

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Capacitación de los serenos del Distrito de Lince y su
influencia en favor de la seguridad ciudadana, 2016

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.

Autor: Guanilo Costilla, Roque Alejandro

Asesor: Dra. Vázquez Tolentino, Emérita

Chimbote – Perú

2018

INDICE

PALABRAS CLAVES/KEYWORDS.....	i
TITULO.....	ii
TITLE.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	1
1.1.1. ANTECEDENTES.....	1
Antecedentes Internacionales	
Antecedentes Nacionales	
1.1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	5.
1.1.2.1. Capacitación.....	5.
Significados de capacitación	
Aplicación de la capacitación	
La capacitación como proceso	
Capacitación al personal de serenazgo en Lince	
Escuela Metropolitana de Serenos de la MML	
1.1.2.2. Seguridad Ciudadana.....	12
Reseña Histórica de la Seguridad Ciudadana	
La Seguridad Ciudadana en el Perú	
El Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINASEC)	
a) Ley y Reglamento del SINASEC	

b) Instituciones que conforman el SINASEC

La Seguridad Ciudadana en el Distrito de Lince

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	27.
1.2.1 Justificación.	27
1.3.2. Formulación del Problema.....	28
Problema General	
Problemas Específicos	
1.3. OBJETIVOS.....	29
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
1.4. HIPOTESIS.....	31
Hipótesis General	
Hipótesis Específicas	
1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABES.....	30
1.3.1. Variable Independiente	
1.3.2. Variable Dependiente	
II. METODOLOGIA APLICADA	32
2.1. Tipos de Investigación.....	32
2.2. Diseño de la Investigación.....	32
2. 3. Diseño Muestral.....	32
2.3.1. Población	
2.3.2. Muestra	
2. 4. Técnicas e Instrumentos de la Investigación.....	34
2.4.1. Técnicas de la Investigación	

2.4.2. Instrumentos de la Investigación	
2.5. Procesamiento y análisis de la Información.....	
III. RESULTADOS.....	36
IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	49
VIII. APENDICES.....	52
Apéndice 01. Matriz de Consistencia Lógica.....	52
Apéndice 02. Matriz de conceptualización, operacionalización variables..	53
Apéndice 03. Matriz de consistencia metodológica.....	59
Apéndice 04. Cuestionarios de capacitación y seguridad ciudadana.....	60
Apéndice 05. Tablas de variable de capacitación y dimensiones.....	62
Apéndice 06. Tablas de variable seguridad ciudadana y dimensiones.....	70.
Apéndice 07. Plan de Capacitación –Propuesto.....	78

PALABRAS CLAVE:

Tema Capacitación y Seguridad

Especialidad Educación

KEYWORDS:

Theme Training and Security

Specialty Education

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Educación General

**CAPACITACIÓN DE LOS SERENOS DEL DISTRITO
DE LINCE Y SU INFLUENCIA EN FAVOR DE LA
SEGURIDAD CIUDADANA. 2016.**

**TRAINING OF SERENOS OF THE DISTRICT OF
LINCE AND ITS INFLUENCE IN FAVOR OF CITIZEN
SECURITY. 2016**

RESUMEN

La Seguridad Ciudadana es la prioridad con mayor relevancia de los últimos Gobiernos en el Perú (2006-2017), por traer consigo la convivencia pacífica, paz social, siendo el propósito de esta investigación que las instituciones encargadas de esta prioridad, estén capacitadas para que puedan cumplir con su rol protagónico, estando comprometidos en esta tarea los serenos del Distrito de Lince. El enfoque considerado en esta investigación es el cualitativo y cuantitativo. El tipo de investigación es aplicada, el diseño de la investigación es pre experimental, la muestra es de tipo probabilística, utilizamos el integro poblacional compuesto por 120 serenos que cubren el servicio de serenazgo. Las técnicas que se utilizan se encuentran en los instrumentos de recolección de datos tipo cuestionario. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento Kuder Richardso, investigación que traerá como resultados determinar una capacitación adecuada, programática en temas directamente relacionados con las actitudes y rol funcional del personal que cubren servicio de serenos de Lince, influencia en favor del servicio de seguridad ciudadana del distrito. Se concluye con una propuesta consistente en un Plan de Capacitación Integral para el personal que cumple servicio de serenazgo en Lince que puede ser replicado a nivel nacional, con el objetivo de unificar contenidos, conocimientos, actitudes, forma de actuar y asumir su responsabilidad funcional.

ABSTRACT

Citizen Security is the priority with the greatest relevance of the last Governments in Peru (2006-2017), for bringing with it peaceful coexistence, social peace, being necessary that the institutions in charge are able to comply their protagonic role, being engaged in this task the *serenazgo* of the District of Lince. The approach considered in this research is qualitative and quantitative. The type of research is applied, the research design is pre-experimental, the sample is probabilistic, we use a population composed of 120 persons that cover the *serenazgo* service. The techniques used are found in questionnaire-type data collection instruments. For the validity of the instruments will be used the expert judgment and for the reliability of the instrument Kuder Richardso, The nvestigation allows us to conclude that adequate training, programmatic in subjects directly related to the attitudes and functional role of the personnel that cover *serenazgo* service in Lince, will influence in favor of the District's citizen security. It will conclude with a proposal consisting of an Integral Training Plan for the personnel who serve *serenazgo* in Lince and replicate it at national level, which will bring with it to unify contents, knowledge, attitudes, way of acting and assume its functional responsibility

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.1. Antecedentes

a) Internacionales

Hernández L.P. y Cruz R. (2014). En la investigación: *Capacitación al personal Administrativo de la Clínica N° 23 del Instituto Mexicano del Seguro Social. Propuesta Pedagógica respecto al ciudadano de sí mismo y como mejorar las relaciones Interpersonales. México.* Existencia de centros de capacitación y calidad del Instituto Mexicano de Seguridad Social, es un organismo diseñado para la capacitación de la comunidad trabajadora del Instituto, creado para satisfacer los requerimientos de formación y adiestramiento. Considera a la capacitación como un mecanismo de mejoramiento personal y concebida como un proceso de formación en el ámbito laboral, que beneficiará a las organizaciones que permitirá contar con trabajadores capaces de enfrentar y resolver situaciones complejas, actuando lo más asertivamente posible, en su área. En consideración a las conceptualizaciones de capacitación, es considerada como un proceso continuo como un apoyo indispensable para lograr el mejoramiento constante de resultados, facilitando el cambio y el crecimiento individual de los trabajadores y por ende el desarrollo sólido de la empresa.

Grimaldo R.O. (2012). En su investigación denominada: *La criminológica y su importancia para una adecuada política de seguridad ciudadana en Panamá*, el autor de la investigación mediante hallazgos, y captación de información, corrobora que la inseguridad asociada al fenómeno delincencial, es la segunda preocupación que considera los residentes en Panamá, conforme lo ratifican los Panameños encuestados que el 54.7%, consideran en segundo lugar la delincuencia y el 59.8% determina a la pobreza

En la investigación evidencia que la inseguridad, está estrechamente relacionada con la función Policial, por lo es imperecedero que la Policía tengan un cambio constante en su técnicas, métodos y procedimientos en la lucha contra el crimen. La Policía debe modernizarse constantemente mediante la profesionalización y la especialización, especialmente con los adelantos científicos en investigación criminal. Las Políticas Publicas en Panamá relacionadas especialmente al crimen organizado, deben respaldar la investigación criminal que es de suma importancia para disminuir sus índices, y proyectar un mejor bienestar a los habitantes de Panamá.

Narváez R.D. (2015). Realizo la investigación: *Las políticas de seguridad ciudadana y la distribución del personal policial bajo el modelo de policía comunitaria en Chile y Ecuador*, el autor, de la presente investigación tiene como finalidad realizar un análisis comparativo de las políticas de seguridad ciudadana implementadas en Chile y Ecuador desde el año 2000 hasta la actualidad, y de los procesos de distribución de personal de las policías uniformadas de ambos países. La Agenda de Seguridad Ciudadana y Gobernabilidad del Ministerio del Interior del Ecuador, se encuentra alineada con el Plan Nacional de Seguridad Integral y operativiza sus directrices a nivel más operativo estableciendo tres ámbitos estratégicos que son: previsión, prevención y reacción; además de cinco ejes programáticos: modelo de gestión, talento humano, infraestructura y equipamiento; y ciencia y tecnología. En Chile el Plan Nacional de Seguridad Pública y Prevención de la Violencia y el Delito “Seguridad para todos” habla entre sus prioridades sobre diseñar una política de Estado en materia de prevención social de la violencia, el delito y la inseguridad. El enfoque de la política es tratar a la violencia y al delito como fenómenos sociales multicausales y se reconoce un esfuerzo por descentralizar el tratamiento de la seguridad hacia los Gobiernos Locales como estrategia de mejora de los niveles de inseguridad. Además, se empodera a los gobiernos locales para que tengan un rol protagónico en la

gestión de la seguridad de sus comunas y para permitir que la inseguridad sea abordada de forma transversal por los diferentes niveles de gobierno.

b) Antecedentes Nacionales

Se ha contado con fuentes de información que han servido como sustento para la presente investigación, siendo las siguientes :

Espinoza F. (2015). En su investigación : *Análisis de la oferta de capacitación en los Gobiernos Locales de mayor índice de inseguridad ciudadana en Lima Metropolitana para la atención de la problemática vinculada con la labor policial en materia de Seguridad Ciudadana, durante los años 2012, 2013 y 1er trimestre del 2014*, en el presente estudio se han escogido las 03 municipalidades distritales de mayor incidencia de inseguridad de Lima Metropolitana, según la segunda Encuesta Metropolitana de Victimización 2012, (resultado de encuesta en 35 de 43 distritos de Lima), realizada por la Organización Ciudad Nuestra, son: Rímac (35), San Juan de Miraflores (34), La Victoria (33). Esto se hizo con la finalidad de poder conocer las ofertas de capacitación en materia de seguridad ciudadana a sus cuerpos de Serenazgo, durante los años 2012, 2013 y 1er semestre 2014; asimismo, conocer el apoyo en la materia que brinda la Policía Nacional del Perú a favor de los servicios de serenazgo. Luego de haberse hecho una descripción de la situación de la capacitación y especialización que se lleva a cabo en la Escuela de Educación Continua de PNP y en la Dirección Ejecutiva de Seguridad Ciudadana PNP, como entes rectores en el área de educación, órganos llamados a realizar las coordinaciones y alianzas estratégicas en materia educativa con los Gobiernos Locales, se aprecia que a la fecha de esta investigación no se ha implementado la política de Estado en materia de seguridad ciudadana. Los cursos de capacitación y especialización sobre seguridad ciudadana llevados a cabo en los años 2012, 2013 y 1er semestre

de 2014, solamente están dirigidos al público interno (personal policial) para fortalecer sus capacidades y no al personal de serenos.

Mejía S.L. (2015). En su investigación: *Las estrategias Municipales de mitigación del problema público de la inseguridad ciudadana: Un análisis de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Metropolitana de Lima entre el 2010 y el 2014*. Investigación que determina el requerimiento de nuevas estrategias para hacer de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Metropolitana de Lima , mayor factible del cumplimiento de sus funciones. En la investigación considera que la seguridad es un problema público y necesaria para que se puedan efectivizar una serie de derechos de las personas. No solo tienen estos que ver con la vida o integridad física de los ciudadanos, sino también con el respeto a su propiedad. La provisión de seguridad es también necesaria para desarrollar adecuadamente las actividades económicas. Por todo esto, aparece como relevante garantizar la seguridad de la ciudadanía. Para hacer esto, se deben poner en prácticas políticas públicas en materia de seguridad que sean adecuadas. La inseguridad en Lima no solo afecta a la paz social, sino que también tiene repercusiones económicas, y afecta al Estado, porque las redes criminales para operar pueden llegar a extender sus lazos en espacios públicos. Una de las herramientas importantes para combatir el delito es la información acerca de la seguridad, lo que supone conocer las cifras de delitos cometidos, la frecuencia de estos, los lugares en donde ocurren, etc. A partir de esta información, es posible elaborar planes de acción contra la delincuencia, que pueden incluir tanto acciones de represión como de previsión, construcción de “mapas de la delincuencia”, que indique cuáles son los lugares de mayor riesgo, etc. En la actualidad, lamentablemente, no se cuentan con datos completamente fidedignos acerca de la cifras de la delincuencia. no pudiendo darse el énfasis necesario en los lugares que se necesita, o priorizando la acción contra ciertos delitos frente a otros.

Romero J.C. (2012). En su investigación: *Influencia de la capacitación laboral de los colaboradores en la mejora de la calidad del servicio – Chimbote*, investigación llevada a cabo en la empresa N & L. Romero inversiones, en la ciudad de Chimbote, determina que la creciente globalización que contribuye a dinamizar los mercados y hábitos de los consumidores o clientes, de una parte y la importancia que dan actualmente los elementos de calidad de servicio que se le brinda, determinan la necesidad de implementar una adecuada y pertinente capacitación a los colaboradores en la empresa e instituciones públicas o privadas. La capacitación de personal de cualquier empresa es uno de los desafíos, mas importantes que enfrentan las empresas, pues existe la necesidad constante de capacitación en los colaboradores que continuamente se tienen que adoptar a los cambios de los factores externos a los cuales están expuestos. Como la valoración a la calidad de servicio, el cual ha estado evolucionando en los últimos años y que actualmente los clientes toman mucho en cuenta aspectos como la amabilidad, atención, asesoramiento, rápida atención, calidad de los productos, buenos precios entre otros, lo que son valorados dependiendo de la expectativas que tenga el cliente, antes de recibir un servicio en alguna empresa. Investigación que concluye que existe correlación significativa entre la capacitación y calidad de servicio.

1.1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTIFICA

1.1.2.1. Capacitación

Significados de la Capacitación

Hernández L.P y Cruz R. (2014) consideraron a la capacitación como un mecanismo de mejoramiento personal y concebida como un proceso de formación en el ámbito laboral, beneficiará a las organizaciones ya que contará con trabajadores capaces de enfrentar y resolver situaciones complejas, actuando lo más asertivamente posible, en su área, afrontando cargos diversos y en la toma de decisiones.

Así mismo consideran la Capacitación como, la acción tendiente a proporcionar, desarrollar o perfeccionar las aptitudes de una persona con el propósito de prepararla para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo.

Aplicación de la capacitación

Hernández L.P y Cruz R. (2014) determinaron que la capacitación es aplicable especialmente a los trabajadores, que les permitirán transformar conductas negativas que imposibilitan el pleno desarrollo de los trabajadores, tales como la apatía, la falta de motivación, permitiendo modificar o cambiar estas conductas en positivas, y poder contribuir en lograr satisfacer necesidades reales de una empresa u organización.

La capacitación como Proceso

Hernández L.P y Cruz R. (2014) consideraron que la capacitación como un proceso íntegro y continuo, indispensable para lograr el mejoramiento constante de resultados, facilitando el cambio y el crecimiento individual de los trabajadores y por ende el desarrollo sólido de la empresa, además de desarrollar aptitudes no únicamente en un puesto específico, permite transformar conductas negativas que imposibilitan el pleno desarrollo de los trabajadores, tales como la dejadez, la apatía a la falta de motivación las transforma en positivo teniendo en cuenta que va a permitir no únicamente considerar dentro de lo laboral también dentro de lo personal, la capacitación tiene que ser un proceso continuo, que permita internalizar y posesionar lo que la empresa pretende alcanzar mediante el rendimiento positivo, adecuado acorde con lo que espera la empresa en alcanzar en lo laboral y por ende en lo personal.

La capacitación como función Educativa

Hernández L.P y Cruz R. (2014) indicaron que la capacitación como función educativa, basada en las necesidades reales de una empresa u

organización, orientada a un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, por ese motivo que la capacitación funge como una función educativa en la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras. Según Frigo (2000) en su investigación “*Significado, aplicación, inversión y beneficio de la capacitación*” indicó que la capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos.

También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuye la tasa de rotación personal.

Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados hipercompetitivos que llegaron para quedarse

Capacitación del personal de serenazgo de Lince

A la fecha del estudio, el programa de serenazgo del distrito de Lince contaba con 120 serenos, de los cuales ciento ocho (108) eran varones y doce (12) eran mujeres. A pesar de su número, ninguno de estas personas había recibido, previamente a asumir su labor, capacitación por parte de personal especializado de la Escuela de Capacitación Continua de la PNP ni de la Dirección Ejecutiva de Seguridad Ciudadana. Según Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Lince (2016)

A nivel del distrito solo existía un PLAN DE INSTRUCCIÓN DE LA GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA 2016, que incluía aspectos como Metas: Formación, reentrenamiento, prácticas y/o casuística y

modalidades de servicio, no existiendo ningún plan integral de capacitación con cronograma anual, denominándole “instrucción” a las recomendaciones y/o instrucciones dirías que realizaban los Jefes de Áreas, Supervisores etc., al personal de serenazgo, todas ellas relacionadas al servicio diario (diurno, tarde y noche), Asimismo, en forma esporádica y circunstancial se reunía al personal de serenazgo para recibir instrucción sobre temas relacionados a su quehacer, lo que era hecho por personal del mismo entorno del servicio de serenazgo.

Por su parte, el Plan Distrital de Seguridad Ciudadana 2014-2016 no consideraba tampoco ninguna actividad de capacitación al personal de serenos de la Municipalidad Distrital de Lince. En otras palabras, la capacitación no era considerada un factor clave para la mejora y perfeccionamiento del servicio de seguridad ciudadana a nivel distrital.

CUADRO N° 1

ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES AL PLAN DISTRITAL DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE LINCE, 2016

PROBLEMA	ACTIVIDADES	I	II	III	IV	RESPONSABLES
Incidencia Delictiva	1. Continuar con el patrullaje integrado y mixto.	90 03	91 03	92 03	92 03	-Municipalidad - PNP.
	2. Organizar y capacitar a las Juntas Vecinales de las Comisarias y Vecinales.	01	01	01	01	- Municipalidad- PNP- CODISEC.
	3. Actualización del Mapeo de los puntos críticos y vulnerables.	-	-	01	-	- Municipalidad- PNP y JJVV de Comisaria.
	4. Establecer un sistema de comunicación único entre la Municipalidad, PNP y población.	02	02	02	02	- Municipalidad- PNP, Instituciones privadas y la
	5. Capacitar a la población en					

	general, en normas preventivas de seguridad personal y patrimonial (casas, vehículos, negocios y otros)					comunidad. -PNP- CODISEC
Violencia Familiar	<p>1. Desarrollar Eventos Educativos (seminarios, Talleres, Foros, etc.) sobre prevención de la violencia familiar, el bullying, la cultura de paz, la subcultura, los valores y autoestima, dirigido a los docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad.</p> <p>2. Organizar y capacitar a alumnos, docentes, padres de familia y comunidad, en temas y paternidad responsable y proyecciones a desarrollar.</p> <p>3. Conformar un equipo Multidisciplinario para la prevención de la violencia familiar.</p> <p>4. Desarrollar talleres ocupacionales dirigidos a víctimas de la violencia familiar</p>	02 02 - -	03 03 01 01	03 03 - -	02 02- - 01	- Municipalidad- PNP- Educación- Salud - CODISEC. - Municipalidad- PNP- Educación- Salud- CODISEC. - Municipalidad- PNP- Educación- MINDES- CODISEC. - Municipalidad- PNP, MINDES- Educación- .CODISEC.
Falta de una adecuada cultura en seguridad vial e incremento de accidentes	<p>1. Desarrollar Eventos Educativos (seminario – talleres) de seguridad vial y protección escolar, dirigidos a estudiantes, Juntas Vecinales, transportistas y comunidad en general.</p> <p>2. Operativos educativos y de control de cumplimiento a las Normas de Tránsito.</p>	- 01	02 -	04- -	02 01	-Municipalidad -PNP- Educación- CODISEC. - Municipalidad- PNP- CODISEC
Prostitución Clandestina	1. Eventos Educativos sobre el riesgo que representa esta	02	02	04	02	Gobierno

	<p>actividad para la salud incidiendo en sus consecuencias, eventos dirigido a padres de familia, alumnos, organizaciones de base y público en general</p> <p>2. Realizar operativos conjuntos PNP –Municipalidad.</p> <p>3. Difundir medidas de prevención y control de enfermedades infectos contagiosos.</p>	12 01	12 -	12 01	12 -	Local-PNP-Salud-CODISEC. - Municipalidad-PNP. - Municipalidad-PNP-Salud.CODISEC
Pandillaje Pernicioso	<p>1. Incrementar los Programas de Club de Menores y Policía Escolar que desarrolla la PNP.</p> <p>2. Realizar operativos conjuntos PNP- Municipalidad.</p> <p>3. Organizar y capacitar a los padres de familia en temas de pandillaje pernicioso.</p> <p>4. Desarrollar Eventos Educativos (seminarios-talleres) preventivos de violencia juvenil. .</p>	02 02 01 02	- 01 01 03	- 01 - 03	- 01 01 02	- Municipalidad-PNP-Educación. - Municipalidad-PNP-Educación - Municipalidad-PNP-Educación-- CODISEC - Gobierno Local-PNP-Educación— MINDES-CODISEC.
Problemas de Salud Integral en la Comunidad	<p>1. Realizar campañas de prevención en contaminación sonora.</p> <p>2. Realizar campañas preventivas de salud, de enfermedades de mayor incidencia en la zona.</p> <p>3. Capacitar en las instituciones educativas en prevención de enfermedades de transmisión sexual, uso indebido de drogas, -Ludopatía, consumo de</p>	- - 02 01	01 01 03 02	- - 03 02	01 - 02 01	-Gobierno Local-PNP-Educación-Salud-CODISEC Gobierno Local-PNP-Educación-Salud. - Municipalidad-Salud- -

	alcohol, violencia y embarazo escolar. 4. Difundir buenas prácticas para evitar la propagación de enfermedades infectocontagiosas, manipulación de alimentos, almacenamiento de agua para consumo humano.					PNP.CODISE C -Salud- Municipalidad- PNP.
Desconocimiento de las Normas Legales	1. Capacitar en materia de derechos humanos y derechos fundamentales de las personas. 2. Capacitar en prevención de pandillaje pernicioso. 3. Capacitar en sanciones penales sobre micro comercialización de drogas. 4. Capacitar en prevención de la violencia familiar. 5. Capacitar en sanciones contemplada en el Código Penal.	02 01 01 02 -	01 - 03 03 01	01 01 03 03 01	01 01- 02 02- 01	-Poder Judicial- PNP. -Poder Judicial - PNP- CODISEC. -Poder Judicial-PNP- Municipalidad- CODISEC. Poder Judicial, - PNP.CODISE C Poder Judicial, -PNP CODISEC.
Deficiente cumplimiento de normas sociales de convivencia ciudadana	1- Desarrollar eventos de capacitación de normas de convivencia ciudadana, dirigidos a estudiantes, Juntas Vecinales y comunidad en general. 2- Difusión de normas de convivencia ciudadana	02- 01	03 -	03- -	02 01	-Todos los integrantes del Comité. Todos los integrantes del Comité
Violencia e inseguridad en el ámbito de las instituciones educativas	1. Desarrollar acciones tendientes a prevenir la micro comercialización de drogas a inmediaciones de los Centros Educativos. 2. Desarrollar el Programa de Policía Escolar en las	15 01 01 01	12 - - -	12 01 01 01	10 - - -	-Todos los integrantes del Comité. - PNP.CODISE C

	Instituciones Educativas.	-	02	04	02	- Municipalidad- PNP- CODISEC.
	3. Desarrollar campañas preventivas de pandillaje pernicioso.					-Municipalidad -PNP- CODISEC
	4. Desarrollar campañas preventivas de violencia familiar.					- Municipalidad- PNP.CODISE C
	5. Desarrollar Seminarios Talleres de seguridad vial dirigidos a la comunidad educativa, Junta Vecinales y comunidad en general.					

Fuente: Gerencia de Seguridad Ciudadana-Municipalidad Distrital de Lince (2016)

Escuela Metropolitana de Serenos de la Municipalidad Metropolitana de Lima

Mediante Ordenanza N° 1907–2015-MML, del 22 de Octubre 2015, se creó la Escuela Metropolitana de Serenos a cargo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con ámbito provincial. Posteriormente, mediante Resolución de Gerencia N° 10-2016-MML/GSGC, del 18 de Mayo 2016, la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la MML, aprobó la malla curricular del curso del sereno en seguridad ciudadana metropolitana-CESEM, propuesta por la Escuela Metropolitana de Serenos de la MML, haciendo la convocatoria para el inicio de dicho programa entre los meses de enero a julio del 2017. Por tal motivo, a la fecha de nuestro estudio ningún sereno del distrito de Lince había sido inscrito para seguir el curso de capacitación. Sin embargo, cabe esperar que en los meses posteriores esta Escuela constituya un espacio importante para desarrollar una adecuada formación del personal de serenazgo de este distrito.

1.1.2.2. Seguridad Ciudadana

Reseña Historia de la Seguridad Ciudadana

El concepto de seguridad humana ha estado sujeto, en la última década, a amplias discusiones en los foros nacionales e internacionales sobre seguridad. Este debate sigue estando vigente no sólo desde la perspectiva conceptual sino también desde la aproximación práctica a la realidad. Para abordar la relación del concepto de seguridad humana y su relación con el de seguridad ciudadana, es necesario conocer el tránsito del enfoque de la seguridad en el contexto de la realidad social de los pueblos. La seguridad en todos sus ámbitos, no es sino el reflejo de las políticas públicas emanadas desde el Estado para enfrentar lo que considera son sus riesgos y amenazas.

La seguridad humana es propuesta como concepto por primera vez en 1994 a través del *Informe de Desarrollo Humano* del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), planteando una inquietud que ya se venía manifestando en los círculos académicos y de seguridad, acerca de las variaciones en la naturaleza de las amenazas y riesgos que en ese momento enfrentaban globalmente los países, respondiendo a un cambio de la perspectiva de la seguridad a nivel mundial en el contexto posterior a la Guerra Fría.

Durante décadas, la seguridad que se ejerció por parte de los Estados estuvo orientada a combatir o defenderse de la amenaza ideológica que se reflejaba en la dicotomía comunismo/capitalismo, diseñando estructuras de defensa y seguridad que manifestaban claramente que el objeto y sujeto de la seguridad no era más que el Estado, al cual debía defenderse a cualquier costo.

En algunos países se formaron agrupaciones que se convirtieron en guerrillas internas, provocando una respuesta violenta por parte del Estado. Este control poblacional demandaba aparatos policiales y militares con capacidades enfocadas en la inteligencia, desarrollando amplias redes de espionaje e informantes, así como sofisticados mecanismos de tortura con la finalidad de obtener información para perseguir y neutralizar a los enemigos potenciales. Todo ello erosionó las libertades fundamentales de las sociedades, violando

mediante la captura ilegal, la desaparición forzada y las ejecuciones extrajudiciales, las bases del Estado de Derecho.

Desde esta perspectiva, la seguridad estaba inevitablemente subordinada a la visión imperante de la defensa del Estado, privilegiando los mecanismos propios de las fuerzas armadas que orientaban su accionar al combate y aniquilación del enemigo. La diferencia es que en muchos de los países latinoamericanos durante ese período, ese enemigo no era otra nación, sino los propios ciudadanos. Esto llevó a los gobiernos a conformar fuerzas de seguridad interna orientadas a la persecución ciudadana en su afán de defensa de la institucionalidad del Estado, tergiversando las funciones policiales para convertirlas en un brazo más de la defensa y contravenir en esta forma la naturaleza misma de la institución policial: la protección del ciudadano.

De este contexto mundial surge entonces la propuesta de seguridad humana, en donde el objeto y sujeto de la seguridad se traslada a la persona humana como centro de la misma, en una perspectiva donde el Estado se convierte en protector de la persona y modifica entonces la lógica de su actuación institucional para respaldar esta concepción.

El cambio proviene de la transformación de la idea de defensa hacia la propuesta de protección y cooperación ejercida desde el Estado, dentro de la lógica del bien común. Al eliminarse la defensa del Estado como centro de actuación del mismo, las amenazas y riesgos que surgen para la gobernabilidad y la estabilidad, son aquellas carencias que precisamente movieron las demandas de sectores sociales que en el pasado habían sido catalogadas como acciones revolucionarias contra el “statu quo”. Muchas de esas situaciones, agravadas por las mismas confrontaciones internas, se plantean como las nuevas amenazas a enfrentar aportando además el ingrediente de ser complejas problemáticas que ocupan las agendas globales.

La agenda de la seguridad humana viene a estar conformada por dos grandes bloques: uno en el que las acciones del Estado deben orientarse a garantizar la seguridad directa de la persona entendida como el acceso a la protección

física de ella y de sus bienes. Otro en el que la persona tiene el derecho a desarrollarse en un entorno favorable (siendo obligación del Estado proveerlo) el cual se compone de siete valores básicos tal y como lo plantea el concepto de Naciones Unidas, los cuales son: seguridad económica, alimentaria, de la salud, medioambiental, personal, comunitaria y política.

Aceptar esta visión de la seguridad implica que el Estado deberá actuar en dos estrategias convergentes: a) la de la *seguridad* en sentido restringido, y b) la del *desarrollo* necesario para generar el ambiente de seguridad que se concibe como parte integral de la seguridad humana. De esta manera, se postula que la seguridad no será posible si no se logran avances en ambos aspectos de forma complementaria.

El concepto de seguridad humana no ha logrado una definición precisa, ni desde la perspectiva teórica ni desde la práctica, que permita establecer en forma diferenciada las acciones que se requieren en los dos ámbitos en forma coordinada. Se establece la duda si la agenda de seguridad se pierde frente a la globalidad de los desafíos del desarrollo, o por el contrario, si la agenda de desarrollo se está segurtizando.

Todavía en las discusiones internacionales existe una reticencia de los estados en aceptar la definición de seguridad humana en instrumentos internacionales por la falta de certeza de las implicaciones reales que tiene para los gobiernos. Independientemente de estas dudas, lo que sí constituye una realidad es la evidencia cada vez mayor, que no puede abordarse una agenda de seguridad ciudadana sin que el desarrollo forme parte de la solución a las situaciones de incremento de violencia, inseguridad y delito en los países.

La Seguridad Ciudadana en el Perú

En el caso peruano, la definición de las políticas de seguridad ciudadana se enmarcan en el Acuerdo Nacional, suscrito en julio del 2002 por el Ejecutivo y los líderes de los partidos políticos, de las organizaciones sociales e instituciones religiosas en la ciudad de Lima-Perú. El Acuerdo Nacional está dirigido a alcanzar cuatro grandes objetivos, como son:

- Democracia y Estado de Derecho.
- Equidad y justicia social.
- Competitividad del país.
- Estado eficiente, transparente y descentralizado.

Para plasmar estos objetivos, en el marco del Acuerdo Nacional se han definido 29 Políticas de Estado, dentro de las cuales la Séptima Política de Estado está referida a la "**Erradicación de la violencia y fortalecimiento de civismo y la seguridad ciudadana**", orientada al primer objetivo de Fortalecimiento de la Democracia y el Estado de Derecho.

De acuerdo a dicha Política, los firmantes del Acuerdo Nacional se compromete a normar y fomentar las acciones destinadas a fortalecer el orden público y el respeto al libre ejercicio de los derechos y al cumplimiento de los deberes individuales. Con este objetivo el Estado:

1. Consolidará políticas orientadas a prevenir, disuadir, sancionar y eliminar aquellas conductas y prácticas sociales que pongan en peligro la tranquilidad, la integridad o la libertad de las personas así como la propiedad pública y privada.
2. Propiciará una cultura cívica de respeto a la ley y a las normas de convivencia, sensibilizando a la ciudadanía contra la violencia y generando un marco de estabilidad social que afiance los derechos y deberes de los peruanos.
3. Pondrá especial énfasis en extender los mecanismos legales para combatir prácticas violentas arraigadas, como son el maltrato familiar y la violación contra la integridad física y
4. presencia efectiva en las zonas vulnerables a la violencia. mental de niños, ancianos y mujeres.
5. Garantizará su presencia efectiva en las zonas afectadas por la violencia.

6. Fomentará la cultura de paz a través de una educación y una ética públicas que incidan en el respeto irrestricto de los derechos humanos, en una recta administración de justicia y en la reconciliación.
7. Desarrollará una política de especialización en los organismos públicos responsables de garantizar la seguridad ciudadana.
8. Promoverá los valores éticos y cívicos de los integrantes de la Policía Nacional, así como su adecuada capacitación y retribución.
9. Promoverá un sistema nacional de seguridad ciudadana en la totalidad de provincias y distritos del país presidido por los alcaldes y conformado por representantes del sector público y de la ciudadanía.

En la actualidad, la política de seguridad ciudadana por parte del Estado Peruano se encuentra plasmada en el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana 2013-2018, aprobado por Decreto Supremo No. 012-2013-IN como Política Nacional del Estado el 28 de julio del 2013. De acuerdo a este Plan, la seguridad ciudadana es entendida solo como uno de varios componentes de la seguridad humana, siendo aquel componente responsable de enfrentar las amenazas violentas y delictivas contra las personas y sus bienes. En este marco, plantea que el concepto de seguridad ciudadana tiene dos acepciones:

- a) La primera la define como la condición -objetiva y subjetiva- de encontrarse el individuo libre de violencia o amenaza de violencia, o despojo intencional por parte de otros. Asimismo, señala que aunque esta definición parecería restrictiva, en realidad, incluye a todos los delitos contra las personas, como el homicidio, la agresión, la violación, el secuestro y la trata de personas, así como los delitos contra el patrimonio, tanto privado (robo, hurto y estafa) como público (soborno y cohecho). Incluye, además, modalidades delictivas propias del crimen organizado, como el narcotráfico, el tráfico de armas, el lavado de activos o el comercio de bienes ilegales.

- b) La segunda acepción la refiere como la acción destinada a proteger a los ciudadanos frente a los hechos de violencia o despojo, lo que se persigue con una política pública, entendida como los lineamientos o cursos de acción que definen las autoridades estatales. Esto constituye una obligación positiva del Estado derivada de sus compromisos internacionales para garantizar los derechos fundamentales.

El Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINASEC)

En el marco del Acuerdo Nacional que en febrero del 2003 el gobierno dictó la Ley No. 27933, que creó el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana (SINASEC), con el objeto de coordinar eficazmente la acción del Estado y promover la participación ciudadana para garantizar una situación de paz social. De acuerdo al actual reglamento de esta norma –Decreto Supremo No. 004-2014-IN-, este Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana se define como:

“un sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de seguridad ciudadana, con el fin de garantizar la seguridad, la paz, la tranquilidad y el cumplimiento y respeto de las garantías individuales y sociales a nivel nacional, para lograr una situación de paz social y la protección del libre ejercicio de los derechos y libertades. Para tal efecto, coordina la acción del Estado y promueve la participación” (art. 4°).

Este Sistema se encuentra conformado –como veremos luego con mayor detalle- por organismos ubicados en los distintos niveles de gobierno, como son: a) los Comités Distritales de Seguridad Ciudadana, a nivel de las municipalidades distritales; b) los Comités Provinciales de Seguridad Ciudadana, a nivel de las municipalidades provinciales; c) los Comités Regionales de Seguridad Ciudadana, a nivel de los Gobiernos Regionales; y el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana, a nivel del gobierno central. Asimismo, de acuerdo al Decreto Legislativo No. 1316, dictado en noviembre

del 2016, el Ministerio del Interior constituye el ente rector del SINASEC, teniendo en este marco las siguientes funciones:

- a) Dictar, en el ámbito de su competencia, las normas técnicas, procedimientos, directivas y otras normas referidas a la gestión del servicio de seguridad ciudadana, con carácter vinculante para todos los integrantes del sistema, y de alcance nacional, regional, o local;
- b) Supervisar el seguimiento y evaluación de las políticas, normas y acciones en seguridad ciudadana de las entidades que conforman el SINASEC;
- c) Fiscalizar los documentos que sustentan el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema, cuando estime necesario o detecte irregularidades.
- d) Aprobar lineamientos técnicos e instrumentos para la programación, ejecución, seguimiento y evaluación, difusión y promoción de las políticas y planes de seguridad ciudadana.
- e) Proponer los planes, programas y proyectos, en materia de seguridad ciudadana al CONASEC.
- f) Establecer las características de las armas no letales, menos letales o potencialmente letales; de las tecnologías y otros medios o instrumentos utilizados en el servicio de seguridad ciudadana, en concordancia con los acuerdos internacionales multilaterales suscritos por el Perú, y el ordenamiento jurídico nacional en materia de restricciones al comercio.
- g) Administrar el Registro Nacional de Serenazgos, el Registro Nacional de Serenos y el Registro de Centros de Capacitación de Serenos.
- h) Certificar a los Centros de Capacitación de Serenos.
- i) Establecer los requisitos mínimos para la selección, ingreso, formación y capacitación de los serenos; y aprobar la estructura curricular básica de cualquier Centro de Capacitación de Serenos.
- j) Normar las características, especificaciones técnicas y uso de vehículos, uniformes, distintivos e implementos del sereno. El uniforme utilizado por el sereno no deberá ser igual ni tener similitud o generar confusión con los uniformes de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional del Perú.

Como se aprecia, los incisos g), h) e i) de la norma en mención le asigna obligaciones específicas al Ministerio del Interior en materia de capacitación del personal e serenazgo a nivel nacional, las que se concentran en tres aspectos:

- a) Llevar el Registro de Centros de Capacitación de Serenos;
- b) Certificar a los Centros de Capacitación de Serenos; y
- c) Aprobar la estructura curricular básica de los Centros de Capacitación de Serenos.

Cabe precisar que, hasta antes de la dación de esta norma y para el ámbito de Lima Metropolitana, el ente rector en materia de capacitación del serenazgo era la Municipalidad de Lima Metropolitana, conforme a lo dispuesto en la Ordenanza No. 1907, dictada en octubre del 2015 durante la actual gestión del Alcalde Castañeda Lossio. Esta ordenanza establece las bases del Sistema Metropolitano de Seguridad Ciudadana (SIMESEC), instituido para integrar, coordinar, supervisar y garantizar de manera estratégica y operativa a los serenazgos municipales de la jurisdicción de la provincia de Lima a fin de que cumplan sus funciones de manera eficiente y eficaz; consolidar los registros de incidencias y formulación integral del mapa de delito de la ciudad; integrar los sistemas de comunicación y registro audiovisual para la prevención y disuasión de delitos y faltas; coordinar acciones conjuntas e integrales de apoyo recíproco y oportuno dentro y fuera de sus jurisdicciones, y optimizar las coordinaciones de apoyo con la Policía Nacional del Perú, así como la promoción decidida de la participación vecinal en materia de seguridad ciudadana.

De acuerdo al artículo 6º, inciso e) de esta Ordenanza, el SIMESEC cuenta con un Órgano de Instrucción, constituido por la Escuela Municipal de Serenos, a cargo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Metropolitana de Lima. La norma encarga a este órgano la capacitación no solo del personal de serenazgo metropolitano, sino también de las municipalidades distritales que integren la provincia de Lima. Asimismo, el artículo 9º establece que la Gerencia de Seguridad Ciudadana es la encargada

de aprobar la malla curricular que debe comprender la instrucción y preparación de los serenos, registrando, supervisando y certificando los cursos que se dicten para el efecto. Sin embargo, la norma agrega que la labor de capacitación podrá ser encargada a terceros o delegada a las Municipalidades Distritales.

El Comité Distrital de Seguridad Ciudadana (CODISEC)

En nuestro ámbito de estudio se enfoca en la seguridad ciudadana a nivel distrital, cabe presentar como se organiza la labor de seguridad ciudadana a este nivel.

El Reglamento de la Ley del SINASEC, dado por Decreto Supremo N° 012-2003-IN, artículo 23, establece como primer nivel del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana lo constituyen los Comités Distritales de Seguridad Ciudadana, o CODISEC, definidos como aquellos órganos ejecutivos que constituyen las células básicas del SINASEC, teniendo a su cargo el planear, organizar, ejecutar, coordinar y controlar los planes, programas y proyectos de seguridad ciudadana en el ámbito de su jurisdicción territorial, en el marco de la política nacional diseñada por el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana.

Según Ley 30055-2008-IN, que modifica Ley 27933, los CODISEC son presididos por el Alcalde Distrital de su respectivo ámbito territorial y está integrado por los siguientes miembros:

- La autoridad política de mayor nivel del distrito
- El comisario de la Policía Nacional del Perú a cuya jurisdicción pertenece el distrito. En caso de existir más de una comisaría con jurisdicciones distintas, dentro de una misma demarcación distrital, cada comisario forma parte integrante del CODISEC.
- Un representante del Poder Judicial.

- Un representante del Ministerio Público.
- Dos alcaldes de centros poblados menores.
- El coordinador distrital de las Juntas Vecinales.
- Un representante de las rondas campesinas donde las hubiera.

Asimismo, el Reglamento de la Ley No. 23799 dispone que los Comités Distritales, en base a la realidad particular de sus respectivos distritos y con una orientación participativa, deberán incorporar a otras autoridades o representantes de las instituciones civiles y de la comunidad que consideren convenientes. En todo caso, el Comité Distrital debe dictar las medidas y procedimientos respectivos, señalando el límite de miembros incorporables a fin de lograr una representación más plural y legítima de la comunidad.

Con respecto a las funciones y atribuciones generales de los CODISEC, encontramos las siguientes:

1. Establecer la política distrital de seguridad ciudadana.
2. Formular el diagnóstico de la problemática de seguridad y elaborar el mapa distrital de la incidencia delictiva de la jurisdicción.
3. Formular, ejecutar y evaluar los planes, programas y proyectos para reducir la criminalidad y delincuencia común de su jurisdicción y dictar directivas sobre la materia.
4. Promover la organización y capacitación de las juntas vecinales de seguridad ciudadana que desarrollan la Oficina de Participación Vecinal del Municipio y la Oficina de Participación Ciudadana de las Comisarías de su ámbito de competencia territorial, procurando que dichas actividades sean integradas.

5. Promover el desarrollo de programas de bienestar y estímulos que incentiven el desempeño de los efectivos policiales asignados a la seguridad ciudadana.
6. Celebrar convenios institucionales, con conocimiento del CONASEC.
7. Apoyar la implementación de iniciativas para mejorar la seguridad ciudadana.
8. Coordinar los aspectos de seguridad ciudadana que considere relevantes con el comité provincial, regional y el CONASEC.
9. Coordinar con los comités distritales colindantes acciones conjuntas.
10. Fomentar el debate público sobre la seguridad ciudadana.

Por su parte el Alcalde Distrital, como órgano de dirección del CODISEC, tiene también ciertas atribuciones particulares, como son las siguientes:

1. Presidir, instalar y convocar al comité provincial o distrital de seguridad ciudadana, según sea el caso.
- 2 Representar oficialmente al Comité.
- 3 Coordinar acciones con los diferentes órganos del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.
- 4 Promover a través de los diferentes órganos de la municipalidad el apoyo a los programas, proyectos y campañas de educación y prevención social.

La Seguridad Ciudadana en el Distrito de Lince

El distrito de Lince fue creado el 18 de mayo de 1936, y constituye uno de los 43 Distritos que conforman la Provincia de Lima, ubicada en el Departamento de Lima. Limita por el Norte con los distritos de Jesús María y Cercado de

Lima (Santa Beatriz); por el Este con el distrito de La Victoria, y por el Sur y Oeste con el distrito de San Isidro. De acuerdo a datos estadísticos del 2016, cuenta con una población total de 55,242 habitantes, constituyendo el 0.6% de la población de Lima Metropolitana.

La delincuencia y violencia que afectan en general a la Ciudad de Lima y otros distritos residenciales de la zona metropolitana están también presentes en Lince, estando sus vecinos expuestos a riesgos y amenazas como hurtos y/o robos a domicilios; arrebatos en la vía pública; robos de vehículos; asaltos y robo al paso por banda organizadas; micro comercialización y consumo de drogas; prostitución clandestina; consumo de licor en vía pública, y circulación de motos y autos a excesiva velocidad, conducidos por personas en estado de ebriedad o drogadicción. El siguiente cuadro da cuenta de la incidencia delictiva y de faltas en dicho distrito los años 2015 a 2016:

CUADRO No. 2

INCIDENCIA DE DELITOS EN EL DISTRITO DE LINCE, 2015-6

DELITOS	2015	2016
I. C.V.C.S.		
- Homicidio	1	1
- Homicidio Frustrado		
- Lesiones	43	27
- Aborto		1
II. C. LA FAMILIA		
III. C. LA LIBERTAD		
- Secuestro		
- Secuestro al paso		
- Coacción	4	
- Proxenetismo	11	12
- Violación sexual	5	7
- Actos contra el pudor	4	3
- Violación a domicilio		3
IV. CONTRA EL PATRIMONIO		
- Hurto agravado	62	47
- Hurto a domicilio	21	15
- Hurto agrav, Casa de Cambio	3	1
- Hurto agrav. Inst Educativa	3	1
- Hurto: Robo de Vehículos	62	
- Robo	49	39
- Robo Agravado	43	34
- Asalto Robo a Persona	53	54

- Apropiación Ilícita	9	5
- Estafa	11	6
- Extorción	2	1
V. C. EL ORDEN ECONÓMICO		
VI. D. TRIBUTARIO		
VII. C. LA FE PÚBLICA		
VIII. CONT. LA SEG. PUB. (TID) Y (TIA)		
- Microcomercialización	36	31
IX. CONT. LA TRANQUILIDAD PUB.		
X. CONTRA LA HUMANIDAD		
XI. CONT. LA ADM. PÚBLICA		
- Violencia Res. a la Autoridad	6	5
XII. DELITOS AGRAVADOS		
XIII. PANDILLAJE PERNICIOSO		
XIV. TENENCIA ILEGAL DE ARMA	7	4
XV. OTROS DELITOS		
- Delitos Informáticos	2	2
XVI. FALTAS		
XVII. VIOLENCIA FAMILIAR		
XVIII. ACCIDENTES DE TRÁNSITO		
XIX. CONSTATAACIONES POLICIALES		
TOTAL	439	290

Fuente: Comisaria de Lince

CUADRO No. 3

INCIDENCIA DE FALTAS EN EL DISTRITO DE LINCE, 2015-6

VARIABLES	2015	2016
AGRESIÓN	52	72
HURTO	373	502
DAÑOS MATERIALES	20	26
FALTA CONTRA LAS BUENAS COST.	2	7
T O T A L	447	607

Fuente: Comisaria de Lince.

Frente a esta incidencia de delitos y faltas, al año 2016 el distrito de Lince contaba apenas con 227 personas dedicadas a brindar el servicio de seguridad pública, divididos en ciento siete (107) efectivos policiales ubicados en la Comisaría de Lince, y ciento veinte (120) serenos a cargo de la Municipalidad Distrital, haciendo

un promedio de un servidor en seguridad por cada 24 m², tal como muestra el siguiente cuadro:

CUADRO No. 4

PERSONAL PARA SEGURIDAD CIUDADANA EN LINCE, 2016

Superficie en m²	PNP	Personal/m²
2,786.104	107	1 x 25 m ²
	Serenos	
	120	1x 23m ²

Asimismo, considerando el porcentaje de efectivos por cada 100 mil habitantes, el distrito de Lince se encontraba entre los distritos con mayor número de efectivos para seguridad ciudadana, con un promedio de un efectivo para cada 243 habitantes, a diferencia de otros distritos con mayor densidad poblacional, como San Juan de Lurigancho o El Agustino, donde cada efectivo debe atender a un promedio de 5,000 a 3,000 habitantes, respectivamente.

CUADRO No. 5

EFFECTIVOS DE SEGURIDAD X HABITANTES EN LINCE, 2016

Población	PNP	Personal x Habitantes
55,242	107	515
	Serenos	
	120	460
	PNP + Serenos	
	227	243

Finalmente, cabe destacar la creciente presencia del serenazgo distrital en tareas de seguridad ciudadana a nivel distrital, tal como se expresa en el incremento de intervenciones del personal de serenazgo del 2015 al año 2016, donde cada mes – salvo junio y setiembre- prácticamente duplica las intervenciones realizadas. Por tanto, cabe pensar que una mayor capacitación del personal haría que estas intervenciones fueran más numerosas y eficaces, teniendo un impacto en la seguridad de los vecinos.

CUADRO No. 6

INTERVENCIONES DE SERENAZGO EN SEGURIDAD CIUDADANA, 2015-2016

Mes	Intervenciones 2015	Intervenciones 2016
Enero	1629	2575
Febrero	1540	3146
Marzo	1536	2827
Abril	1636	2711
Mayo	1386	2457
Junio	1429	1682
Julio	1564	3134
Agosto	1514	3034
Septiembre	1354	1900
Octubre	1638	3704
Noviembre	1476	3412
Diciembre	1538	3134
TOTAL	18,240	33,716

Fuente: Gerencia de Seguridad Ciudadana de Lince

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Justificación

En el Gobierno anterior (2011- JUL.2016), del Presidente OLLANTA HUMALA y en el actual Gobierno del Presidente PEDRO PABLO

KUCZYNSKI, se ha considerado como el primer problema del Perú la inseguridad ciudadana, por la gran incidencia delictiva en sus diferentes modalidades del delito, siendo el clamor de las poblaciones del Perú que se adopten políticas acordes con la necesidad de contrarrestar la inseguridad, lo que motiva que se ponga en ejecución diferentes estrategias que deben adoptar cada una de las instituciones comprometidas con el problema.

Sin embargo, frente a esta exigencia social nos preguntamos: ¿Están capacitadas las instituciones encargadas de disuadir y prevenir los delitos y faltas? Si nos referimos exclusivamente al rol funcional que deben cumplir los servicios de serenazgo municipal en favor de la seguridad ciudadana, nuestra respuesta debe ser negativa. Ello porque el personal que dirige estos servicios solo le dan importancia a la inducción de su personal -llegar temprano, estar en su puesto, no distraerse, estar bien vestidos etc.- más no a una capacitación que tenga como finalidad la de influenciar anímicamente, emocional y que tengan pleno conocimiento de su rol protagónico en la seguridad ciudadana y en el SINASEC.

Como resultado de esta deficiencia, y a pesar del mayor accionar del serenazgo en la protección de la seguridad ciudadana, los ciudadanos de Lince se encuentran disconforme con este servicio, considerando que no justifica el pago mensual que realizan por no encontrar muchas veces una repuesta efectiva ante un delito o falta en su contra. Más aún, muchos perciben la falta de conocimiento de los serenos respecto a los alcances de sus funciones y atribuciones, especialmente cuando intervienen solos y no acompañados de policías.

1.2.2. Formulación del problema de investigación

Frente a la problemática general enunciada arriba, nos planteamos el siguiente problema como eje de nuestra investigación.

Problema General

¿En qué medida una adecuada capacitación del personal de serenazgo de Lince puede influir en una mejora en el servicio de seguridad ciudadana que brinda en favor de los ciudadanos?

Problemas Específicos

1. ¿En qué medida una adecuada capacitación del personal del serenazgo de Lince puede influir en un mejor conocimiento de sus funciones y atribuciones en materia de seguridad ciudadana?
2. ¿En qué medida una adecuada capacitación del personal de serenazgo de Lince puede influir en el mejor cumplimiento de sus funciones y atribuciones en materia de seguridad ciudadana?

1.3. OBJETIVOS

A partir de los problemas planteados, nuestra investigación se propone los siguientes objetivos:

Objetivo General

Definir aquellos elementos que requieren ser incorporados en un plan de capacitación del personal de serenazgo de Lince para lograr un mejor desempeño de dicho personal en el servicio de seguridad ciudadana.

Objetivos Específicos

1. Definir el tipo de conocimientos que deben ser incorporados en un plan de capacitación del personal de serenazgo de Lince para para lograr un mejor desempeño de dicho personal en el servicio de seguridad ciudadana.
2. Definir el tipo de competencias y habilidades que deben ser considerados en un plan de capacitación del personal de serenazgo de Lince para lograr un mejor desempeño de dicho personal en el servicio de seguridad ciudadana.

1.4. HIPÓTESIS

Como señala Hernández Sampieri, et. al. (2010), las hipótesis se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, respuestas provisionales que surgen a las preguntas de la investigación, debiendo formularse por ello a manera de proposiciones. Pueden ser además de diverso tipo: a) de investigación; b) nulas; c) alternativas, y d) estadísticas. En este marco, para nuestra investigación nos planteamos las siguientes hipótesis de trabajo:

Hipótesis General

La aplicación de acciones planificadas de capacitación al personal de serenazgo de Lince permitirá un mejor desempeño de dicho personal en el servicio de seguridad ciudadana.

Hipótesis Específicas

H.1 La aplicación de acciones planificadas de capacitación al personal de serenazgo de Lince permitirá un mejor conocimiento de dicho personal sobre los alcances e importancia del servicio de seguridad ciudadana en su distrito.

H.2 La aplicación de acciones planificadas de capacitación al personal de serenazgo de Lince permitirá un mejor ejercicio de sus funciones y atribuciones en las intervenciones de seguridad ciudadana que lleven a cabo.

1.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

A partir de la hipótesis planteada, podemos definir las variables que guiarán nuestro trabajo. Para ello, definimos tanto una variable independiente –como es la variable de capacitación- y una variable dependiente, como es la seguridad ciudadana.

1.5.1 Variable Independiente:

- a. Definición Conceptual.- Definimos para ello la capacitación como un proceso a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos y actitudes y habilidades en función a objetivos definidos
- b. Definición Operacional.- Para determinar en qué medida la capacitación a los serenos de Lince influye en el desempeño del servicio de seguridad ciudadana, se consideran cuatro dimensiones de análisis: a) planeamiento; b) organización; c) ejecución, y d) evaluación. Para ello se sumarán los valores que corresponden a las respuestas que cada sereno seleccione, de acuerdo a las escalas e índices establecidos. Es decir si el sereno responde “siempre” el sereno tiene pleno conocimiento de la influencia de la capacitación en la seguridad ciudadana. Si responde “Nunca” significa que desconoce totalmente la influencia de la capacitación en favor de la seguridad ciudadana

1.5.2 Variable Dependiente:

- a. Definición Conceptual.- Definimos la seguridad ciudadana como la acción integrada, multisectorial e intergubernamental con base territorial y articulada que desarrolla el Estado, con la colaboración de la ciudadanía, con la finalidad de asegurar su protección y convivencia pacífica; a través de la prevención, control y erradicación de la violencia, delitos, faltas y contravenciones (art. 3º, D.S. 011-2014-IN).
- b. Definición Operacional.- Para determinar la influencia de la capacitación en favor de la seguridad ciudadana, se consideran cuatro dimensiones de análisis: a) prevención; b) coordinación; c)

participación, y d) desempeño. Para ello se sumaran los valores que correspondan a las respuestas de los serenos seleccionados para cada dimensión considerada. Esto significa que si el sereno contesto en todas las preguntas un total de “Nunca” significa el desconocimiento total de la influencia de la capacitación en favor de la seguridad ciudadana y si consta “siempre” es el conocimiento total de la influencia de la capacitación en favor de la seguridad ciudadana.

1.5.3. Conceptualización y Operacionalización de las Variable

Matriz (Anexo 02)

II. METODOLOGÍA APLICADA

2.1 Tipos de Investigación

Aplicada.

Aplica los conocimientos a la solución de un problema práctico inmediato, conforme se da en la seguridad ciudadana. Se sustenta en las conclusiones de la investigación básica, recibe información de la realidad para enriquecer el conocimiento, por ser un problema de la realidad nacional actual .(Castañeda, 2016)

Cuantitativa

Los aspectos y datos obtenidos son numéricos los que nos permite mediante procesos determinados, ser susceptibles de cuantificarlos

2.2 Diseños de la Investigación

Investigación Pre-experimental

Llamado también de control mínimo, se manipulan las variables independientes, no cumple con los requisitos de un experimento verdadero, se pueden usar como estudios exploratorios, teniendo en

consideración que el tema de la seguridad ciudadana recién se está explorando en el Perú

2.3 Diseño Maestral

2.3.1 Población

La población está constituida por el total del personal de serenos (120) de la Municipalidad Distrital de Lince a investigar, representada por $N= 55$

N

Encuestados	Hombres	Mujeres	TOTAL
SERENOS	42	13	55

SERENOS ENCUESTADOS POR GÉNERO

2.3.2. Muestra

Es un subgrupo de la población, para seleccionar la muestra se ha tomado en cuenta las características de la población (hombres y mujeres), sin tener en consideración los turnos de servicios. Ello nos permite establecer

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

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador. (Por tanto si pretendemos obtener un nivel de confianza del 95% necesitamos poner en la fórmula $Z=1,96$)

e = Límite aceptable de error muestral, que generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador. El error muestral, es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

una muestra de 55 serenos, a quienes se aplicó la encuesta prevista.

Su representación es: $n =$

$$120 * 0.5^2 * 1.96^2$$

$$n = \frac{\quad}{(120-1) * 0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2} = 55$$

$$(120-1) * 0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2$$

$$n = 55$$

2.4 Técnica e Instrumentos de la Investigación

2.4.1 Técnica de la Investigación

Encuesta

2.4.2 Instrumentos de la Investigación

Cuestionario

Manuscrito

2.5.- Procesamiento y análisis de la información

Concluida la recolección de datos se procesarán en forma manual a la tabulación de datos y su codificación. Para el procesamiento de los datos se hará uso de los programas informáticos de tratamientos de datos como la Excel, y el SPSS versión 22. Los resultados serán presentados en tablas para ser su analizados e interpretados considerando el marco teórico.

III. RESULTADOS

Datos generales de la muestra

TABLA N° 01

Encuestados	Hombres	Mujeres	TOTAL
SERENOS	42	13	55

Fuente: Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince, por genero

Cuadro demostrativo del personal de serenos de un total de 120 serenos, siendo los encuestados 42 hombres y 13 mujeres, los mismos que cubren el servicio de serenazgo, compartiendo las mismas responsabilidades funcionales. La encuesta fue realizada en las Oficinas de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Lince.

TABLA N° 02

Análisis de variable capacitación, según la dimensión de planeación

CAPACITACION		
DIMENSION: PLANEACION		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE %
BAJO	0	0.00
MEDIO	3	5.45
ALTO	52	94.55
TOTAL	55	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable independiente (Vi) Capacitación en la dimensión planeación, con contenido de (20) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califican en su mayoría nivel alto (52) serenos con un porcentaje de 94.55 % y califican a nivel medio (3) serenos con un porcentaje de 5.45 %

TABLA N° 03

Análisis de la variable capacitación, según la dimensión de organización

CAPACITACION		
DIMENSION: ORGANIZACIÓN		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE %
BAJO	19	34.55
MEDIO	36	65.45
ALTO	0	0.00
TOTAL	55	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable independiente (Vi) Capacitación en la dimensión organización, con contenido de (20) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califican en su mayoría nivel medio (36) serenos con un porcentaje de 65.45 % y califican a nivel bajo (19) serenos con un porcentaje de 34.55 %

TABLA N° 04

Análisis de variable capacitación, según la dimensión de ejecución

CAPACITACION		
DIMENSION: EJECUCIÓN		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE %
BAJO	0	0.00
MEDIO	14	25.45
ALTO	41	74.55
TOTAL	55	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable independiente (Vi) Capacitación en la dimensión ejecución, con contenido de (20) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califican en su mayoría nivel alto (41) serenos con un porcentaje de 74.55 % y califican a nivel medio (14) serenos con un porcentaje de 25.45 %

TABLA N° 05

Análisis de variable capacitación, según la dimensión de evaluación

CAPACITACION		
DIMENSION: EVALUACIÓN		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE %
BAJO	17	30.91
MEDIO	35	63.64
ALTO	3	5.45
TOTAL	55	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable independiente (Vi) Capacitación en la dimensión evaluación, con contenido de (20) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califican en su mayoría nivel medio (35) serenos con un porcentaje de 63.64 % y califican a nivel bajo (17) serenos con un porcentaje de 30.91 % y califica con el nivel alto (3) serenos con un porcentaje de 5.45 %

TABLA N° 06

Análisis de variable seguridad ciudadana, según la dimensión de prevención

SEGURIDAD CIUDADANA		
DIMENSION: COORDINACION		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE
		%
BAJO	55	100.00
MEDIO	0	0.00
ALTO	0	0.00
TOTAL	55	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable dependiente (Vd) Seguridad Ciudadana en la dimensión prevención, con contenido de (12) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califican en su mayoría nivel alto (35) serenos con un porcentaje de 63.64 % y califican a nivel medio (20) serenos con un porcentaje de 36.36 %

TABLA N° 07

Análisis de la variable seguridad ciudadana, según la dimensión de coordinación

SEGURIDAD CIUDADANA		
DIMENSION: PREVENCION		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE
		%
BAJO	0	0.00
MEDIO	20	36.36
ALTO	35	63.64
TOTAL	55	100.00

Fuente :Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince.

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable dependiente (Vd) Seguridad Ciudadana en la dimensión coordinación, con contenido de (12) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califican en su totalidad nivel bajo (55) serenos con un porcentaje de 100 % y califican los niveles medio y alto (00) serenos porcentaje de 00.00 %.

TABLA N° 08

Análisis de la variable seguridad ciudadana, según la dimensión de participación

SEGURIDAD CIUDADANA		
DIMENSION: PARTICIPACION		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE %
BAJO	0	0.00
MEDIO	46	83.64
ALTO	9	16.36
TOTAL	55	100.00

Fuente : Encuesta aplicada al personal de serenos de Lince

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable dependiente (Vd) Seguridad Ciudadana en la dimensión participación, con contenido de (12) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califica en su mayoría el nivel medio (46) serenos con un porcentaje de 83.64 % y califica el nivel alto con (09) serenos con un porcentaje de 16.36 %

TABLA N° 09
Análisis de variable seguridad ciudadana, según la dimensión de desempeño

SEGURIDAD CIUDADANA		
DIMENSION: DESEMPEÑO		
CATEGORIA	PUNTAJE	PORCENTAJE
		%
BAJO	55	100.00
MEDIO	0	0.00
ALTO	0	0.00
TOTAL	55	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de sereno de Lince

Se observa que en la encuesta de aplicación de la variable dependiente (Vd) Seguridad Ciudadana en la dimensión desempeño con contenido de (12) ITEMS de un total de (32) ITEMS, empleando el modelo de gestión EFQM (función europea de gestión de calidad), califica en su totalidad el nivel bajo (55) serenos con un porcentaje de 100 % y califica el nivel medio y alto con un total de (00) serenos con un porcentaje de 00.00%.

IV. ANALISIS Y DISCUSION

En el presente trabajo de investigación, se ha tenido en cuenta y priorizado la información proporcionada por el personal que cubre el servicio de serenazgo en el Distrito de Lince, con una población total de (120) serenos, siendo tomados como universo muestral un total de 55 serenos, 42 hombres y 13 mujeres, que cumplen la misma responsabilidad funcional.

Nuestro trabajo ha permitido determinar en qué medida la capacitación a los serenos de Lince puede influir favorablemente en su desempeño respecto al servicio de seguridad ciudadana, lo que permitirá adoptar estrategias tendientes a favorecer una mejor seguridad ciudadana en el distrito.

Según Hernández L.P. y Cruz R. (2014) indicaron que la capacitación constituye un mecanismo de mejoramiento personal y un proceso de formación en el ámbito laboral, que beneficia a las organizaciones al permitirles contar con trabajadores capaces de enfrentar y resolver situaciones complejas, actuando lo más asertivamente posible en su área. En consideración a las conceptualizaciones de capacitación, es considerada como un proceso continuo como un apoyo indispensable para lograr el mejoramiento constante de resultados, facilitando el cambio y el crecimiento individual de los trabajadores y por ende el desarrollo sólido de la empresa.

Contrastando, el personal de serenazgo de Lince es una organización pública que mediante su servicio no responde adecuadamente a la necesidad de la comunidad, como es el obtener una mejor seguridad ciudadana que redunde en la paz, la tranquilidad y la convivencia pacífica. Al no estar el íntegro del personal capacitado, con contenidos y conocimientos estandarizados, se impide a los serenos actuar o intervenir en forma adecuada o corporativa, no existiendo una evaluación que permita determinar su desempeño funcional y corregir errores, conforme se deja entrever mayormente en el resultado de las dimensiones de organización, ejecución y evaluación, de la variable capacitación de la presente investigación.

En consideración al componente de Seguridad Ciudadana, contenido en la Ley N° 27933-Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, que dice: *Seguridad Ciudadana, es el conjunto interrelacionado de organismos del sector público y de la sociedad civil, que se constituyen en la finalidad de contribuir a garantizar la paz, tranquilidad y a reducir o neutralizar la criminalidad y delincuencia a nivel nacional mediante una adecuada política de prevención multisectorial y control de la violencia, que permitan que las personas puedan desarrollar sus actividades libres de riesgos y amenazas.*

Contrastando, el servicio de serenazgo de Lince es un organismo público dependiendo del Gobierno Local-Municipalidad, que participa como apoyo en la función de la Policía Nacional del Perú, relacionado a la seguridad ciudadana, mediante acciones disuasivas, preventivas; se encontró una corresponsabilidad con el

personal de serenos, evidenciando la imperiosa necesidad de estar bien y adecuadamente capacitados, para responder a las exigencias funcionales

Grimaldo R.O. (2012) en su investigación: *La investigación criminológica y su importancia para una adecuada política de seguridad ciudadana en Panamá*, corrobora que la inseguridad asociada al fenómeno delincencial es la segunda preocupación que considera los residentes en Panamá, conforme lo ratifican los panameños encuestados que el 54.7%, consideran el problema de la delincuencia en segundo problema y el 59.8 % de encuestados determinan que el primer problema es la pobreza.

Contrastando, en el Perú la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEI, en el semestre comprendido entre enero y junio 2016, encuentra que el 45.8% de la población peruana de 18 años a más consideró que el principal problema que afecta al Perú, es la inseguridad ciudadana-delincuencia, seguido del 42.5% que consideró la corrupción como el segundo principal problema. En el caso específico del distrito de Lince, el 33.3% de sus habitantes señala haber sido víctima de un hecho delictivo y 88.1% registra sentirse inseguro en su distrito (percepción de inseguridad).

Narváez R.D (2015) en su investigación: *Las políticas de seguridad ciudadana y la distribución del personal policial bajo el modelo de policía comunitaria en Chile y Ecuador*, realiza un análisis comparativo de las políticas de seguridad ciudadana implementadas en Chile y Ecuador desde el año 2000 hasta la actualidad. Encuentra que la Agenda de Seguridad Ciudadana y Gobernabilidad del Ministerio del Interior del Ecuador, se encuentra alineada con el Plan Nacional de Seguridad Integral y operativiza sus directrices a nivel más operativo estableciendo tres ámbitos estratégicos que son: previsión, prevención y reacción. Por su parte, en Chile el Plan Nacional de Seguridad Pública y Prevención de la Violencia y el Delito “Seguridad para todos” se enfoca en tratar a la violencia y al delito como fenómenos sociales multicausales y se reconoce un esfuerzo por descentralizar el tratamiento de la seguridad hacia los Gobiernos Locales como estrategia de mejora de los niveles de inseguridad.

Contrastando, con la agenda de seguridad ciudadana del Ecuador y Chile, en el Perú existe el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana 2013-2018, que considera políticas en la seguridad ciudadana y sirve como base o antecedente directriz para la formulación de los Planes Locales o Distritales de Seguridad Ciudadana, donde está inmerso el Distrito de Lince. En dicho Plan, así como en la normatividad que lo sustenta, constan las responsabilidades funcionales de los Comités Distritales de Seguridad Ciudadana-CODISEC, de los Alcaldes y demás autoridades que conforman el Comité.

Espinoza F. (2015) en su estudio: *Análisis de la oferta de capacitación en los Gobiernos Locales de mayor índice de inseguridad ciudadana en Lima Metropolitana para la atención de la problemática vinculada con la labor policial en materia de Seguridad Ciudadana, durante los años 2012, 2013 y 1er trimestre del 2014*, escoge las tres municipalidades distritales de mayor incidencia de inseguridad de Lima Metropolitana, con la finalidad de poder conocer las ofertas de capacitación en materia de seguridad ciudadana a sus cuerpos de serenazgo, así como para conocer el apoyo en la materia que brinda la Policía Nacional del Perú a favor de los servicios de serenazgo.

Luego de haberse hecho una descripción de la situación de la capacitación y especialización que se lleva a cabo en la Escuela de Educación Continua de PNP y en la Dirección Ejecutiva de Seguridad Ciudadana PNP, como entes rectores en el área de educación, órganos llamados a realizar las coordinaciones y alianzas estratégicas en materia educativa con los Gobiernos Locales, se aprecia que a la fecha de esta investigación no se ha implementado la política de Estado en materia de seguridad ciudadana. Los cursos de capacitación y especialización sobre seguridad ciudadana llevados a cabo en los años 2012, 2013 y 1er semestre de 2014, solamente están dirigidos al público interno (personal policial) para fortalecer sus capacidades y no al personal de serenos.

Confrontando con los resultados del presente trabajo, se determinó que igualmente el personal de servicio de serenazgo de Lince, en ninguna oportunidad ha recibido capacitación por parte de la Policía Nacional del Perú, mediante sus organismos especializados como es la Escuela de Educación continua de la PNP ni de la

Dirección Ejecutiva de Seguridad Ciudadana PNP, conforme lo normado por la Policía Nacional, únicamente la capacitación esporádica recibida por los serenos de Lince, es por su mismo personal que cumple servicios en la Gerencia de Seguridad Ciudadana.

En consideración a lo contrastado anteriormente y a las hipótesis, se comprueba que la capacitación a los serenos de Lince, influye favorablemente en la seguridad ciudadana, estando correlacionado la capacitación con la seguridad ciudadana, se constató que la capacitación motiva conocimientos de sus responsabilidades funcionales, trayendo consigo un eficaz y eficiente cumplimiento de sus funciones en seguridad ciudadana, que redundan a favor de la paz, tranquilidad y bienestar del Distrito de Lince.

En la recopilación de la información o datos, mediante la encuesta realizada a una muestra de (55) serenos de Lince, teniendo en consideración las variables capacitación y seguridad ciudadana, cada una de ellas con sus respectivas dimensiones, se comprobó: Qué para llevar a cabo la capacitación a los serenos, ha existido una **planificación** por parte de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, conforme se constató que (3) serenos el 5.45 % expresan que existió una mediana planificación y (52) serenos el 94.55 % expresan que ha existido una alta planificación. La planificación se ha dado teniendo en consideración que el Ministerio de Economía, mediante disposiciones obliga a los Gobiernos Locales-Municipalidades de presentar su Plan Operativo Institucional -POI, cada año para ser considerado en su presupuesto anual, dentro de este plan está la formulación de un plan de capacitación.

En la variable capacitación, dimensión **organización**, (19) serenos el 34.55 % expresan que ha existido una baja organización y (36) serenos, el 65.45 %, expresan que ha existido una mediana organización, y (00) serenos determinan que no ha existido una alta organización. Se determina que la organización de la capacitación se ha limitado al personal interno directamente responsable, no habiéndose tomado en cuenta mayormente al personal de serenos.

En la variable capacitación, dimensión **ejecución**, (14) serenos, el 25.45 %, expresan que han asistido en la ejecución de la capacitación y (41) serenos el 74.55 % expresan en un nivel alto han participado en la ejecución o participación de la capacitación. Se comprobó que el íntegro del personal de serenos no ha participado en las capacitaciones, lo que no permite que exista homogeneidad en el conocimiento y cumplimiento de sus funciones, redundando en perjuicio de la seguridad ciudadana de su Distrito

En la variable capacitación, dimensión **evaluación**, (17) serenos, el 30.91 %, expresan en un nivel bajo que han sido evaluados en su capacitación, (35) serenos, el 63.64 %, expresan que medianamente han sido evaluados en su capacitación, y (3) serenos, el 5.45 %, expresan en un nivel alto que han sido evaluados. Se comprobó que no ha existido una evaluación integral a todo el personal de serenos capacitados, lo que no permite adoptar cambio de estrategias para poder mejorar mediante la capacitación el cumplimiento de sus funciones en relación a la seguridad ciudadana del Distrito.

La variable seguridad ciudadana, dimensión **coordinación**, (55) serenos, el 100 %, en su totalidad expresan un nivel bajo de coordinación. Se comprobó que no existido ninguna coordinación con las instituciones u organismos externos (Policía Nacional, Ministerio Público, Poder Judicial etc), que haya permitido la participación en la capacitación, no permitiendo elevar el conocimiento y el cumplimiento de sus funciones.

La variable seguridad ciudadana, dimensión **prevención**, (20) serenos, el 36.36 %, expresan medianamente, han participado en temática de capacitación en prevención, y (35) serenos, el 63.64 %, expresan un nivel alto de participación en temas preventivos. La prevención, en sus diferentes modalidades, es una responsabilidad fundamental del personal de servicio de serenazgo en apoyo a la Policía Nacional del Perú, dependiendo de su capacitación en esta temática para lograr el conocimiento y el cumplimiento a cabalidad sus funciones en favor de la seguridad ciudadana.

La variable seguridad ciudadana, dimensión **desempeño**, (55) serenos, la totalidad el 100 % expresan que su desempeño en la seguridad ciudadana es bajo, teniendo como

antecedentes la baja o mínima capacitación en temas relacionados directamente a los conocimientos y a su responsabilidad en seguridad ciudadana, que no les permite un desarrollo o desempeño adecuado, conforme los requerimientos de la población.

Contrastando las variables y sus dimensiones, se entrelazan o se relacionan, que permite determinar que el conocimiento en seguridad ciudadana mediante la capacitación, permite un adecuado desempeño en las responsabilidades funcionales.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

La capacitación dada al personal de serenos de Lince, es limitada, esporádica, no especializada, no está acorde con los requerimientos que demanda la ciudadanía, no permitiendo una influencia favorable en la seguridad ciudadana del Distrito, conforme se refleja en la encuesta 2016, que denota gran índice de percepción de inseguridad ciudadana y hechos delictivos, no existiendo buena aceptación del servicio de serenazgo ni la Policía Nacional en Lince.

Los contenidos vertidos en la capacitación a los serenos, son limitados, expuestos por personal interno, no existiendo convenios o coordinaciones con personal especializado (PNP, Ministerio Publico, psicólogos etc.), limitando mayormente al quehacer diario del sereno, no se ejecuta a cabalidad la temática existente en su plan de instrucción 2016, lo que mayormente permite una limitativa en el conocimiento de sus funciones del sereno en la seguridad ciudadana..

La capacitación del sereno de Lince, al darse en forma limitada, esporádica, no especializada, no al integro de personal, temática no acorde con los requerimientos que demanda la problemática de la inseguridad ciudadana, el cumplimiento de sus funciones del sereno es limitada, sin mayor responsabilidad o expectativa, no siendo mayormente favorable para contrarrestar la inseguridad ciudadana en el Distrito de Lince.

5.2. RECOMENDACIONES

La capacitación a los serenos del Distrito de Lince, debe ser continua, permanente, integral con la participación de todo el personal de serenos, no debe limitarse actividades o acciones de instrucción a cargo de instructores, conforme lo estipula su

plan de instrucción 2016, debe de abarcar temas directamente relacionados con su responsabilidad funcional en seguridad ciudadana.

Para la capacitación debe coordinarse o realizar convenios de cooperación con instituciones especializadas, en la temática de seguridad ciudadana (Dirección Ejecutiva y Dirección General de Seguridad Ciudadana de la PNP, Ministerio Público, Poder Judicial, Escuela Metropolitana del Sereno etc).

En la capacitación, se debe priorizar técnicas pedagógicas que influyan en el perfil psicológico del sereno (Psicología aplicada en seguridad ciudadana, autoestima, liderazgo etc), para que adopte un comportamiento adecuado, cambio positivo de actitudes, habilidades, debiendo estar a cargo de psicólogos, existiendo la alternativa de realizar convenios con el colegio de psicólogos del Perú.

Debe formularse un Plan de capacitación piloto (para los 42 servicios de serenazgos de Lima Metropolitana) en Seguridad Ciudadana que contenga malla curricular uniforme para que exista homogeneidad en la capacitación, debiendo ser formulado por especialistas de la Dirección Ejecutiva y Dirección General de Seguridad Ciudadana de la Policía Nacional, por la Escuela Metropolitana de Serenazgo y otras instituciones u organismos especializados que se estime por conveniente.

El desempeño funcional del sereno, debe ser evaluado permanentemente, para determinar si la capacitación que se le brinda está acorde con los requerimientos que conlleva su responsabilidad funcional en favor de la seguridad ciudadana del Distrito de Lince.

Como aporte a la capacitación de los serenos, se ha visto por conveniente determinar asignaturas, con su descripción y objetivo, directamente relacionadas con el perfil del sereno y la seguridad ciudadana, a considerarse en los Planes de capacitación al personal de serenos.

VI. REFERENCIAS

Decreto Supremo N° 105-2002-PCM. Institucionaliza el foro del Acuerdo Nacional .Presidencia de la Republica del Perú (2002)

Decreto Supremo N° 012-2013-IN. Aprueba el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana (2013 – 2018). Presidencia de la Republica del Perú (2013)

Decreto Supremo N° 011-2014-IN. Definición de Seguridad Ciudadana. Presidencia de la Republica del Perú (2014)

Espinoza F. (2015). *Análisis de la oferta de capacitación en los Gobiernos Locales de mayor incide de seguridad ciudadana en Lima Metropolitana para la atención de la problemática vinculada con la labor policial en materia de seguridad ciudadana, durante los años 2012, 2013 y primer trimestre del 2014.* `Lima-Perú . Tesis de magister en Políticas Publicas. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Friego (2011). *Significado, aplicación, inversión y beneficio de la capacitación.* Foro de seguridad obtenido : www.forodeseguridad.com/foro.htm.

Grimaldo R.O.(2012). *La criminología y su importancia para una adecuada política de seguridad ciudadana en Panamá.* Tesis Doctoral en Criminología y Delincuencia Juvenil. Albacete : Centro de Investigación en Criminología. Universidad Castilla – La Mancha.

Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Lince (2016). *Plan de Instrucción del Sereno de la ML.(2016)*

- Hernández L.P y Cruz R. (2014). *Capacitación al personal administrativo de la clínica 23 del IMSS: Propuesta pedagógica respecto al ciudadano de sí mismo y como mejora para las relaciones interpersonales. México* Tesis de Licenciatura en pedagogía: Universidad Nacional Autónoma de México (2014)
- Hernández Sampieri, et.al. (2012). *Definición de Hipótesis*. Libro metodología de la investigación, 5ta Edición. México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores. (2012)
- Instituto Nacional Estadística e Informática-INEI (2016). *Encuesta Nacional de Hogares*. Perú (2016)
- Ley 27933. Creo el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana-CONASEC. Congreso de la República del Perú (2003)
- Ley 30055.Modifica Ley 27933. Conformantes de los Comités de Seguridad Ciudadana. Congreso de la Republica del pero (2008)
- Ordenanza Municipal N° 1907-2015-MML. Creó la Escuela Metropolitana del Sereno de Lima. Municipalidad Metropolitana de Lima-Perú (2015)
- Ordenanza Municipal N° 1907-2015-MML, establece bases del sistema metropolitano de seguridad ciudadana-SIMASEC. Municipalidad Metropolitana de Lima-Perú (2015)
- Mejía S.L.(2015). Estrategias municipales de mitigación del problema público de la inseguridad ciudadana: Un análisis de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

entre el 2010 y el 2014. Tesis de Magister en Ciencias Políticas y Gobierno. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú

Narváez R.D. (2015). *Políticas de Seguridad Ciudadana y la distribución del personal policial bajo el modelo de policía comunitaria en Chile y Ecuador*. Santiago. Universidad de Chile.

Romero J.C.(2012). *Influencia de la capacitación laboral de los colaboradores en la mejora de la calidad del servicio-Chimbote*. Tesis licenciatura en Administración: Universidad Cesar Vallejos-Chimbote. (2012)

:

VII. APENDICES:

Apéndice : 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida la capacitación del sereno de Lince, influirá favorablemente en la Seguridad Ciudadana del Distrito?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE.1. ¿En qué medida la capacitación del sereno de Lince, influye en el conocimiento de sus funciones en seguridad ciudadana?</p> <p>PE.2 ¿En qué medida la capacitación del sereno de Lince, influye en el cumplimiento de sus funciones en seguridad ciudadana ?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar en que medida la capacitación del sereno de Lince, influirá favorablemente en la seguridad ciudadana</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE.1 Establecer en que medida la capacitación del sereno de Lince, influye en el conocimiento de sus funciones en seguridad ciudadana..</p> <p>OE.2 Establecer en qué medida la capacitación del sereno de Lince, influye en el cumplimiento de sus funciones en seguridad ciudadana.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>En qué medida la capacitación del sereno de Lince, influirá favorablemente en la seguridad ciudadana de su Distrito.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>HE.1 En qué medida la capacitación del sereno de Lince, influye en el conocimiento de sus funciones en seguridad ciudadana.</p> <p>H.E.2 En qué medida la capacitación del sereno de Lince, influye en el cumplimiento de sus funciones en seguridad ciudadana..</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Capacitación</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>-Seguridad Ciudadana</p>	<p>Capacitación</p> <p>Participación *Organización *Ejecución *Evaluación</p> <p>Seguridad Ciudadana</p> <p>*Prevención *Coordinación *Participación *Desempeño</p>

Apéndice : 02

MATRIZ DE CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA/INDICES
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL				
Capacitación	Es un proceso a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función a objetivos	Para medir el impacto de la capacitación en el desempeño del servicio de seguridad ciudadana que cumplen los serenos de Lince, se consideran cuatro dimensiones de análisis: a) planeamiento; b) organización; c) ejecución, y d)	Planeamiento de la capacitación	Existencia de un plan de capacitación	¿Existe un plan de capacitación en su institución?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿Conoces el contenido del plan de capacitación de tu institución?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿En la planificación de la capacitación ha participado el personal policial?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
			Relevancia del plan de capacitación	¿Es relevante el plan de capacitación para el logro de tus objetivos?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre	

	definidos.	evaluación. Para ello se sumarán los valores que corresponden a las respuestas que cada sereno seleccione, de acuerdo a las escalas e índices establecidos.			¿Considera relevante la capacitación en favor de la seguridad ciudadana?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
			Organización de la capacitación	Existe un organismo encargado de organizar la capacitación	¿Ha participado en la organización de la capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿Está conforme con la organización de la capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
				Existe disponibilidad presupuestal adecuada para la capacitación	¿Existe disponibilidad de presupuesto para organizar capacitaciones?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿El presupuesto asignado para la organización de la capacitación es el adecuado?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
			Ejecución de la capacitación	Participación en la capacitación	¿Recibe o ha recibido capacitación por el municipio?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

					¿El integro del personal de serenazgo recibe o ha recibido capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
				Ejecución de la capacitación	¿Conoce las fechas en que se realiza o realizó la capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿En la ejecución de la capacitación ha participado personal policial?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿Está conforme con la temática desarrollada en la capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿La temática en la capacitación está relacionada a la seguridad ciudadana?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

			Evaluación de la capacitación	Evaluación de la planificación	¿Se evalúa la ejecución del plan de capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
						¿Los participantes son evaluados al término de la capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
						¿La evaluación de los participantes es permanente?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
				Evaluación de objetivos	¿La capacitación permite lograr los objetivos deseados?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
						¿Se cumple con el desarrollo de la temática de capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

VARIABLES	DEFINICION		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA/INDICES	
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL					
Seguridad Ciudadana	Es la acción integrada, multisectorial e intergubernamental con base territorial y articulada que desarrolla el estado, con la colaboración de la ciudadanía, con la finalidad de asegurar su protección y convivencia pacífica; a través de la prevención, control y erradicación de la violencia, delitos, faltas y contravenciones. Así como la utilización pacífica de las vías y espacios públicos,	Para determinar la influencia de la capacitación en favor de la seguridad ciudadana, se consideran cuatro dimensiones de análisis: a) prevención; b) coordinación; c) participación, y d) desempeño. Para ello se sumaran los valores que correspondan a las respuestas de los serenos seleccionados para cada dimensión considerada.	Prevención	Conocimiento de la prevención	¿La prevención es parte de la seguridad ciudadana?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
					¿Tiene conocimiento de las acciones preventivas a ejecutar como función del sereno?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
					¿La prevención influye en favor de la seguridad ciudadana?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
			Coordinación	Planificación de la prevención	¿En el plan de capacitación se incluye a la prevención dentro de la temática a desarrollar?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
					Conocimientos sobre coordinación	¿Para el logro de los objetivos en seguridad ciudadana es necesaria la coordinación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
						¿La seguridad ciudadana requiere la coordinación entre el serenazgo y el personal policial?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre

	la rehabilitación y restauración social y la atención a las víctimas.					4. Siempre
			Participación	Percepción de la necesidad de participación	¿En la capacitación es necesaria la participación del integro de los serenos?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿Es obligatoria la asistencia del personal de serenos a la capacitación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
				Conocimientos previos a la participación	¿El personal que participa en la capacitación tiene conocimiento y experiencia en seguridad ciudadana?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿El personal que se desempeña como expositor tiene o debe tener grado académico en educación?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
			Desempeño	Percepción del vínculo entre capacitación y desempeño	¿Promueve la capacitación un mejor desempeño en seguridad ciudadana?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
					¿Para mejorar el desempeño funcional hay que desarrollar proyectos de investigación en seguridad ciudadana?	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

Apéndice: 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA.

Tipo y diseño de la investigación	Técnicas e instrumentos de investigación.	Población y muestra	Procesamiento y análisis de la encuesta.
<p>Tipo Aplicada</p> <p>Diseño Descriptivo.</p>	<p>Técnica La encuesta.</p> <p>Instrumento El cuestionario</p>	<p>La población Para los fines de la presente investigación, la población estará conformada por 120 Serenos de la Municipalidad de Lince - 2016 .</p> <p style="text-align: center;">N = 120</p> <p>La muestra En esta investigación trabajamos con una muestra probabilística constituida por Serenos de acuerdo al siguiente procedimiento: Se tomará una muestra probabilística al 95% de seguridad estadística, cuya fórmula para muestras finitas es:</p> $n^{\circ} = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2Z^2}$ <p>En donde: n° = El tamaño de la muestra = ¿? N = Tamaño de la población = 120 Z = Nivel de confianza (95%) = 1.96 e = Limite aceptable de error muestra (5%) = 0.05 σ = Desviación estándar de la población = 0.5 Muestra de los Estudiantes:</p> $n^{\circ} = \frac{120 * 0.5^2 * 1.96^2}{(120 - 1)0.05^2 + 0.5^2 * 1.96^2}$ <p style="text-align: center;">n° = 55</p>	<p>Estadígrafo de medidas de tendencia central y de dispersión.</p>

Apéndice: 04. CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD CIUDADANA.

Cuestionario dirigido al personal de serenos del Distrito de Lince.

Objetivo: Recoger información relacionado LA CAPACITACIÓN A LOS SERENOS DE LINCE Y SU INFLUENCIA A FAVOR DE LA SEGURIDAD CIUDADANA

ESPECIALIDAD	SEXO

Instrucciones: A continuación, le presentamos 32 proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1.- Nunca	2.- A veces	3.- Casi siempre	4.- Siempre
-----------	-------------	------------------	-------------

VARIABLE X: CAPACITACIÓN

N°	ITEMS	Puntajes			
		1	2	3	4
1	¿Existe un plan de capacitación en su institución?				
2	¿Conoces el contenido del plan de capacitación de tu institución?				
3	¿En la planificación de la capacitación, ha participado el personal Policial?				
4	¿Es relevante el plan de capacitación para el logro de tus objetivos?				
5	¿Considera relevante la capacitación en favor de la seguridad ciudadana?				
6	¿Ha participado en la organización de la capacitación?				
7	¿Está conforme con la organización de la capacitación?				
8	¿Existe disponibilidad de presupuesto para la organización de la capacitación?				
9	¿El presupuesto asignado para la organización de la capacitación es el adecuado?				
10	¿Recibe capacitación?				
11	¿El integro de personal de serenos recibe capacitación?				
12	¿Conoces las fechas en que se realiza la capacitación?				
13	¿En la ejecución de la temática participan como expositores personal Policial?				
14	¿Está conforme con la temática que se desarrolla en la capacitación?				
15	¿El desarrollo de la temática en la capacitación esta relacionada a la seguridad ciudadana?				
16	¿Se evalúa la ejecución del plan de capacitación?				
17	¿Los participantes son evaluados al término de la capacitación?				
18	¿La evaluación de la capacitación de los participantes es permanente?				
19	¿La capacitación permite lograr los objetivos deseados?				
20	¿Se cumple con el desarrollo de la temática del plan de capacitación?				

VARIABLE : SEGURIDAD CIUDADANA

N°	ITEMS	Puntaje			
		1	2	3	4
21	¿La prevención es parte de la seguridad ciudadana?				
22	¿Tiene conocimiento de las acciones preventivas a ejecutar son funciones del sereno?				
23	¿En el plan de capacitación se considera la prevención dentro de la temática a desarrollar?				
24	¿La prevención es la responsabilidad importante que influye en favor de la seguridad ciudadana?				
25	¿Para el logro de objetivos en seguridad ciudadana es necesaria la coordinación en la capacitación?				
26	¿Se coordina la capacitación entre los responsables de la capacitación (Gerencia de Seguridad Ciudadana) y personal Policial?				
27	¿En la capacitación es necesaria la participación del integro de los sereno ?				
28	¿Es obligatorio la asistencia del personal de serenos a la capacitación?				
29	¿El personal que participa en la capacitación tiene conocimiento y experiencia en seguridad ciudadana?				
30	¿El personal que se desempeña como expositor tiene grado académico en educación?				
31	¿Promueve el buen desempeño en seguridad ciudadana la capacitación?				
32	¿Para lograr el buen desempeño funcional hay que desarrollar proyectos de investigación en seguridad ciudadana?				

¡Muchas Gracias!

Lima, Setiembre del 2016

Apéndice: 05. TABLAS DE VARIABLE CAPACITACIÓN Y DIMENSIONES.

VARIABLE: CAPACITACIÓN

DIMENSIÓN: PLANEACIÓN

	ITEMS					PTJE	CATEGORIA	M.A.	D.E.	
	PREGUNTAS	P01	P02	P03	P04					P05
ENCUESTADOS	01	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	02	4	4	4	3	3	18	ALTO	3.60	0.55
	03	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	04	4	4	3	4	4	19	ALTO	3.80	0.45
	05	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
	06	4	4	3	3	3	17	ALTO	3.40	0.55
	07	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
	08	4	3	1	4	4	16	ALTO	3.20	1.30
	09	4	4	1	3	4	16	ALTO	3.20	1.30
	10	4	4	1	4	4	17	ALTO	3.40	1.34
	11	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	12	4	4	4	3	3	18	ALTO	3.60	0.55
	13	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	14	4	4	4	3	3	18	ALTO	3.60	0.55
	15	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	16	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
	17	4	4	3	3	3	17	ALTO	3.40	0.55
	18	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
	19	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
	20	4	3	1	4	4	16	ALTO	3.20	1.30
	21	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
	22	4	4	4	3	3	18	ALTO	3.60	0.55
	23	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	24	4	4	4	3	3	18	ALTO	3.60	0.55
	25	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	26	4	4	4	3	4	19	ALTO	3.80	0.45
	27	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	28	4	4	1	4	4	17	ALTO	3.40	1.34
	29	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
	30	4	4	1	1	1	11	MEDIO	2.20	1.64
	31	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	32	4	3	1	4	4	16	ALTO	3.20	1.30
	33	4	4	1	3	4	16	ALTO	3.20	1.30
	34	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
	35	4	4	1	4	4	17	ALTO	3.40	1.34

36	4	4	4	3	3	18	ALTO	3.60	0.55
37	4	4	4	3	3	18	ALTO	3.60	0.55
38	4	4	1	4	4	17	ALTO	3.40	1.34
39	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
40	4	4	1	3	4	16	ALTO	3.20	1.30
41	4	3	1	4	4	16	ALTO	3.20	1.30
42	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
43	4	4	1	1	1	11	MEDIO	2.20	1.64
44	4	4	1	4	4	17	ALTO	3.40	1.34
45	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
46	4	4	4	3	4	19	ALTO	3.80	0.45
47	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
48	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
49	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
50	4	4	4	4	1	17	ALTO	3.40	1.34
51	4	4	4	3	4	19	ALTO	3.80	0.45
52	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00
53	4	4	1	4	4	17	ALTO	3.40	1.34
54	4	4	1	1	1	11	MEDIO	2.20	1.64
55	4	4	4	4	4	20	ALTO	4.00	0.00

VARIABLE: CAPACITACIÓN

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN

	ITEMS				PTJE	CATEGORIA	M.A.	D.E.	
	PREGUNTAS	P01	P02	P03					P04
ENCUESTADOS	01	1	2	4	2	9	BAJO	2.25	1.26
	02	1	4	1	1	7	BAJO	1.75	1.50
	03	1	4	4	3	12	MEDIO	3.00	1.41
	04	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	05	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	06	4	4	2	4	14	MEDIO	3.50	1.00
	07	2	3	1	3	9	BAJO	2.25	0.96
	08	1	3	3	3	10	MEDIO	2.50	1.00
	09	1	4	4	4	13	MEDIO	e	1.50
	10	1	4	4	4	13	MEDIO	3.25	1.50
	11	1	4	4	1	10	MEDIO	2.50	1.73
	12	1	2	4	2	9	BAJO	2.25	1.26
	13	1	4	3	3	11	MEDIO	2.75	1.26
	14	4	3	1	3	11	MEDIO	2.75	1.26
	15	1	4	4	4	13	MEDIO	3.25	1.50
	16	1	4	4	1	10	MEDIO	2.50	1.73
	17	2	3	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
	18	2	3	1	3	9	BAJO	2.25	0.96
	19	1	3	3	3	10	MEDIO	2.50	1.00
	20	1	4	3	3	11	MEDIO	2.75	1.26
	21	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	22	1	2	4	2	9	BAJO	2.25	1.26
	23	1	4	4	4	13	MEDIO	3.25	1.50
	24	1	3	3	3	10	MEDIO	2.50	1.00
	25	2	3	1	3	9	BAJO	2.25	0.96
	26	1	3	3	3	10	MEDIO	2.50	1.00
	27	2	4	4	4	14	MEDIO	3.50	1.00
	28	1	2	3	2	8	BAJO	2.00	0.82
	29	2	2	3	3	10	MEDIO	2.50	0.58
	30	4	4	1	1	10	MEDIO	2.50	1.73
	31	2	3	1	3	9	BAJO	2.25	0.96
	32	2	4	3	3	12	MEDIO	3.00	0.82
	33	1	3	1	3	8	BAJO	2.00	1.15
	34	2	3	1	3	9	BAJO	2.25	0.96
	35	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58

36	2	3	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
37	1	3	3	3	10	MEDIO	2.50	1.00
38	2	4	4	4	14	MEDIO	3.50	1.00
39	1	2	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
40	2	4	3	3	12	MEDIO	3.00	0.82
41	4	3	1	4	12	MEDIO	3.00	1.41
42	1	2	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
43	4	4	1	1	10	MEDIO	2.50	1.73
44	2	3	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
45	2	4	3	3	12	MEDIO	3.00	0.82
46	1	3	1	3	8	BAJO	2.00	1.15
47	2	4	3	4	13	MEDIO	3.25	0.96
48	2	3	1	3	9	BAJO	2.25	0.96
49	2	3	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
50	2	3	1	3	9	BAJO	2.25	0.96
51	2	3	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
52	2	3	1	2	8	BAJO	2.00	0.82
53	1	2	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
54	4	4	1	1	10	MEDIO	2.50	1.73
55	1	2	3	3	9	BAJO	2.25	0.96

VARIABLE: CAPACITACIÓN

DIMENSIÓN: EJECUCIÓN

	PREGUNTAS	ITEMS						PTJE	CATEGORIA	M.A.	D.E.
		P01	P02	P03	P04	P05	P06				
ENCUESTADOS	01	3	4	2	3	4	4	20	ALTO	3.33	0.82
	02	4	4	4	2	3	1	18	ALTO	3.00	1.26
	03	4	3	4	2	2	3	18	ALTO	3.00	0.89
	04	3	3	2	2	2	3	15	ALTO	2.50	0.55
	05	4	4	1	1	2	4	16	ALTO	2.67	1.51
	06	4	3	2	1	2	3	15	ALTO	2.50	1.05
	07	4	3	2	1	3	4	17	ALTO	2.83	1.17
	08	3	3	2	1	2	3	14	MEDIO	2.33	0.82
	09	2	2	2	2	2	2	12	MEDIO	2.00	0.00
	10	4	3	3	3	2	3	18	ALTO	3.00	0.63
	11	2	2	3	2	3	2	14	MEDIO	2.33	0.52
	12	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	2.67	0.52
	13	3	2	2	1	2	2	12	MEDIO	2.00	0.63
	14	4	3	1	1	2	3	14	MEDIO	2.33	1.21
	15	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	2.83	0.41
	16	3	2	2	1	2	3	13	MEDIO	2.17	0.75
	17	4	3	4	3	3	3	20	ALTO	3.33	0.52
	18	4	1	3	2	4	3	17	ALTO	2.83	1.17
	19	3	4	3	1	3	3	17	ALTO	2.83	0.98
	20	4	4	4	2	3	3	20	ALTO	3.33	0.82
	21	4	4	4	1	3	3	19	ALTO	3.17	1.17
	22	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	2.83	0.41
	23	4	3	4	2	2	4	19	ALTO	3.17	0.98
	24	3	2	2	2	2	3	14	MEDIO	2.33	0.52
	25	3	2	2	1	3	3	14	MEDIO	2.33	0.82
	26	4	3	4	2	3	4	20	ALTO	3.33	0.82
	27	3	4	3	3	3	4	20	ALTO	3.33	0.52
	28	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	2.83	0.41
	29	4	2	3	2	3	3	17	ALTO	2.83	0.75
	30	4	4	1			1	10	MEDIO	2.50	1.73
	31	3	3	3	3	4	4	20	ALTO	3.33	0.52
	32	4	3	3	1	2	3	16	ALTO	2.67	1.03
	33	4	3	3	3	3	4	20	ALTO	3.33	2.00
	34	4	3	4	1	3	4	19	ALTO	3.17	1.17
	35	4	4	1	1	3	3	16	ALTO	2.67	1.37
	36	3	3	3	2	2	3	16	ALTO	2.67	0.52
	37	4	1	4	3	2	4	18	ALTO	3.00	1.26
	38	3	3	3	3	4	4	20	ALTO	3.33	0.52

39	4	1	3	1	2	3	14	MEDIO	2.33	1.21
40	3	4	3	2	2	3	17	ALTO	2.83	0.75
41	4	1	3	2	3	3	16	ALTO	2.67	1.03
42	4	3	3	2	3	3	18	ALTO	3.00	0.63
43	4	4	1			1	10	MEDIO	2.50	1.73
44	3	1	2	1	2	3	12	MEDIO	2.00	0.89
45	2	1	2	1	2	3	11	MEDIO	1.83	0.75
46	3	3	3	2	3	3	17	ALTO	2.83	0.41
47	3	3	3	2	3	4	18	ALTO	3.00	0.63
48	4	3	3	1	3	3	17	ALTO	2.83	0.98
49	4	3	3	1	2	3	16	ALTO	2.67	1.03
50	3	3	3	1	3	3	16	ALTO	2.67	0.82
51	4	3	3	1	3	4	18	ALTO	3.00	1.10
52	4	3	3	1	3	4	18	ALTO	3.00	1.10
53	4	3	3	2	3	3	18	ALTO	3.00	0.63
54	4	4	1			1	10	MEDIO	2.50	1.73
55	4	3	3	2	4	4	20	ALTO	3.33	0.82

VARIABLE: CAPACITACIÓN

DIMENSIÓN: EVALUACIÓN

	PREGUNTAS	ITEMS					PTJE	CATEGORIA	M.A.	D.E.
		P01	P02	P03	P04	P05				
ENCUESTADOS	01	2	1	2	3	2	8	BAJO	2.00	0.82
	02	2	2	3	2	3	9	BAJO	2.25	0.50
	03	1	2	3	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
	04	2	1	2	4		9	BAJO	2.25	1.26
	05	2	1	3	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
	06	4	2	3	3	3	12	MEDIO	3.00	0.82
	07	4	4	4	3	3	15	ALTO	3.75	0.50
	08	3	1	2	3	2	9	BAJO	2.25	0.96
	09	4	3	3	4	4	14	MEDIO	3.50	0.58
	10	3	4	4	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
	11	1	4	3	4	4	12	MEDIO	3.00	1.41
	12	3	2	3	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
	13	3	1	2	4	2	10	MEDIO	2.50	1.29
	14	3	1	2	4	3	10	MEDIO	2.50	1.29
	15	2	2	2	3	3	9	BAJO	2.25	0.50
	16	2	1	2	4	2	9	BAJO	2.25	1.26
	17	2	1	3	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
	18	3	3	1	4	3	11	MEDIO	2.75	1.26
	19	3	1	3	3	2	10	MEDIO	2.50	1.00
	20	3	1	2	3	2	9	BAJO	2.25	0.96
	21	4	3	3	4	2	14	MEDIO	3.50	0.58
	22	2	2	1	3	2	8	BAJO	2.00	0.82
	23	3	2	1	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
	24	3	2	2	3	3	10	MEDIO	2.50	0.58
	25	3	1	2	4	3	10	MEDIO	2.50	1.29
	26	3	1	2	4	3	10	MEDIO	2.50	1.29
	27	3	2	2	3	3	10	MEDIO	2.50	0.58
	28	3	2	3	4	4	12	MEDIO	3.00	0.82
	29	3	2	2	4	3	11	MEDIO	2.75	0.96
	30	4	4	1	1		10	MEDIO	2.50	1.73
	31	2	1	2	3	3	8	BAJO	2.00	0.82
	32	2	2	2	4	3	10	MEDIO	2.50	1.00
	33	3	2	2	4	4	11	MEDIO	2.75	0.96
	34	3	2	2	3	3	10	MEDIO	2.50	0.58
	35	4	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	36	3	2	2	4	3	11	MEDIO	2.75	0.96
	37	3	2	3	4	4	12	MEDIO	3.00	0.82
	38	3	2	4	4	3	13	MEDIO	3.25	0.96

39	1	2	2	3	3	8	BAJO	2.00	0.82
40	3	1	2	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
41	4	2	2	4	3	12	MEDIO	3.00	1.15
42	3	2	2	4	3	11	MEDIO	2.75	0.96
43	4	4	1	1		10	MEDIO	2.50	1.73
44	3	3	3	4	4	13	MEDIO	3.25	0.50
45	2	2	2	3	3	9	BAJO	2.25	0.50
46	3	3	2	4	3	12	MEDIO	3.00	0.82
47	3	3	1	4	4	11	MEDIO	2.75	1.26
48	3	2	2	3	3	10	MEDIO	2.50	0.58
49	3	2	1	3	3	9	BAJO	2.25	0.96
50	3	3	2	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
51	3	2	2	4	4	11	MEDIO	2.75	0.96
52	3	2	2	4	3	11	MEDIO	2.75	0.96
53	4	2	2	3	3	11	MEDIO	2.75	0.96
54	4	4	1	1		10	MEDIO	2.50	1.73
55	3	3	2	4	3	12	MEDIO	3.00	0.82

Apéndice :06. TABLA DE LA VARIABLE SEGURIDAD CIUDADANA Y DIMENSIONES

VARIABLE: SEGURIDAD CIUDADANA		DIMENSIÓN: COORDINACIÓN				
PREGUNTAS	ITEMS		PUNTAJE	CATEGORIA	M.A.	D.E.
	P01	P02				
01	4	2	6	BAJO	3.00	1.41
02	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
03	3	2	5	BAJO	2.50	0.71
04	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
05	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
06	2	3	5	BAJO	2.50	0.71
07	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
08	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
09	3	3	6	BAJO	3.50	0.00
10	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
11	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
12	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
13	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
14	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
15	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
16	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
17	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
18	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
19	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
20	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
21	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
22	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
23	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
24	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
25	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
26	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
27	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
28	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
29	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
30	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
31	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
32	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
33	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
34	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
35	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00

36	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
37	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
38	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
39	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
40	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
41	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
42	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
43	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
44	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
45	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
46	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
47	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
48	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
49	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
50	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
51	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
52	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
53	4	3	7	MEDIO	3.50	0.71
54	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00
55	4	4	8	MEDIO	4.00	0.00

VARIABLE: SEGURIDAD CIUDADANA

DIMENSIÓN: PREVENCIÓN

	ITEMS				PUNTAJE	CATEGORIA	M.A.	D.E.	
	PREGUNTAS	P01	P02	P03					P04
ENCUESTADOS	01	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	02	3	2	3	3	11	MEDIO	2.75	0.50
	03	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	04	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	05	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	06	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	07	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	08	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
	09	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	10	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
	11	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	12	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	13	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	14	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	15	3	3	4	4	14	MEDIO	3.50	0.58
	16	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
	17	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	18	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
	19	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
	20	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
	21	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
	22	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	23	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	24	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
	25	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	26	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
	27	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	28	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
	29	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
	30	4	4	1	1	10	MEDIO	2.50	1.73
	31	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	32	4	4	4	3	15	ALTO	3.75	0.50
	33	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	34	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
	35	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50

36	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
37	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
38	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
39	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
40	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
41	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
42	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
43	4	4	1	1	10	MEDIO	2.50	1.73
44	4	3	3	4	14	MEDIO	3.50	0.58
45	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
46	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
47	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
48	4	3	4	3	14	MEDIO	3.50	0.58
49	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
50	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
51	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
52	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
53	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
54	4	4	1	1	10	MEDIO	2.50	1.73
55	4	3	4	4	15	ALTO	3.75	0.50

VARIABLE: SEGURIDAD CIUDADANA

DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN

	PREGUNTAS	ITEMS				PUNTAJE	CATEGORIA	M.A.	D.E.
		P01	P02	P03	P04				
ENCUESTADOS	01	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	02	2	4	3	4	13	MEDIO	3.25	0.96
	03	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	04	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	05	1	4	4	2	11	MEDIO	2.75	1.50
	06	4	4	2	4	14	MEDIO	3.50	1.00
	07	4	3	1	3	11	MEDIO	2.75	1.26
	08	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
	09	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	10	4	4	3	4	15	ALTO	3.75	0.50
	11	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	12	4	4	3	2	13	BAJO	3.25	0.96
	13	3	4	4	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	14	4	3	1	3	11	MEDIO	2.75	1.26
	15	4	4	3	2	13	MEDIO	3.25	0.96
	16	4	4	3	2	13	MEDIO	3.25	0.96
	17	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	18	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
	19	4	4	2	3	13	MEDIO	3.25	0.96
	20	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	21	4	4	2	3	13	MEDIO	3.25	0.96
	22	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	23	4	4	2	4	14	MEDIO	3.50	1.00
	24	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	25	4	4	4	3	15	ALTO	3.75	0.50
	26	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	27	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
	28	4	4	3	2	13	MEDIO	3.25	0.96
	29	4	3	3	2	12	MEDIO	3.00	0.82
	30	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	31	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
	32	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
	33	4	3	3	2	12	MEDIO	3.00	0.82
	34	3	4	3	2	12	MEDIO	3.00	0.82
	35	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58

36	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
37	4	4	3	2	13	MEDIO	3.25	0.96
38	3	4	4	4	15	ALTO	3.75	0.50
39	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
40	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
41	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
42	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
43	4	4	4	4	16	ALTO	4.00	0.00
44	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
45	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58
46	4	3	4	3	14	MEDIO	3.50	0.58
47	4	4	3	2	13	MEDIO	3.25	0.96
48	4	3	3	2	12	MEDIO	3.00	0.82
49	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
50	4	3	3	2	12	MEDIO	3.00	0.82
51	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
52	4	3	3	2	12	MEDIO	3.00	0.82
53	4	3	3	3	13	MEDIO	3.25	0.50
54	4	4	3	2	13	MEDIO	3.25	0.96
55	4	4	3	3	14	MEDIO	3.50	0.58

VARIABLE: SEGURIDAD CIUDADANA

DIMENSIÓN: DESEMPEÑO

	ITEMS		PUNTAJE	CATEGORIA	M.A.		
	PREGUNTAS	P01					P02
ENCUESTADOS	01	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	02	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	03	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	04	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	05	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	06	4	2	6	BAJO	3.00	1.41
	07	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	08	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	09	4	4	8	BAJO	e	0.00
	10	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	11	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	12	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	13	3	4	7	BAJO	3.50	0.71
	14	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	15	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	16	4	2	6	BAJO	3.00	1.41
	17	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	18	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	19	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	20	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	21	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	22	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	23	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	24	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	25	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	26	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	27	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	28	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	29	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	30	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	31	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	32	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	33	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
	34	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
	35	4	4	8	BAJO	4.00	0.00

36	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
37	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
38	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
39	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
40	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
41	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
42	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
43	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
44	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
45	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
46	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
47	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
48	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
49	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
50	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
51	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
52	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
53	4	3	7	BAJO	3.50	0.71
54	4	4	8	BAJO	4.00	0.00
55	4	4	8	BAJO	4.00	0.00

Apéndice: 07.

PLAN DE CAPACITACION N° 001-2017-MDL-GSC – LINCE, DIRIGIDO AL PERSONAL DEL SERVICIO DE SERENAZGO DE LINCE

I. GENERALIDADES:

A. OBJETO

Establecer normas y procedimientos para la organización y ejecución del Plan de Capacitación 2017, formulado por el Departamento de Capacitación de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de Ate, dirigido al personal de servicio de Serenazgo y Policía Municipal de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Lince.

B. FINALIDAD

1. Organizar, coordinar, ejecutar y evaluar la capacitación del personal de Serenos y Policía Municipal
2. Determinar acciones orientadas al logro de los objetivos educativos de Seguridad Ciudadana diseñado en el presente plan

C. ALCANCE:

Al integro del personal que cubre servicio de Serenazgo y Policía Municipal en el Distrito de Lince.

D. BASE LEGAL :

- 1.- Constitución Política del Perú
- 2.- Ley N° 27902 “ Ley Orgánica de Municipalidades”
- 3.- Ley N° 27933 “Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana”
- 4.- Plan Operativo Institucional 2016-POI, de la Municipalidad de Lince

II. OBJETIVOS

A. Generales :

Capacitar y sensibilizar en las responsabilidades funcionales que atañe a los Serenos y Policía Municipal, en su rol protagónico en la Seguridad Ciudadana y en el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana

B. Específicas :

1. Desarrollar aptitudes y habilidades de los serenos y policías municipales participantes, a fin que puedan cumplir con eficacia y eficiencia sus responsabilidades funcionales, observando el irrestricto cumplimiento de **los Derechos Humanos.**; sensibilizar al personal para que sean consecuentes consigo mismo y con los demás y se constituyan como colaboradores incondicionales de la Seguridad Ciudadana y del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.
2. Actualizar e Interiorizar en los participantes aspectos doctrinarios, normativos y de legislación en la Seguridad Ciudadana y en el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, para desarrollar la vocación de servicio en el sereno. Y policía municipal
3. Impartir conocimientos básicos sobre Primeros Auxilios
4. Desarrollo de su potencial mediante la capacitación para enfrentar diferentes situaciones de riesgo, de tal manera que actúen en casos de emergencia con prudencia y energía, **sin abusos.**
5. Inculcarles valores de disciplina, probidad, lealtad, ética y moral
6. Sean consecuentes y sepan su rol de participar a favor del medio ambiente

III. METAS:

A. De Atención:

La capacitación tiene como meta actualizar, capacitar y sensibilizar a todo el personal de servicio de serenazgo y policía municipal especialmente en su rol protagónico en la Seguridad Ciudadana y en el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.

B. De Ocupación :

La capacitación estará a cargo de personal profesional especializado de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, Defensa Civil (Riesgos de Desastres), Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Lince, Colegio de Psicólogos del Perú y otros representantes de organismos e instituciones.

C. Ejecución y Duración:

La capacitación se realizará desde el mes de..... a 2016, en consideración al rol de servicios de cada compañía y cargo ocupacional de los serenos y policía municipal.

D. Lugar

El evento educativo se desarrollará en el salón de de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y en el salón de de la Municipalidad de Lince

PERFIL ACADEMICO

A. Como Persona:

- 1.- Mantener una personalidad positiva y equilibrada.
- 2.- Ser sensible ante las amenazas y riesgos de los demás.
- 3.-Habilidad para reaccionar, intervenir en forma efectiva ante las personas y los miembros de la comunidad que infringen la Ley, bajo los lineamientos del respeto a los Derechos Humanos.
- 4.- Capacidad de observación, análisis, iniciativa, persuasión y de una buena y Adecuada intervención cuando las circunstancias lo requiera.

B. Como Servidor

- 1.-Tener una visión global de los aspectos que sean inherentes a sus responsabilidades funcionales, en consideración a la conducta social de las personas, fortaleciendo la ética y moral personal y de los ciudadanos en el sentido solidario y humanitario.
- 2.- **Respecto irrestricto a los Derechos Humanos**

C. Como Ciudadano

- 1.- Demostrar conocimiento y respeto por las leyes y normas de disciplina, cortesía y educación
- 2.- Sensibilizar la condición humana y el trato interpersonal
- 3.- Capacidad de discernimiento, diálogo, comunicación y convivencia fraterna con la comunidad
- 4.-Demostrar espíritu de solidaridad, lealtad y camaradería con sus semejantes.

IV. TEMAS A DESARROLLAR :

- 1.-**Psicología Aplicada a la Seguridad Ciudadana:** Atención al Contribuyente, trabajo en equipo, autoestima, psicología del delincuente-ambulante y reciclador
- 2.-**Motivación y Liderazgo:** Definiciones de liderazgo, teorías del liderazgo, las diez características del líder efectivo, teorías de la motivación, jerarquías de las necesidades, necesidades adquiridas
- 3.-**Gerencia de Seguridad Ciudadana:** Estructura orgánica, Misión, Visión, Objetivos, Funciones
- 4.-**Subgerencia de Serenazgo :** Misión, organización, Funciones, Responsabilidades funcionales, fortalezas y debilidades del servicio de Serenazgo, Recomendaciones Generales y específicas al servicio de Serenazgo
- 5.-**Subgerencia de Fiscalización y Control Administrativo:** Misión, organización, responsabilidades funcionales, acciones preventivas y coercitivas, participación del policía municipal y del sereno como apoyo a la subgerencia.
- 6.- Derechos y Beneficios del Personal de Sernos y Policía Municipal
- 7.- **Acciones e Intervenciones del Sereno y Policía Municipal:**
Patrullaje a Pie (Vigilancia, atención al público, intervenciones, orientación de la conducta ciudadana)

Patrullaje motorizado (Generalidades, conducción de vehículos, uso de radio/celular, sirena/circulina, faro reflector/ linternas, intervención de vehículos sospechosos)

Patrullaje en vehículos menores-bicicletas: Generalidades, conducción, utilización de radio, celular, linterna, silbato, intervenciones
- 8.- Normas y disposiciones para contribuir en la prevención de accidentes de Transito
- 9.- Retención y el Arresto Ciudadano, semejanzas con la Detención Policial

- 10- Uso Indebido de drogas, la drogadicción, el alcoholismo y ludopatía
- 11- Participación de los serenos y policía municipal, en acciones de prevención y de apoyo en desastres naturales.
- 12.-Participación de los serenos y policía municipal, en acciones de prevención y de apoyo a la conservación del medio ambiente
- 13.-**Normas Legales** : Faltas contra el patrimonio, faltas contra la persona, faltas contra las buenas costumbres, faltas contra la seguridad Pública, faltas contra la tranquilidad publica.
- 14.- **Los Primeros Auxilios** : Intervenciones en hechos mas frecuentes, signos y síntomas de un accidentado
- 15.- El Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y la participación de los serenos y policía municipal en el sistema
- 16.-Acciones preventivas y disuasivas para disminuir la inseguridad y la Percepción de inseguridad ciudadana y apoyo a otras instituciones comprometidas por parte de los serenos”
- 17.-La Violencia Familiar en sus diferentes modalidades”
- 18.- **Documentación:** formulación de partes, informes, oficios, actas etc)
- 19.- Uso correcto de la radio receptor trasmisor y clave
- 20.- **El respeto de los Derechos Humanos en la función pública.**
- 21.- Instrucción de orden cerrado
- 22.- Calistenia Instructiva

V. **METODOLOGIA DE LA CAPACITACIÓN**

- 1.- Se llevará a cabo mediante exposiciones, representación de roles, técnicas grupales etc. empleando ayudas audiovisuales- Multimedia
- 2.- Los métodos y procedimientos didácticos a emplear serán flexibles con la finalidad de aplicar lo que más convenga en la captación de conocimientos y contenidos.
- 3.- Los contenidos y conocimiento deberán ser aplicables a la situación y Circunstancias actuales buscando la participación activa del discente.

4.- Las acciones educativas programadas están dirigidas al logro del perfil educativo, para un mejor desempeño del sereno y policía municipal

5.- Se entregara a cada participante, afiches, trípticos, copia de las Exposiciones, normas etc.

VI. TAREAS A DESARROLLAR

A. TAREAS GENERALES

1.-Determinar fehacientemente la participación del personal de serenos y policía municipal de las compañías operativas funcionales, pertenecientes a la y.....

2.- Determinación de los Expositores

3.- Obtención y disponibilidad de los medios logísticos a emplear.

4.- Formulación de documentos de gestión

B. TAREAS ESPECÍFICAS

1.- Subgerencia de Serenazgo y Policía Municipal

a. Proporcionar al Instructor responsable, la relación de las personas que van a ser motivo de la capacitación, especificando la compañía a la pertenecen y su supervisor.

b. Acondicionar el local donde se va a realizar el evento educativo.

c.- Gestionar la disponibilidad de medios logísticos, para el evento

2.- Jefe de Instrucción

a.- Coordinar con las Subgerencias responsables, la participación de los serenos y policía municipal, por compañías, en el evento educativo

b.- Coordinar y oficiar la participación de los expositores

- c.- Registrar la concurrencia de los asistentes y entrega de material
- d. Responsable que se cumpla con el desarrollo de la programación
Contenidas en el presente plan.
- e. Formular el Informe final del evento educativo.

VI. INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN

- A. Se mantendrá informado de las novedades que se presente en la ejecución del presente plan, al Sr. Alcalde y al Gerente Municipal, por intermedio del Gerente de Seguridad Ciudadana.
- B. Al término del presente plan se cursará el respectivo informe dando cuenta.

VII. ADMINISTRACION

A.- PERSONAL QUE CONFORMA EL EQUIPO DE LA EJECUCION DEL PLAN

Sr..... Gerente de Seguridad Ciudadana

Sr....., Subgerente de Serenazgo

Sr....., Jefe de Instrucción

C. REQUERIMIENTO LOGISTICO :

Gastos que demande el plan : Municipalidad de Lince

Lince,,..... 2016

INSTRUCTOR

.....

V° B°

(PROYECTO O MODELO DE PROGRAMACIÓN

EVENTO DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO A SERENOS Y POLICIA MUNICIPAL

Organiza : Gerencia de Seguridad Ciudadana
Lugar : Salón de.....a
Duración : Días 2016
Horario : Dea.....horas

PROGRAMACION

Día..... 2016

Hora

15.45 : Registro de participantes
16.00 : Apertura del evento, por el
16.10 : **Exposición Tema** : “Deberes y Obligaciones de los Serenos y Policía Municipal”
Expositor: Sr., Jefe del

16.50 : **Exposición Tema** : “ Retención y Arresto Ciudadano”
Expositor : Capitán PNP ®.....

Día..... 2016

Hora :

15.45 : Registro de participantes
16.45 : **Exposición Tema** : “Participación de los Serenos y Policía Municipal en el SINASEC.
Expositor :
17.45 : **Exposición Tema** : “ La Violencia Familiar”
Expositor :

18.45 **Clausura del evento**

