validación de los respectivos expertos.

En el capítulo IV, se presenta el presupuesto que se utilizara en la elaboración del presente trabajo de investigación.

El capítulo V, se considera el cronograma de actividades del presente trabajo de investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las Comisarías de la Policía Nacional del Perú, son dependencias que tienen como responsabilidad brindar un servicio público a las personas, comunidad o sociedad que acudan a ellas para realizar diversas denuncias. Para entender mejor su naturaleza, tenemos que abordar partiendo del concepto de servicio público, entendido como la existencia de prestaciones por parte de los poderes y sectores públicos a la población, el cual se ha dado en todas las épocas del desarrollo de la sociedad peruana.

Empero si quisiéramos ubicar su consolidación en un espacio-tiempo histórico, diremos que este concepto surge en Francia en el siglo XIX al XX, este término fue acuñado primigeniamente por los autores de la denominada Escuela Realista de Burdeos. La que, en la evolución de la elaboración doctrinal, considera que existen dos etapas, que han marcado su doble conceptualización con la que tradicionalmente se le ha empleado:

- a) Primero, una concepción amplia, omnicomprensiva, manejada por el creador de dicha escuela, León Duguit (1859-1928), quien asume la defensa de la noción de servicio público, desde la perspectiva de poder del Estado, considerando que su actuación será legítima siempre que satisfaga las necesidades públicas de sus ciudadanos, y que estas puedan ser calificadas como “servicio público”.

Tal como es de apreciarse, su noción se basa más en una concepción con mayor influencia filosófica que jurídica, la que, sin embargo, hasta el día de hoy, se le reconoce que tiene una vinculación estrecha con la doctrina del Estado Social, a cuyo gobierno la ciencia política le encarga la responsabilidad de proveer y administrar la prestación de los servicios básicos que requiere la población para el normal desarrollo de sus actividades.

- b) Segundo, la noción más restringida, que se sustenta más bien en las elaboraciones posteriores realizadas por los discípulos de Duguit, entre otros: Jéze, Bonnard o Rolland. Quienes consideran que la noción de servicio público es simple y llanamente una técnica de gestión de estos servicios a los que hemos hecho alusión anteriormente. Desde esta concepción entonces podemos ensayar una definición de servicio público; diciendo que es “aquella actividad desarrollada por los poderes públicos para atender necesidades de interés general que los individuos no pueden satisfacer aisladamente y cuya organización y funcionamiento, se encuentra sometida a un régimen jurídico especial de Derecho Público”.

La Comisaría en el caso peruano, son las dependencias que se encuentran en la base de la estructura organizacional de la Policía Nacional del Perú, las que se encargan de brindar uno de los servicios públicos esenciales que requiere la población para su normal desenvolvimiento; el artículo 33° del Decreto Legislativo 1148 Ley de la Policía Nacional del Perú; las define

como: Es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú; que depende de las regiones o frentes policiales.

Desarrolla la labor de prevención, seguridad e investigación; mantiene una estrecha relación con la comunidad, los gobiernos locales y regionales, con quienes promueven la participación de su personal en actividades a favor de la seguridad ciudadana, así como el desarrollo económico y social de la jurisdicción. Son de naturaleza urbana o rural, según su ubicación geográfica. Son creadas, fusionadas o suprimidas por resolución directoral de la Dirección General de la Policía Nacional, de conformidad con el reglamento respectivo.

Dentro del contexto local, regional y nacional, estas dependencias públicas, tienen un posicionamiento social clave, por la naturaleza de la función que cumplen, porque son las encargadas de brindar seguridad a las personas y a sus patrimonios, garantizando el pleno ejercicio de sus derechos y libertades, el normal desenvolvimiento de las actividades de la comunidad y de las autoridades, manteniendo el orden interno, orden público, la seguridad ciudadana y la paz social. A través de ellas el Estado peruano cumple con lo consagrado en el artículo 2° de la Constitución política del Perú, de garantizar los derechos que tiene toda persona a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida; a la libertad y a la seguridad personales, no permitiendo forma alguna de restricción de la libertad personal, salvo en los casos previstos por la ley; toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.

Asimismo, que nadie podrá ser detenido sino por mandato escrito y motivado del Juez o por las autoridades policiales en caso de flagrante delito; nadie puede ser incomunicado sino en caso indispensable para el esclarecimiento de un delito y en la forma y por el tiempo previsto por la ley;

nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad. Las Comisarías cumplen la parte que le respecta al Estado en el ejercicio del poder de policía, y coadyuvan al cumplimiento de lo que prescribe el artículo 44° de la Constitución política del Perú, que establece que son deberes primordiales del Estado; defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

El cual concuerda con lo establecido en el artículo 118° numeral 4. Corresponde al Presidente de la República velar por el orden interno y el numeral 14. Presidir el sistema de defensa nacional y organizar, distribuir y disponer el empleo de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. El artículo 166° de nuestra Constitución establece que la Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras.

Para cumplir esa finalidad fundamental la Policía Nacional cuenta con una estructura organizacional que tiene en la cúspide de la pirámide a la Dirección General de la PNP, como órgano de comando; y en el otro extremo en la base de la organización a las Comisarías, que son las encargadas de cumplir la finalidad fundamental en la demarcación territorial que se les asigne, para el ejercicio de su competencia legal.

Si valoramos desde el punto de vista humanista, ético y moral, la importancia de la función que cumplen las Comisarías; y la realidad actual

en que la vida de las personas y la comunidad, se ve amenazada constantemente por la inseguridad ciudadana, provocada principalmente por la delincuencia común y organizada, el empleo de la violencia física y psicológica, en el desarrollo de las actividades interpersonales que se dan en la comunidad, y que se viene extendiendo a la convivencia diaria.

Debemos reconocer que uno de los factores que afecta el cumplimiento de la misión es la falta de capacitación continua de sus miembros, provocado principalmente por dos razones: el manejo político errático de los últimos gobiernos y la reducción presupuestal de recursos para la capacitación. En lo que respecta al primer punto diremos que los gobiernos de turno se vienen negando sistemáticamente a valorar el trabajo policial y so pretexto de la escasez de recursos económicos no atienden las demandas de aumento, encubierta bajo la mediática falacia que si le aumentan a la Policía tienen que aumentarle a todos los trabajadores de la administración pública; estas premisas como todos sabemos son falsas, el Estado en los últimos años ha tenido mejoras significativas para financiar el presupuesto nacional, gracias a la mayor recaudación fiscal en el ámbito interno y a la mejora del precio internacional de los commodities que exportamos especialmente de los minerales, sin embargo a los Policías para no aumentarles el sueldo le han autorizado a vender sus servicios de manera individualizada a los privados, para lo cual han modificado la organización del servicio en la modalidad de 24 horas de servicios, por 24 horas de franco; y este sistema arbitrario, inconstitucional y perverso, es el principal cuello de botella por el que la capacitación ha disminuido ostensiblemente, porque no podrías en el día de servicio retirarlos de sus puestos en las calles (seguridad pública) para dedicarlos a recibir capacitación y al siguiente día darles franco para que trabajen en la empresa privada.

El Decreto Legislativo N° 1148 Ley de la Policía Nacional del Perú, en su Capítulo IV Régimen de Educación; artículo 41, trata sobre la conformación del Régimen de Educación de la Policía Nacional del Perú, señalando que

este se ubica en la etapa de educación superior: Universitaria y Técnica y se rige por la Ley del Régimen Educativo de la Policía, cuenta con los siguientes niveles:

- 1) Escuelas de formación que comprende la Escuela de Oficiales y las Escuelas Superiores de Suboficiales Técnico;
- 2) Capacitación y Especialización, a cargo de la Escuela de Educación continua; y
- 3) Perfeccionamiento profesional, que está a cargo de la Escuela de Postgrado.

El boletín “Estadística de Seguridad Ciudadana, abril – setiembre 2015” del INEI, cuyo fin es de dar a saber si la población ha sido víctima de algún hecho delictivo en los últimos doce meses, así como informar de la percepción de inseguridad de la población y la existencia de vigilancia en su zona o barrio

y de manera particular en la provincia de Lima, precisa que de cada 100 ciudadanos de 15 o más años de edad ha sido víctima el 14,3 de robo de dinero, cartera y celular, 9,2 de esta, 5,4 de intento de robo de dinero, cartera o celular y 2,0 de amenazas e intimidaciones.

Figura 1: Víctimas por tipo de hecho delictivo



Fuente: Encuesta Instituto Integración.

El resultado del INEI, como es lógico involucra al servicio del público de las Comisarias PNP y en particular del Distrito de Santiago, poniendo de manifiesto la insatisfacción ciudadana y que esta situación amerita conocer cuáles son las razones o factores que están favoreciendo a la presencia criminal en el distrito y sus barrios. El descuido por la seguridad ciudadana, de manera particular en las Comisarias de “Santiago”, “Zarzuela”, “Independencia” y “viva el Perú”, ubicadas en el Distrito de Santiago, en donde se debe diseñar soluciones efectivas y eficaces a implementarse. Al respecto merece la atención entre muchos factores el desempeño del Comisario Policial, se precisa saber que competencias profesionales poseen y que los certifica para gerenciar una Comisaria Policial. En principio, interesa saber qué factores están favoreciendo intrínsecamente, se requiere mejorar las condiciones entre la sociedad y el Estado, además de una gestión planificada para la prevención de la seguridad y protección de la comunidad. Y se resalta la importancia en la participación del Estado con sanciones más estrictas para reducir la violencia y la delincuencia común, así como reformas institucionales e inversión para mejorar las condiciones estandarizando el servicio en las comisarías.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la formación académica y capacitación influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías? caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018?

1.2.2. Problemas secundarios

PS.1. ¿Cómo la Capacitación Inductiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018?

PS.2. ¿Cómo la Capacitación preventiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarias caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018?

PS.3. ¿Cómo la Capacitación constante influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarias caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la formación académica y capacitación influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarias. caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE.1. Analizar Cómo la Capacitación Inductiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarias. caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018

OE.2. Analizar Cómo la Capacitación preventiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarias. caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018

OE.3. Analizar Cómo la Capacitación constante influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarias. caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

La formación académica y capacitación influye significativamente en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarias. caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018.

1.4.2. Hipótesis secundarias

HS.1. La Capacitación Inductiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018

HS.2. La Capacitación preventiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco. año 2018

HS.3. La Capacitación constante influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco, año 2018

1.4.3. Identificación de variables

Identificación de variables

En la presente investigación se identifica la Variable 1

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Formación académica y capacitación.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Desempeño de Comisarios

1.4.4. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Capacitación continua

Definición conceptual de la variable 1

Es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización (Comisaría) y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador (policía).

Definición operacional de la variable 1

La definición operacional de la capacitación continua se define operativamente a través de sus dimensiones capacitación Inductiva, capacitación preventiva y capacitación Constante.

Tabla 1: Dimensiones, indicadores y preguntas relacionadas de la variable 1

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Formación Académica y Capacitación	Capacitación inductiva	Evaluación del personal	P2	Ordinal
	Capacitación preventiva	Eficacia	P3, P4	
	Capacitación constante	Eficiencia	P5, P6	

1.4.5. Operacionalización de la variable 2: Mejora del servicio policial **Definición conceptual de la variable 2**

El servicio policial, es la exteriorización de la función policial, que se enmarca dentro del ejercicio del poder de policía del Estado, la Policía Nacional cumple en su condición de fuerza pública, velar por la protección, seguridad y libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, el normal desarrollo de las actividades de la población y prestar apoyo a las demás instituciones del Estado, en el ámbito de su competencia y funciones: Su mejora está directamente relacionada con la capacitación continua orientada a lograr el cambio actitudinal del policía en el trato y atención al ciudadano y en su rol de promotor social y conciliador para garantizar la normal convivencia de todos los miembros de la comunidad, en un clima de paz, libertad, justicia, tolerancia y respeto irrestricto de los derechos humanos.

1.4.6. Definición operacional de la variable 2

La definición operacional de la mejora del servicio policial se define operativamente según sus dimensiones Prevención e Investigación de delitos y faltas.

Tabla 2: Dimensiones, indicadores y preguntas relacionadas de la variable 2

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
	Prevención de delitos y faltas	Percepción	P7, P8	Ordinal
Mejor desempeño de Comisarios	Investigación de delitos y faltas	Victimización	P9, P10	
	Honestidad	Corrupción	P11, P12	

1.5. Metodología de la Investigación.

1.5.1. Tipo de Investigación

a) Tipo de Investigación

Según (Sánchez Carlessi, 2009) considera investigación descriptiva

b) Nivel de Investigación

El diseño de investigación, responde el diseño no experimental, descriptivo

1.5.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de Investigación.

Para ello, se realizó una comparación con los modelos de formación, educación y capacitación de escuelas policiales, en países desarrollados y democráticos con éxito. Donde las realidades económicas, sociales, culturales, y geográficas son diferentes, pero la función es la misma, que es velar por la paz y tranquilidad de la sociedad y hacer prevalecer el Estado de Derecho, velando por los intereses de la nación. Sin embargo, nuestra investigación tendrá como variables importantes al contexto nacional; la cultura, la procedencia y la historia social y económica.

b) Diseño de Investigación

Diseño no experimental, Investigación no experimental, es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómeno tal y como se dan en su contexto natural para analizarlo con posterioridad. En este tipo de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos de estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural.

1.5.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La Comisaría de Santiago, Región Cusco, 2018. cuenta con 72 efectivos, distribuidos de la siguiente manera: 05 Oficiales, 63 Suboficiales y 04 Especialistas.

Para calcular el tamaño de la muestra suele utilizarse la siguiente formula:

$$\frac{N (Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{72 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{71 (0.10)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = \frac{69.14}{1.67} = 41.40$$

Donde:

N= El tamaño de la muestra

n= El tamaño de la población

Z²: Valor (1.96)²

P: Probabilidad de acierto =50% Q: Probabilidad de fracaso =50%

e²: Error= 0.10

b. Muestra: 72 efectivos policiales

Las muestras se categorizan en dos grandes ramas: muestras probabilísticas y muestras no probabilísticas indica Hernández (2010). En este estudio, utilizaremos la **muestra no probabilística** por conveniencia como indica Mejía (2008), no probabilístico significa que no

habrá aleatorización ya que, al trabajar con la muestra de policías del sexo masculino y femenino de la Comisaría del Distrito de Santiago, región Cusco (censo muestral), no seleccionaremos al azar. Por conveniencia consiste en la elección de una muestra cuyas características sean simplemente similares a las de la población objetivo de acuerdo a los criterios de selección mencionados. Sánchez y Pongo (2014) indican que el muestreo por conveniencia consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible porque los individuos relacionados en la investigación se seleccionan porque están disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico.

1.5.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

a) Técnicas

Se utilizaron la técnica de la encuesta

b) Instrumentos

Revisión documental: Se utilizará esta técnica para obtener datos de las normas, libros, tesis, manuales, reglamentos, directivas relacionados con la capacitación continua y la mejora del servicio policial. Se utilizó la técnica del análisis para investigar el contenido y características del Plan Educativo Policial de sus Escuelas de Formación de Oficiales y de Sub oficiales, para conocer que materias o experiencias son las más útiles. Se evaluó la estructura actual y las condiciones para la toma de decisiones en optimización de la educación y preparación que debe tener el oficial de la comisaria.

1.5.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

En la presente investigación, se ha determinado la relación que existe de la formación académica y Gestión de Comisarias. El interés por el

estudio de este tema surgió ante el acontecimiento frecuente de problemas por la mala atención, de acuerdo a los estudios realizados, el servicio policial en cuanto a la seguridad ciudadana no cubre las expectativas de los pobladores del Distrito de Santiago; es por ello que la institución, tiene que preocuparse por brindar un servicio de calidad para poder generar niveles altos de satisfacción entre todos los vecinos.

En caso contrario, como se observó, habrá muchos ciudadanos insatisfechos y esto puede repercutir en la conducta o comportamiento de los mismos. En la actualidad en nuestro país podemos ver a diario ciudadanos quejándose de los malos servicios que recibieron y que sus demandas no son satisfechas como ellos desean o necesitan. Esto sucede cuando la policía no tiene un programa de atenciones de prevención de acuerdo a las necesidades de la demanda. Porque la calidad de servicio es un sistema orientado a los procesos construidos desde el momento del requerimiento del ciudadano, hasta lograr la satisfacción del mismo; cumpliendo con lo programado y sin desviaciones de sus actividades. Estos requerimientos pueden medirse durante el proceso de mejoras o rediseños, buscando la excelencia en todos los procesos de gestión, en las operaciones y en los procesos administrativos policiales, hasta lograr satisfacer a los ciudadanos con sus requerimientos de un buen servicio policial.

La satisfacción de los ciudadanos es la sensación que tienen de sus necesidades han sido cubiertas, también se puede medirse, en el grado de cumplimiento por parte de las comisarias; respecto a las expectativas que la población espera por parte del servicio policial es la realización de una buena gestión por parte de los comisarios de nuestro populoso Distrito de Santiago de la ciudad del Cusco.

b) Importancia

Este trabajo podrá ser tomado como referencia para llevar a cabo una buena administración en las comisarías del Distrito de Santiago del Cusco. Es importante, porque permitirá plasmar la formación académica y experiencia profesional. Por esa razón la Policía Nacional del Perú es una institución del Estado creada para garantizar el orden interno, el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas. Es profesional y jerarquizada. Sus integrantes representan la ley, el orden y la seguridad en toda la República y tienen competencia para intervenir en todos los asuntos que se relacionan con el cumplimiento de su finalidad fundamental.

c) Limitaciones

Limitaciones Teóricas. – Una de las limitaciones mayores es el acceso a la información bibliográfica actualizada o aplicaciones prácticas sobre la Calidad de servicio y satisfacción de los ciudadanos en nuestro distrito de Santiago.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Siguas J. (2017) La capacitación continua y su relación con la mejora del servicio policial de la Comisaria de San Miguel. Tesis para obtener el grado de magister en Gestión pública de Universidad Cesar Vallejo.

Objetivo: Determinar la relación de la Capacitación continua en la mejora del servicio policial de la Comisaría de San Miguel, año 2015.

Método: La presente investigación se halla enmarcada dentro del paradigma del positivismo, que hace uso del enfoque cuantitativo por lo que le corresponde la estadística paramétrica, según Kerlinger y Lee (2002) parte del supuesto que “en potencia todos los datos son cuantificables”.

Resultado: En la hipótesis general se ha obtenido mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.771**, y la sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre la

capacitación continua y la mejora del servicio policial de la Comisaría de San Miguel.

Conclusiones: Podemos concluir que mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.771, y la sigma (bilateral) es de 0.00 que es menor al parámetro teórico de 0.05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: existe relación significativa entre la capacitación continua y la mejora del servicio policial de la Comisaria de San Miguel.

Florián, (2016), “Ética y conflictos laborales en la Comisaria PNP de Puente Piedra, Lima, 2006, Tesis para obtener el grado académico e maestro en Gestion publica de la Universidad Cesar Vallejo.

Objetivo: Determinar la relación entre la ética con los conflictos laborales en la Comisaría PNP de Puente Piedra. Lima. 2016.

Método: La presente investigación se desarrolló en la Comisaria PNP de Puente Piedra Lima, siendo la población un universo de interés 40 efectivos policiales de la iniciada Dependencia Policial Resultados: Como se observa en la Tabla 11 el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de -0.430 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación mediana y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.006$

Conclusiones: La presente investigación demuestra que la ética se relaciona significativamente con los conflictos laborales en la Comisaria PNP de Puente Piedra, Lima al año 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de -0.430, demostró una mediana relación entre las variables.

Garay (2015) en su tesis titulada: Problemas de implementación de la política educativa que afectan la capacitación y especialización en la escuela de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú, para

obtener el grado Académico de Maestro en ciencias políticas y Gestión Pública de la pontificia Universidad Católica del Perú

Objetivo: Identificar y describir los problemas de implementación de la política educativa que afectan la capacitación y especialización en la escuela de investigación criminal de la Policía Nacional del Perú.

Método: El presente diseño corresponde a un estudio de casos durante el año 2014; para recoger información utilizamos la técnica de la entrevista; aplicado a servidores públicos como el Director de la Escuela de Investigación Criminal y de la Escuela de Educación Continua; así como a 20 participantes de los diferentes cursos de capacitación y especialización policial; para ello se elaboró un cuestionario que respondan a nuestros indicadores establecidos.

Conclusiones: Concluye que en cada uno de los programas o niveles que existan, no existe en el manual de educación el control y supervisión del desarrollo del plan curricular y el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos; constatándose que pocos participantes asisten a las escuelas de capacitación y especialización; sin embargo se reciben todos los que fueron inscritos, el sistema de capacitación y especialización en investigación criminal no está orientado a desarrollar y fortalecer las capacidades cognitivas, habilidades y destrezas de los policías.

2.1.2 Antecedentes Internacionales.

Miranda (2014) en su tesis titulada *Retos de la reforma policial y la capacitación en el marco del Estado de derecho y democracia en México*; investigación texto obtener el Grado Académico de Maestro en Derechos Humanos y Democracia de la Universidad de México.

Conclusiones: No es posible pensar en convocar a los mejores elementos de la sociedad a integrarse a la policía si la corporación ofrece las más bajas condiciones para su desarrollo integral en el órgano ejecutor policial

de Colombia. La policía colombiana prefiere invertir los recursos disponibles para contar con cien policías bien capacitados, entrenados y remunerados, que cien mil elementos, con sueldos bajos, entrenamiento insuficiente y sin ningún tipo de identificación ni sentido de pertenencia a la institución.

Ramírez (2014) en la tesis titulada: Capacitación y desempeño laboral de los Agentes policiales Linda Vista de la unión mexicana de Chiapas para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración Universidad de Montemorelos Chiapas México.

Objetivo: A continuación, se plantean los siguientes objetivos en la presente investigación:

1. Buscar la predicción de las siguientes variables: formación académica y capacitación, edad y antigüedad sobre el desempeño laboral.
2. Evaluar descriptivamente las variables formación académica y desempeño laboral.
3. Hacer un aporte de información sobre las variables a las autoridades educativas de la Universidad Linda Vista.

Método: La investigación se clasifica como descriptiva, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. Se consideró descriptiva por las siguientes razones: 1. Permitted medir la autoevaluación del nivel de capacitación de los empleados. 2. Se midió la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados. 3. Se analizó la posible diferencia en la autoevaluación del nivel de capacitación y la autoevaluación del nivel de desempeño laboral con relación a las diferentes variables demográficas del género, el estado civil y el área de trabajo. 45 Se consideró explicativa, puesto que permitió determinar si la autoevaluación del nivel de capacitación, la edad y la antigüedad en el puesto influyen en la autoevaluación del desempeño de los empleados. Fue cuantitativa porque permitió conocer la autoevaluación del nivel de capacitación de los

empleados en una escala de uno a cinco y se logró conocer la autoevaluación del nivel de desempeño laboral basado en una escala del uno al cinco. Se consideró de campo, dado que la investigación fue desarrollada en el sitio de trabajo de los empleados, bajo sus actividades cotidianas. Fue de tipo transversal por las siguientes circunstancias: 1. Permitió conocer la autoevaluación del nivel de capacitación y la autoevaluación del nivel de desempeño en el año 2014. 2. La medición se hizo en una sola vez, a pesar de que se consideró a la edad y a la antigüedad en el puesto como variables predictoras.

Resultados: Con los resultados obtenidos del análisis estadístico a los datos de la muestra se pudo concluir que la edad del empleado y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral. La capacitación laboral resultó predictor del desempeño laboral; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral.

Conclusiones: concluyó, que la edad del agente Policial y la antigüedad en el puesto no tuvieron una influencia significativa en el desempeño laboral, la capacitación laboral si resultó predictor del desempeño eficiente manejo laboral de seguridad policial; su influencia fue lineal, positiva y significativa. Esto significa que, a mayor nivel de capacitación, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral.

Cuesta (2013) en su propuesta de mejoramiento curricular para la capacitación operativa del personal de la Policía Nacional de los cursos de formación del grupo de intervención y rescate-GIR”.

Fundamentación:

Cuya tesis fundamento, que los miembros de la Policía Nacional de Ecuador en sus diferentes grados, no conocen a plenitud las normas y los

aspectos legales que norman los procedimientos policiales, que se utilizan en las tareas operativas.

Conclusiones:

- El respeto de los derechos fundamentales de los ciudadanos; del mismo modo la mayoría del personal policial desconoce la totalidad de los riesgos y los peligros en las calles.
- Características más comunes en el desarrollo de los procedimientos policiales donde la Información que resulta relevante pues nos ha de permitir evitar muertes trágicas de los miembros policiales.
- En el ámbito de la criminología ponen de manifiesto la complejidad de la percepción que los ciudadanos tienen de la seguridad. En este sentido es claro que los ejemplos citados quieren dar respuesta no solo a la reducción de la criminalidad sino también a su percepción social, quieren potenciar una sociedad tolerante, solidaria, participativa y corresponsable de las políticas públicas de seguridad.

M d A Cruz (2014) en la tesis titulada: *PROPUESTA DE PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL DE JOCOTITLÁN ESTADO DE MÉXICO*. para obtener el título de Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública Universidad Autónoma del estado de México.

Objetivo: Propuesta de profesionalización

Método: investigación cuantitativa cualitativa

Resultado: propuesta de desarrollo.

Conclusiones: Durante la realización de este trabajo enfocado en el ámbito de seguridad pública a nivel municipal tomando en cuenta aspectos importantes de la Administración Pública se puede llegar a las siguientes conclusiones: 1.-Para Joan Bonnin la administración pública

requiere de un estudio, dado que la considera como una potencia que arregla corrige todo cuanto existe; dentro del estudio de la administración pública va a destacar el vínculo con las leyes, lo que implica la base de su actuar, el desempeño del personal público quienes son los encargados de realizar las tareas correspondientes a la administración, así como las sanciones que deberán ser aplicadas a los malos funcionarios, y la organización administrativa que debe darse para un buen funcionamiento, Bonnin nos habla de las tres cosas fundamentales que debe tener la administración pública para el buen manejo de la misma y que actualmente siguen siendo importantes. 2.-La administración pública ha sido motivo de estudio, Weber va a contribuir el mejoramiento de la administración pública en un sentido más amplio con su modelo burocrático, el cual va a caracterizarse principalmente por la profesionalización de sus ocupantes, así como el mérito y la jerarquía en los cargos logrando con ello que solo las personas más capacitadas sean las que ocupen un cargo dentro de la administración pública. Un buen desarrollo profesional, va a fortalecer el desempeño del mismo consolidando un mejoramiento institucional a través de mejores mecanismos de capacitación, motivación, remuneración y de la evaluación de desempeño. 3.-En México cuando en la Administración Pública se establezca un Sistema Profesional de Carrera, el cual asegure la permanencia y el progreso de todo aquel que se lo merezca y con el cual se pretende lograr dar soluciones satisfactorias a la sociedad, sin embargo, aunque ya se emprendió el camino hacia la profesionalización, la falta de aplicación de los lineamientos hace que permanezca estancado dicho proceso.

2.2. Bases Teóricas

2.1.1. Concepto sobre Políticas Publicas

Las políticas públicas se dan en diferentes áreas del gobierno, desde inicios de la vida republicana. La elaboración de una política pública es un instrumento de gestión para diversos sectores que promueven la igualdad

de género, la interculturalidad, la participación ciudadana y el presupuesto por resultados. La creación de políticas públicas son decisiones estratégicas a cargo de sectores sociales que utilizan la evidencia, el análisis técnico científico, el costo beneficio sobre un problema, a fin de legitimar la decisión para lograr el resultado esperado. En el Perú se generan políticas publicas mediante dos enfoques: la figura del Estado benefactor centralista para impulsar iniciativas como programas, proyectos u otros, a favor del desarrollo y el bienestar de la sociedad; y el otro enfoque proyecta un Estado moderno, descentralizado y flexible, orientado a perfeccionar los procedimientos que identifican, priorizan, planifican y gestionan los servicios públicos y la promoción del desarrollo integral (USAID 2009: 5 – 8).

Las políticas públicas buscan mejorar la igualdad mediante proyectos innovadores que favorezcan a los diversos sectores de la población, haciendo uso del siguiente planteamiento: ¿Qué sucede o que se puede hacer a fin de lograr mejores condiciones cerrando brechas de desigualdad? (Neirotti 2008: 171 – 172).

A.- Conceptos sobre Seguridad Ciudadana

Inicialmente se utilizaba el término “Seguridad Ciudadana” pero su connotación ambigua fue asociada a la seguridad interna o nacional, alejándose de la seguridad de los ciudadanos. Es por este motivo que, en la década de 1980, las sociedades modernas empiezan a utilizar el término “Seguridad Ciudadana” que prioriza a la seguridad de la ciudadanía y no a la ley, al Estado o al gobierno (De Mezquita 2008: 52 – 53).

El orden público era el concepto utilizado hasta el siglo XIX, y hacía referencia a la libertad exclusiva en el poder del Estado, a una concepción autoritaria. Luego surge el concepto de “Seguridad

Ciudadana” orientado a la persona en sí y sus derechos, así como a la seguridad al servicio del ciudadano. Es decir, que el Estado permitirá las condiciones necesarias para ejercer con libertad los derechos de cada ciudadano (Bustos, 2007)

La seguridad ciudadana está basada en la lucha contra la delincuencia común y pretende organizar a las instituciones democráticas inclinadas a la justicia penal eficiente, al desarrollo social y económico de los países cercanos. Incluye los nuevos enfoques, modelos policiales y prevención de delitos, con participación de la sociedad civil a fin de resolver problemas en el plano local, mediante investigaciones previas del entorno (Chinchilla, 1998)

El crimen incrementa la inseguridad en la población, para lo cual es necesario generalizar políticas de seguridad ciudadana, eficientes y eficaces, que brindan resultados óptimos (OEA 2009: 12 – 13).

La seguridad ciudadana ha alcanzado un nivel de importancia trascendental por el aumento de la criminalidad proporcionalmente inversa a la limitada de la capacidad operativa, preventiva y de investigación policial, con respecto a la demanda de la sociedad. El problema de la seguridad ciudadana alcanza instituciones estatales y sociales, así como de la Policía, que tienen la función de prevención y represión de los delitos. La Policía es uno de los organismos más modernos e importantes, que velan por la seguridad social, la sostenibilidad y garantizan el orden democrático en cumplimiento con la ley. Latinoamérica enfrenta el crecimiento de la inseguridad ciudadana debido a la ineficiencia y la corrupción dentro de la institución policial, ocasionando crisis de credibilidad y legitimidad ciudadana. Las nuevas políticas de seguridad la definen como una perturbación por la calidad de vida, así como la dignidad humana por la libertad, el comercio y las oportunidades. Se plantea a la seguridad ciudadana como la encargada

de impedir la agresión de permitir la libertad de transitar sin temores (Mollericona y Tinini y Paredes 2007: 5-8).

B.-Conceptos sobre Formación y Capacitación.

El autor Díaz hace referencia al concepto del autor Menze, realiza sobre el concepto de formación: “es el proceso de desarrollo que sigue e sujeto humano hasta alcanzar un estado de plenitud personal. El camino que sigue el sujeto humano hasta alcanzar un estado de plenitud personal. El camino que sigue el hombre es el proceso de hacerse hombre y las maneras en que las puede ayudar en el empeño mediante un influjo metódico con arreglo a un plan”. Además, indica que la idea de formación, con respecto al sustrato doctrinal da forma y sentido a los esquemas de la educación (Díaz 2002: 66 – 67).

La educación de la población se realiza mediante la política, la cual influye en los procesos y actores, dando valor a la enseñanza compartida, la generación de fuerza colectiva, enfoques de calidad, el trabajo en equipo, así como el proceso desde la habilidad. Es una visión amplia en los procesos de formación basadas en la identidad cultural (Carta magna 2015: 74 – 75). Tras nociones como educación, enseñanza, entrenamiento.

- El concepto de “formación” incorpora una dimensión personal, de desarrollo humano global, que es preciso atender frente a otras concepciones eminentemente técnicas.

- El concepto “formación” se vincula con la capacidad, así como con la voluntad. En otras palabras, es el individuo, la persona, el responsable último de activación y desarrollo de los procesos formativos. Ello no quiere decir que la formación sea necesariamente autónoma. Es a través de la formación mutua como los sujetos pueden encontrar contextos de aprendizaje que favorezcan la búsqueda de metas de

perfeccionamiento personal y profesional (Vallent y Marcelo 2015: 18 – 18).

Los autores Martha Marín y Sergio Torres, analizan a diferentes autores y extraen los cinco modelos de Sparks y Loucks – Horsley, referentes a la formación, enfocados al desarrollo profesional, los cuales son:

- a) Modelo de formación orientada individualmente, que es sobre la autoformación del docente, quien planifica y desarrolla actividades para satisfacer sus necesidades.
- b) Modelo de observación – evaluación, sobre las evaluaciones para los docentes que corresponde a una estricta evaluación.
- c) Modelo de desarrollo y mejora, referido a las tareas de desarrollo de la malla curricular, diseño de programas o proyectos didácticos.
- d) Modelo de entrenamiento o institucional, son cursos y seminarios para docentes.
- e) Modelo de investigación o indagatorio, el docente o grupo realizan una investigación sobre un tema de interés a fin de realizar cambios para la enseñanza (Marín y Torres 2010: 1 – 4).

El autor Alfonso Silíceo describe el proceso lógico de la función de capacitación:

- a) Investigación para determinar las necesidades reales que existen o que deban satisfacerse a corto, mediano y largo plazo: diagnóstico de necesidades.
- b) Una vez señaladas las necesidades que han de satisfacer, fijar los objetivos que se deben lograr: planificación.

- c) Definir que contenidos de educación son necesarios, es decir, que temas, que materias y áreas deben ser cubiertas en los cursos.
- d) Señalar la forma y método de instrucción ad hoc para el curso.
- e) Una vez determinado el contenido y forma realizado el curso, se deberá evaluar.
- f) El seguimiento o continuación de la capacitación (Silíceo 2004: 95).
Las unidades especializadas permitirán que personal adecuadamente preparado atiende las denuncias, con el fin de migrar “hacia un nuevo modelo de atención descentralizada”. En Uruguay se capacito al personal en violencia domestica para brindar soluciones efectivas, atención a las víctimas. Las denuncias son recibidas en las comisarías y las derivan a la unidad zonal del barrio correspondiente, con el fin de descentralizar los servicios por jurisdicciones, puesto que no solo es un problema que deba atender la policía sino también el conjunto de la sociedad. A esto se suma la actualización de procedimientos que facilitara las respuestas policiales, quienes prestaran información, asesoría, coordinación y equipos que trabajan en este tema (Presidencia de la Republica de Uruguay 2014: 1).

C.-Marco Institucional

1-Funciones de las Comisarias

La capacitación de los Oficiales que se desempeñan como comisarios de la PNP con Decreto Legislativo N° 1148, normando la formulación de los Manuales de

Procedimientos de los Órganos PNP, en el Capítulo VIII, Artículos 32°, indica:

“La Comisaria es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú; depende de las Regiones o Frentes Policiales. Desarrolla la labor de prevención, seguridad e investigación; mantiene una estrecha relación con la comunidad, Gobiernos Locales y Regionales, con quienes promueve la participación de su personal en actividades a favor de la seguridad ciudadana, así como el desarrollo económico y social de la jurisdicción señalar la ley y artículo, colocar entre comillas (Poder Ejecutivo 2012)”.

Las comisarias no solo se encargan de brindar protección a la comunidad, también realizan las siguientes funciones, según Decreto Legislativo N° 1148, en el Artículo 10° de Funciones.

1. Garantizar, mantener y restablecer el orden público y la seguridad ciudadana en su jurisdicción.
2. Prestar protección, ayuda y orientación a las personas y a la comunidad, especialmente al niño, al adolescente, al anciano y a la mujer, así como a las personas con discapacidad y desvalidos que se encuentran en situación de riesgo. Previniendo las infracciones penales y colaborando en la ejecución de las medidas socio – educativas correspondientes.
3. Prevenir, combatir, investigan y denunciar la delincuencia en el marco de la Constitución, la ley, reglamentos y directivas de la PNP, observando el respeto irrestricto a los Derechos Humanos.
4. Ejercer la identificación plena de las personas con fines policiales. Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad de patrimonio público y privado de acuerdo a su competencia, así como a las autoridades políticas, regionales y locales de conformidad de las disposiciones vigentes (Poder Ejecutivo 2012: 2).

Los Egresado de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú realizan cursos de capacitación, especialización y de perfeccionamiento en la Escuela Continua, ya que es requisito para postular el grado inmediato superior y tienen la opción de escoger el curso de capacitación, en función de las siete especializaciones que tiene la Policía Nacional. La capacitación puede abarcar diferentes áreas, no necesariamente la asignada para trabar. Al llegar el grado de Capitanes, Mayores o Comandantes algunos de ellos ocupan el cargo de Comisarios, como los que prestan servicios en el Distrito de Santiago, donde hay comisarías de Clase A y B en Lima. Los cursos de perfeccionamiento son los siguientes: Curso avanzado de Capitanes y segunda especialidad en Estado Mayor, materias de carácter legales y Policiales; así como otros temas no relacionados a la función del comisario. Los cursos de capacitación tienen una duración de 2150 horas lectivas, equivalentes a dos meses. Este tiempo es insuficiente, e incluye temas generales y no específicos que se relacionan directamente a la labor de los comisarios.

Estos cursos de capacitación son diversos y se desarrollan en relación a las especialidades funcionales de acuerdo a la Unidad Policial como Transito, Seguridad del Estado, Seguridad de Dignatarios, Antidrogas e Investigación Criminal.

Los cursos de capacitación de Comisarios se realizaron como los demás cursos, pero en forma eventual. Cualquier Oficial puede acceder a realizar estos cursos, y no es requisito ser comisario. Estos cursos no profundizan temas puntuales, como los que realiza un comisario y en la práctica no son de gran ayuda.

El régimen educativo policial consta de los siguientes elementos independientes: institucional, humano, científico, tecnológico y administrativo. Además, es integral, de nivel universitario y tecnológico, bajo la Ley de la Policía Nacional del Perú, la Ley del

Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú, por la Ley General de Educación y la Ley Universitaria (Merino, García y otros 2013: 14).

La Educación Policial se basa en la Ley N° 28044 “Ley General de Educación”, que abarca la calidad de la Educación y el Sistema Nacional de Educación, Acreditación y Calificación de la Calidad Educativa. Existen entidades educativas con autonomía académica y económica para la educación superior y en la Undécima disposición complementaria y transitoria, refiere la siguiente:

La Ley N° 23733, Ley Universitaria en su artículo 99° indica lo siguiente:

“Las Escuelas de Oficiales y Escuelas Superiores de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas Policiales, la Escuela de Salud Pública de Perú, la Academia Diplomática del Perú y la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN) mantienen el régimen académico de gobierno y economía establecido por las leyes que las rigen y otorgan en nombre de la Nación los títulos respectivos. Gozan de las exoneraciones y estímulos de las Universidades en los términos de la presente ley (Poder Ejecutivo 1983)”

Mediante el Decreto Legislativo N° 371 del 04 de febrero de 1986, se promulgo la Ley de Bases de las Fuerzas Policiales y con RM N° 0014 – 87 – IN/DM del 05 de febrero de 1987, se crea la Escuela de Oficiales de las Fuerzas Policiales que integro a los ex – Centros de Instrucción de la Guardia Civil, Policía de Investigaciones y Guardia Republicana, que actualmente funciona en la Escuela de Oficiales de la Guardia Civil ubicada en la Av. Guardia Civil s/n – La Campiña Chorrillos (MININTER, 1986). Antes de la unificación de la Policía nacional del Perú, los Oficiales de la Ex Guardia Civil se encargaban de comandar las comisarías como parte de su especialidad

funcional. Al unificarse las tres ex instituciones se generalizaron las funciones anteriores.

El sistema educativo policial está a cargo de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, que es el órgano rector que planea, dirige, organiza, coordina, controla y evalúa este sistema, con el fin de comprender los niveles en la formación, capacitación, especialización, perfeccionamiento e investigación científica. Además, está constituido por elementos institucionales, humanos, científicos, tecnológicos y administrativos, de forma integral, universitaria y técnico. Para brindar mejor calidad estas instituciones mantienen su autonomía académica y económica, y son acreditadas como instituciones de Educación Superior, establecidos en la Ley N° 28044, donde indica lo siguiente:

Artículo 6°. - Formación Ética y Cívica va entre comillas

La formación ética y cívica es obligada en todo proceso educativo; prepara a los educandos para cumplir sus obligaciones personales, familiares y patrióticas y para ejercer sus deberes y derechos ciudadanos. La enseñanza de la Constitución Política y de los derechos humanos es obligatoria en todas las instituciones del sistema educativo peruanos, sean civiles, policiales o militares. Se imparten en castellano y en los demás idiomas oficiales. (Poder Legislativo 2003).

Los superiores, generalmente de provincias, no tienen las condiciones para el adecuado funcionamiento. Entre otros problemas con infraestructura, falta de personal, remuneración y condiciones que limitan el desarrollo de las actividades programadas, que afectan a los oficiales estudiantes como al personal docente calificado (PNP 2012). Las comisarias no solo se

encargan de brindar protección a la comunidad, también realizan las siguientes funciones, según Decreto Legislativo N° 1148, en el Artículo 10° de Funciones:

1. Garantizar, mantener y restablecer el orden público y la seguridad ciudadana en su jurisdicción.
2. Prestar protección, ayuda y orientación a las personas y a la comunidad, especialmente al niño, al adolescente, al anciano y a la mujer, así como a las personas con discapacidad y desvalidos que se encuentran en situaciones de riesgo. Previniendo las infracciones penales y colaborando en la ejecución de las medidas socio – educativas correspondientes.
3. Prevenir, combatir, investigar y denunciar la delincuencia en el marco de la Constitución, la ley, reglamentos y directivas de la PNP, observando el respeto irrestricto a los Derechos Humanos.
4. Ejercer la identificación plena de las personas con fines policiales. Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad de patrimonio público y privado público de acuerdo a su competencia, así como las autoridades políticas, regionales y locales de conformidad a las disposiciones vigente (Pode Ejecutivo 2012: 2).

Los Egresados de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú realizan cursos de capacitación, especialización y de perfeccionamiento en la Escuela de Educación Continua ubicado en la ciudad de Lima, ya que es requisito para postular al grado inmediato superior y tienen las opciones de escoger el curso de capacitación, en función de las siete especializaciones que tiene la policía Nacional. La capacitación puede abarcar diferentes áreas, no necesariamente la asignada para trabajar. Al llegar el grado de Capitanes, Mayores o Comandantes algunos de ellos ocupan el cargo de Comisarios, como los que prestan servicios en el distrito de Santiago; Los cursos de

perfeccionamiento son los siguientes: curso avanzado de Capitanes y segunda especialidad en Estado Mayor, que incluyen materias relacionadas a la administración, materias de carácter legales y Policiales; así como otros temas no relacionados a la función del comisario. Los cursos de capacitación tienen una duración de 250 horas lectivas, equivalente a dos meses. Este tiempo es insuficiente, e incluye temas generales y no específicos que se relacionan directamente a la labor de los comisarios a nivel nacional.

Estos cursos de capacitación son diversos y se desarrollan en relación a las especialidades funcionales de acuerdo a la Unidad Policial como Transito, Seguridad del Estado, Seguridad Dignatarios, Antidrogas e Investigación Criminal.

Los cursos de capacitación de Comisarios se realizan como los demás cursos, pero en forma eventual. Cualquier Oficial puede acceder a realizar estos cursos, y no es requisito ser comisario. Estos cursos no profundizan temas puntuales, como los que realiza un comisario y en la práctica no son de gran ayuda.

El régimen educativo policial consta de los siguientes elementos independientes: institucional, humano, científico, tecnológico y administrativo. Además, es integral de nivel universitario y tecnológico, bajo la Ley de la Policía Nacional del Perú, la Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú, por la Ley General de Educación y la Ley Universitaria (Merino, García y otros 2013: 4).

La Educación Policial se basa en la Ley N° 28044 “Ley General de Educación”, que barca la calidad de la Educación y el Sistema Nacional de Educación, Acreditación y Calificación de la Calidad Educativa. Existen entidades educativas con autonomía académica y economía para la educación superior y en la Undécima disposición complementaria y transitoria, refiere lo siguiente:

La educación Policial se basa en la Ley N° 28044 “Ley General de Educación”, que abarca la calidad de la Educación y el Sistema Nacional de Educación, Acreditación y Calificación de la Calidad Educativa. Existen entidades educativas con autonomía académica para la educación superior y en la Undécima disposición complementaria y transitoria, refiere lo siguiente:

La Ley N° 23733, Ley Universitaria en su artículo 99° indica lo siguiente:

“Las Escuelas de Oficiales y Escuelas Superiores de la Fuerzas Armadas y de la Fuerzas Policiales, la Escuela de Salud Pública del Perú, la Academia Diplomática del Perú y la Escuela de Administración de Negocios para Graduados (ESAN) mantiene el régimen académico de gobierno y economía establecido por las leyes que las rigen y otorgan en nombre de la Nación los títulos respectivos. Gozan de las exoneraciones y estímulos de las Universidades en los términos de la presente ley (Poder Ejecutivo 1983).

Mediante el Decreto Legislativo N° 371 del 04 de febrero de 1996, se promulga la Ley de Bases de la Fuerzas Policiales y con RM N° 0014 – 87 – IN/DM DEL 05 DE FEBRERO DE

1987, se crea la Escuela de Oficiales de la Fuerzas Policiales que integro a los ex – Centros de Institución de la Guardia Civil, Policía de Investigación y Guardia Republicana, que actualmente funciona en la Escuela de Oficiales de la Guardia Civil ubicada en la Av. Guardia Civil s/n – La Campiña Chorrillos - Lima (MININTER 1986). Antes de la unificación de la Policía nacional del Perú, los Oficiales de la Ex Guardia Civil se encargaban de comandar las Comisarias como parte de su especialidad funcional. Al unificarse las tres ex instituciones se generalizan las funciones anteriores.

El sistema educativo policial está a cargo de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, que es el órgano rector que planea, dirige, coordina, controla y evalúa este sistema, con el fin de comprender los niveles en la formación, capacitación, especialización, perfeccionamiento e investigación científica. Además, está constituido por elementos institucionales, humanos, científicos, tecnológicos y administrativos, de forma integral, universitaria y técnica. Para brindar mejor calidad estas instituciones mantienen su autonomía académica y económica, y son acreditadas como instituciones de Educación Superior, establecidos en la Ley N° 28044, donde indica lo siguiente:

Artículo 6°. - **Formación Ética y Cívica entre comilla.**

La formación ética y cívica es obligatoria en todo el proceso educativo; prepara a los educandos para cumplir sus obligaciones personales, familiares y patrióticas y para ejercer sus deberes y derechos ciudadanos. La enseñanza de la Constitución Política y de los derechos humanos es obligatoria en todas las instituciones del sistema educativo peruano, sean civiles, policiales o militares. Se imparten en castellano y en los demás idiomas oficiales. (Poder Legislativo 2003).

Los superiores, generalmente de provincias, no tienen las condiciones para el adecuado funcionamiento. Entre otros problemas con infraestructura, falta de personal, remuneración y condiciones que limitan el desarrollo de las actividades programadas, que afectan a los oficiales estudiantes como al personal docente calificado (PNP 2012).

2-Sobre las comisarías de estudios de la tesis

Se investiga el desempeño de los comisarios de Santiago, Ciudad de Cusco en la gestión y/o gerencia de las comisarías, para mejorar la lucha contra la delincuencia. Al definir que la delincuencia es un

problema multicausal y complejo, se debe usar diferentes teorías que proporcionen elementos y se complementen para comprender mejor el problema y generen respuestas de fondos cada vez más efectivas y eficaces.

Durante los últimos años, se ha registrado una serie de denuncias en las Comisarias “Zarzuela”, y “Puquin” e “Independencia”, ubicadas en el Distrito de Santiago. Las mencionadas denuncias se clasificaron de acuerdo al índice de reincidencias. Además, se observa que estas denuncias un cuentan con un procedimiento de atención, lo cual puso en evidencia la falta de planificación y organización metodológica para la atención dentro de la dependencia policial. En este sentido, la formación y capacitación adecuada a los oficiales que estarán a cargo de una dependencia policial, es fundamental para optimizar las atenciones mediante una estrategia planificada para ejecutar y hacer un seguimiento, brindando un procedimiento de calidad que permitirá reducir los índices de reincidencia e incrementar las atenciones a la comunidad.

Las apreciaciones del personal policial que labora en las Comisarias “Zarzuela e Independencia”, en virtud al aporte de la Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú, se orientan en el sentido de privilegiar el valor de la experiencia por sobre el valor de la capacitación, como medio para mejorar las competencias profesionales en el servicio. Es durante el servicio en la Comisaria, donde se reciben los mejores conocimientos y habilidades para el desarrollo de la profesión policial, de acuerdo a la experiencia y conocimientos del personal experimentado y de la documentación, que permite conocer la situación de la jurisdicción policial.

2.1.2. Proceso de Formación Académica

A) Marco teórico sobre el proceso de formación de funcionarios públicos.

En principio, se procede a definir la función pública como la actividad temporal o permanente, la cual consta de una remuneración por realizar una prestación a la comunidad. El Estado genera las condiciones óptimas a fin de asegurar la armonía de la población, y para llevar a cabo estas condiciones es que están los funcionarios y los servicios públicos. La función pública administra al Estado y esta administración genera la actividad del Estado, a través de sus funciones y servidores (IPEDEHP 2010: 3 -5).

Según la Convención Interamericana contra la Corrupción define la función pública y al funcionario público de la siguiente manera:

“Función pública”, toda actividad temporal o permanente, remunerado u honoraria, realizada por una persona natural en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

“Funcionario público”, “Oficial Gubernamental” o “Servidor público”, cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, e todos sus niveles jerárquicos (OEA 2003).

En el Art. 2° de la Convención de la Naciones Unidas contra la corrupción, en la Oficina contra la Droga y el Delito definen el termino funcionario público como se muestra a continuación:

1. Por “funcionario público” se entenderá:
 - i) Toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un Estado.

Parte, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo. ii) Toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público, según se defina en el derecho interno del Estado Parte y de aplique en la esfera pertinente del ordenamiento jurídico de ese Estado Parte. iii) Toda otra persona definida como “funcionario público” en el derecho interno de un Estado Parte. No obstante, a los efectos de algunas medidas específicas incluidas en el capítulo II de la presente Convención, podrá entenderse por “funcionario público” toda persona que desempeñe una función pública o preste un servicio público según se defina en el derecho interno del Estado Parte y se aplique en la esfera pertinente del ordenamiento jurídico de ese Estado Parte.

2. Por “funcionario público extranjero” se entenderá toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial de un país extranjero, ya sea designado o elegido; y toda persona que ejerza una función pública para un país extranjero, incluso para un organismo público o una empresa pública.
3. Por “funcionario de una organización internacional pública” se entenderá un empleado público internacional o toda persona que tal organización haya autorizado a actuar en su nombre (Naciones Unidas 2004: 7 – 8).
4. Establece los fines de la Función Pública: “Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre

una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado” (Poder Ejecutivo 2005: 3).

Es importante que la Administración pública cuenten con personal capacitado para realizar las actividades profesionales del cargo, debido a las consecuencias políticas y sociales que influyen sobre los servicios que prestan a la población. Por lo cual, en el año 1990, en España, se elaboró un plan de formación al servicio de las Administraciones públicas, para la formación en dirección y gerencia pública, técnicas de asesoramiento, gestión y administración pública, así como técnicas de auxilio y apoyo. El Ministerio para las Administraciones públicas y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), realizaron el proceso de modernización de la administración pública “para que la Administración pública pueda servir de manera eficaz a una realidad social en permanente cambio y evolución, debe diseñar instrumentos y sistemas que permitan la continua actualización de los recursos humanos disponibles incorporando las nuevas técnicas gerenciales y de dirección, aplicadas con éxito en el sector privado y creando de manera original aquellas adecuadas a la especificidad de la Administración pública”. (Beltrán, 1997)

En mayo de 2010, en Colombia, se presentó El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, que incluyen cuatro lineamientos conceptuales sobre la política de formación y capacitación de empleados estatales, que son:

- a. La Dimensión Territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación;

- b. Profesionalización del empleo público de la gestión integral de los recursos humanos;
- c. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público;
- d. Enfoque de la información basada en competencias (OAS 2010: 25).

Mediante la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público se establecen los lineamientos del funcionario público sobre las entidades de la administración pública, como son:

1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la Republica.
2. El Poder Ejecutivo: ministerio, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este poder.
3. El poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.
4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.
5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.
6. Los organismos constitucionales autónomos (Poder Ejecutivo 2005).

Como indica el autor Pablo Acosta "... los funcionarios policiales no comparten todas las normas de los demás funcionarios públicos, pues los distintos cuerpos policiales tienen estatutos especiales que hacen de ellos algo peculiar dentro de la Función Publica". Es decir, que la Constitución tiene un estatuto jurídico para los funcionarios públicos y otro par los funcionarios de las fuerzas y cuerpos de seguridad, puesto que este ultimo de basa en la dedicación profesional, al servicio permanente, que ejercen intervenciones en

cualquier momento o espacio, incluso si están en servicio o no, con un especial vínculo con la comunidad y el Estado. (Acosta, 2015)

Los funcionarios policiales cuentan con un Código de Conducta con la finalidad de hacer cumplir la Ley. Los agentes de la ley que realizan funciones de policía son los llamados “funcionarios encargados de hacer cumplir la ley”, quienes, de acuerdo al Art. 2° deberán “... de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas”. Además, les está permitido utilizar la fuerza solo cuando sea necesario (PNP 1979).

A partir de la misión – vocación y la defensa de la sociedad es que se concibe el termino funcionario policial, el cual es diferente a los demás ciudadanos y forma parte del “Estado policial” con deberes y derechos propios de la institución. La identidad policial se ve reflejada en la calidad de héroe – mártir, así como en la ética policial, con el compromiso constante, durante y después del servicio o incluso en situación de retiro (Sozzo 2008: 270).

La dedicación profesional de los funcionarios policiales incluye la intervención de defensa de la Ley y la seguridad de la ciudadanía, estando a no en servicio, puesto que el ejercicio de su función así lo exige. Además, las fuentes de información que pueden conocer no serán obligadas a ser revelarlas, según Art. 5.6 LOFCS; a pesar de que la investigación policial recopila datos de la vida privada de las personas, estos no deben trascender salvo autorización expresa, de acuerdo al Código Penal sobre los delitos de infidelidad con respecto a la protección de documentos, así como la violación de secretos por los funcionarios públicos. Los funcionarios policiales tienen responsabilidad personal y directa en los actos que realicen, ya sea infringiendo o vulnerando las normas legales, o con respecto a los reglamentos de su profesión. Las Fuerzas y Cuerpos de

Seguridad son responsables en la disciplina, en lo civil y en lo penal (Cabanillas, 2004).

Los valores de un Estado de Derecho, respetuoso de los Derechos Humanos; tal como lo indica el Manual de Régimen de Educación de las Escuelas de Formación de la PNP, en el Capítulo I, en la Finalidad: “Establecer normas y procedimientos de gestión académica y administrativa, que aseguran el logro eficiente de los objetivos educativos de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional del Perú, en concordancia con la legislación vigente y la política educativa institucional (PNP 2010).

Para escribirse al Concurso de Admisión a las Escuelas de Formación de la PNP, según DS. además ° 062 – 2009 PCM, que aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), de la Dirección de Educación y Doctrina – PNP demanda del cumplimiento de un conjunto de requisitos para formarse como oficiales y suboficiales; para el primero se apertura para jóvenes de ambos sexos que evidencian oficialmente una edad entre los 17 y 23 años, extendiéndose hasta los 24 años para los alumnos de la Escuela de Suboficiales PNP y hasta los 25 para los suboficiales PNP y licenciados de las Fuerzas Armadas. Además, para los bachilleres y titulados universitarios hasta los 27 años. De igual forma se exige para la carrera de los suboficiales con cierta variación de edades. También la exigencia de una estatura mínima para los varones de 1.67 y mujeres 1.60 metros con un peso variable según tabla antropométrica. Además, de estos requisitos se exige un estado de salud psicosomática avalado por el Servicio de Sanidad de Policía y un examen de conocimiento que debidamente valorados permitirán acceder a una vacante conforme a un cuadro de mérito de ingresantes. (Ley 27238, Ley Orgánica de PNP, en su Título IV, Capítulo II, Artículo 42° - Régimen de Educación).

Según la Ley la Escuela de Oficiales de Policía conforme a misión y visión institucional se encarga de formar líderes para la sociedad para contribuir con el desarrollo y progreso de la sociedad, inspiradores en principios éticas y valores, saberes y conocimientos mediante un proceso permanente que consolide el correcto ejercicio de la función policial y al cumplimiento de la misión institucional (DIREED – EO PNP s/a).

En la etapa de formación los futuros oficiales reciben academias vinculados a cursos como: Orden Interno y Defensa Nacional; además de talleres para tácticas operativas de campo y patrullaje móvil (unidad especializada), uso y manejo de armas, patrullaje policial, ética balística y explosivos forense; ceremonial y protocolo, gestión del talento humano, administración económica y ética. No se dicta una materia específica en la función que debe tener un comisario.

Por otro lado, el Régimen Educativo Policial regido por el D. Legislativo N° 1151, Art. 8°, precisa la estructura de la formación por especialidades como el orden público, investigación criminal, inteligencia, criminalística, tecnología de la información y comunicaciones y administración, ninguna de ellas muy puntual para el desempeño en comisarías.

La investigación criminal es una metodología moderna que enseña a analizar y precisar mediante técnica y procedimientos el manejo de información dentro de un marco legal. (INCRIS 2015:1). La Dirección de Investigación Criminal PNP capacita Oficiales y Sub – Oficiales orientados al respecto de los Derechos Humanos en base a las normas vigentes, con la finalidad de luchar para combatir el crimen organizado (DIRINCRI 2015: 1).

Al respecto en la introducción, el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana 2013 – 2018 (PNSC) menciona:

“Desde una perspectiva histórica, el Perú ha sido profundamente afectado por una corrupción administrativa y estatal, que puede medirse desde las postrimerías del periodo colonial hasta nuestros días, lo que ha limitado el desarrollo y el progreso del país” (Quiroz 2013: 615).

Respecto a este problema la ONU – HABITAT publicó un estudio y análisis que realizó VELASQUEZ, ELKIN para reducir las vulnerabilidades urbanas frente a la criminalidad y la violencia: su gerencia respecto a la modificación del actuar policial de Lucia Dammert quien da a conocer que:

En el año 2011, el Perú solo el 18% confiaba en la mayoría de las personas, cuatro puntos porcentuales por debajo del promedio latinoamericano (22%). La victimización contribuye a reducir (...) los niveles de confianza, interpersonal.

El daño a la infraestructura social es más grave entre las comunidades más pobres, pues contribuye a reducir las oportunidades y a perpetuar la desigualdad de los ingresos. (Dammert & y Ruz, 2008).

El problema del aumento de la delincuencia y la percepción respecto de la PNP, ha sido un motivo de cuestionamiento y en los últimos discursos por Fiestas Patrias del Presidente Ollanta Humala. La población y algunas analistas reclaman algunas medidas más efectivas. Se tiene que iniciar estrategias más contundentes y de largo plazo pues la delincuencia es un problema estructural e histórico, es multifactorial y obedece a toda una historia de crisis y conflictos en el país, sobre todo al interior del país.

Hay un aumento, efectivamente, no solo de la magnitud del crimen organizado y de las diferentes modalidades, a ello se suma el caos

en el transporte vehicular en general y al desorden con que vienen creciendo los nuevos asentamientos humanos. Estos problemas vienen acompañados de evidentes signos de corrupción en el Municipio Metropolitano de Lima, entre los congresistas y autoridades regionales y locales. Todo lo mencionado hace que la población en general no crea en cambio democráticos y desconfíe de cualquier medida dirigida a poner orden. La población percibe ausencia de orden y de gobernabilidad. Su conclusión de las minorías étnicas diferentes al propio; a favorecer políticas que reduzcan o detengan la entrada de migrantes; e, incluso la aceptación de castigos inhumanos, como el linchamiento y la pena de muerte. (MININTER 2013: 79).

El informe Defensorio N° 142, documento elaborado por la Defensoría del Pueblo, define el análisis de la formación y capacitación de la PNP, a fin de mejorar el servicio y hacerlo sostenible mediante la modernización de la Institución, es decir “Un cuerpo profesional en el sentido de preocuparse por mantener un adecuado y evaluable nivel de eficiencia. Estas características se materializan en el establecimiento de criterios de selección de personal, formación profesional y ascenso, así como en el interés y énfasis sustantivo en el conocimiento y uso de la tecnología” (Defensoría del Pueblo 2014: 52). Además, en este informe indica que es necesaria la profesionalización de los policías basado en componentes como la formación, capacitación y especialización; puesto que es la Policía Nacional la más cercana y visible del Estado, con respecto a la relación con la población, contribuyendo al bienestar t tranquilidad de la ciudadanía. No solo se requiere combatir la delincuencia y la inseguridad, también se necesita mantener la vigencia y protección de los derechos fundamentales. Actualmente, existen 29 escuelas que forman policías, en las 23 regiones a nivel nacional (Pueblo, 2009)

B) Efectos de la Formación que brinda la PNP en las comisarias

A nivel Latinoamérica, se han aplicado Programas de Capacitación a fin de lograr superar dificultades para preservar su existencia, generando estrategias exitosas y reforzando el sistema de gestión de calidad, incrementado los actuales niveles de eficiencia y de eficacia. Esta ideología también es aplicada en la institución de la Policía Nacional del Perú, donde se encontraron aristas agrupadas metodológicamente como factores de estructura y específicos, como son los cambios constantes en la carrera de Policía, cursos de especialización que no son afines a su función. Además, se observa la continua rotación de suboficiales destacados a Comisarias sin tener conocimiento del cargo y ocasionando desmotivación e inestabilidad. Los cursos de especialización son teóricos y el conocimiento práctico se requiere para alcanzar habilidades actitudes. Con la finalidad de mejorar las condiciones actuales, evitar los reprocesos, duplicidad de esfuerzo, debilitamiento de la autoridad, entre otras actividades que se realizan por conocimiento teórico y no práctico (PNP 2013: 11 – 12).

El objetivo de la policía es alcanzar el posicionamiento como “policía ciudadana” la Dirección Ejecutada de Seguridad Ciudadana es la dependencia policial a cargo de promover la relación entre la comunidad y la policía, realizando trabajos de prevención mediante juntas vecinales, protección de la familia, de menores, así como temas de violencia familiar, entre otros (Bazán, 2015).

Como indica la autora Carla Miranda, el rediseño de las instituciones policiales se orienta a fortalecer los procesos de la PNP, tales como:

- Diseño y elaboración de su agenda de trabajo (funciones de planeación, diseño organizacional, asignación y manejo de

recursos, así como mecanismos de vigilancia, control y evaluación: gerencia policial).

- Reducción de la discrecionalidad en la toma de decisiones.
- Gobernanza y gobernabilidad en el contexto policial y en materia de seguridad pública.
- Acceso a la información de todos los actores interesados y que participan en este proceso y la comunidad (transparencia).
- Eficiencia y eficacia de los procedimientos y funciones, así como la capacidad de medirlos y controlarlos.
- Legitimidad y legalidad de la actuación de la Policía.
- Promoción de la participación de la comunidad en el diseño de las políticas y las estrategias orientadas a la resolución de los conflictos y la prevención del delito. (Miranda 2009: 20 – 21).

Además, la PNP debe considerar políticas de actuación pertinentes a los procedimientos que realiza:

- Estado democrático de derecho.
- La seguridad en una condición de libertad expresada en un derecho ciudadano Garantizar las Libertades ciudadanas. La libertad como un medio para asegurar / alcanzar la democracia.
- Su responsabilidad es corresponsabilidad Estado - Gobernado. El individuo (el ciudadano) participa activamente. Las instituciones funcionan efectivamente si reflejan las necesidades de los ciudadanos.
- Control y confianza como fundamento (Miranda 2009: 21), habilidades administrativas adaptándolas a la organización de una comisaria.

Los comisarios de este Distrito saben que su principal función es la prevención del delito, la seguridad ciudadana y el hacer

cumplir las leyes enmarcadas en la Constitución y otros, pero el cómo no se define exactamente en la formación académica, la organización de las juntas vecinales es otra de las tareas que requieren de un tratamiento especial para hacer un acercamiento a la población de Rímac que en su mayoría son personas de clase media baja y que requieren de un trato especial para que sientan confianza en la policía del sector donde es importante el aprendizaje de la etapa de formación de psicología y sociología. Además, en estas comisarias necesitan de una infraestructura moderna que permite agilizar los trámites requeridos por los ciudadanos en forma rápida, como el de contar con una plataforma electrónica informática que este enlazado con una base de datos que permita atender al ciudadano en forma rápida y eficiente cuando solicitan antecedentes policiales, copias de certificados, denuncias el avance de las investigaciones de los usuarios, la verificación inmediata de las placas de vehículos sospechosos que estén a inmediaciones de lugares públicos o privados y propagan una amenaza.

2.3. Definición de términos básicos

- **Eficiencia Institucional**

La utilización adecuada de los recursos que dispone la Policía Nacional del Perú, va a ser factible disponer de Recursos Directamente Recaudados, los que pueden ser utilizados para dotar de eficiencia a los servicios que presta la institución y especialmente en beneficio del personal. Dice

Koontz/O'Donell (1999), una institución con el mínimo de costos o consecuencias imprevistas.

- **Eficacia Institucional**

Analizando los conceptos de Koontz/O'Donell (1999), cuando un plan de generación de recursos directamente recaudados está completo – habiéndose realizado adecuadas asignaciones y comprendido las tareas

básicas y entra a la fase en la cual se debe evaluar la ejecución real, la función del Jefe Policial se convierte en una de control.

- **Competitividad Institucional**

Es la fuerza que debe impulsar siempre a la institución policial a crecer y desarrollarse en cada uno de los ámbitos institucionales. Interpretando el pensamiento de Terry (2003), se puede decir que la ventaja competitiva está en el centro del desempeño de una entidad.

- **Estándares de la administración efectiva**

SEGÚN Koontz y O'Donnell (1999), ya que los planes son la base frente a las cuales deben establecerse los controles, lógicamente se deduce que el primer paso en el proceso sería establecer planes. Sin embargo, puesto que estos varían en nivel de detalle y complejidad, y ya que los gerentes corporativos no suelen observar todo, se establecen normas especiales.

- **Actividad**

Conjunto de tareas y acciones que se realizan para materializar la función.

- **Área**

Ámbito administrativo conformado por actividades o funciones homogéneas dentro del instituto, cuyas normas y procedimientos deben estar contenidas en los instrumentos normativos pertinentes.

- **Cargo**

Célula básica de una organización, caracterizada por un conjunto de tareas dirigidas al logro de un objetivo, que exige el empleo de una persona que, con un mínimo de calificaciones acorde con el tipo de función puede ejercer de manera competente las atribuciones que su ejercicio de confiere.

- **Control**

Supone la vigilancia permanente para asegurar que los hechos se ajustan a los planes o (desempeño proyectado), detectando fallas y desviaciones y sus causas.

- **Doctrina**

Conjunto de principios y su consecuencia teoría, que aplicados a un medio determinado teniendo en cuenta sus características y peculiaridades, genera métodos y procedimientos que norman las acciones destinadas a alcanzar una finalidad específica.

- **Estructura Funcional**

Conjunto de funciones armónicas y gradualmente distribuidas en una entidad administrativa, cada órgano cumple funciones distintas dentro de la organización, u en conjunto constituye las de la identidad.

- **Estructura orgánica**

Conjunto de órganos escalonados e interrelacionados debidamente entre sí para cumplir funciones preestablecidos que permitan el logro de la misión asignada, determinando y adjudicando grados de autoridad y responsabilidad.

CAPITULO III
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1. Análisis validez y confiabilidad

Tabla 3: Valores Mínimos de Validez, según Grupos de Expertos

Expertos	Numero de (Coeficiente)	Valor Mínimo	Semáforos
40		0.29	
20		0.42	
15		0.49	
10		0.62	
De 3 a menos de 10		De 0.84 a 0.90	

Fuente: Mainicta (2018). Tomado de Lawshe (1975)

El instrumento se sometió al juicio de expertos, en el cual, los ítems de la prueba, permite ser una muestra representativa de los indicadores del instrumento medido.

El instrumento validado por el juicio de expertos, es el cuestionario sobre la capacitación continua y la mejora del servicio policial de las Comisarías de Santiago, como a continuación se detalla:

Tabla 4: Juicio de expertos

N° Expertos	Variable independiente Capacitación Continua	Variable dependiente Mejora del Servicio Policial
--------------------	--	---

Los resultados de la validez de los instrumentos, en cuanto a las observaciones y opiniones señalan que el cuestionario sobre Capacitación Continua y la Mejora del Servicio Policial; precisan que hay suficiencia y Alta confiabilidad en las doce preguntas por tanto opinan sobre su aplicabilidad; por lo que se determinó la aplicación de ambos instrumentos.

Tabla 5: Rangos de Confiabilidad para Enfoques Cuantitativos

Intervalos	Interpretación Semáforo	
De 01 a 20	Poca Confiabilidad	
De 21 a 40	Baja Confiabilidad	
De 41 a 60	Confiable	
De 61 a 80	Muy Confiable	
De 81 a 100	Excelente Confiabilidad	

Nota. Sánchez (2011).

Cabe mencionar que Hernández et al. (2010), afirmaron que una de las formas prácticas para estimar la confiabilidad es a través de las medidas de coherencia o consistencia interna.

Tabla 6: Prueba de Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación continua (agrupado)	,869	41	,000
Inductiva (agrupado)	,870	41	,000
Preventiva (agrupado)	,647	41	,000
Eficiencia (agrupado)	,873	41	,000
Mejora del Servicio policial (agrupado)	,840	41	,000

En la tabla 8 se puede interpretar que el valor de Shapiro Wilk es menor al 5,00% o 0,05 y por consecuencia se realizarán pruebas no paramétricas.

Tabla 7: Frecuencia de la variable 1 Capacitación continúa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	12	29,3	29,3	29,3
De acuerdo	8	19,5	19,5	48,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,0	22,0	70,7
En desacuerdo	5	12,2	12,2	82,9
Totalmente en desacuerdo	7	17,1	17,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Gráfico 1: Capacitación continúa

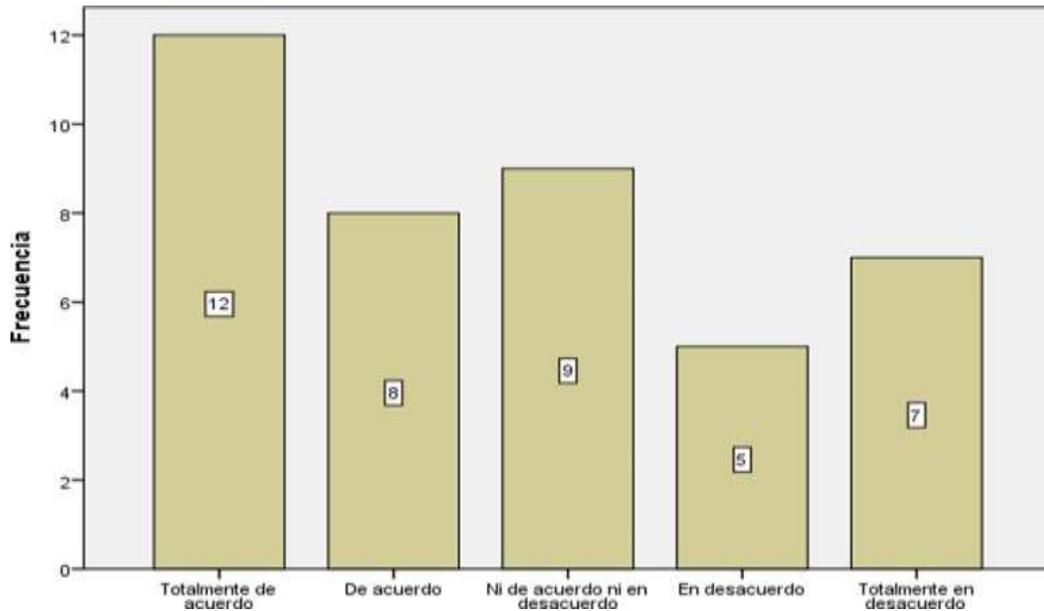


Figura 1 Frecuencia de la variable 1 Capacitación continúa

Se observa en la tabla 6 y en la figura 1 que el 12.2% de personas encuestadas manifiestan estar en desacuerdo y 17.1% de personas encuestadas manifiestan estar totalmente en desacuerdo que la capacitación continua no se valora en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Tabla 8: Frecuencia de la dimensión capacitación inductiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	11	26,8	26,8	26,8
De acuerdo	10	24,4	24,4	51,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	31,7	31,7	82,9
En desacuerdo	2	4,9	4,9	87,8
Totalmente en desacuerdo	5	12,2	12	100,00
Total	41	100,00	100,0	

Gráfico 2: Frecuencia de la dimensión capacitación inductiva

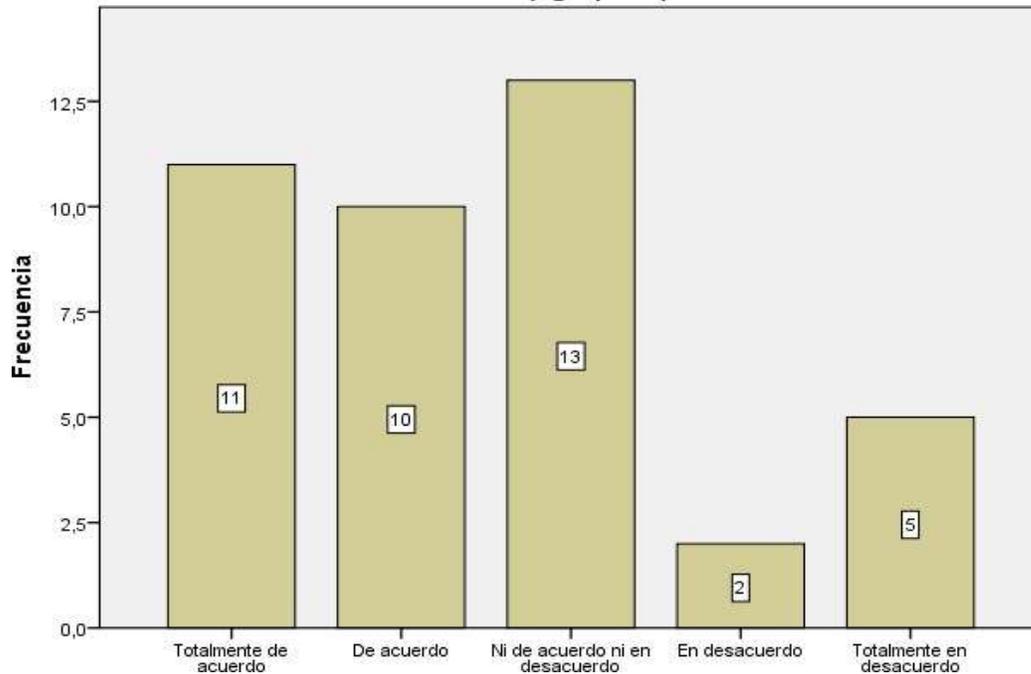


Figura 2. Frecuencia de la dimensión capacitación inductiva

Se observa en la tabla 7 y en la figura 2 que el 26.8% de personas encuestadas manifiestan estar totalmente de acuerdo que la capacitación inductiva se está logrando cada vez que ingresa un personal de las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Tabla 9: Frecuencia de la dimensión capacitación preventiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	28	68.3	68.3	68.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	9.8	9.8	78.0
En desacuerdo	4	9.8	9.8	87.8
Totalmente en desacuerdo	5	12.2	12.2	100.00
Total	41	100.00	100.00	

Gráfico 3: Frecuencia de la dimensión capacitación preventiva

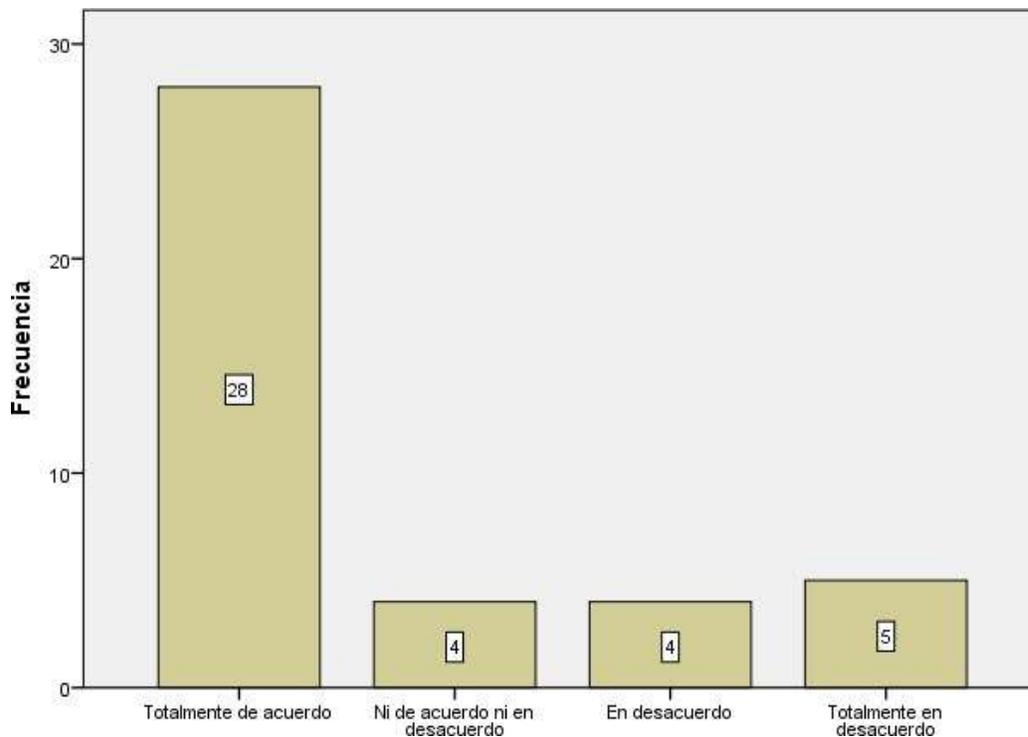


Grafico 3. Frecuencia de la dimensión capacitación preventiva

Se observa en la tabla 8 y en la figura 3 que el 68.3% de personas encuestadas manifiestan estar totalmente de acuerdo que la capacitación preventiva es muy importante para lograr objetivos trazados en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Tabla 10: Frecuencia de la dimensión capacitación constante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	6	14,6	14,6	14,6
	De acuerdo	2	4,9	4,9	19,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	46,3	46,3	65,9
	En desacuerdo	8	19,5	19,5	85,4
	Totalmente en desacuerdo	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Gráfico 4: Frecuencia de la dimensión capacitación constante

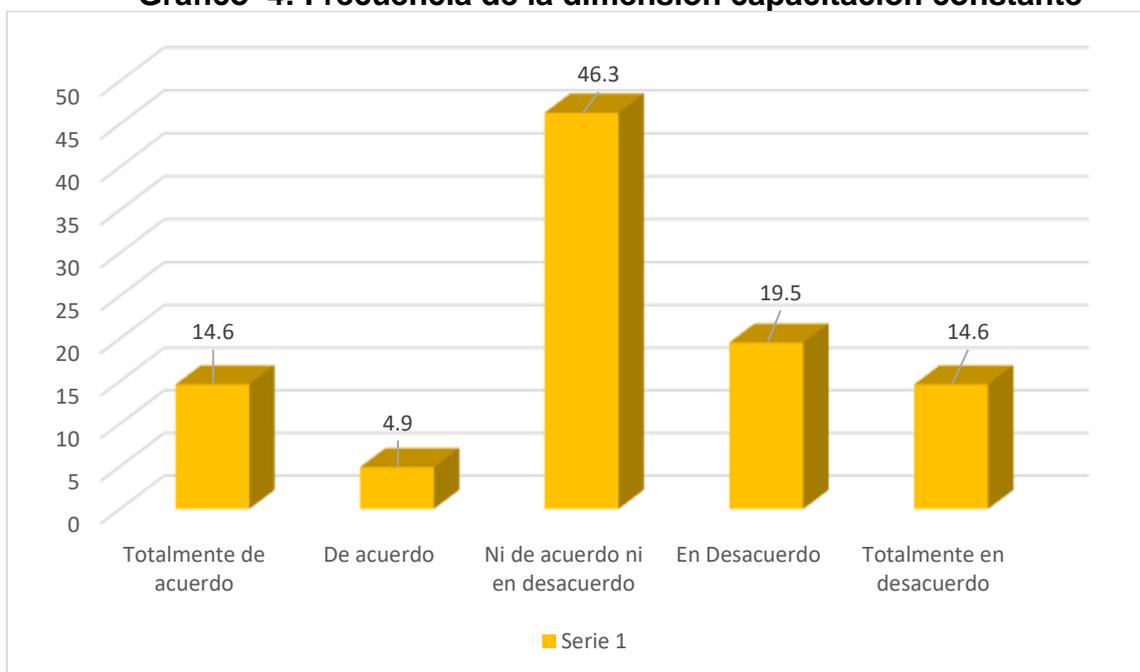


Figura 4. Frecuencia de la dimensión capacitación constante

Se observa en la tabla 12 y en la figura 4 que el 19.5% de personas manifiestan estar en desacuerdo que la capacitación constante no se practica en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Tabla 11: Frecuencia de la variable 2 Mejora del servicio policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	13	31,7	31,7	31,7
	De acuerdo	8	19,5	19,5	51,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,3	7,3	58,5
	En desacuerdo	13	31,7	31,7	90,2
	Totalmente en desacuerdo	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Gráfico 5: Frecuencia de la variable 2 Mejora del servicio policial

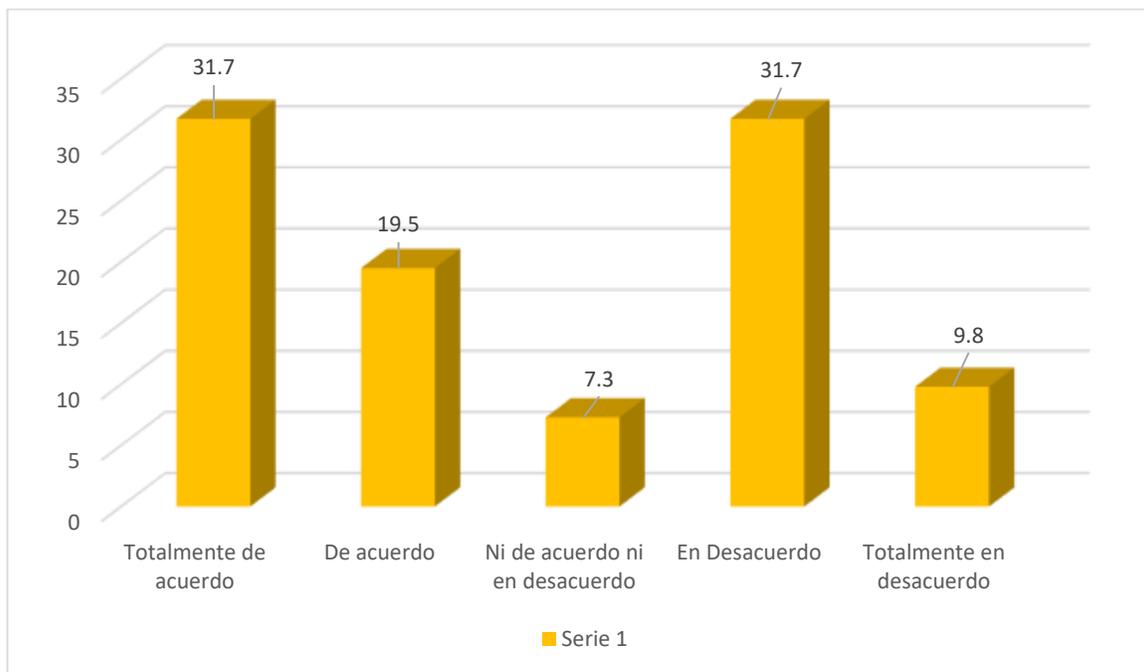


Figura 5 Frecuencia de la variable 2 Mejora del servicio policial

Se observa en la tabla 10 y en la figura 5 que el 31.7% está totalmente de acuerdo y el 19.5% está de acuerdo que la mejora del servicio policial no es eficiente en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Comprobación de hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la capacitación continua y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Ha: Existe relación significativa entre la capacitación continua y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará Ha.

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). *Nota.* SPSS 22

Tabla 12: Correlación de la Hipótesis general

Rho de Spearman	Capacitación continua(agrupado)	Mejora del servicio (agrupado)
Coefficiente de correlación	1,000	,771**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	41	41
Coefficiente de correlación	,771**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	41	41

Interpretación

En la hipótesis general se ha obtenido mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.771**, y la sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: *Existe relación significativa entre la capacitación continua y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.*

3.2. Hipótesis Específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la Capacitación Inductiva y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Ha: Existe una relación significativa entre la Capacitación Inductiva y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará Ha.

Tabla 13: Correlación de la hipótesis específica 1

Rho de Spearman	C. inductiva (Agrupado)	Mejora del servicio (agrupado)
Inductiva		
Coefficiente de correlación	1,000	,676**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	41	41
Coefficiente de correlación	,676**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	41	41

Nota. SPSS 22

Interpretación

En la hipótesis específica 1 se ha obtenido mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.676**, y el sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: *Existe una relación significativa entre la Capacitación Inductiva y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.*

3.3. Hipótesis Específica 2

Planteo de Hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la Capacitación Preventiva y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago.

Ha: Existe una relación significativa entre la Capacitación Preventiva y la mejora del servicio policial comisarías de Distrito de Santiago.

Regla Teórica para Toma de Decisiones

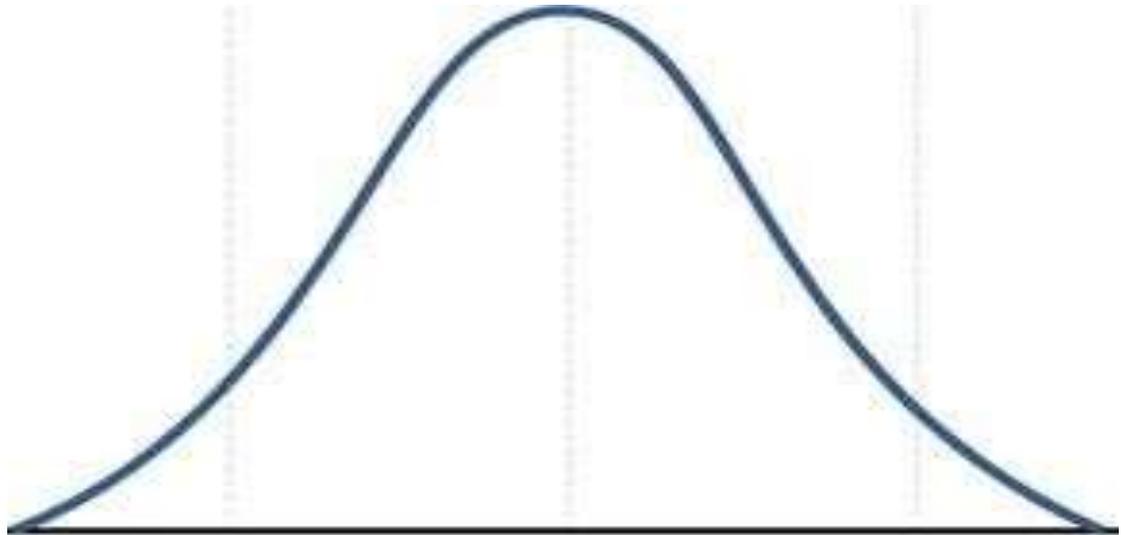
Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado \geq 0.05, se Aceptará Ho. Pero, si el Valor p calculado $<$ 0.05, se Aceptará Ha.

Tabla 14 Correlación de la Hipótesis Especifica 2

			Preventiva (agrupado)	Mejora del servicio (agrupado)
Rho de Spearman	Preventiva (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,599** ,000
		N	41	41
	Mejora servicio (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,599** ,000	1,000
		N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. SPSS 22



0,81-1.0	0,61-.080	0,41-0,60	0,21-0,40	0,00-0,20	0,00-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-.080	0,81-1.0
Muy alta relación	Alta relación	Relación promedio	Regular relación	Poca relación	Poca relación	Regular relación	Relación promedio	Alta relación	Muy alta relación
							0.599		

Interpretación

En la hipótesis específica 2 se ha obtenido mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.599**, y la sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe una relación significativa entre la Capacitación Preventiva y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago de la provincia del Cusco.

Hipótesis Específica 3 Planteo de Hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre la Capacitación Constante y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago.

H_a: Existe una relación significativa entre la Capacitación Constante y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago.

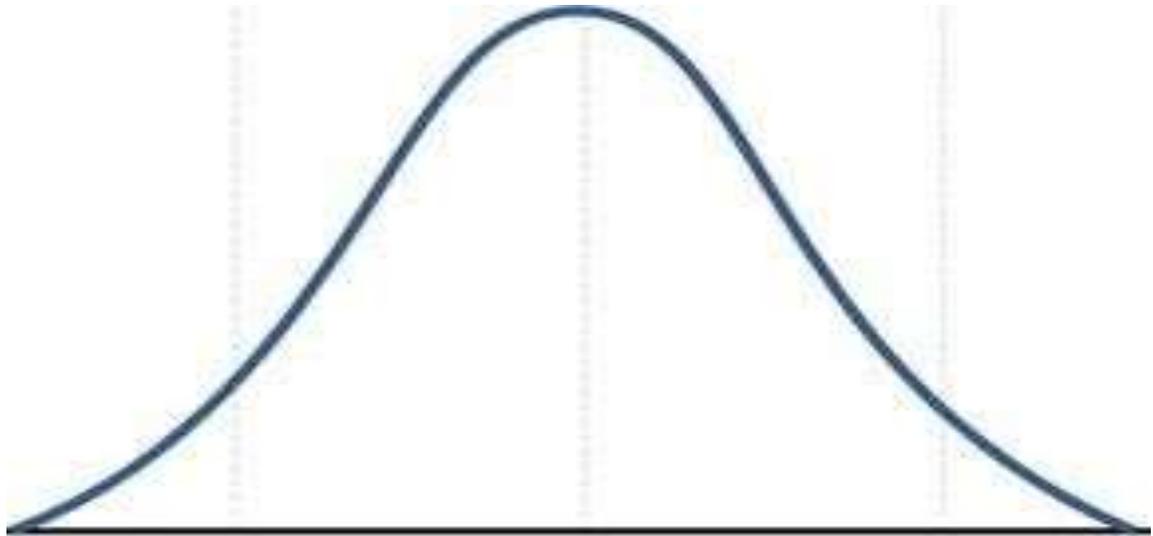
Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará H_1 .

Tabla 15: Correlación de la hipótesis específica 3

		Constante (agrupado)	Mejora del servicio (agrupado)
Rho de Spearman	Constante (agrupado)	1,000	,539**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
	Mejora del servicio (agrupado)	,539**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



0,81-1,0	0,61-.080	0,41-0,60	0,21-0,40	0,00-0,20	0,00-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-.080	0,81-1,0
Muy alta relación	Alta relación	Relación promedio	Regular relación	Poca relación	Poca relación	Regular relación	Relación promedio	Alta relación	Muy alta relación
							0.539		

Interpretación

En la hipótesis específica 3 se ha obtenido mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.539**, y el sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe una relación significativa entre la Capacitación Constante y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago.

3.4. Discusión de resultados:

Primera discusión:

Lo que está de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Capacitación 2014 de la Policía Nacional de Colombia, pág. 4, 5 y 6; que establece que la capacitación en la Policía Nacional es un proceso continuo, dinámico y planeado que busca que el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional adquiera y actualice sus conocimientos, y desarrolle las competencias que le permitan mejorar su desempeño individual y grupal a corto, mediano y largo plazo. Este plan a través de la gestión académica que realiza, reconoce la importancia de llevar a cabo eventos académicos que sean pertinentes, de calidad, de impacto y que sobre todo fundamenten el servicio de policía. Procurando que cada funcionario desde su puesto de trabajo, desarrolle una gestión pública eficaz, eficiente, transparente, democrática, innovadora, legal y participativa; fortaleciendo el cumplimiento de la misión institucional en la medida en que capacitar asegure que se cambien las formas tradicionales de hacer las cosas y se actualicen en beneficio de la ciudadanía. La política de capacitación para las entidades del Estado se establece bajo el supuesto que el personal con mayores niveles de profesionalización se desempeñará en el cargo asignado de una manera más eficiente, obligando a que las jefaturas de talento humano inviertan esfuerzos en beneficio de una mejor administración y desempeño laboral del personal.

El plan anual de capacitación 2015 de la Policía Nacional de Colombia, páginas 7 y 8.- Principios para la Ejecución del Plan Anual de Educación 2014.- La acertada ejecución del presente plan, toma como base una serie de principios que deben orientar las acciones de los responsables o destinatarios del mismo,

en procura de su efectividad: Pertinencia: La respuesta de educación continua en cuanto a su estructura curricular, contenidos y propósitos debe mantener el rumbo establecido por las necesidades y problemáticas institucionales, aportando a los profesionales de policía las competencias orientadas al logro de la misión de la Policía Nacional, acorde con el nivel de desempeño, el cargo, la responsabilidad, las acciones, tareas, procesos y procedimientos a través de los cuales se dinamiza o se soporta el servicio de policía. IMPACTO: El principal referente para la ejecución del presente plan, ha de ser su capacidad de impactar de manera oportuna y eficiente el servicio de policía, cuyas variables son altamente dinámicas, por lo que ha de admitirse un adecuado nivel de flexibilidad en su ejecución y en sus ajustes o mejoras; el nivel de impacto encuentra respuesta en el tipo de programa o estrategia adoptada, por ello tanto los destinatarios como los ejecutores del plan, han de mantener el impacto esperado como expectativa de evaluación.

La educación continua, debe impactar de manera directa el servicio de policía, el desempeño de las funciones y los cargos, a su vez debe ser promotora de cambios positivos en el comportamiento de los participantes, fortaleciendo sus valores y principios institucionales. Para la valoración del impacto, la oficina de evaluación y calidad de la Dirección Nacional de Escuelas, realiza la recolección de información a los comandantes y a los usuarios de los programas de educación continua a través de la cuenta de correo de cada funcionario. Educación Medicina Salud, Vol. 20, No. 1 (1986) Educación Continua Alfonso Mejía. - La educación continua dista de ser una novedad. Sócrates y Platón consideraban ya la educación como un proceso de toda la vida y Osler reconoció la importancia de esta noción en la práctica médica (1900). El tema de la Segunda Conferencia Mundial de Educación Médica (1961) fue "Medicina, un estudio de toda la vida". La educación continua constituye todavía el único tratamiento conocido para la obsolescencia progresiva de la competencia profesional, síndrome de extensión universal con muchas formas subclínicas que a menudo pasan inadvertidas. Lo que percibimos del problema es solo el pico del clásico iceberg. Tiene varias

sinonimias tales como "ignorancia continua", "degradación del conocimiento" y "obsolescencia rápida". A pesar de ser antigua, la educación continua no ha sido siempre eficaz para prevenir o curar. El hecho de que se discuta aquí sugiere que admitimos la posibilidad de introducir innovaciones y cambios para mejorar su calidad, vale decir, su eficacia, eficiencia y pertinencia. Este trabajo concibe la educación continua como el conjunto de experiencias que siguen a la formación inicial y que permiten al trabajador de salud mantener, aumentar y mejorar su competencia para que esta sea pertinente al desarrollo de sus responsabilidades. Una educación continua pertinente debe responder a las necesidades de salud y ser congruente con los recursos de la comunidad y los planes para mejorarla.

Por lo tanto, se prueba que hay una relación directa entre la capacitación continua y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago. En el año 2018

Segunda discusión:

Tal como lo establece una de las investigaciones promovidas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); el desempeño policial y la satisfacción de la ciudadanía. - De la Consultora Leticia Salomón, efectuada en Tegucigalpa, Honduras en febrero del 2017. Pág. 10.- C. Percepción Ciudadana 1. El desempeño policial. - El tema puntual de los aspectos que debe mejorar la Policía en cuanto a su desempeño, es un importante indicador de la imagen que la ciudadanía tiene de la Policía en general y de los policías en particular. En este tema, una gran parte de la población comparte el criterio de que el nivel académico (Capacitación inductiva) es el principal elemento a ser mejorado y que ello traería como consecuencia la mejoría de otros niveles elementales intrínsecos al policía, que lo harían más aceptable ante la ciudadanía. En los oficiales de la Policía son más relevantes la eficiencia, el conocimiento y el nivel académico y en los policías de calle o en los mismos detectives, son fundamentales la honestidad y el trato con el público, por su

contacto directo con el mismo. Asimismo, ellos piensan que antes de incrementar los policías en cantidad, debe aumentarse el recurso presupuestario y que, al mismo tiempo, se mejoren en calidad, para dar una mayor satisfacción a las demandas de la ciudadanía en general.

Este fuerte grupo poblacional piensa que la honestidad, como un aspecto preponderante del policía en su condición de servidor público, debe ser fortalecida e incentivada fuertemente por parte del ente policial. La población entrevistada señaló los aspectos que deben ser mejorados en la Policía, los cuales se presentan en orden descendente:

- Nivel Académico
- Eficiencia
- Recursos
- Trato con el público
- Honestidad
- Mayor cantidad de policías
- Conocimientos

De lo expresado anteriormente se pueden extraer dos señalamientos muy importantes: Uno de ellos es que existe un grupo de aspectos que apuntan a la capacidad institucional de la Policía, como son el nivel académico, los conocimientos y los recursos presupuestarios y humanos. El otro señalamiento apunta a características de los policías en su desempeño y en su contacto directo con la ciudadanía, referidas a la eficiencia, la honestidad y el trato con el público.

Por lo cual se valida de que hay una relación directa entre la capacitación inductiva y la mejora del servicio policial en las comisarías de Distrito de Santiago 2018.

Tercera discusión:

La capacitación basada en competencias laborales tiene un enfoque preventivo, correctivo y predictivo de acuerdo a las necesidades detectadas. Capacitación preventiva: Es la capacitación aplicada que se utiliza para preparar al personal a fin de que se enfrente a futuros cambios de tecnología, operaciones administrativas o de actitudes, que solucionen en forma anticipada la aptitud del personal.

Lo cual se comprueba con lo establecido en la Cartilla “La Policía Nacional de Colombia por el camino de la eficiencia, transparencia y el buen uso de la fuerza.

Pág. 11, ISBN 978-958-98278-5-7”. Donde se menciona que la Capacitación constante y de calidad. Forma parte de Todo proceso de mejoramiento policial, que involucra cambios en los procesos de formación y capacitación de los policías. La policía moderna requiere profesionales de excelente formación técnica y ética. Este proceso debe asegurar que la formación, la actualización, la capacitación, la especialización y el perfeccionamiento, conduzcan al policía durante toda su carrera profesional. En el libro *“los retos de la reforma policial y la capacitación en el marco del estado de derecho y la democracia en México”*: de Carla Miranda Chigüindo, Una reforma policial dirigida a formar un cuerpo que garantice la protección de los ciudadanos, la protección de los derechos humanos, y en general, la vida política democrática del Estado, debe mejorar los sistemas de ingreso y capacitación del personal policial y fortalecer sus procesos completos de formación, de forma que tales contenidos sean el hilo conductor de la instrucción.

Cuarta discusión:

Lo que se comprueba con lo investigado por el Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana Instituto de Asuntos Públicos Universidad de Chile y el Centro de Investigación y Docencia Económicas de México; en su Informe del: II Seminario Internacional “La Formación Policial, eje de los Procesos Modernizadores” realizado en la Ciudad de México en febrero 2008, Pág. 6, 7 y

8.- En Naucalpan de Juárez, una primera etapa está signada por el reclutamiento y la selección, bajo criterios dependientes del puesto (policía facultativo, operativo, de tránsito, montado y grupo especial), evaluación médica, toxicológica, psicológica y de entorno social. Una vez adentro, los cursos de formación básica apuntan al desarrollo físico – integral; los de especialización, de actualización, educación constante o continua y los cursos superiores y los entregados a mandos medios. El programa contiene un criterio de evaluación y seguimiento que permite la retroalimentación.

“La formación policial, eje de los Procesos Modernizadores” este marco se aprueban acciones estratégicas:

- (i) La formulación de políticas para la educación y capacitación.
- (ii) Reformar el reglamento de ingreso de aspirantes a la escuela Superior de Policía, considerando el título profesional de nivel superior.
- (iii) Se amplía la cobertura con una filial para oficiales en el cuarto distrito (Región del Litoral y Austro).
- (iv) Programas de capacitación para el mejoramiento continuo.
- (v) Institucionalizar la filosofía comunitaria en el sistema educativo policial.
- (vi) Concretar alianzas estratégicas con centros de educación.
- (vii) Implementar un sistema de evaluación progresiva a los procesos de educación y capacitación policial.

CONCLUSIONES

Primera Conclusión

Podemos concluir que mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.771**, y el sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación significativa entre la capacitación continua y la mejora del servicio policial de la Comisarías del distrito de Santiago de la ciudad del Cusco.

Segunda conclusión

Podemos concluir que mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.676**, y el sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe una relación significativa entre la Capacitación Inductiva y la mejora del servicio policial del distrito de Santiago de la ciudad del Ciudad del Cusco.

Tercera conclusión

Podemos concluir que mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.599**, y el sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe una relación significativa entre la Capacitación Preventiva y la mejora del servicio policial del distrito de Santiago de la ciudad del Cusco.

Cuarta conclusión

Podemos concluir que mediante la correlación Rho de Spearman el valor de 0.539**, y el sigma (bilateral) es de 0,00 que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe una relación significativa entre la Capacitación Constante y la mejora del servicio policial del distrito de Santiago de la ciudad del Cusco.

RECOMENDACIONES

Primera Recomendación

Que la Dirección Regional VII de Cusco de la Policía Nacional del Perú, a través de sus órganos, supervise y controle que la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina, cumpla con la capacitación continua del personal policial de la Comisarías del distrito de Santiago de la ciudad del Cusco, conforme a lo preceptuado en el mandato constitucional del artículo 168° de la Carta Magna; el Decreto Legislativo N° 1148 Ley de la Policía Nacional en su artículo 13 Derechos del Personal Policial, inciso 3); el Decreto Legislativo N° 1151 Ley del Régimen Educativo de la PNP, en su artículo 9° Escuela de Educación Continua; ya que la atención de esta necesidad materia de la tesis, constituye también una satisfacción real de un derecho de los servidores policiales, que produce múltiple beneficios : Al ciudadano, a la Institución, al Estado y al mismo servidor policial.

Segunda Recomendación

Corresponde al gobierno central por cuanto la Policía Nacional depende orgánica y funcionalmente del Ministerio del Interior; que atendiendo al clamor generalizado de gran parte de la población, establezcan como política pública para la mejora de la seguridad ciudadana; elevar el nivel académico (Capacitación inductiva) como el principal elemento que debe ser mejorado; porque él traería como lógica consecuencia la mejoría de otros niveles elementales intrínsecos al policía, que lo harían más aceptable ante la ciudadanía.

Tercera Recomendación

Que se remita a manera de colaboración la presente investigación a la Dirección

Ejecutiva de Educación y Doctrina de la PNP. a fin de que formule un Plan

Nacional de Capacitación Preventiva, porque se nota ineficiencia en los conocimientos, actitudes, destrezas del personal policial en sus diferentes grados; que esta medida sirva también como efecto motivador a través del reentrenamiento y se evite la obsolescencia de conocimientos y la mejora de su producción y productividad en el servicio policial.

Cuarta Recomendación

Que el gobierno a través del Sector Interior incorpore como Política de Estado la capacitación constante de los efectivos policiales eliminando la gran barrera creada por los políticos de los regímenes anteriores como el servicio de 24 x 24 que hace imposible su aplicación práctica y efectiva en los efectivos de todos los grados en nuestra Policía Nacional. Y que ha debilitado la calidad, eficiencia y eficacia del servicio policial de seguridad ciudadana.

BIBLIOGRAFIA

- Acosta, P. (2015). Derecho de la seguridad, responsabilidad policial y penitenciaria. https://books.google.com.pe/books?id=IEtUAwAAQBAJ&pg=PA134&lp_g=PA1
- Bazán, C. (2015). Las nuevas cartas para superar los problemas de la PNP. Lima, Perú.
- Beltrán, M. (1997). La formación y los empleados públicos. Madrid, España.
- Bustos, J. (2007). Seguridad ciudadana y seguridad jurídica. Salamanca.
- Cabanillas, J. y. (2004). Manual del Policía (Vol. 4º Edición). Madrid, España.
- Chinchilla. (1998). En busca del alto rendimiento y de la supervivencia a largo plazo. Harvar Deusto: Business.
- Dammert, L., & y Ruz, F. (2008). Desafíos de la seguridad ciudadana en Iberoamérica. Santiago, Chile.
- MININTER. (1986). Policia Nacional del Peru. Lima, Perú.
- Pueblo, D. d. (2009). Fortalecimiento de la Policia Nacional del Perú: Cinco áreas de atencion urgente. Lima, Perú.
- Agencia De Los Estados Unidos Para El Desarrollo Internacional. USAID s/a Introducción a la nueva gestión pública y la gestión por resultados. Un aspecto clave para las gestiones de las subnacionales. http://www.regionsanmartin.gob.pe/administracion/documentos_transparencia/doc_transparencia261.pdf
- 2009 Fortalecimiento de Capacidades en Gestión de Políticas Públicas. Lima: Chataro editores, pp. 5-8 http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadw041.pdf
- Barros, M. 2014 Dimensiones Histórico-Sociológicas de la tortura en Comisarías de Brasil: El caso de Pernambuco. Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca, pp. 151. Consulta: 14 de febrero de 2016.
- Beltrán, M. 1997 La formación y los empleados públicos. Madrid: Reis, pp. 52-53. Consulta: 19 de febrero de 2016.

<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/760152.pdf>

Bentley, T. 1993 Capacitación Empresarial. Santafé de Bogotá: McGraw-Hill, pp. 237.

Renzon, F. 2012 PNP: El difícil camino para recuperar la confianza. Lima.

Consulta: 26 de noviembre de 2015. En: Revista Ideee. Lima, pp. 4.

Carrión, J., Zárate y Zechmeister E. 2015 Cultura política de la democracia en Perú y en las Américas, 2014: Gobernabilidad democrática a través de

10 años del Barómetro de las Américas

http://www.vanderbilt.edu/lapop/peru/AB2014_Peru_Country_Report_Final_W042215.pdf.

Cardona, P. y N. Chinchilla (1998) «Intrategia. En busca del alto rendimiento y de la supervivencia a largo plazo», Harvard Deusto Business Review, julio-agosto, págs. 36-41.

Clarín 2001 La importancia de la capacitación policial. Consulta: 20 de febrero de 2016. <http://edant.clarin.com/diario/2001/07/05/o-03201.htm>

Comisión Europea . 2005 La Unión Europea y los Estados Unidos – Socios mundiales con responsabilidades mundiales. Bruselas, pp. 18. Consulta:

19 de junio de 2015. http://eeas.europa.eu/us/docs/infopack_06_es.pdf

Congreso De La República. 2014 Informe Anual. Período de Sesiones 20132014. Comisión Especial Multipartidaria de Seguridad Ciudadana. Lima, pp. 28.

Consulta: 15 de noviembre de 2015.

[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/GruposTrabajo/2011/grupoSegCiud.nsf/pubsfoto/1A7D5224055F78B605257D380056C538/\\$FILE/INFORME_FINAL1_JERL_18_07.PDF](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/GruposTrabajo/2011/grupoSegCiud.nsf/pubsfoto/1A7D5224055F78B605257D380056C538/$FILE/INFORME_FINAL1_JERL_18_07.PDF)

Consejo De La Judicatura . 2013 “Unidades Judiciales Especializadas en

Violencia contra la Mujer y la Familia, atienden en Chone y Manta”. Función Judicial de Manabi. Manabi. Consulta: 15 de febrero de 2016.
<http://www.funcionjudicial-manabi.gob.ec/index.php?>

[option=com_content&view=article&id=224%3Aunidad es-
judiciales-especializadas-en-violencia-contra-la-mujer-y-la-familia-atienden-
enchone-y-manta&catid=52%3Anoticias-home&Itemid=126](http://www.funcionjudicial-manabi.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=224%3Aunidad-es-judiciales-especializadas-en-violencia-contra-la-mujer-y-la-familia-atienden-en-chone-y-manta&catid=52%3Anoticias-home&Itemid=126)

Costamagna, P. 2015 Política y formación en el desarrollo territorial. Aportes al enfoque pedagógico y a la investigación acción con casos de estudio en Argentina, Perú y País Vasco. Bilbao: Fundación Deusto, pp. 74-75.

De Mesquita, P. 2008 Ensayos sobre seguridad ciudadana. Volumen 6. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), pp. 52-53.

Consulta: 13 de febrero de 2016.

<http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/41096.pdf>

Anexos

ANEXO N°1. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TÍTULO: Formación académica y capacitación para el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco En El Año 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	PROBLEMA						
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera la formación académica y capacitación influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS: PS.1. ¿Cómo la Capacitación Inductiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018? PS.2. ¿Cómo la Capacitación preventiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018? PS.3. ¿Cómo la Capacitación constante influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera la formación académica y capacitación influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE.1. Analizar Cómo la Capacitación Inductiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018 OE.2. Analizar Cómo la Capacitación preventiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018 OE.3. Analizar Cómo la Capacitación constante influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: La formación académica y capacitación influye significativamente en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS: HS.1. la Capacitación Inductiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018 HS.2. a Capacitación preventiva influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018 HS.3. la Capacitación constante influye en el desempeño de comisarios de la Policía Nacional Del Perú en la gestión de las comisarías. caso del distrito de Santiago – Cusco en el año 2018</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Formación académica y capacitación</p> <p>DIMENSIONES: 1. Capacitación Inductiva 2. Capacitación Preventiva 3. Capacitación Constante</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: desempeño de comisarios</p> <p>DIMENSIONES: 1. prevención de delitos y faltas 2. investigación de delitos y faltas 3. honestidad</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: • Descriptiva</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: • Básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: • explicativo</p> <p>POBLACIÓN: 72 policías de las comisarías del distrito de Santiago-Cusco.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Trabajadores</th> <th>SUB TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>policías</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Oficina del Personal. MUESTRA: SELECCIÓN: No probabilístico. TAMAÑO: 41</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística descriptiva e inferencial.</p>	Trabajadores	SUB TOTAL	policías	30	TOTAL	30
Trabajadores	SUB TOTAL									
policías	30									
TOTAL	30									

Anexo 2. Instrumento De Recolección De Datos

CUESTIONARIO

Estimado colaborador: Circule o marque con una (X) la respuesta que mejor se ajuste a su opinión para cada uno de los ítems. Marque solamente una respuesta por ítem, si ha marcado alguna respuesta que después desea cambiar, escriba al costado el código de la respuesta correcta y tache la anterior. Por favor, llene todo el cuestionario, sin dejar de contestar ninguno de los ítems.

VARIABLE INDEPENDIENTE:	1	2	3	4	
Formación académica y capacitación					
DIMENSION X1: CAPACITACIÓN INDUCTIVA					
¿Considera que la capacitación recibida en la Escuela de formación de la PNP, es suficiente para que al egresar preste un servicio óptimo a la población de su distrito? ¿Desde que regresó al servicio usted ha venido siendo capacitado continuamente todos los años por la Policía Nacional?					
DIMENSION X2: CAPACITACIÓN PREVENTIVA					
¿Considera usted que la Policía Nacional debería de ser más proactiva en la atención, prevención e investigación; como forma de brindar un mejor servicio a la población? ¿Cree usted que la capacitación influye directamente en su cambio actitudinal, para tratar mejor a las personas y brindarles un mejor servicio policial?					
DIMENSION X3: CAPACITACIÓN CONSTANTE					
¿Cree usted que actualmente se encuentra capacitado, actualizado y motivado para cumplir con su misión en el servicio policial de la Comisaría de Santiago? ¿Usted cree que la Policía Nacional debería contar con personal calificado o contratar a profesionales especializados para desarrollar una capacitación eficiente?					
VARIABLE DEPENDIENTE: desempeño de comisarios	1	2	3	4	
DIMENSION Y1: PREVENCIÓN DE DELITOS Y FALTAS					

¿Cree usted que encuestas que divulgan los medios de comunicación sobre el incremento de la violencia y la delincuencia en el distrito de Santiago en el presente año, expresan la realidad de lo que viven sus ciudadanos?					
¿Considera usted que los niveles de inseguridad reflejan la baja calidad del servicio que brinda la Comisaría de Santiago responsable de la prevención de delitos y faltas?					
DIMENSION Y2: INVESTIGACIÓN DE DELITOS Y FALTAS					
¿Considera usted que los policías encargados de la investigación de delitos y faltas, deben ser permanentemente capacitados y actualizados con las últimas normas legales, para combatir eficazmente el accionar de la delincuencia común y organizada?					
¿Cree usted que en Santiago el ciudadano promedio desconoce los procedimientos legales a los que está sometida la Policía en la investigación del delito y las faltas?					
DIMENSION Y3: HONESTIDAD					
¿Cree usted que la débil formación en valores que se imparte en las Escuelas de Formación y de Capacitación de la PNP contribuye a la parcialización o corrupción en la investigación por parte de algunos policías encargados de esta función?					
¿Considera usted que debe haber una mejor selección y evaluación de los postulantes a policías, que tengan los cimientos para edificar una sólida formación moral?					

FOTO 01 CAPACITACION DEL PERSONAL SUBALTERNO DE LA PNP-CUSCO



FOTO 02 PREMIANDO AL PERSONAL SUBALTERNO DE LA PNP-CUSCO



**FOTO 01 FORMACION ACADEMICA DE SUBALTERNOS DE LA PNP-
CUSCO**

