



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores de la gestión administrativa en una división policial de
Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lujan Ccorahua, Zakir Temir (orcid.org/0000-0001-7552-3082)

ASESORES:

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

Mag. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2024

Dedicatoria

Con mucho amor para mi esposa Milagritos y mi hija Camila quienes, con su amor, ayuda, comprensión y motivación son mi soporte para poder desarrollarme en todos los aspectos de mi vida.

De igual forma con mucho cariño a mi padre Víctor que está en el cielo guiándome y cuidándome, así como también a mi querida madre Beatriz quienes estuvieron ahí inculcándome a seguir adelante a pesar de todas las carencias y adversidades, con sus palabras de aliento y un abrazo reconfortante.

Agradecimientos

Agradezco a mis amigos y al personal policial de las diferentes unidades administrativas quienes con su apoyo y participación cooperaron a la realización del presente trabajo académico.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIGUEL ANGEL PEREZ PEREZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023", cuyo autor es LUJAN CCORAHUA ZAKIR TEMIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIGUEL ANGEL PEREZ PEREZ DNI: 07636535 ORCID: 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 04- 01-2024 09:01:20

Código documento Trilce: TRI - 0697469



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LUJAN CCORAHUA ZAKIR TEMIR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUJAN CCORAHUA ZAKIR TEMIR DNI: 41032534 ORCID: 0000-0001-7552-3082	Firmado electrónicamente por: ZLUJANC el 16-12- 2023 17:47:56

Código documento Trilce: INV - 1433556

Índice de Contenidos

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de la información	17
3.9. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Cantidad de participantes por área involucrada</i>	15
Tabla 2. <i>Tabla de resultados de enraizamiento y densidad</i>	19
Tabla 3. <i>Tabla de coeficientes co-ocurrencia</i>	21

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Ubicación</i>	15
Figura 2. <i>Niveles de enraizamiento y densidad de la totalidad de códigos</i>	20
Figura 3. <i>Coeficientes de co-ocurrencia</i>	22
Figura 4. <i>Mapa de redes de códigos Carecemos de efectivos policiales con Carecer de recursos logísticos</i>	23
Figura 5. <i>Mapa de redes de códigos Carece de recursos logísticos con Asignación de recursos</i>	24
Figura 6. <i>Mapa de redes de códigos ROF y MOF actualizado con A través de carta funcional</i>	25
Figura 7. <i>Mapa de redes de códigos Liderazgo con Institución jerarquizada</i>	26
Figura 8. <i>Mapa de redes de códigos Personal capacitado con habilidades</i>	27
Figura 9. <i>Mapa de redes de códigos Carecemos de efectivos policiales con Asignación de recursos</i>	28
Figura 10. <i>Mapa de redes de códigos Metas con Evalúan anualmente</i>	29
Figura 11. <i>Mapa de redes de códigos Uso tiempo extra con Personal capacitado</i>	30
Figura 12. <i>Mapa de redes de códigos Plan Anual Institucional con Instrumento de planificación</i>	31
Figura 13. <i>Mapa de Redes de Códigos Usamos tiempo extra con Habilidades</i>	32
Figura 14. <i>Mapa de redes de códigos Inspectoría con Control Preventivo</i>	33
Figura 15. <i>Mapa de redes de códigos Informes con control preventivo</i>	34
Figura 16. <i>Mapa de Redes de Códigos Ven el estado operativo con metas</i>	35
Figura 17. <i>Mapa de Red del grupo del proceso de la categoría Gestión administrativa</i>	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Analizar cuáles son los factores de la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de tipo aplicado; utilizó el diseño de Estudio de Caso, el escenario de estudio fue en la jurisdicción de una División Policial en Lima, que abarca el distrito de San Juan de Lurigancho; la técnica utilizada fue la entrevista semi estructurada y el instrumento fue el guión de entrevista de 12 preguntas, aplicadas a 20 participantes de diferentes comisarías de la DIPOL. Los resultados obtenidos fueron 13 coeficientes de co-ocurrencia cuyos valores estuvieron 0.75, 0.74, 0.73, 0.68, 0.56, 0.55, 0.53, 0.45, 0.43, 0.41, 0.40, que están asociadas a las 4 subcategorías planteadas previamente en la investigación que son: Planificación, Organización, Dirección y Control; confirmando de esta manera lo formulado para dichas subcategorías. Por lo que se concluye que existen factores de la Gestión Administrativa en la División Policial que requieren un manejo adecuado que permita el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Palabras clave: Planificación, Organización, Dirección, Control, gestión administrativa.

Abstract

The general objective of this research was to analyze the factors of administrative management in a Police Division of Lima, 2023. The research was developed under an applied qualitative approach; used the Case Study design, the study scenario was in the jurisdiction of a Police Division in Lima, which covers the district of San Juan de Lurigancho; The technique used was the semi-structured interview and the instrument was the interview script of 12 questions, applied to 20 participants from different DIPOL police stations. The results obtained were 13 co-occurrence coefficients whose values were 0.75, 0.74, 0.73, 0.68, 0.56, 0.55, 0.53, 0.45, 0.43, 0.41, 0.40, which are associated with the 4 subcategories previously proposed in the research, which are: Planning, Organization, Direction and Control; thus confirming what was formulated for said subcategories. Therefore, it is concluded that there are factors of Administrative Management in the Police Division that require adequate management that allows the fulfillment of its institutional objectives.

Keywords: Planning, Organization, Direction, Control, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

Las Organizaciones en la sociedad actual cumplen un rol preponderante, las mismas que en su administración están compuestas por estructuras y procesos que le permiten alcanzar los fines por las que fueron creadas y generan un impacto directo o indirecto en la sociedad; por lo que es necesaria que la gestión administrativa se adecue al requerimiento y exigencia de los clientes o usuarios actuales. En ese escenario actual mantenemos relaciones con una variedad de organizaciones que tienen distintas funciones y metas. Estas organizaciones incluyen escuelas, hospitales, fuerzas armadas, ONGs, grupos comunitarios, universidades, fuerzas policiales, iglesias y más. En otras palabras, estas entidades pueden considerarse como escenarios donde se representan las necesidades humanas. En ellas, aprendemos, trabajamos, atendemos nuestra salud, nos recreamos y nos expresamos de diversas maneras. Ahora pues la dinámica cambiante de la sociedad lleva a repensar a las organizaciones a través de contextos digitales, otro elemento importante a considerar. (Álvarez y Chica, 2008)

Las organizaciones deben estructurarse para cumplir sus funciones, siendo vital la adecuada gestión administrativa, la misma que incluye una serie de actividades que se emplean para dirigir una organización de manera lógica, estableciendo y coordinando tareas, identificando y usando recursos, así como, esfuerzo conjunto entre cada uno de los actores involucrados en la organización. Esto se refleja cuando se ejerce un control efectivo sobre los diferentes roles y acciones dentro de la empresa, permite identificar problemas y alcanzar los objetivos establecidos. Una gestión administrativa adecuada se plasma en la obtención de objetivos y metas positivas para la organización. (Murillo-Vilela, et al., 2019).

En ese sentido, es importante incluir en los procesos administrativos componentes de calidad relacionados a la disposición humana para adoptar una filosofía de mejora continua, basada en ejemplos exitosos de otros contextos. No obstante, durante todo el proceso de gestión administrativa y mejora de la calidad de los procesos, la información verídica se torna

invaluable para retroalimentar y buscar mejoras o correcciones. (Polo, 2018)

Las instituciones públicas, en general, tienen la responsabilidad de optimizar los recursos del Estado y maximizar los beneficios para los ciudadanos. Problemas como la planificación deficiente, la toma de decisiones poco oportunas y la carencia de innovación son comunes y limitan la capacidad de definir nuevas estrategias y políticas basadas en información confiable. La administración pública comprende las acciones de gobierno y las políticas estatales. Engloba a todos los organismos estatales que brindan servicios a los ciudadanos y realizan funciones administrativas en nombre del Estado. De acuerdo con el documento del Consejo Federal de la Función Pública en 2006, la administración pública representa el accionar del gobierno de manera organizada en coherencia a los principios del Estado. Su objetivo es servir al pueblo trabajando por el bienestar, desarrollo e identidad cultural. Está compuesta por diversas dependencias y entidades estatales en todas las jurisdicciones, a nivel nacional, provincial y municipal. (Polo, 2018)

La articulación de la administración pública al trabajo policial implica entre otros, la propuesta de estrategias, procesos y mecanismos para el manejo de la institución policial y su aporte para generar elementos teóricos de la función policial. Esta necesidad parte de la carencia de esquemas y estrategias adaptados adecuadamente a las necesidades del cuerpo policial que conlleva a falta de agendas de trabajo que permitan abordar la problemática administrativa y función policial. (Villalobos, 2009)

En México, de acuerdo al Instituto de Investigaciones Jurídicas de Institución de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal en el 2013, la gestión policial se encontraba inmersa en un proceso burocrático que no se alineaba a la eficiencia, control de desempeño o valor económico, esto se debe a una cultura policial que se resiste a cambios estructurales. Ante ello las reformas plantean incorporar mecanismos de planeamiento estratégico donde se establezcan la visión a largo plazo que oriente la gestión administrativa y sustantiva de la institución policial mexicana.

Por otro lado, en Chile, la evaluación de la gestión policial evidencia que existe una visión de territorialidad homogénea, exigiendo cumplimiento de metas sin considerar el contexto sociocultural o económico de las comunas, siendo estos condicionantes de la realidad delictiva. Estos escenarios llevan a proponer la innovación en la medición de la labor policial haciendo uso de tecnologías de información como los sistemas de información geográfica. Otro factor que limita el avance de la gestión policial es la idiosincrasia del efectivo policial al creer que basta con su conocimiento y sus “años de servicio”. (Figuroa, 2019)

En el Perú, la Policía Nacional es la institución estatal ejecutora dependiente del Ministerio del Interior que ejerce la función policial a nivel nacional contando para ello con competencia administrativa y autónoma, es una institución jerarquizada, técnica, profesional, disciplinada y no deliberante, subordinada al poder constitucional; asimismo se incorpora activamente en el sistema de defensa nacional y defensa civil, coadyuvando también al desarrollo socioeconómico del país; esta institución mantiene una estructura orgánica bien definida y con presencia en todo el territorio peruano (Ley de la Policía Nacional del Perú).

A pesar de ello esta institución estatal se ha visto involucrada en casos de corrupción en el manejo de la gestión administrativa y financiera. Un ejemplo de ello en la Unidad Ejecutora N° 010- VIII Dirección Territorial de Policía Huancayo, el área de control previo encontró hallazgos sustentatorios sobre lo deficiente de los procedimientos administrativos. (Poma, 2020)

Otro caso fue la investigación realizada por la fiscalía anticorrupción en el estado de emergencia por coronavirus ante compras sobrevaloradas, involucrados oficiales y personal civil, por la compra de productos de desinfección y limpieza y adquisición de mascarillas N95. Otro caso fue la investigación por la incautación de 45 galones de petróleo en cilindros en camiones camuflados sin supervisión, ante esta denuncia se implicó al general, el jefe de la base aérea “Las Palmas” y el jefe del SETRA (Gestión, 2020; La República 2020)

Ante esta problemática, se plantea el siguiente problema general de investigación: ¿Cuáles son los factores de la Gestión Administrativa en una División Policial de Lima, 2023? A partir de esto se formulan los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera la planificación es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023?, ¿De qué manera la organización es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023? ¿De qué manera la dirección es un factor de la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023? ¿De qué manera el Control es un factor de la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023?

La presente investigación tiene una justificación teórica toda vez que se buscó profundizar sobre enfoques teóricos referidos a la gestión administrativa que permitirá comprender su uso en una división policial. (Baena, 2017). La justificación práctica está dada porque los resultados de la investigación aportarán a la toma de decisiones que puedan mejorar la institucionalidad de la unidad policial en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La justificación metodológica está dada en la investigación porque a partir del instrumento de recolección de información (guía de entrevista) contextualizado al caso de estudio podría ser referente para próximas investigaciones de la misma variable. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

Los objetivos de la investigación son: Analizar cuáles son los factores de la gestión Administrativa en una División Policial de Lima 2023. Analizar de qué manera la planificación es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023. Analizar de qué manera la organización es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima 2023. Analizar de qué manera la dirección es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023. Analizar de qué manera el control es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Los trabajos previos que sustentan la investigación son los siguientes:

Según Sánchez (2021) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa de la División Logística de la Policía Nacional del Perú, 2020. El enfoque utilizado fue mixto; el diseño cuantitativo fue el no experimental de nivel correlacional descriptivo; el diseño cualitativo fue el etnográfico. La muestra lo conformó 120 efectivos que laboran en dicha división policial. La entrevista y encuesta fueron las técnicas utilizadas. Los resultados cuantitativos determinaron la existencia de una relación estadística entre las variables de estudio. Los resultados cualitativos demuestran la urgente necesidad de un sistema de control interno que impulse el desempeño laboral lo que se plasma en el fortalecimiento de la confianza entre ciudadanía y la institución.

Guillin, Mosquera y Pérez (2020) en su artículo científico propusieron el Manual de Procedimientos para la Planta de Silos Quevedo de la Unidad Nacional de Almacenamiento, ubicada en la provincia Los Ríos, pudiendo así mejorar la administración de recursos de la empresa. Se utilizó una metodología de enfoque mixto, la determinación de la muestra se dio a través del muestreo aleatorio simple dando como resultado a 168 agricultores y a 15 servidores públicos de la Unidad Nacional de Almacenamiento de la planta Quevedo. Se aplicó como instrumentos el cuestionario (sobre control interno) y entrevista (jefe de planta). El método analítico se usó para explorar el desempeño institucional. Para presentar los resultados de la propuesta primero diagnosticaron la situación actual de la empresa lo que permitió plantear estrategias que permitan mejorar los problemas encontrados; se identificó la carencia de un plan de capacitación que permita mejorar el desempeño laboral, no cuentan con un organigrama institucional, ausencia de personal para desarrollar control interno, carencia de un reglamento Interno. Se concluye que el Manual de procedimientos será una guía para el cumplimiento de las operaciones en el área administrativa y operativa de la institución, propiciando la generación de valor en los usuarios.

Pazamiño y Zambrano. (2021) en su artículo científico tuvo como objetivo determinar Factores Críticos de éxito para la gestión administrativa de los Centros de acopio agrícola en el cantón Manabí, utilizaron un enfoque cualitativo de alcance descriptivo, de diseño fenomenológico, los participantes de la investigación fueron siete gerentes de centros de acopio agrícola, el instrumento fue la entrevista a profundidad; los resultados obtenidos identificaron como factores de éxito comercio justo, capacidad operativa, solvencia financiera, calidad, conocimiento y tecnificación, estos factores deben ser atendidos de forma oportuna por parte de la gerencia.

Según Guerrero y Martinez (2021), en su tesis que buscó analizar la relación entre gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad de Secundaria Académica de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública; utilizando para ello el enfoque cualitativo; analizan informes del Clima Organizacional realizados en los años 2017 y 2018, así como describe la situación actual de la gestión administrativa realizando un posterior análisis comparativo entre los resultados. Se evidencia que el modelo administrativo que predomina en la institución estudiada es el propuesto por Max Weber, modelo burocrático. Se detecta que a pesar de existir un marco legal que regula la ejecución de procesos y servicios administrativos, no se ha regulado normativamente sobre las conductas y comportamiento de los funcionarios, asimismo resaltan que existe a nivel nacional el Manual de ética y Conducta del funcionario público la misma que debería ser usada en la creación de estrategias dentro de la institución. Se aprecia la carencia de un plan de control y seguimiento que permita realizar mejoras de manera oportuna.

Horna (2019), en su tesis que buscó realizar una propuesta de mejora innovadora que contribuya a la planificación y gestión presupuestaria de la Unidad Ejecutora 005 III DIRTEPOL-Trujillo, para garantizar la optimización de los servicios policiales; la metodología utilizada fue de enfoque mixto, para lo cual se tomó información cuantitativa para el diagnóstico de la entidad y datos del INEI, PNP, MEF, entre otros; por el lado cualitativo se realizó una revisión bibliográfica. El diagnóstico permitió observar que existe deficiencia en la planificación y ejecución presupuestaria lo que limita los servicios brindados a la

ciudadanía de las Regiones La Libertad, Ancash y Cajamarca. Asimismo, se detectó que los indicadores de presupuesto en la institución policial no miden la optimización de los recursos asignados, ya sean estos materiales y financieros. Ante ello se propone la creación de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la UE 005 III DIRTEPOL- Trujillo, permitirá ser más eficiente y mejoraría la calidad de la ejecución del gasto público, lo que se reflejaría en el ciudadano y su percepción sobre la institución.

Lascano (2020), en su investigación que tuvo como finalidad Mejorar los procesos de adquisición de bienes en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín a través de la propuesta de un modelo de gestión, para ello aplicó una metodología de enfoque cualitativo de nivel descriptivo, se hizo uso de la entrevistas y observación como técnicas de recolección de información. En primer lugar realizó un diagnóstico de las fases del proceso de contratación. Los resultados obtenidos identifican como principal problema en las adquisiciones que no se presenta el estudio completo y definitivo que sustente el cálculo de las cantidades requeridas por lo que ocasiona que se mantenga en bodega sin rotación. Por lo que se recomienda realizar un control previo a la aprobación de matrices de planificación de compras de medicamentos y dispositivos médicos; se incorpore un método de programación que sustente el cálculo de las cantidades de los medicamentos solicitados.

Poma y Vargas (2020), en su tesis que tuvo como objetivo Analizar y plantear una propuesta de mejora de la gestión en el sistema de abastecimiento de la Unidad Ejecutora 010 - VIII Dirección Territorial de Policía Huancayo, Periodo 2020-2021. La metodología utilizada fue de enfoque cualitativo; se identificó como principal problemática que existe una deficiente gestión logística lo que se refleja en el desaprovechamiento de los recursos materiales y financieros asignados a la institución que impacta en todas las dependencias que dependen de ella. La propuesta de mejora consiste en la reestructuración del organigrama funcional, la actualización del Manual de funciones y Perfil de puesto, manual de procesos e identificación de procedimientos en la función logística; estos cambios formalizados con una directiva interna.

Chiquito et al (2022) buscaron analizar la gestión administrativa de instituciones educativas universitarias en Ecuador para identificar las mejoras

necesarias. Realizaron un diagnóstico sistemático para establecer los fundamentos de la planeación estratégica, iniciando en el análisis documental, también se aplicó el método histórico-lógico; los resultados demostraron que existen brechas en el comportamiento del uso eficiente y eficaz de los recursos previstos en los planes estratégicos institucionales, así como los planes operativos. Se evidenció que la planeación en las instituciones universitarias sólo involucra a la alta dirección excluyendo a los demás miembros de la comunidad educativa. El análisis también mostró que los documentos de planeamiento describen los objetivos estratégicos sin la descripción de las acciones con las fuentes de financiamiento a utilizar. Otro resultado fue que hay poco compromiso por parte del recurso humano y la falta de incentivos, la deficiente gestión estratégica es algo constante en las universidades. Se recomienda incorporar la herramienta financiera-académica con enfoque de internacionalización para empoderar la gestión administrativa y académica.

Según Galarza et al (2020), en su investigación la cual buscó determinar la incidencia de la gestión administrativa en la sostenibilidad de las agrupaciones rurales de la provincia de Los Ríos, para ello usaron el enfoque mixto, teniendo como diseño el experimental y de teoría fundamentada, los participantes de la investigación fueron 87 familias de agricultores de la provincia. Usaron las técnicas de análisis documental, observación directa y encuesta. Se evidenció que no existe un modelo de gestión administrativa que esté alineado a las características socioculturales y naturales de la comunidad estudiada, por lo que el modelo de gestión propuesto fue la Gestión Administrativa Comunitaria teniendo en cuenta los factores de socialización, la asociatividad, la planificación administrativa comunitaria (objetivos, estrategias, procesos, controles y mejoramiento) y Procesos de Producción Complementarios (identificación de potencialidades, planificación del producto y ejecución)

Respecto a las teorías relacionadas al tema se plantea las teorías administrativas, se puede citar la teoría clásica propuesta por Tylor y Fayol sobre la administración, los autores plantearon que la gestión administrativa debe tener énfasis en las tareas haciendo uso al máximo del personal y la estructura; de donde se basan para emitir los principios teóricos: procesos administrativos basados en la división del trabajo, responsabilidad, unidad de mando, dirección,

autoridad y disciplina. (Zavaleta, 2021)

La teoría administrativa sustentada por Max Weber, donde expone un modelo de gestión organizacional basado en normas y reglamentos con acciones de control de las actividades de manera constante todo orientado al logro de los objetivos organizacionales. Este modelo burocrático weberiano se relaciona en algunos casos con la administración pública, por lo que también se incluye la organización policial teniendo en cuenta la organización por niveles jerárquicos y el centralismo en la toma de decisiones. Por lo que se visualiza una gestión que busca cumplir la legalidad y no a la eficiencia en el correcto manejo de los recursos públicos (Tejada et al., 2020; Perea y Rojas, 2019; Zavaleta, 2021)

El enfoque conceptual de la investigación está relacionado directamente con la categoría de investigación, Gestión administrativa.

Primero es preciso comprender el concepto de administración, la que mejor se aproxima al tema de estudio es lo presentado por Ramírez (2016) que la define como actividad humana que se desarrolla al ejecutar los procesos de planificación, organización, dirección y control en la búsqueda común de obtener resultados; aplicando principios y teorías específicas. Implica también la toma de decisiones.

La gestión administrativa se entiende como el área de una organización que coordina los recursos administrativos, siendo necesario para ello organizar necesidades, los procesos y recursos con los que cuenta la organización para el logro de los resultados esperados. Siendo importante establecer normativa y reglas claras en instrumentos de gestión (Quiroga, 2020; Peña-Ponce et al, 2022). Es también el elemento básico dentro de la administración de carácter sistémico porque implica acciones que permitan el logro de objetivos institucionales implementando sus cuatro funciones básicas: planificación, organización, dirección y control (Mendoza, 2017; González et al., 2020)

Para Torres (2021), la gestión administrativa está conformada por las acciones planificadas y de permanente coordinación entre los recursos que garantizan a la organización alcanzar los objetivos propuestos. Precisa también sus características: es descentralizada, porque se implementa en cada una de las secciones la organización; es simplificada y flexible, ya que permite la fluidez

de procesos y procedimientos; es participativa y creativa, porque para su implementación requiere que los involucrados intervengan en su planteamiento.

La gestión administrativa en la gestión pública tiene peculiaridades muy relevantes toda vez que los servidores civiles están sujetos a la normativa que regula el actuar de la entidad pública por lo que deben alcanzar objetivos creando estrategias que se enmarquen a dichas normas legales, de no ser así pueden incurrir en faltas graves. (Villegas, 2019).

La planificación, como función administrativa y de gestión posibilita trazar la ruta a futuro de la organización, iniciando desde la definición de metas, objetivos, establecer los recursos a utilizar y las acciones puntuales en tiempo y espacio que se deberán incorporar. Esta función implica anticiparse a escenarios futuros con el uso de metodología dando como producto instrumentos de gestión de planificación para la organización. (Salazar et al, 2006; González et al., 2020, Falconi et al, 2019)

La planificación estratégica se define como el procedimiento administrativo que establece y preserva una conexión coherente entre los objetivos de una organización, sus recursos y las variables cambiantes en su entorno. Este enfoque implica una vigilancia continua para identificar oportunamente si la ruta establecida está alcanzando los objetivos institucionales. Este proceso se materializa a través de instrumentos de gestión que posibilitan la visualización de las acciones llevadas a cabo y la dirección hacia la cual se dirigen para alcanzar los objetivos previamente identificados. (Salazar et al., 2006; Serna, 1999, Oteo, 2017)

La Organización es la función administrativa que permite estructurar la organización de tal manera que se distribuyan los recursos para desarrollar el trabajo y alcanzar los objetivos planificados. Esta función permite distribuir las tareas a los equipos o departamentos. (Chiavenato,2002; Salazar et al.,2006)

La función de organización permite estructurar el interior de las organizaciones según las necesidades que estas requieren para alcanzar sus objetivos institucionales, se puede identificar algunas tipologías: Estructura lineal de funciones básicas, que corresponde a la estructura formal priorizando el criterio de unidad de mando, con diversos niveles de autoridad y agrupación de

actividades (Departamentalización). Organización de grandes divisiones o estructura multidivisional, establece unidades administrativas de gran tamaño con actividades agrupadas. Organización funcional de de jefes especializados, donde prima el criterio de relaciones de autoridad hacia el conocimiento especializado o funciones especializadas que ejercen la jefatura. Organización lineal Staff y de servicios especializados. Organización mixta con comités de coordinación. Organización formal a través de equipos participativos. Organización matricial por proyectos o por productos, Organización de estructura de autogestión (Martínez, 1999).

La función de dirección involucra ejecutar las acciones trazadas para el logro de objetivos haciendo uso del liderazgo, la comunicación y la motivación; esta función exige desarrollar la capacidad para una correcta interacción con los colaboradores, así como la capacidad de influenciar, delegar y orientación del talento humano. (Martínez, 1999, Salazar et al.,2006).

Es por ello que el liderazgo juega un rol importante dentro de la función Dirección, toda vez que debe ser permanente, activo y vital, características que deben encontrarse intrínsecas en el líder que pasa a ser el impulsor de energía a la organización sin necesariamente asumir cargos dentro de una organización; también debe saber gestionar dentro y hacia afuera de la organización articulando con otras organizaciones, visibilizándose de manera significativa (Barra, 2023)

El control, entendido como la función que debe asegurar el cumplimiento de los objetivos y planes previamente establecidos, para ello aplica los siguientes pasos: Incorporar normas y métodos, así como las formas de medir el rendimiento, Corroborar la relación entre actividades y resultados con el diseño y objetivos organizacionales, Evaluar y medir los resultados en relación a las metas alcanzadas, proponer acciones correctivas y reformular las acciones para que se alcancen las metas trazadas. (Dextre y Del Pozo, 2012)

El control interno contempla objetivos relacionados al aseguramiento de que las actividades planificadas se cumplan, información financiera veras que permitirá una mejor toma de decisiones y el cumplimiento del marco normativo. La evaluación de desempeño mide el cumplimiento de las tareas asignadas, pero

a su vez identifica y ejecuta acciones de reconocimiento y mejora; esto facilita la comunicación y que los colaboradores conozcan su aporte para alcanzar los objetivos institucionales. (Guillin et al. 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación fue aplicada, debido a que busca la solución de un problema que se encuentra en el contexto de las ciencias sociales (Miller & Salkind, 2002), además el estudio toma antecedentes previos y marco teórico conceptual para resolver problemas y sus consecuencias prácticas (R. Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño o método de investigación

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, este enfoque permite describir a profundidad el hecho o fenómeno estudiado con la única finalidad de comprender y posteriormente explicarlo haciendo uso de métodos y técnicas como la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo. Sánchez y Mejía (2018)

El diseño utilizado en coherencia con el enfoque de investigación fue el diseño de Estudio de Casos, el cual sugiere desarrollar una investigación cuyo objeto de estudio es un fenómeno contemporáneo en su contexto de lo real, principalmente cuando el fenómeno o situación es distintivo o único, con características que requieren de un estudio a profundidad y del contexto donde se desarrolla. Jiménez y Cornelio (2016).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La categoría de estudio es Factores de la Gestión Administrativa, el autor base que define la categoría es Koontz (1994), lo plantea como las acciones conjuntas orientadas a alcanzar los objetivos de una organización, aplicando para ello todos los elementos del proceso administrativo

A partir de esta definición y la revisión de bibliografía se presentan las siguientes subcategorías:

- La Planificación
- La organización
- La dirección

- El Control

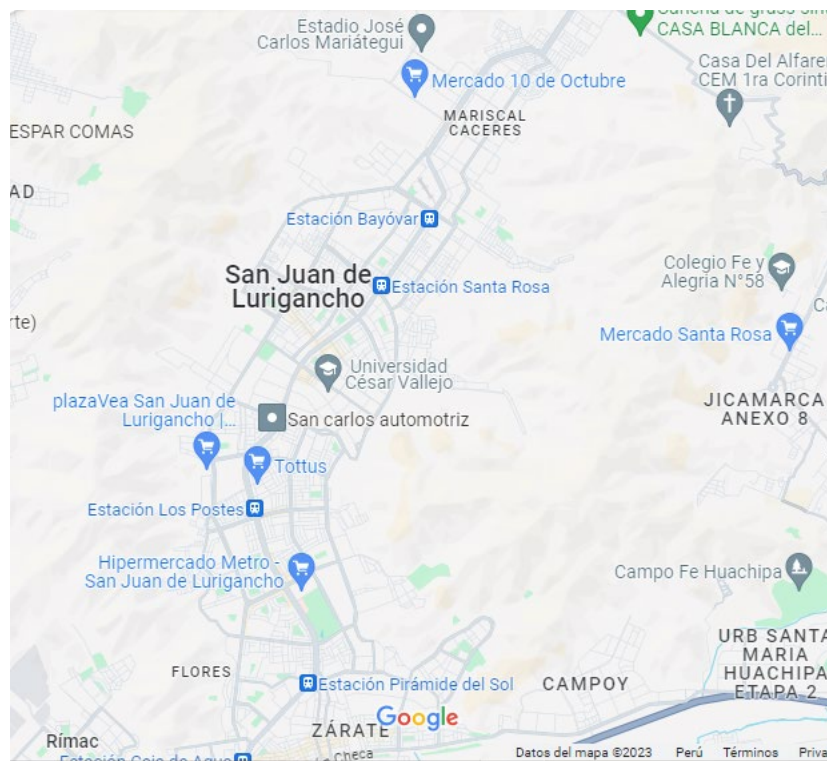
La matriz de categorización apriorística se encuentra en el **Anexo1**

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio estuvo dado en las instalaciones institucionales de una División Policial de Lima, se visitaron las oficinas donde se desarrollan las acciones administrativas que rigen su funcionamiento; según la disposición de los entrevistados se podrá realizar la entrevista en sus oficinas o fuera de ellas. Las comisarías que participaron del estudio están ubicadas en el cono este de Lima distrito de San Juan de Lurigancho, considerado como el distrito con más población de Lima, según el último censo este distrito cuenta con 1 millón 128 mil pobladores. Se cuenta con 10 comisarías en dicha jurisdicción

Figura 1

Ubicación del distrito de San Juan de Lurigancho- Lima



Nota.

Imagen extraída de Google maps

3.4. Participantes

Los participantes de la investigación, fueron: el personal responsable de cada una de las áreas funcionales y administrativas de la División Policial y sus sub unidades; a quienes se les solicitó el consentimiento informado antes de realizar la entrevista.

El número de entrevistados se determinó teniendo en cuenta las áreas creadas en la institución, por lo que se logró incluir a 20 efectivos policiales de las comisarías de Caja de Agua, Zárate, 10 de octubre, San Antonio de Jicamarca, Santa Elizabeth, Bayovar, Mariscal Cáceres y SOES. Asimismo, a responsables de áreas administrativas de la DIVPOL.

La distribución de los participantes fue de la siguiente manera:

Tabla 1

Cantidad de participantes por área involucrada

CARACTERÍSTICA DE PARTICIPANTES				N°
EFFECTIVOS	POLICIALES	JEFES	O	11
RESPONSABLES DE ÁREA DE LOGÍSTICA				
EFFECTIVOS	POLICIALES	RESPONSABLES DE		4
RECURSOS HUMANOS				
EFFECTIVOS	POLICIALES	DE LA	DIVISIÓN	2
POLICIAL				
JEFE DE ADMINISTRACIÓN				3
TOTAL				20

Nota. Elaboración propia.

El muestreo aplicado fue el no probabilístico por conveniencia, ya que este tipo de muestreo permite al investigador elegir a los participantes de la investigación estableciendo criterios de exclusión e inclusión

Los criterios de Inclusión fueron:

- Efectivos policiales que a la fecha asumen cargo de jefatura
- Efectivos policiales encargados de las áreas de logística

Los criterios de exclusión fueron:

- Efectivos policiales con cargo jefatural que se encuentren de vacaciones
- Efectivos policiales que hayan asumido algún cargo de jefatura en los últimos 6 meses

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó la técnica de la entrevista semi estructurada ya que permitió generar espacios de conversación con el entrevistado que conlleve a entender su perspectiva a profundidad resaltando para ello los vínculos de confianza que debe generar el entrevistador, así como la posibilidad de ampliar las preguntas de manera fluida según como se desarrolle la investigación. Villarreal y Cid (2022)

El instrumento que se aplicó fue la Guía de entrevista, la cual contó con 12 preguntas abiertas, organizadas por las subcategorías de estudio. Este instrumento permite plantear de manera directa al entrevistado sobre su experiencia u opinión permitiéndole profundizar sus respuestas sin acción de interferencia por el entrevistador. Tejero (2021)

El instrumento de recolección de información fue validado por expertos en Gestión Pública antes de su aplicación.

3.6. Procedimientos

La investigación al desarrollarse bajo un enfoque cualitativo y establecido la categoría (Factores de la gestión administrativa) y las subcategorías (Planificación, organización, dirección y control, se diseñó la guía de entrevista que se aplicó a los participantes de la investigación, previa la firma del consentimiento informado, la aplicación se realizó de manera presencial, previa autorización de los mandos superiores de cada una de las comisarías de la jurisdicción de la División policial. Cada entrevista tuvo una duración entre 30 a 40 minutos, teniendo en consideración los tiempos dispuestos por los entrevistados, el registro de la entrevista se dio por grabación de voz.

Posterior a ello se procedió a transcribir la entrevista a una matriz de análisis para que se pueda analizar por Atlas Ti. El análisis de los resultados se plasmó de manera descriptiva e inferencial en el informe de tesis de acuerdo al esquema vigente de la universidad.

3.7. Rigor científico

Dependencia o consistencia lógica

Según Varela y Vives (2016) este criterio del rigor científico se expresa en analizar y comparar los estudios previos que permitan brindar la base teórica y lógica para la construcción de la investigación. Es por ello que en la presente investigación se está indagando en fuentes bibliográficas que permitan estructurar lógicamente la categoría de estudio.

La credibilidad

Para Rada (2006) guarda relación en la forma que los resultados de una investigación son verdaderos y provienen de los sujetos participantes de la investigación con las características necesarias de conocer el hecho o fenómeno de estudio. Es por ello que en la investigación se realizará una transcripción textual de la entrevista y se solicitará la identificación y conocimiento pleno del participante sobre su aporte a la investigación.

La confirmabilidad

Este criterio está relacionado con el resguardo de la información recolectada y la documentación consultada, incluyendo alguna bitácora personal del investigador, permitiendo esto que puedan ser consultados por otros investigadores Castillo y Vásquez (2003). Se creó un drive para albergar la transcripción de las entrevistas, así como los audios que se grabaron de las mismas.

Transferibilidad

Castillo y Vásquez (2003), sostienen que este criterio se enfoca en la probabilidad de que los resultados de la investigación puedan ser replicados a otros escenarios o grupos sociales. En el caso de la investigación los instrumentos diseñados pueden ser replicados siendo adaptados según el contexto, toda vez que estos fueron validados por juicio de expertos.

3.8. Método de análisis de la información

En una primera etapa del análisis se utilizó el método de análisis de contenido, ya que permitió la interpretación de la información recolectada por la entrevista y comprensión del fenómeno estudiado. (López, 2022) Posteriormente

se trasladó la información al software Atlas Ti, para el análisis descriptivo de los datos obtenidos, esta primera etapa consistió en la identificación de códigos pre establecidos y emergentes, luego se identificó el enraizamiento de los códigos. La segunda etapa consistió en el análisis inferencial de los códigos identificados, para ello se identificó la asociación de códigos entre sí obteniendo los coeficientes de co ocurrencia entre ellos.

3.9. Aspectos éticos

Es fundamental reflexionar sobre los principios éticos como elemento crucial que influye en el comportamiento del investigador. Esto es especialmente importante al tener en cuenta que la exploración de estos principios juega un papel destacado en la generación de conocimiento innovador. Este propósito se logra a través de la participación de individuos, hombres y mujeres, que, unidos como una comunidad igualitaria, trabajan hacia sus objetivos y se conducen conforme a normas éticas específicas. (Ojeda et al., 2007)

El investigador desarrolló el estudio reconociendo y respetando la autoría de la producción científica consultada, usando adecuadamente la citación según la norma APA séptima edición; asimismo, el documento pasó por revisión del software Turnitin para verificar el porcentaje de similitud permitida por las directivas universitarias.

El comportamiento ético se mantuvo en cada una de las fases de la investigación haciendo uso del consentimiento informado para los entrevistados quienes recibieron la información oportuna del uso académico que se dará a estos.

Asimismo, se ha tomado conocimiento y ceñido a los principios éticos plasmados en el Código de ética de la universidad.

IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis de Resultados descriptivos

Tabla 2

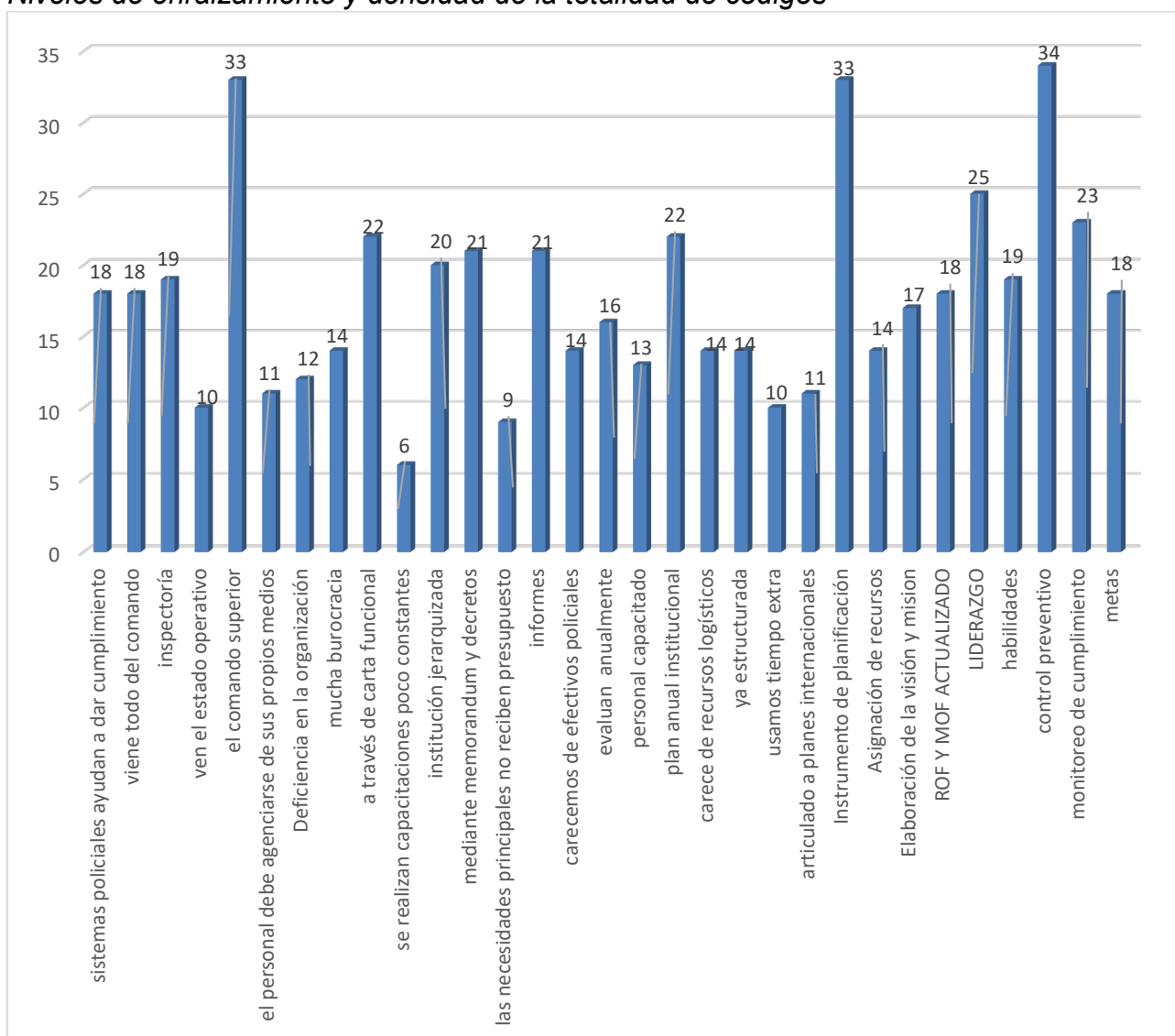
Tabla de resultados de enraizamiento y densidad

Código	Enraizamiento
sistemas policiales ayudan a dar cumplimiento	18
viene todo del comando	18
Inspectoría	19
ven el estado operativo	10
el comando superior	33
el personal debe agenciarse de sus propios medios	11
Deficiencia en la organización	12
mucha burocracia	14
a través de carta funcional	22
se realizan capacitaciones poco constantes	6
institución jerarquizada	20
mediante memorandum y decretos	21
las necesidades principales no reciben presupuesto	9
Informes	21
carecemos de efectivos policiales	14
evaluan anualmente	16
personal capacitado	13
plan anual institucional	22
carece de recursos logísticos	14
ya estructurada	14
usamos tiempo extra	10
articulado a planes internacionales	11
Instrumento de planificación	33
Asignación de recursos	14
Elaboración de la visión y misión	17
ROF Y MOF ACTUALIZADO	18
LIDERAZGO	25
habilidades	19
control preventivo	34
monitoreo de cumplimiento	23
Metas	18

Nota. Esta tabla muestra la relación de los códigos identificados de manera descriptiva (31) a partir de la transcripción de las entrevistas y el enraizamiento expresado en el número de veces evidenciados en las entrevistas

Figura 2.

Niveles de enraizamiento y densidad de la totalidad de códigos



Nota. La figura 1 representa los códigos identificados en el análisis de los datos recolectados y el número de veces que los entrevistados lo identificaron. Se evidencia que el código con mayor uso e identificación fue Control Preventivo, seguido por Instrumento de planificación y el Comando superior; cada uno de estos códigos relacionados con las categorías de estudio: Control, Planificación y Dirección.

Resultados Inferenciales

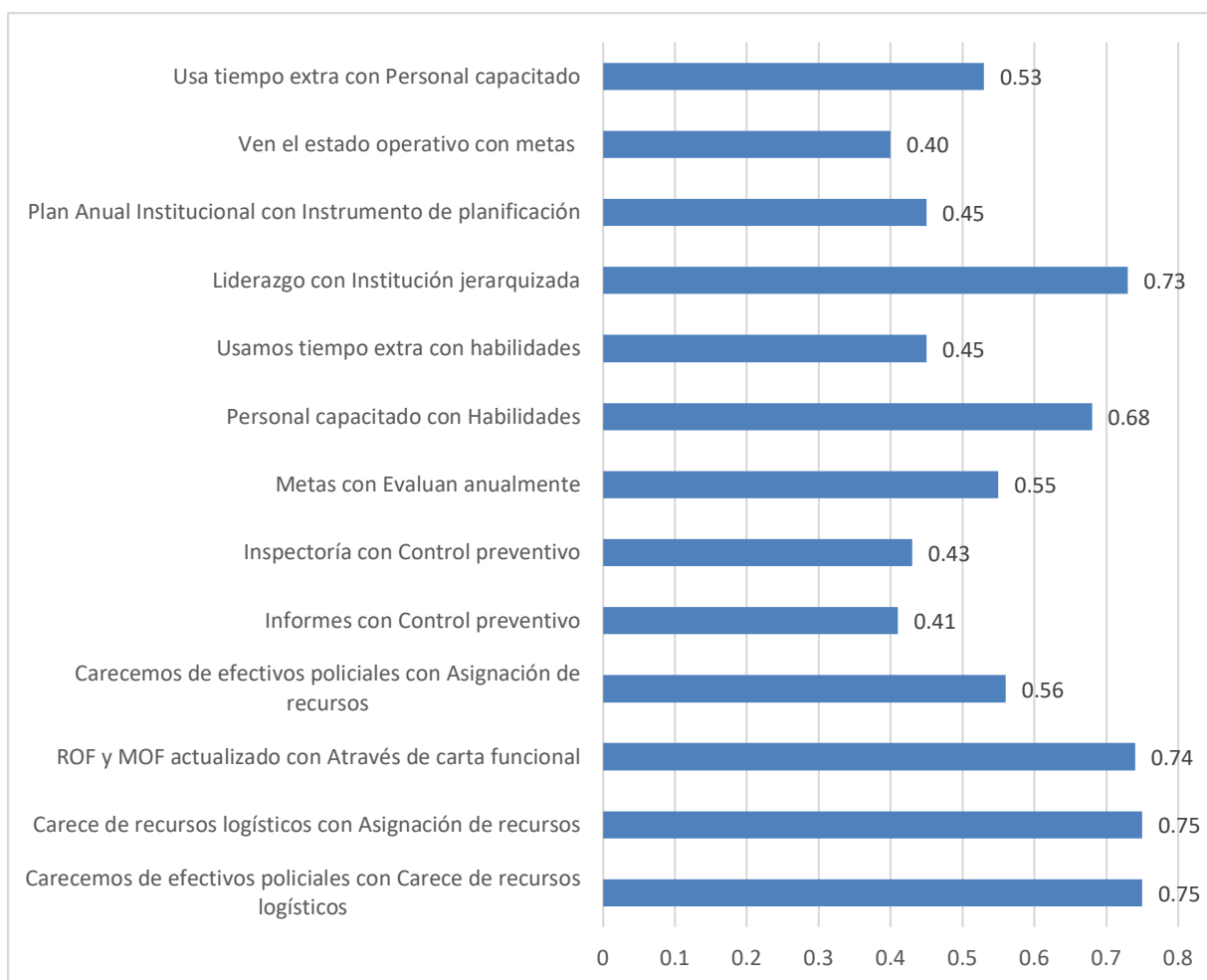
Tabla 3

Coeficientes de co-ocurrencia

Códigos co-ocurrentes	Coeficientes
Carecemos de efectivos policiales con Carece de recursos logísticos	0.75
Carece de recursos logísticos con Asignación de recursos	0.75
ROF y MOF actualizado con A través de carta funcional	0.74
Carecemos de efectivos policiales con Asignación de recursos	0.56
Informes con Control preventivo	0.41
Inspectoría con Control preventivo	0.43
Metas con Evaluan anualmente	0.55
Personal capacitado con Habilidades	0.68
Usamos tiempo extra con habilidades	0.45
Liderazgo con Institución jerarquizada	0.73
Plan Anual Institucional con Instrumento de planificación	0.45
Ven el estado operativo con metas	0.40
Usa tiempo extra con Personal capacitado	0.53

Nota. La tabla 3, muestra los trece (13) códigos de co-ocurrencia con mayor grado de asociación o densidad con los códigos establecidos de acuerdo a la teoría existente y los códigos nuevos que se encontraron al momento del levantamiento de información de campo; se tomó el coeficiente de 0.40 como base para la identificación de las co-ocurrencias. El coeficiente más alto fue de 0.75 que lo obtuvieron los códigos Carecemos de efectivos policiales con Carece de recursos logísticos y Carece de recursos logísticos con Asignación de recursos; estos resultados explican la necesaria planificación en la división policial que permita diagnosticar la necesidad real de la institución para una correcta asignación presupuestal y de capital humano. El segundo coeficiente identificado fue 0.74, que corresponde al código de co-ocurrencia ROF y MOF actualizado con A través de carta funcional, este resultado está relacionado a la subcategoría organización de la división policial y comisarías, donde se evidenció que son pocas las comisarías que no han actualizado su ROF y que para la designación de funciones los comisarios informan a través de una carta funcional, complementando así algunas funciones o tareas asignadas por los superiores a pesar de no estar detallado en los instrumentos de gestión MOF y ROF. El tercer coeficiente es 0.73 asignado al código de co-ocurrencia Liderazgo con Institución jerarquizada asociada a la subcategoría Dirección; esto responde al reconocimiento que hacen los efectivos policiales a la autoridad reflejada en sus superiores destacando la labor de liderazgo de los comisarios.

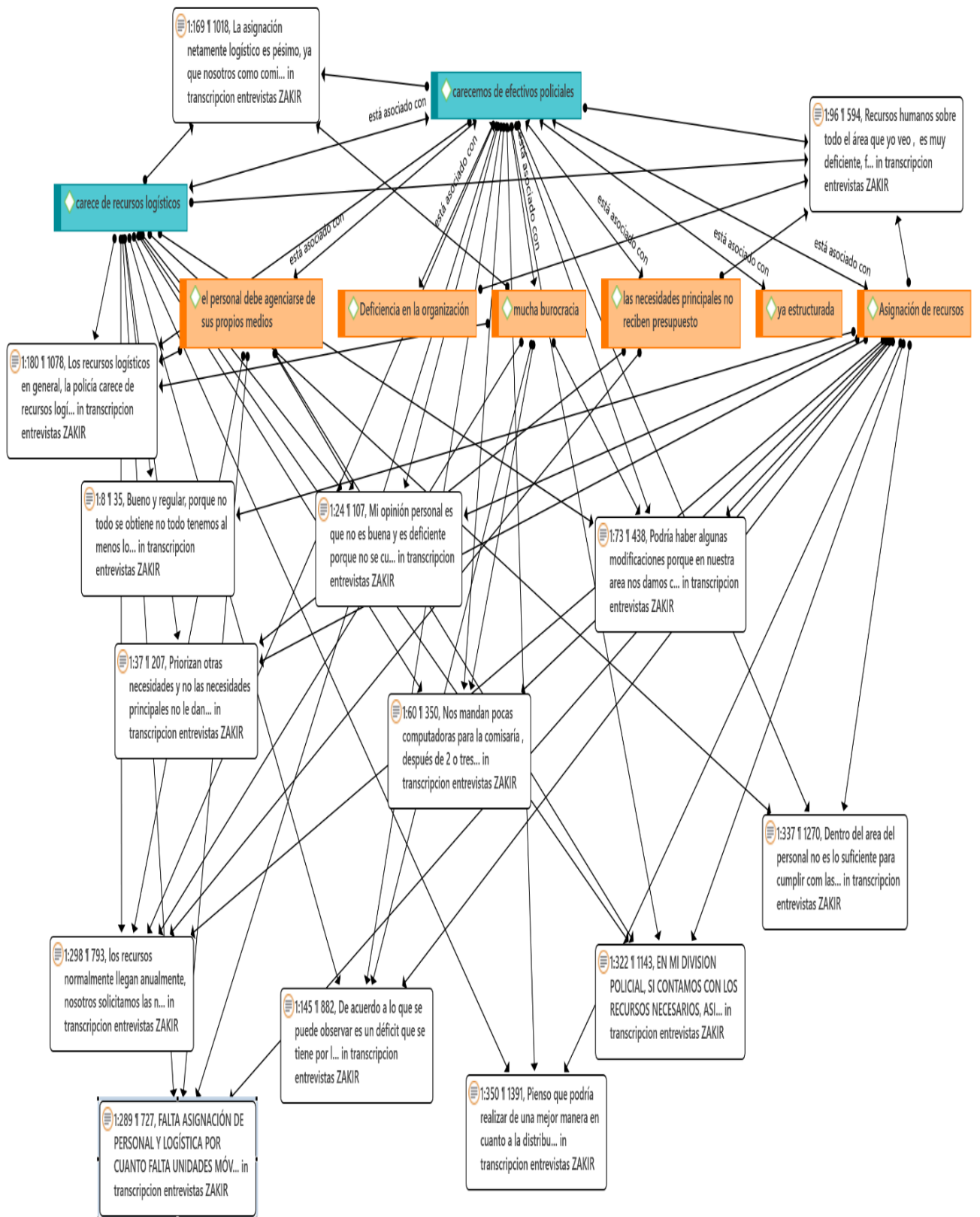
Figura 3.
Coeficientes de co-ocurrencias



Nota. La figura muestra los coeficientes de co ocurrencia que obtuvieron un valor a partir de 0.40, fueron 13 códigos de co ocurrencia con valores de 0.40, 0.41, 0.43, 0.45, 0.53, 0.55, 0.56, 0.68, 0.73, 0.74, 0.75; el valor más alto se repite en dos códigos de co ocurrencia que están asociados con la subcategoría de investigación Planificación, se evidencia la necesidad de una adecuada distribución de los recursos logísticos y policiales de acuerdo a las necesidades y contextos de cada una de las comisarías de la División policial estudiada.

Figura 4

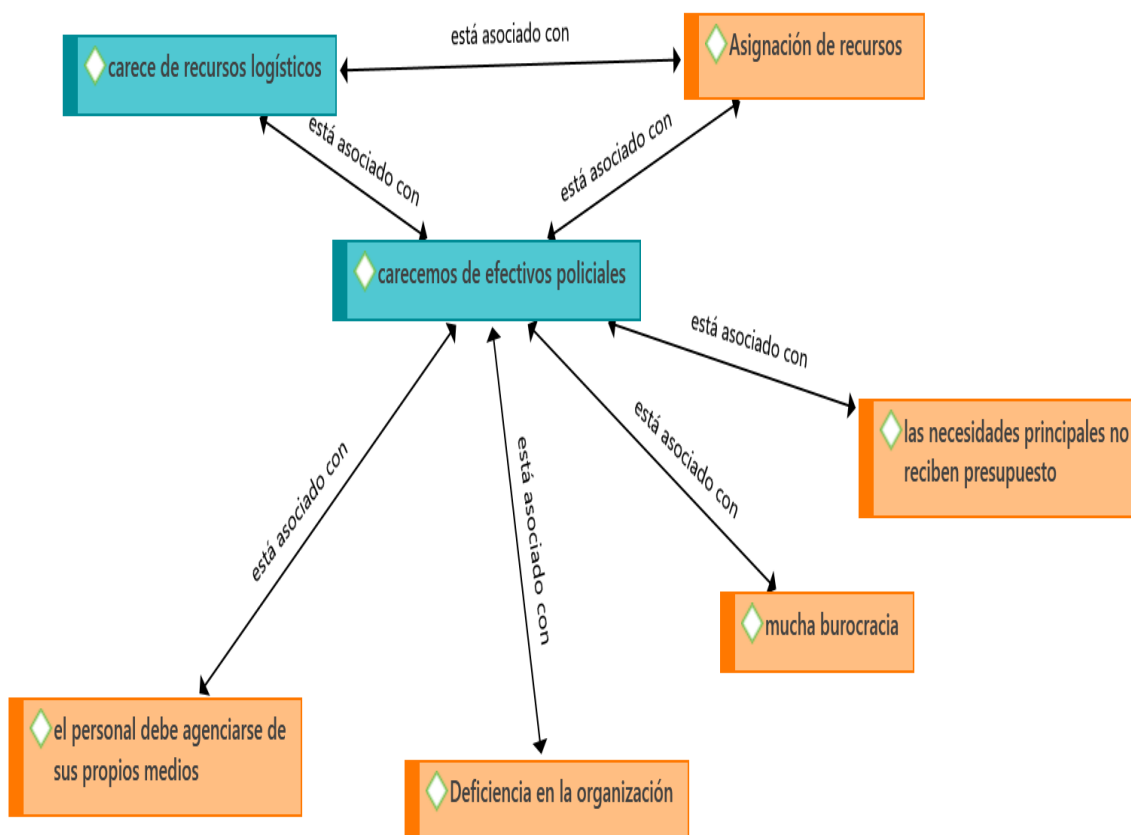
Mapa de redes de códigos Carecemos de efectivos policiales con Carecer de recursos logísticos



Nota. Se muestra el nivel más alto de co-ocurrencia (0.75) respecto a la asociación de los códigos Carece de recursos logísticos con carencias de efectivos policiales, referente a la categoría Planificación. Esta relación explica que la División Policial estudiada tiene deficiencias para planificar la asignación de recursos a las comisarías de su jurisdicción, sin tener en cuenta los contextos sociales singulares de cada una de ellas, se evidenció que la priorización de necesidades no se realiza adecuadamente y por lo tanto la asignación de recursos logísticos es inoportuna, tanto así que en algunas comisarías los efectivos policiales deben agenciarse de sus propios implementos y mobiliario para el cumplimiento de sus funciones. Se evidencia también en la lentitud de los procesos de requerimientos necesarios para el funcionamiento de la institución esto se da por los trámites engorrosos y poco claros.

Figura 5

Mapa de redes de códigos Carece de recursos logísticos con Asignación de recursos

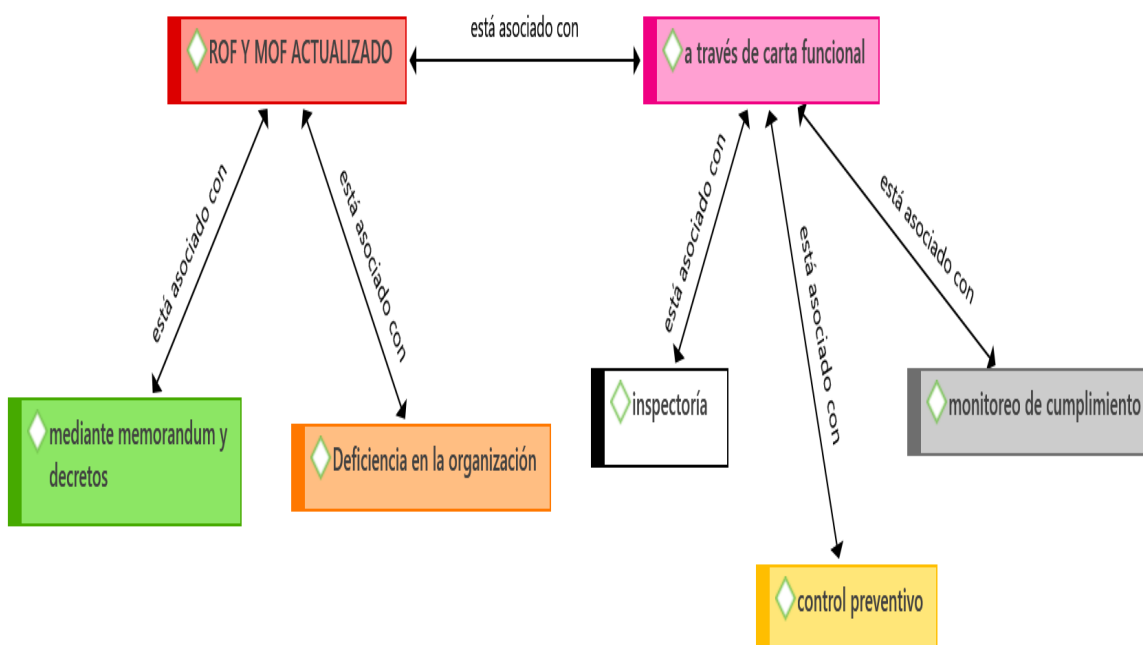


Nota. La figura representa la relación de los códigos Carece de recursos logísticos con Asignación de recursos, el coeficiente identificado es 0.75 valor igual a los códigos

de co-ocurrencia anterior, esto se debe principalmente a que todos los códigos relacionados responden a la subcategoría de la investigación Planificación; se resalta el exceso en la atención de los requerimientos así como los procedimientos no identificados lo que conlleva a trámites burocráticos. El presupuesto que es asignado a cada comisaría no contempla en muchos de los casos necesidades principales para que los efectivos policiales desarrollen sus funciones lo que conlleva la escasa atención en seguridad ciudadana. Se identifica también que los entrevistados relacionan estas limitantes en la planificación institucional con la deficiencia en la organización.

Figura 6

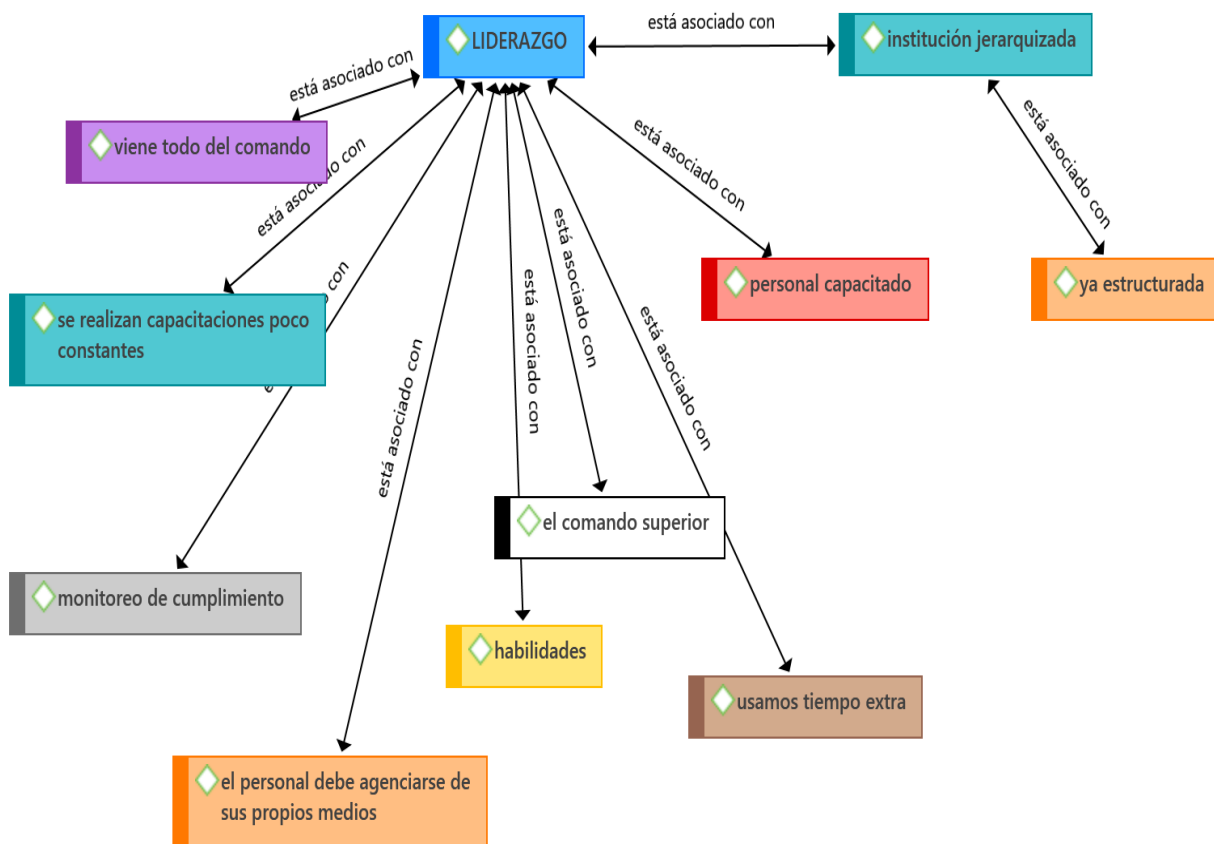
Mapa de redes de códigos ROF y MOF actualizado con A través de carta funcional



Nota. La figura representa la asociación de dos códigos ROF y MOF actualizado con A través de carta funcional el nivel de relación obtenido fue 0.74; este resultado permite comprender la Organización de la División Policial y las comisarías que la integran. La DIPOL si cuenta con ROF y MOF actualizado lo que no sucede en algunas comisarías de la jurisdicción ya que en algunos casos por necesidad se “crean” áreas que no se encuentran identificadas en ese instrumento de gestión, para la aplicación de esas acciones y funciones utilizan la carta funcional, que es una cartilla que los superiores entregan a los efectivos policiales para cumplir funciones específicas y a la vez permite monitorear el cumplimiento de lo dispuesto por el Alto mando.

Figura 7

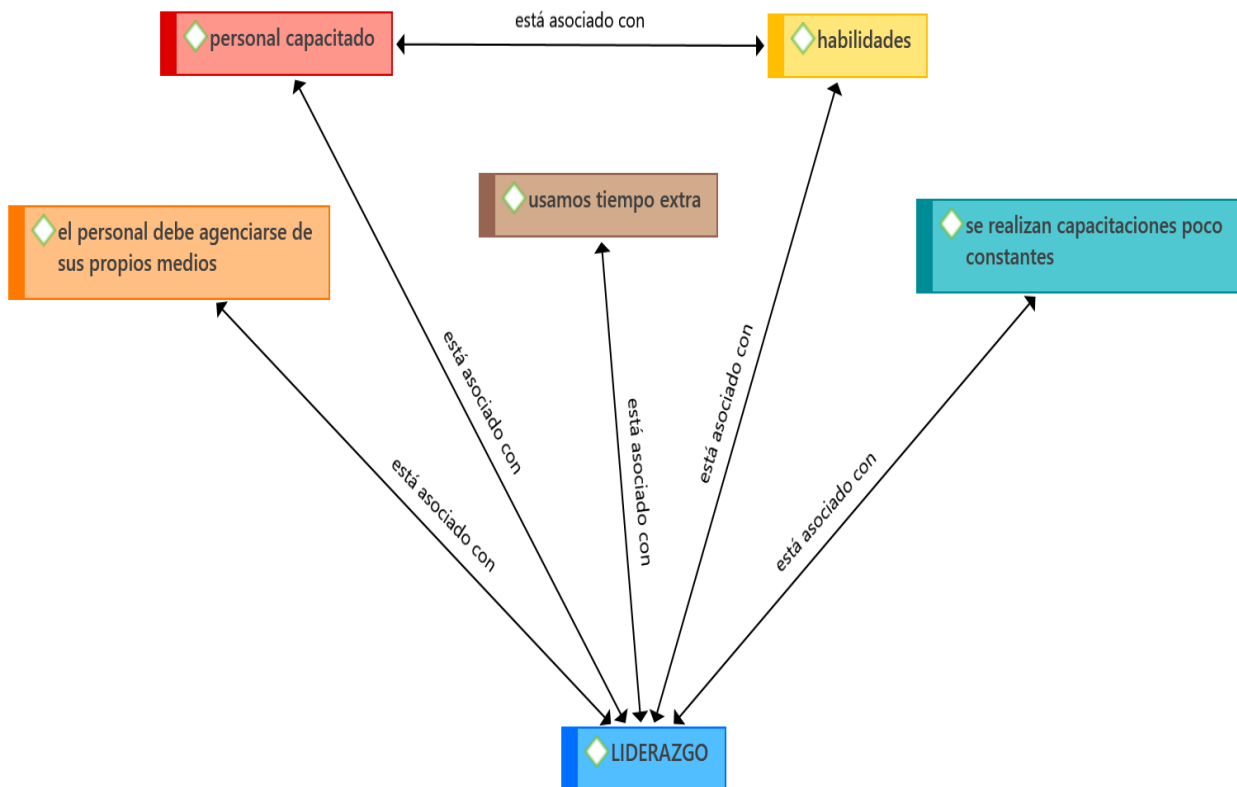
Mapa de redes de códigos Liderazgo con Institución jerarquizada



Nota. La figura muestra la asociación de los códigos liderazgo con institución jerarquizada con un valor de 0.73, esta relación está vinculada con la subcategoría de investigación Dirección, se pudo identificar que el liderazgo en la División Policial recae directamente en los mandos jerárquicos debido a las características peculiares de esta institución. El Comando superior es quien de manera vertical emite los decretos y memorándums para el cumplimiento de las acciones, a nivel de comisarías el liderazgo se ejerce desde el comisario y oficiales asignados. Se resalta también que los efectivos policiales desarrollan habilidades para desempeñar sus funciones a través de capacitaciones las mismas que se dan de manera esporádica en la institución debiendo para ello asumir la inversión de las capacitaciones.

Figura 8

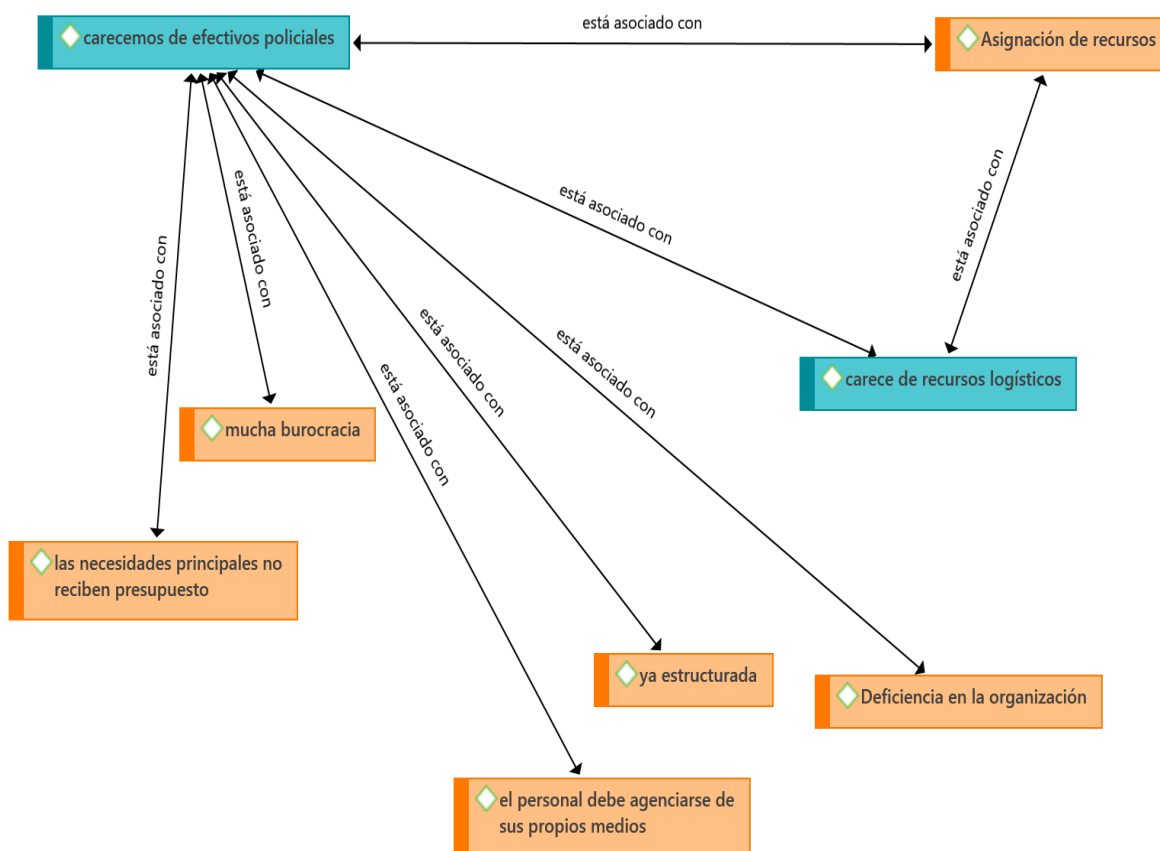
Mapa de redes de códigos Personal capacitado con habilidades



Nota. La figura representa la asociación de códigos dada por Personal capacitado con Habilidades que obtuvo un coeficiente de 0.68 de relación; en este resultado se puede identificar como factor importante de esta relación el tiempo que los efectivos policiales le dedican para capacitarse de manera independiente para prepararse a los ascensos propuestos por la institución, el personal que desarrolla habilidades puede acceder a desempeñarse en áreas administrativas de la institución, es por ello que algunos efectivos policiales tienen una carrera profesional. Esta figura reitera el liderazgo como factor importante para lograr el cumplimiento de las metas, enfocándose en que el personal de la institución pueda tener las condiciones ideales para ello. A pesar de que se reconoce como líder a la autoridad que ejerce el comisario u oficial al mando se debe analizar si este liderazgo se refleja en las metas alcanzadas.

Figura 9

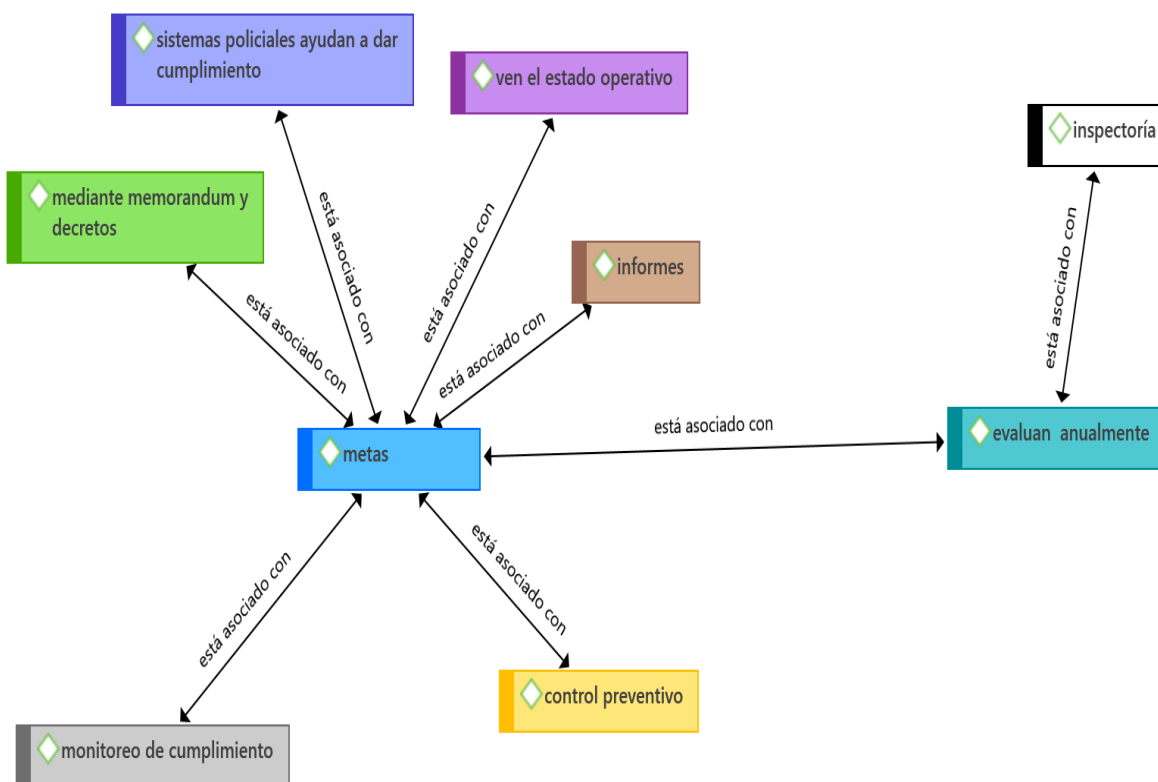
Mapa de redes de códigos Carecemos de efectivos policiales con Asignación de recursos



Nota. La figura representa la asociación de los códigos Carecemos de efectivos policiales con Asignación de recursos, con un valor de 0.56 , esta relación refuerza la subcategoría Planificación, ya que se evidencian factores de esta que intervienen en la gestión administrativa de la División Policial, se puede analizar que el personal designado en las comisarías no son suficiente debido a las características y problemas sociales de cada jurisdicción, además el requerimiento realizado a la superioridad se encuentra en un proceso muy lento para la asignación o de lo contrario las necesidades prioritarias no reciben presupuesto; se puede citar lo expresado por uno de los entrevistados quien comentó que en su comisaría se había asignado unidades de patrullaje , modalidad renting, pero no se asignó el personal que debería utilizar dicha unidad , esto significa que estas unidades siguen sin funcionar para el objetivo que fue asignado sin embargo por la modalidad de contrato se paga por la renta de dichas unidades generando un gasto no aprovechado por la institución.

Figura 10

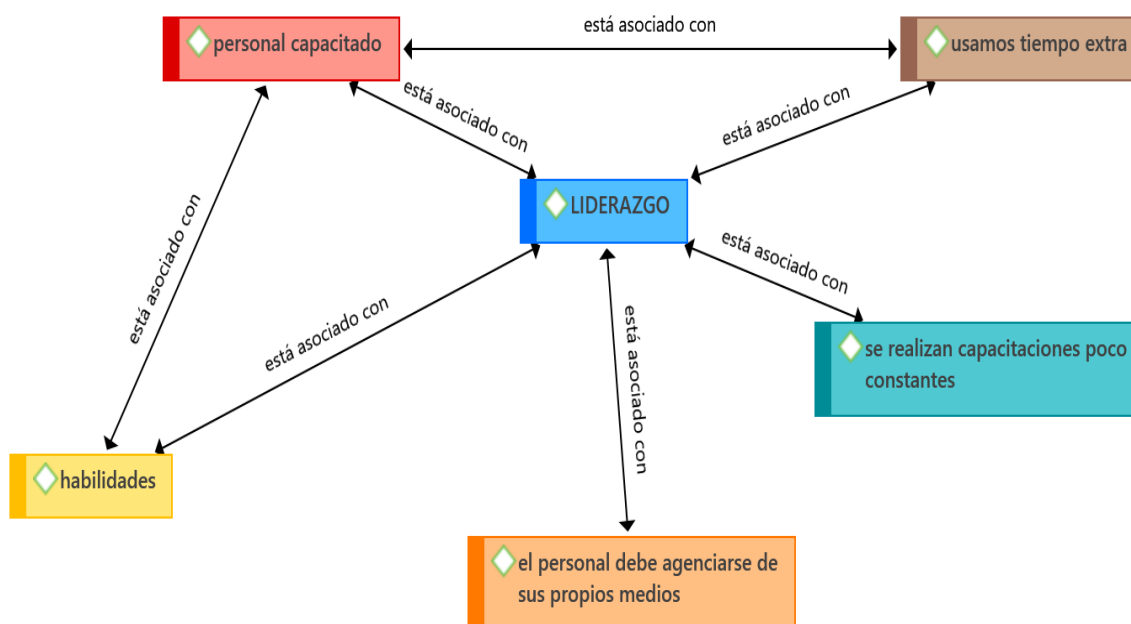
Mapa de redes de códigos Metas con Evalúan anualmente



Nota. La figura muestra la asociación de códigos que corresponden a la Subcategoría Control, la co ocurrencia se dio entre Metas con Evalúan anualmente con un valor de 0.55; esta relación se puede explicar a partir de que las metas en la división policial la establece el comando superior quien comunica a las comisarías de su jurisdicción; el comisario es quien establece las metas y se comunican con memorandos, cada sección elabora informes sobre el cumplimiento de metas apoyándose con los sistemas policiales. La evaluación se realiza a diversos niveles, primero el jefe de sección, el comisario, la división policial e inspectoría general si fuera el caso; esta evaluación es constante y también anualmente

Figura 11

Mapa de redes de códigos Uso tiempo extra con Personal capacitado

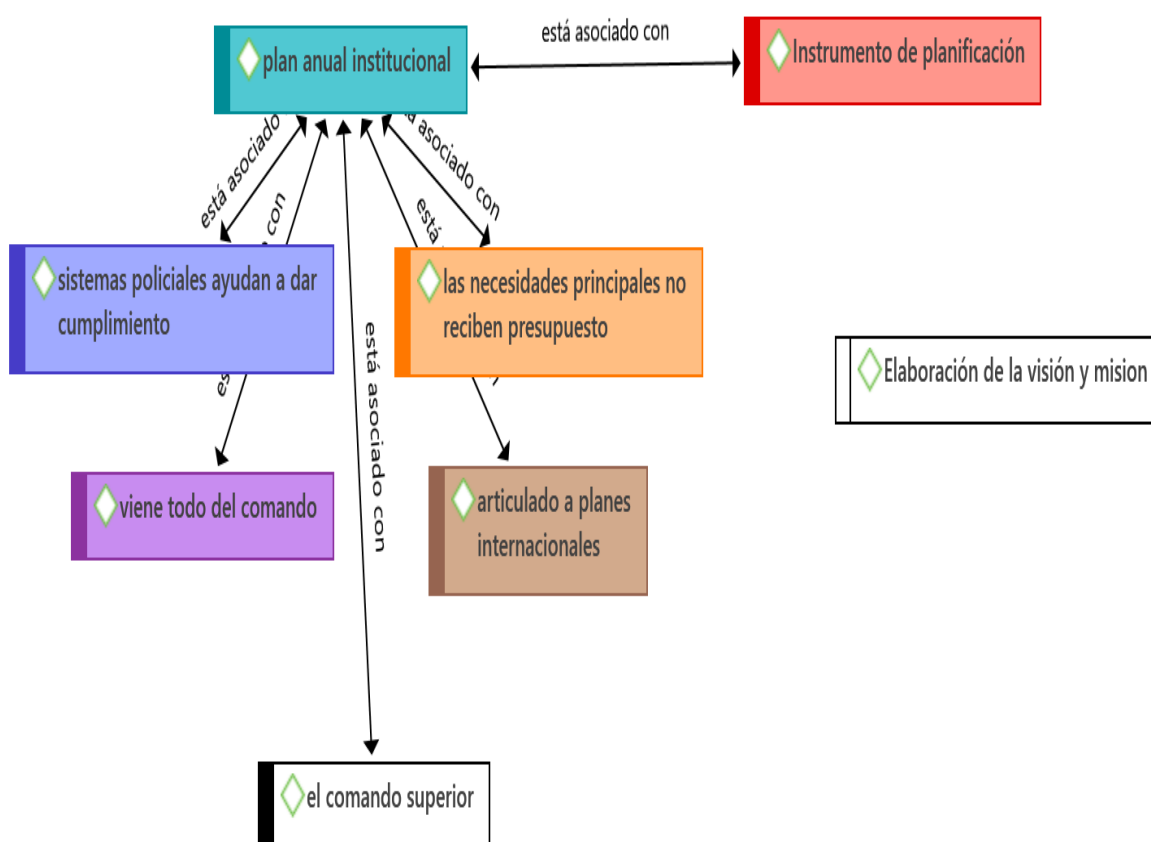


Nota. La figura muestra el nivel de co ocurrencia (0.45) de la asociación de los códigos Uso de tiempo extra con Personal capacitado, los mismos que están relacionados con la subcategoría de estudio Dirección. Estos resultados permiten identificar factores como las limitaciones que tiene el personal policial para desarrollar las actividades administrativas encomendadas, toda vez que para ello deben capacitarse de manera personal puesto que no reciben capacitaciones desde la institución, este desarrollo de capacidades además consume tiempo no previsto; Esta situación también se ve reflejada en que el personal policial prefiere no asumir funciones administrativas dentro de la institución.

El liderazgo es fundamental para lograr que el personal pueda estar motivado, se pudo identificar que las pocas capacitaciones no permiten al personal cumplir eficientemente con las tareas, principalmente administrativa, encomendadas además de la rotación de personal constante.

Figura 12

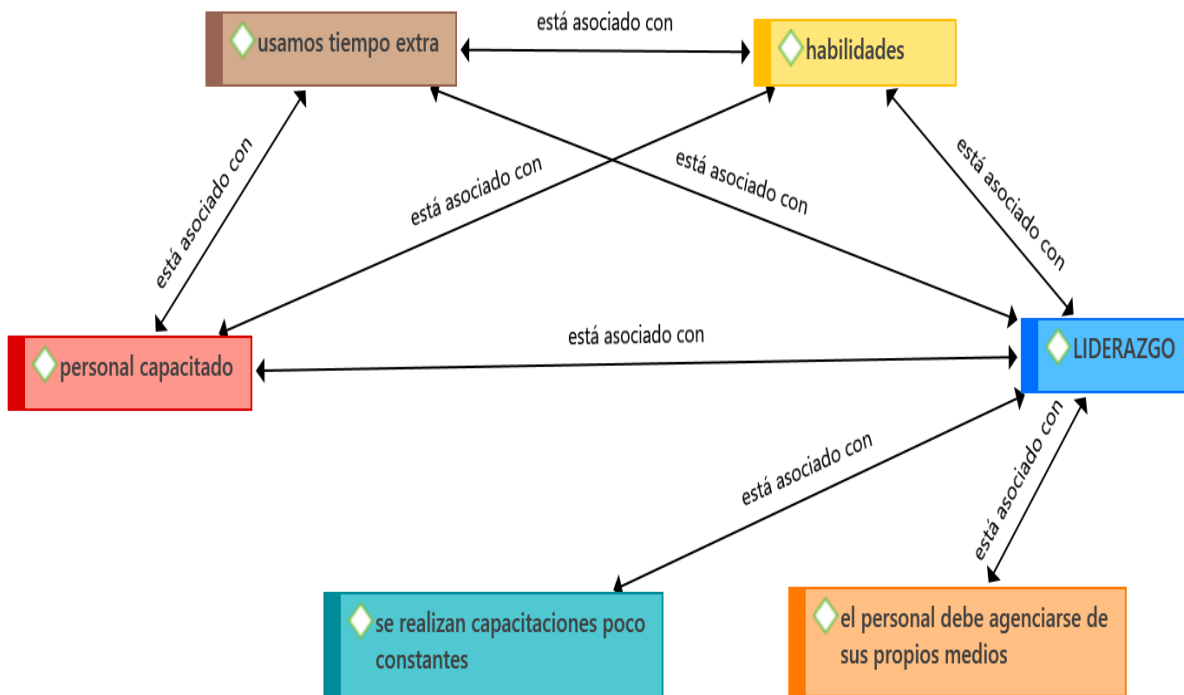
Mapa de redes de códigos Plan Anual Institucional con Instrumento de planificación



Nota. La figura muestra la asociación de los códigos de co ocurrencia Plan anual institucional con Instrumento de planificación con un valor de 0.45 los que están incluidos en la subcategoría planificación, se puede analizar que la División Policial se apoya en sistemas informáticos que alimentan de datos para el diseño de los instrumentos de planificación institucional. Se resalta también que los participantes en la elaboración de estos instrumentos son los asesores y funcionarios del comando superior de la policía y es a partir de allí que socializan las acciones planificadas a las comisarías de la jurisdicción.

Figura 13

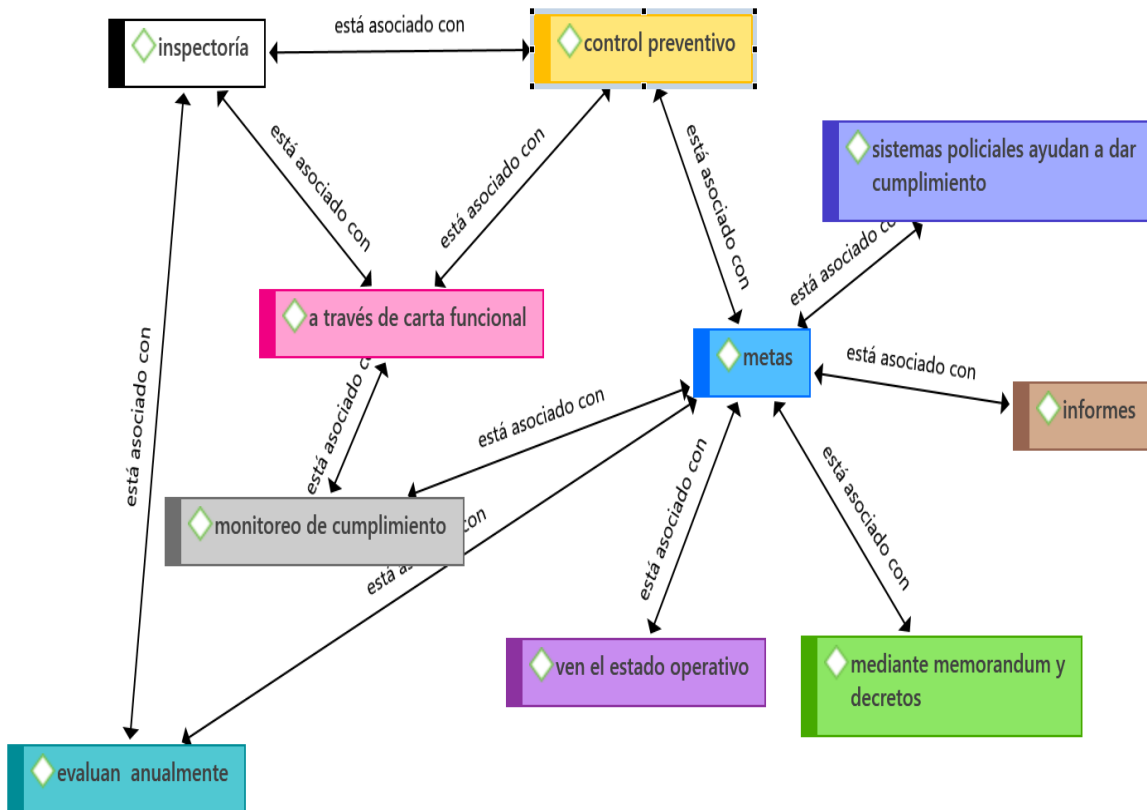
Mapa de Redes de Códigos Usamos tiempo extra con Habilidades



Nota. La figura representa la asociación de los códigos Usamos tiempo extra con Habilidades con un nivel de 0.45. Estos códigos corresponden a la subcategoría Dirección, se puede apreciar que a pesar que los efectivos policiales han sido formados para desempeñar la labor administrativa en la institución, es necesario que ellos se capaciten en funciones más específicas relacionadas a la gestión administrativa dentro de la institución por lo que muchas veces se desmotivan ya que deben invertir más tiempo de aprendizaje y de recursos. La Institución policial realiza capacitaciones relacionadas a la función operativa de la policía y estas se realizan de manera esporádica cuando se emiten nuevas directivas.

Figura 14

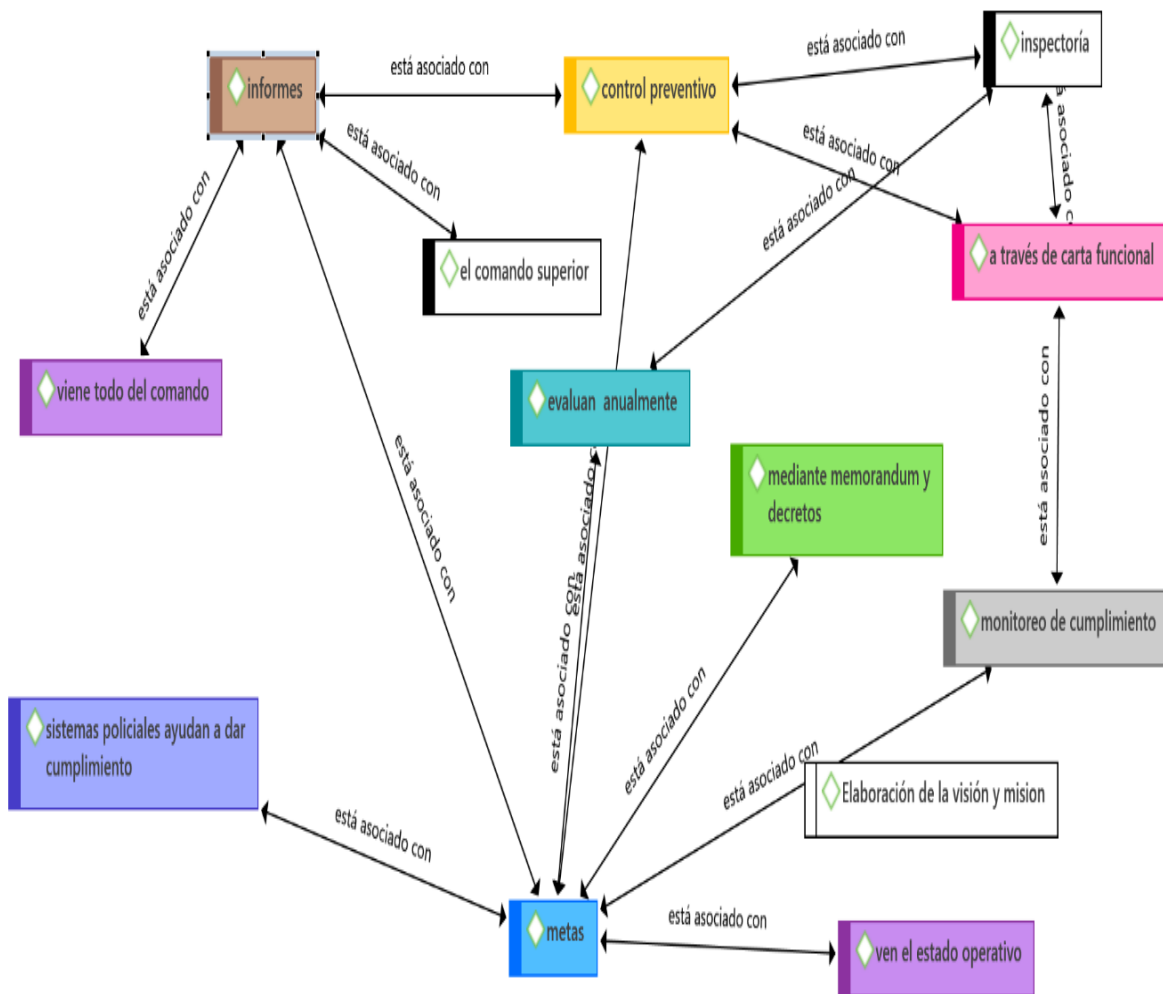
Mapa de redes de códigos Inspectoría con Control Preventivo



Nota. La figura presenta la asociación de códigos de co ocurrencia de Inspectoría con Control Preventivo que obtuvo un nivel de 0.43. Estos códigos pertenecen a la subcategoría Control ; se puede que el control preventivo está asociado con el seguimiento de la autoridad inmediata (comisario, jefe de sección, oficiales) al cumplimiento de las funciones especificadas en la carta funcional de cada efectivo policial, asimismo se resalta la labor de inspectoría quien de manera inopinada realiza inspecciones en cada comisaría haciendo uso de la información de los sistemas policiales, informes, revisión del estado operativo de la institución. La evaluación es constante por parte de los superiores y también anualmente.

Figura 15

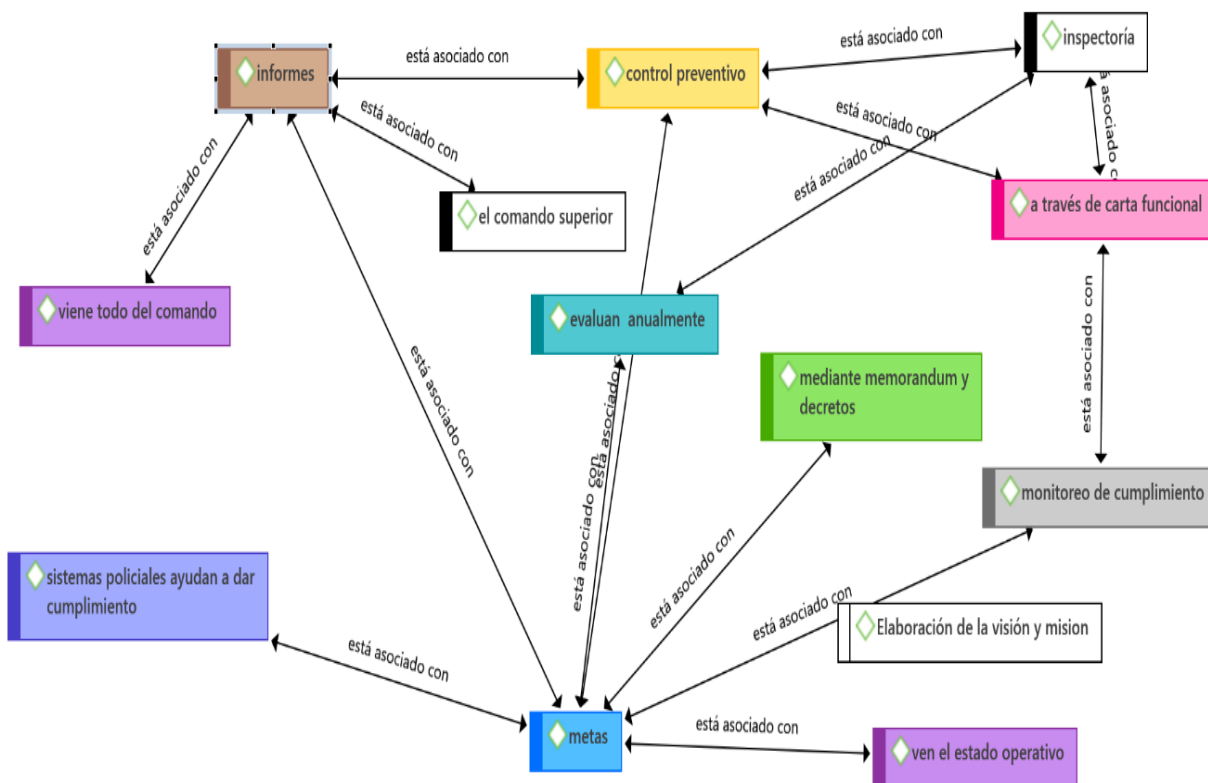
Mapa de redes de códigos Informes con control preventivo



Nota. La figura expresa la asociación de dos códigos de co ocurrencia Informes con Control preventivo con un nivel de 0.41; esta relación de códigos corresponde a la subcategoría Control. Los resultados muestran el uso de informes emitidos por áreas donde se detalla las metas cumplidas en relación a las actividades propuestas por la autoridad superior, se tiene en cuenta también las funciones estipuladas en la carta funcional y memorándums de cumplimiento de actividades específicas. También se resalta la data recogida por los sistemas informáticos para hacer el seguimiento del cumplimiento de las funciones de los efectivos policiales, labor a cargo de los oficiales superiores. Las evaluaciones son semanales, trimestrales y anuales

Figura 16

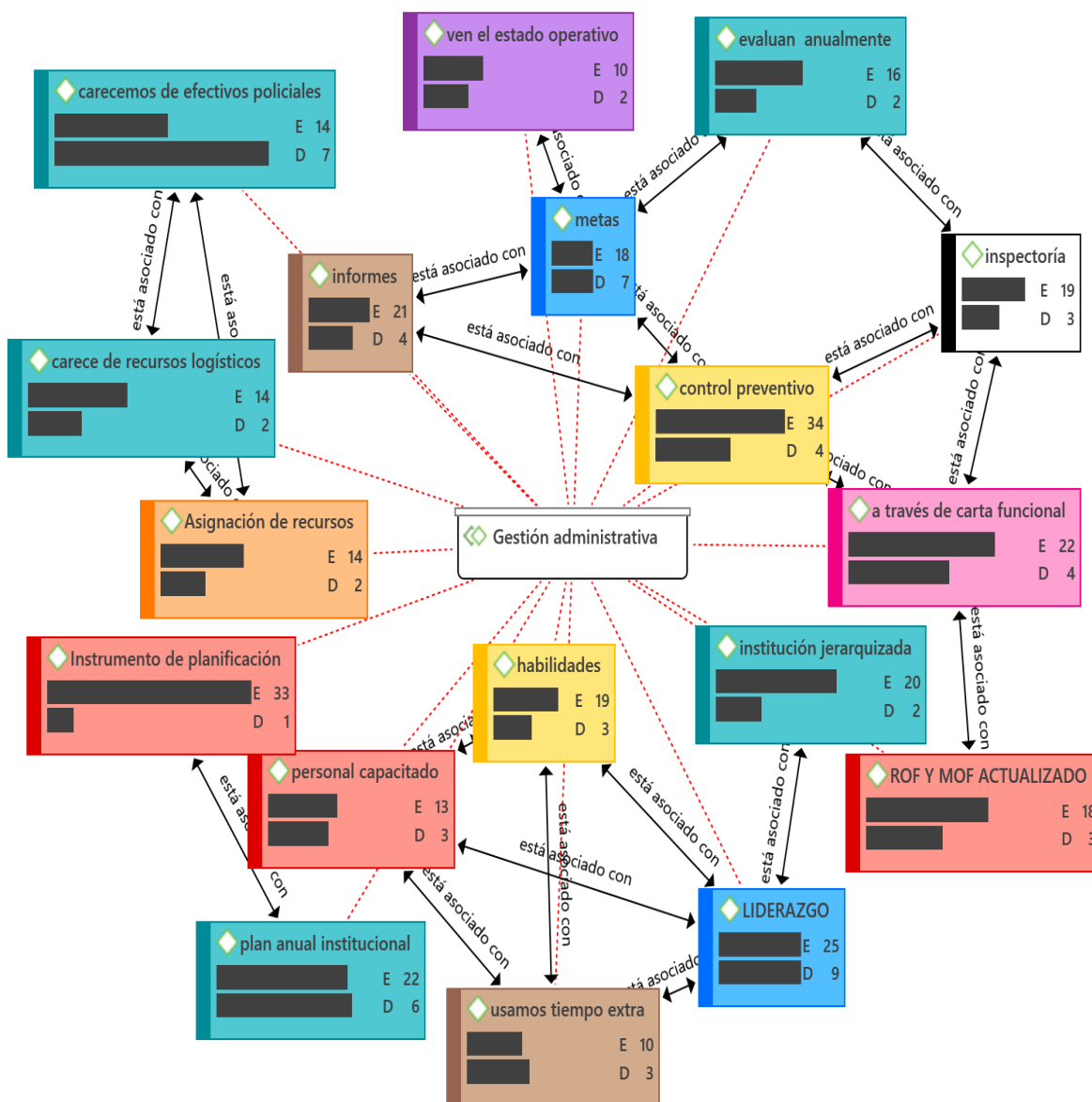
Mapa de Redes de Códigos Ven el estado operativo con metas



Nota. La figura plasma los códigos de co ocurrencia de Ven el estado operativo con metas los mismos que obtuvieron los valores de relación más bajas 0.40; relacionados a la subcategoría Control; se puede precisar la necesidad de que los informes elaborados por cada área deben realizarse de manera oportuna y estar alineados a las metas establecidas por el comando. También se precisa la importancia de la documentación de informes de carpetas fiscales en proceso en la institución y los tiempos para su atención, estos datos son insumos importantes para la labor de inspectoría quienes de manera inopinada realizan acciones de control en cada una de las comisarías. Las acciones de control también contemplan el estado físico de las instalaciones y mobiliario para el correcto cumplimiento de funciones.

Figura 17

Mapa de Red de factores asociados a la categoría de estudio Gestión administrativa



Nota. La figura expresa los códigos con mayor grado de enraizamiento de la categoría de estudio Gestión Administrativa, en primer lugar, se evidencia el código Control Preventivo con 34, seguido por Instrumento de planificación 33, Liderazgo 25 y Plan anual institucional con 22. Así mismo también se evidencia el grado de densidad de los códigos, sobresaliendo Liderazgo con 9, Carecemos de efectivos policiales y metas con un valor de 7. Estos datos evidencian que los factores de la gestión administrativa en la división policial estudiada se enfatizan en las acciones de Control en las áreas operativas y administrativas; además la importancia del liderazgo para el logro de las metas propuestas, información

semejante obtenida en las diferentes comisarías dependientes de la Unidad Policial de estudio, por lo que recae en el comando institucional tomar las decisiones que beneficien a la institución.

Discusión

Los resultados respecto a los factores de planificación en la División Policial de Lima muestran que existe deficiencias en la *asignación de recursos logísticos* a las comisarías de la jurisdicción siendo esta *inoportuna y lenta* para la atención de los requerimientos de recursos. También se evidenció que existen procedimientos que se ejecutan sin tenerlos en el TUPA o MOF causando trámites burocráticos. Así mismo la asignación de presupuesto no contempla las principales necesidades como la designación de personal que permitirían la atención adecuada a la ciudadanía, estos resultados se manifiestan en altos grados de co ocurrencia de los códigos de esta subcategoría (0.75, 0.45 y 0.56). Se resalta también que la planificación se realiza desde los altos mandos sin tener participación directa de los funcionarios operativos de las comisarías quienes reportan los cumplimientos a través de informes teniendo como base de datos lo obtenido por los sistemas policiales (0.45). Estos resultados son similares a lo investigado por Guerrero y Martínez (2021), en su análisis de la relación entre gestión administrativa y el clima organizacional de La Unidad Secundaria Académica de la Dirección de RRHH del Ministerio de Educación Pública entre los años 2017 y 2018, cuyo enfoque fue cualitativo; evidenciaron que el modelo administrativo que predomina en la institución fue el modelo burocrático a pesar de existir normativa legal para la ejecución de procesos y servicios administrativos, además detectaron la carencia de un plan de control y seguimiento que permita realizar mejoras de manera oportuna. También se compara con el hallazgo de la investigación de Horna (2019) quienes presentaron una propuesta de mejora innovadora que contribuya a la planificación y gestión presupuestaria de la Unidad Ejecutora 005 III DIRTEPOL-Tujillo, utilizó el enfoque mixto, la información cualitativa obtenida detecta deficiencia en la planificación y ejecución presupuestaria ya que los indicadores de presupuesto en la institución policial no miden la optimización de los recursos asignados ya sean estos materiales y financieros. Propusieron la creación de la

Unidad de Planificación y presupuesto de la Unidad Ejecutora 005 DIRTEPOL-Trujillo

Los factores de la Organización, como función administrativa, en la División Policial, están relacionados con la Actualización del MOF y ROF lo cual no está generalizado para todas las comisarías de la División Policial, en algunas de ellas se improvisa creando áreas para cumplir funciones, utilizando para la designación de funciones únicamente con la carta funcional. Esto se observa en los grados de co ocurrencia que han obtenido los códigos de dicha subcategoría (0.74). Estos datos se comparan con la investigación de Poma y Vargas (2020), en su investigación de enfoque cualitativo cuyo objetivo fue analizar y plantear una propuesta de mejora de la gestión del sistema de abastecimiento de la Unidad Ejecutora 010- VIII de la Dirección Territorial de Policía Huancayo en los periodos 2020-2021; entre los hallazgos que encontraron fue una deficiencia en la gestión logística lo que conlleva al desaprovechamiento de los recursos materiales y financieros de la Institución , para ello propusieron a la reestructuración del organigrama funcional, la Actualización del Manual de Funciones y Perfil de puesto, manual de procesos e identificación de procedimientos en la función logística; todo esto sustentado en una directiva interna.

Los factores identificados en relación a la Dirección, en la División Policial están asociados a códigos Uso de tiempo Extra, Personal capacitado, habilidades, liderazgo, institución jerarquizada esto se sustenta en los valores de co ocurrencia que obtuvieron estos códigos (0.73 y 0.45) valores altos que expresan la importancia de estos factores para el logro de los objetivos institucionales. Esto describe un liderazgo jerarquizado donde todo recae en los superiores de rangos altos quienes emiten las órdenes para obligatorio cumplimiento; se aprecia también que el efectivo policial debe invertir en el desarrollo de capacidades referidos a gestión administrativa para poder asumir cargos de esa naturaleza, en muchos casos el efectivo policial no está motivado para asumir esas funciones. Estos resultados también se comparan con la investigación de Chiquito et al (2022) quienes identificaron el poco compromiso del recurso humano ante la falta de incentivos de la organización.

Los factores de la subcategoría control identificados en División Policial están relacionados a los códigos metas, estado operativo, sistemas policiales que ayudan al cumplimiento y monitoreo de funciones, Inspectoría, control preventivo y evaluación anual; esta relación se evidencia con los coeficientes de co ocurrencia (0.40, 0.41, 0.43, 0.55); estos resultados se comparan y coinciden con la investigación presentada por Sánchez (2021) en su investigación de enfoque mixto , en el aspecto cualitativo demuestra lo necesario de contar con un sistema de control interno ya que esto permite impulsar el desempeño laboral de los efectivos policiales. Asimismo, se compara con los resultados obtenidos por Lascano (2020), en su investigación de enfoque cualitativo donde propuso un modelo de Gestión para la mejora de los procesos de adquisición de bienes en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, para ello plantea realizar un control previo a la aprobación de matrices de planificación de compras y se incorpore un método de programación para el sustento del cálculo de las cantidades de medicamento solicitado.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: En relación al objetivo general si se cumplió, por lo que se concluye que los factores identificados de la gestión administrativa en la División Policial Lima están enmarcados en 13 coeficientes de co-ocurrencia cuyos valores fueron de 0.75, 0.74,0.73,0.68, 0.56,0.55,0.53, 0.45,0.43,0.41 y 0.40 ; los que se encuentran asociadas a las cuatro subcategorías de la investigación; Planificación, Organización, Dirección y Control , por lo que se demuestra que existen factores de la Gestión Administrativa que requiere un manejo adecuado para que la División Policial pueda dar cumplimiento de sus objetivos institucionales de manera eficiente. Se identificaron códigos emergentes relacionados al control preventivo y gestión adecuada para incorporar a los distintos efectivos policiales en la construcción de instrumentos de gestión institucional de planificación

Segunda conclusión: En referencia al primer objetivo específico sobre los factores de planificación de la división Policial se concluye que esto se cumplió toda vez que los coeficientes de co ocurrencia de los códigos Carece de recursos logísticos con carencias de efectivos policiales, Carece de recursos logísticos con Asignación de recursos, Carencia de efectivos policiales con Asignación de recursos y Plan anual institucional con Instrumento de planificación, alcanzaron altos niveles de asociación (0.75, 0.56 y 0.45) lo que responde a la subcategoría planteada, además se resalta la nula participación del personal operativo en el proceso de elaboración de las estrategias de planificación institucional.

Tercera conclusión: En referencia al segundo objetivo específico sobre los factores de la Organización en la División policial se concluye que si se cumplió, esto se evidencia con los coeficientes de co-ocurrencia, ROF y MOF actualizado con A través de carta funcional alcanzaron un alto valor de relación, 0.74, lo que corresponde al planteamiento de la subcategoría de estudio, esto revela la necesidad de Actualización de la estructura orgánica teniendo como base el MOF y ROF vigente en cada una de las comisarías de la jurisdicción de la División policial.

Cuarta conclusión: En referencia al tercer objetivo específico sobre la Dirección, se concluye que se cumplió ya que se evidenció que los coeficientes de co-ocurrencia de los códigos Liderazgo con institución jerarquizada , personal capacitado con habilidades , uso de tiempo extra con personal capacitado, uso de tiempo extra con habilidades ; obtuvieron valores de 0.73, 0.68 y 0.45 respectivamente; lo que responde a la subcategoría planteada; esto revela el liderazgo jerarquizado que se da en la división policial donde las órdenes se dan de manera vertical y se acatan en su totalidad, esto conlleva a que el personal policial busque por sus propios medios mejorar sus capacidades para lograr la orden brindada por los superiores.

Quinta conclusión: según el cuarto objetivo específico relacionado al Control en la gestión administrativa de la división policial , se concluye que si se cumplió toda vez que se encontró que los coeficientes de co-ocurrencia de los códigos Informes con Control preventivo con un nivel de 0.41, Ven el estado operativo con metas, los mismos que obtuvieron los valores de relación más bajas 0.40, Inspectoría con Control Preventivo que obtuvo un nivel de 0.43, Metas con Evalúan anualmente con un valor de 0.55; lo que responde a la subcategoría planteada, esto se evidencia en que la División Policial realiza control preventivo en relación a las cartas funcionales y metas establecidas en las comisarías; asimismo los comisarios evalúan anualmente a los efectivos policiales. Un aliado importante para el control es la inspectoría general que realiza visitas inopinadas.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a futuros investigadores que aborden estudios de la categoría gestión administrativa puedan profundizar en el análisis del liderazgo, gestión logística y control preventivo teniendo como escenario de estudio las comisarías en las distintas jurisdicciones de Lima. Además se recomienda que se realicen estudios de enfoque mixto para complementar el estudio presentado.

Segunda: En relación a la subcategoría Planificación, se recomienda a la División Policial, desarrolle metodologías participativas para la planificación de objetivos, metas y tareas, descentralizando a las distintas comisarías de su jurisdicción, permitiendo a los colaboradores de todas las áreas aportar desde su experiencia profesional y técnica.

Tercera: En relación a la subcategoría Organización, se recomienda al comando superior de la División Policial garantice la actualización de la estructura orgánica de las comisarías teniendo en cuenta las singularidades socio culturales, así mismo la actualización del MOF, ROF, perfil de puesto de cada una de los responsables de áreas o sección y el Manual de procesos, emitiendo una directiva interna de obligatorio cumplimiento para todas las comisarías de la jurisdicción

Cuarta: Respecto a la subcategoría Dirección; se recomienda al comando superior crear estrategias que recojan las dificultades de los efectivos policiales para el cumplimiento de sus funciones y comprometer presupuesto para la capacitación en temas de gestión administrativa. Asimismo, crear un programa de incentivos al cumplimiento de funciones dirigido a los efectivos policiales.

Quinta: Respecto a la subcategoría Control; se recomienda a los comisarios establecer un programa de evaluación de desempeño de 360 grados dirigido al efectivo policial, ya que los resultados permitirán proponer estrategias de mejora institucional; esto se refleja en la imagen que transmite la institución policial a la comunidad.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. y Chica S. (2008). *Gestión de Las Organizaciones Públicas*. Escuela Superior de Administración Pública –ESAP. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/handle/123456789/26030>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Serie integral por competencias (3ra ed.). Grupo Editorial Patria.
- Barra, R. (2023). El liderazgo en el Sector Público, la variable crítica para reformar la administración pública. *VOX JURIS*, 41 (1): 153-161
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. McGraw Hill.
- Dextre Flores, J. C., & Del Pozo Rivas, R. S. (2012). ¿Control de gestión o gestión de control?. *Contabilidad y Negocios*, 7(14), 69-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281624914005>
- Díaz, C. A. (2020). Impacto Estratégico del Rediseño del Proceso de Gestión de Adquisiciones del Ejército de Chile. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión y Dirección de empresas de la Universidad de Chile - Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas.] <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/176430/Impacto-estrat%C3%A9gico-del-redise%C3%B1o-del-proceso-de-gesti%C3%B3n-de-adquisiciones-del-Ej%C3%A9rcito-de-Chile.pdf>
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Figuroa Montenegro, P. (2019). Eficiencia policial, indicadores y sistemas de información geográfica: de la teoría a la práctica. [Tesis para obtener el grado de Magíster en Prevención, Seguridad ciudadana y Política de la Universidad Alberto Hurtado de Chile].
- Fuster, D. (2018). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es

- Guerrero, P. & Martínez, K. (2021). Análisis de la Gestión Administrativa y su incidencia en el clima organizacional de la Unidad de Secundaria Académica de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, a partir del 2020. [Tesis para optar el grado académico de Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional]. <https://hdl.handle.net/20.500.13077/622>
- Guillin Llanos, X. M., Mosquera Arévalo, A. P., & Pérez Cruz, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ta ed.). McGraw Hill.
- Horna, E. J. (2019). La planificación y gestión presupuestaria de la unidad ejecutora 005 III Dirtepol Trujillo y su influencia en la optimización de los servicios policiales.[Para optar el título de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública. Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13383>
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24521/MPSPFigueroaM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, V. y Comet, C. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *Academio*, ISSN-e 2414-8938, **Vol. 3, N.º. 2, 2016**.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5757749>
- Koontz, H. (1994). *Administración*, Una perspectiva global, México. McGraw Hill
- Lascano Aguilera, S. (2020) Modelo de gestión por procesos para la adquisición de bienes en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. [MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, MENCIÓN: GESTIÓN POR RESULTADOS. Quito: Universidad Israel]. PhD. Pérez Falco Grisel, UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378-242-2020-016.<https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2511>
- Martínez, C.(1999)- *Administración de organizaciones: productividad y eficacia*. 2da. ed. - Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas, 1999. 458 p., cuads., figs. ISBN 958-628-115-9
- Mendoza Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964
- Miller, D., & Salkind, N. (2002). *Handbook of Research Design & Social Measurement*. SAGE Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781412984386>
- Murillo-Vilela, C. H., Erazo-Álvarez, J. C., Quevedo-Vázquez, J. O., & Narváez

- Zurita, C. I. (2019). Plan de inversión como herramienta de la gestión del capital intelectual. [Investment plan as a tool for intellectual capital management]. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 1(4), 245-273. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.458>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis (4ta ed.). Ediciones de la U.
- Ojeda de López, J., Quintero, J., & Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *Telos*, 9(2), 345-357. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=99318750010>
- Ormaza-Rodríguez, S. M., Reyes-Reinoso, J. R., Cepeda-Luna, F. E., Torres-Palacios, M. M. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 600–621. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.913>
- Pagani, M. L. (2010). Introducción a las organizaciones públicas: Marco conceptual y dimensiones de análisis. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010. En Memoria Académica. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5343/ev.5343.pdf
- Pazmiño-Castro, D., & Zambrano-Castro, L. (2021). Factores críticos de éxito para la gestión administrativa de los centros de acopio agrícola. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 599-610. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.826>
- Peña-Ponce, D., Milligan-Alvia, K. & Galarza-Rodriguez, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Dom. Cien.*, ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1, Febrero Especial, 2022, pp. 136-151. : <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2563>
- Perea, L., & Rojas, I. (2019). Modelos de gestión en instituciones hospitalarias. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.mgih>
- Poma Huali, N. (2020). Desarrollo del Proceso Administrativo y su Incidencia en la Gestión del Área de Control Previo de la Unidad Ejecutora N°010 VIII Dirección Territorial de Policía- Huancayo. [Tesis para obtener el Título profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Peruana del Centro]
- Poma, J. & Vargas, J (2020). Análisis y propuesta para la mejora de gestión en el sistema de abastecimiento de la Unidad Ejecutora 010 VIII Dirección Territorial de Policía Huancayo, periodo 2020-2021. [Trabajo de Investigación para optar al Grado Académico de Maestro en Gerencia Pública. Universidad Continental] <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10363>

- Quiroga, F. (2020). *Gestión Administrativa: Concepto y Beneficios*.
- Ramírez Cardona, C. y Ramirez, M. (2016). *Fundamentos de Administración de Empresas*. ECOE Ediciones.
- Salazar, D., & Romero, G. E. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial?. *Multiciencias*, 6(1), 0. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90460103>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, J. (2021). *Control Interno y Gestión Administrativa de la División de Logística de la Policía Nacional del Perú, 2020*. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10114/fernandez_eje.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Serna, H. (1999). *Gerencia estratégica: planeación y gestión-teoría y metodología*. 3R Editores.
- Tejada, G., Rengifo, R., Boy, A. & Rodríguez, J. (2020). Organizational structure and control in a bureaucratic management model. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 66-78. <https://doi.org/10.37960/revista.v25i89.31385>
- Tejero, J. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/28529/04%20TECNICAS-INVESTIGACION-WEB-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Troncoso, C. & Amayan, A. (2016). Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. *Revista de la Facultad de Medicina*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112017000200329&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Varela, M y Vives, T. (2016). *Autenticidad y calidad en la investigación educativa cualitativa: multivocalidad* *Investigación en Educación Médica*, 5(19), 191-198. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349746529008.pdf>
- Villalobos García, L., (2009). Administración policial. *Administración pública aplicada al manejo de policías*. *Espacios Públicos*, 12(25), 23-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67611350003>
- Villarreal-Puga, J., & Cid García, M. (2022). La Aplicación de Entrevistas Semiestructuradas en Distintas Modalidades Durante el Contexto de la Pandemia. *Revista Científica Hallazgos21*, 7(1), 52- 60. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Villegas, E (2019). Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Anta Departamento de Cusco 2019. [Tesis para optar al título profesional en Administración] UAC

Zavaleta Cabrera, E. M. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(1), 53–64. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

ANEXOS

Anexo1

Matriz de categorización Apriorística

Categoría de Estudio.	Definición Conceptual	Categoría	Sub categoría	Códigos
Factores de la Gestión Administrativa	Koontz (1994), sostiene que gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo; planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.	Gestión Administrativa	Planificación	Instrumento de Planificación. Elaboración de Instrumentos. Elaboración de la Visión Elaboración de la Misión Asignación de recursos
			Organización	Estructura Aplicación del ROF Aplicación del MOF
			Dirección	Liderazgo Habilidades
			Control	Preventivo Monitoreo del cumplimiento Metas

Anexo 2 Matriz de Consistencia

Problema de Investigación	Objetivos de Investigación	Categoría	Subcategoría	Ítems	Metodología
P.G: ¿Cuáles son los factores de la Gestión Administrativa en una División Policial de Lima, 2023?	O.G: Analizar cuales son los factores de la gestión Administrativa en una División Policial de Lima 2023	Gestión Administrativa			Enfoque cualitativo
P.E.1: ¿ De qué manera la planificación es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023?,	O.E 1: Analizar de que manera la planificación es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.		Planificación	1,2,3,4,5	Nivel descriptivo
P.E. 2: ¿De qué manera la organización es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023?	O.E. 2: Analizar de que manera la organización es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima 2023		Organización	6 y 7	Técnica Entrevista
P.E.3: ¿De qué manera la dirección es un factor de la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023?	O.E. 3: Analizar de que manera la dirección es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.		Dirección	8 y 9	
P.E. 4: ¿De qué manera el Control es un factor de la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023?	O.E.4: Analizar de que manera el control es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.		Control	10,11,12	

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTOR Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE UNA DIVISIÓN POLICIAL DE LIMA 2023

Estimado(a) Sr. / Sra. / Srta.

La presente investigación titulada **Factores de la Gestión Administrativa en una División Policial de Lima, 2023**; el cuál tiene como objetivo **Analizar los factores de la gestión Administrativa en una División Policial de Lima 2023**, con la finalidad de desarrollar una investigación tipo académica como estudiante del Programa **ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Universidad César Vallejo. Por lo cual le agradecería responder las siguientes preguntas con las instrucciones detalladas a continuación, teniendo en cuenta que los datos obtenidos durante la entrevista serán utilizados con fines académicos y de investigación.

Consentimiento informado:

¿Desea participar y otorgar su consentimiento para hacer uso de los datos en la presente investigación y se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo? Por favor marque con una (X) su respuesta.	SI	NO
--	----	----

Nº de entrevista:

Nombre y apellido del entrevistado:Edad:

Fecha de entrevista:

Ocupación:

Horario de inicio de la entrevista: Horario de término de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Subcategoría: Planificación

- 1.- ¿Qué instrumentos de Planificación estratégica se elaboran en la Institución?
- 2.- ¿Quiénes participan en la elaboración de esos instrumentos?
- 3.- ¿De qué manera se diseña el plan operativo Institucional?
- 4.- En su experiencia. ¿Cómo se desarrolla el proceso de elaboración de la visión y misión de la institución?
- 5.- ¿Cuál es su opinión respecto a la asignación de recursos en la institución?

Subcategoría: Organización

- 6.- ¿Cuál es su opinión respecto a la estructura orgánica de la Institución? ¿Considera que es idónea para cumplir lo planificado?
- 7.- ¿La Institución cuenta con un ROF y MOF actualizado? ¿Cómo se aplican estos instrumentos de gestión en su unidad?

Subcategoría: Dirección

- 8.- ¿Cuáles son las habilidades que cuenta el personal de su unidad para desarrollar el trabajo asignado?
- 9.- ¿Cómo se da el liderazgo en su unidad?

Subcategoría: Control

- 10.- ¿Cómo se monitorea el cumplimiento de actividades en su unidad de trabajo?
- 11.- ¿Cómo se realiza el control preventivo en su unidad?
- 12.- ¿De qué manera se evalúa el cumplimiento de las metas en su unidad?

Anexo 4 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023

Investigador: ZAKIR TEMIR LUJAN CCORAHUA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación **"Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023"**, cuyo objetivo es **Analizar los factores de la gestión Administrativa en una División Policial de Lima 2023**. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de POST GRADO del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del Campus de la UCV-SJL, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

División Policial Lima Este 1 y sus Sub Unidades Policiales.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se busca profundizar sobre enfoques teóricos referidos a la gestión administrativa que permitirá comprender su uso en una división policial y alcanzar los fines por las que fueron creadas generando un impacto directo o indirecto en la sociedad; por lo que es necesaria que la gestión administrativa se adecue a los requerimientos y exigencias de los usuarios o clientes actuales.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **"Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023"**. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución División Policial Lima Este 1 y sus Sub Unidades Policiales.
2. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Anexo

* Obligatorio a partir de los 18 años

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) ~~Zakir Tejiri~~ LUJAN CCORAHUA email: zljano@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Miguel Ángel PÉREZ PÉREZ email: mperezp@ucv.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

.....



Anexo 5

Validación de Juicio de Expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento Guía de entrevista de la Investigación Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	VELASQUEZ VILOCHE LELI VIOLETA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Entrevista
Autor:	Luján Coorahua Zakir Temir
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Dimensiones del Instrumento:

Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la planificación es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Qué Instrumentos de Planificación estratégica se elaboran en la Institución?	4	4	4	
	¿Quiénes participan en la elaboración de esos Instrumentos?	4	4	4	
	¿De qué manera se diseña el plan operativo Institucional?	4	4	4	
	En su experiencia, ¿Cómo se desarrolla el proceso de elaboración de la visión y misión de la Institución?	4	4	4	
	¿Cuál es su opinión respecto a la asignación de recursos en la Institución?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la Organización es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	¿Cuál es su opinión respecto a la estructura orgánica de la Institución? ¿Considera que es idónea para cumplir lo planificado?	4	4	4	
	¿La Institución cuenta con un ROF y MOF actualizado? ¿Cómo se aplican estos instrumentos de gestión en su unidad?	4	4	4	

- Tercer dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la Dirección es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	¿Cuáles son las habilidades que cuenta el personal de su unidad para desarrollar el trabajo asignado?	4	4	4	
	¿Cómo se da el liderazgo en su unidad?	4	4	4	

Dimensiones del Instrumento: GUÍA DE ENTREVISTA PARA VISITANTES DEL CREA

- Primera dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera el Control es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Cómo se monitorea el cumplimiento de actividades en su unidad de trabajo?	4	4	4	
	¿Cómo se realiza el control preventivo en su unidad?	4	4	4	
	¿De qué manera se evalúa el cumplimiento de las metas en su unidad?	4	4	4	



Mg. Leif Velásquez Viloche
DNI: 18217577

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Geble y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGarland et al. 2005) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/2017/04/17/23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista de la investigación Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SIMON COLOMA, Jorge Luis		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Policia Nacional del Perú		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados. Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Entrevista
Autor:	Luján Coronado, Zakir Temir
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Signoría teórica

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para encargados, visitantes y trabajadores del CREA elaborado por la alumna ~~Marjory~~ Manzanares Abarca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del Instrumento:

Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la planificación es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Qué instrumentos de Planificación estratégica se elaboran en la Institución?	4	4	4	
	¿Quiénes participan en la elaboración de esos instrumentos?	4	4	4	
	¿De qué manera se diseña el plan operativo Institucional?	4	4	4	
	En su experiencia. ¿Cómo se desarrolla el proceso de elaboración de la visión y misión de la institución?	4	4	4	
	¿Cuál es su opinión respecto a la asignación de recursos en la institución?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la Organización es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	¿Cuál es su opinión respecto a la estructura orgánica de la Institución? ¿Considera que es idónea para cumplir lo planificado?	4	4	4	
	¿La Institución cuenta con un ROF y MOF actualizado? ¿Cómo se aplican estos instrumentos de gestión en su unidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la Dirección es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	¿Cuáles son las habilidades que cuenta el personal de su unidad para desarrollar el trabajo asignado?	4	4	4	
	¿Cómo se da el liderazgo en su unidad?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: GUÍA DE ENTREVISTA PARA VISITANTES DEL CREA

- Primera dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera el Control es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Cómo se monitorea el cumplimiento de actividades en su unidad de trabajo?	4	4	4	
	¿Cómo se realiza el control preventivo en su unidad?	4	4	4	
	¿De qué manera se evalúa el cumplimiento de las metas en su unidad?	4	4	4	



Mg. Jorge Luis Simon Coloma
DNI N° 46171764

Pd.: el presenta formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1996) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a consultar. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolteen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/aed2017/aed2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista de la investigación Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Pérez Pérez , Miguel Ángel
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Entrevista
Autor:	Luján Ccorahua , Zakir Temir
Procedencia:	
Administración:	
Tiempo de aplicación:	
Ámbito de aplicación:	
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para encargados, visitantes y trabajadores del CREA elaborado por la alumna ~~Marisol~~ Manzanera Abarca en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la planificación es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	¿Qué instrumentos de Planificación estratégica se elaboran en la Institución?	4	4	4	
	¿Quiénes participan en la elaboración de esos instrumentos?	4	4	4	
	¿De qué manera se diseña el plan operativo Institucional?	4	4	4	
	En su experiencia. ¿Cómo se desarrolla el proceso de elaboración de la visión y misión de la institución?	4	4	4	
	¿Cuál es su opinión respecto a la asignación de recursos en la institución?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la Organización es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	¿Cuál es su opinión respecto a la estructura orgánica de la Institución? ¿Considera que es idónea para cumplir lo planificado?	4	4	4	
	¿La Institución cuenta con un ROF y MOF actualizado? ¿Cómo se aplican estos instrumentos de gestión en su unidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera la Dirección es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección	¿Cuáles son las habilidades que cuenta el personal de su unidad para desarrollar el trabajo asignado?	4	4	4	
	¿Cómo se da el liderazgo en su unidad?	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: GUÍA DE ENTREVISTA PARA VISITANTES DEL CREA

- Primera dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Analizar de qué manera el Control es un factor en la gestión administrativa en una División Policial de Lima, 2023.

Subcategorías	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Cómo se monitorea el cumplimiento de actividades en su unidad de trabajo?	4	4	4	
	¿Cómo se realiza el control preventivo en su unidad?	4	4	4	
	¿De qué manera se evalúa el cumplimiento de las metas en su unidad?	4	4	4	



Dr. Pérez Pérez, Miguel Angel
DNI N° 46171764

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gajda y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCardle et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hurkic et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Wardlaw & Lukersmith, 1995, citados en Gajda et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6

Carta de Presentación

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Lima SJL, 10 de octubre del 2023

N°Carta P. 0205 – 2023-2 EPG – UCV LE

SEÑOR

Klever Robinson Zegarra Silva
Coronel PNP
Jefe de la División Policial Este 1

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **Luján Ccorahua Zakir Temir**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Luján Ccorahua Zakir Temir** Identificado (a) con DNI N.° 41032534 y código de matrícula N° 7001245564; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Factores de la gestión administrativa en una división policial de Lima, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



PERÚ

Ministerio
del Interior

Policía
Nacional del Perú

Dirección Nacional de
Operaciones Policiales

Región
Policial Lima

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SJL, 27 de octubre del 2023

OFICIO N° 128-2023-REGION POLICIAL-LIMA/DIVPOL ESTE 1-SEC

SEÑOR : Zakir Temir LUJAN CCORAHUA
Estudiante Universidad César Vallejo (Celular N° 989106047)

ASUNTO : Sobre resultado de su gestión sobre entrevistas y/o encuestas, a fin de recabar información necesaria, para su trabajo de investigación Tesis, programa de maestría en gestión pública. - **COMUNICA.**

REF. : CARTA N° P. 0205-2023-2 EPG-UCV LE del 10OCT2023.

Es grato dirigirme a Ud., en atención al documento de la referencia, haciendo de su conocimiento que mediante el DICTAMEN N° 1636-2023-REGPOL-LIMA/UNIASJUR del 25OCT2023, la Unidad de Asesoría Jurídica de la REGPOL-LIMA **OPINA**: Que, lo solicitado por la Dra. Teresa NARVAEZ ARANIBAR, Jefa de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este deviene en **ESTIMADO**, para lo cual puede la Superioridad brindar la información que requiera para la elaboración de su tesis, **teniendo en consideración que estas informaciones no se encuentren dentro de las excepciones de los Art. 15°, 16° y 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806**, aprobado por DS. N° 021-2019-JUS (INFORMACIÓN CLASIFICADA, SECRETA, RESERVADA o CONFIDENCIAL). Asimismo, la Ley Universitaria señala que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la universidad, y que los docentes, estudiantes y graduados deben participar en ella. Siendo uno de los requisitos que la SUNEDU exige para la obtención de grados y títulos (trabajo de investigación para el grado de bachiller y una tesis para el título profesional).

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

KRZS/mal.
Folios: 01.



OA 286005
Julio César LUNA RETUERTO
COMANDANTE PNP
JEFE DIVPOL ESTE 1 (e)

Calle Las Celedonias S/N - Cdra. 6 - Urb. Las Flores de Primavera - San Juan de Lurigancho

Teléfono: 980122556

EMAIL: divtereste1sjl@gmail.com

Anexo 7

Libro de código Atlas TI

Proyecto (tesis maestria zakir)

Informe creado por Mobile46 en 28/11/2023

Informe de códigos

Todos los (31) códigos

○ sistemas policiales ayudan a dar cumplimiento

18 Citas:

1:2 ¶ 16 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todo eso viene de la superioridad, las órdenes vienen de la superioridad todo es a través de computadoras, los sistemas policiales ayudan dar cumplimiento de la institución

1:18 ¶ 89 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los instrumentos que utiliza la policia está sistematizada la cual tenemos SISPOL, SITPOL, ...y muchos otros aplicativos que se han creado y para el trabajo que se necesitan dentro y fuera de la comisaría

1:33 ¶ 189, Nosotros manejamos sistemas que es el SIGA, donde realizamos los requerimientos in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros manejamos sistemas que es el SIGA, donde realizamos los requerimientos, manejamos el SIGE, que son las hojas de HT, el SIU que son para registrar los bienes, muebles, tanto los patrulleros, radios, etc. Eso es para llevar un control, un inventario. El SISCOP también lo utilizamos para ver la operatividad de los carros, donde se encuentran los carros, el uso de las radios en caso cambian o no cambian

1:45 ¶ 266 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos los sistemas que vienen de la región por ejemplo el sistema CITI el águila 6 o ex aguila 6, muchos otros sistemas que le compete a cada area.

1:68 ¶ 424 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Para empezar es el computador, luego viene a ser los sistemas por ejemplo el SIS AGUILA seis, en el area que me encuentro manejamos Personal

1:80 ¶ 470 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A nosotros nos evalúan anualmente, ejemplo de julio 2022 a julio 2023; nos evalúan para poder postular a nuestro asenso.

1:92 ¶ 576 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es sobre administrar los recursos humanos y recursos logísticos , contamos con el sistema siti pnp, que mayormente se reporta la situación real del personal.

1:104 ¶ 647 – 648 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno buenas tardes, en la institución se elaboran todos los planes y programas, el director general a través de él y sus asesores elaboran para un periodo de vigencia anual, semestral, mensual para dar un resultado en óptimas condiciones

Sistemas informáticos ÁGUILA 6, el área de rrhh instruye al personal, lo que es para faltas y delitos el SICPIC, otro programa que tenemos es el SIPOL

1:162 ¶ 968 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A cada efectivo se le da una función con un memorandum, para que de esa manera cumpla su trabajo y se monitorea con los memorandum

1:220 ¶ 1292 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Respecto a control de unidades tenemos dentro de la institución a la Inspectoría cuando viene hacer visita, controles, que el personal cuente con todos sus distintivos , carné, además controlan cuando los oficiales pasan revista, de esa manera se viene cumpliendo. También nos encargamos de tramitar solicitudes de todas las 11 comisarías, 2 depincri, zoes y patrullaje preventivo, a través del sistema MOAR se les da su permiso , respecto a vacaciones se encuentra todo en sistema.

1:232 ¶ 1350 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Ya estamos haciendo uso de la tecnología, todo es por medio de correo, medios tecnológico, antes era manual; ahora todo es digital cumpliendo eso de gobierno electrónico, cero papel, ahora estamos superando ello, por ejemplo en un movil podemos ver la relacion con la reniec la sucame, con otras instituciones y en el aspecto de investigación y eso da una efectividad, lo que sí falta es que el personal lo utilice, y no porque no sabe sino que tiene miedo a que sea involucrado en un hecho pero la tecnología está dada.

1:261 ¶ 335 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La Dipol genera todo y nosotros por excel emitimos la información.

1:264 ¶ 385 – 386 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Este año dijeron que no iba a ver metas, ahora nos dijeron que los comisarios establecen sus metas. La Dipol nos pide los informes

1:271 ¶ 544 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es a través del comisario es el que evalúa anualmente, para poder calificar a cada persona de acuerdo a su función o trabajo

1:281 ¶ 627 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas son por secciones, si es patrullaje motorizado mayormente la evalúan por las intervenciones que tiene, personal administrativo por la documentación formulada qué documentos se han formulado , personal de investigaciones que documentos han hecho o diligenciado, igual con las medidas de protección, cuántas

medida se ha efectuado, todo de acuerdo a las estadísticas de sispol.se mide el rendimiento de cada efectivo.

1:293 ¶ 760 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN BASE A LA BASE DE DATOS Y A LA INFORMACIÓN DE INCIDENCIA DE TODO EL AÑO, LOS LOGROS QUE SE HAN OBTENIDO EN BASE A DETENIDOS, REQUISITORIADOS, SE HACE UN COMPARATIVO CON LAS DEMÁS COMISARÍAS A TRAVÉS DE LA DIPOL ELLOS VAN VIENDO DE FORMA MENSUAL Y HASTA CON OTROS AÑOS, EL MISMO COMISARIO ESTÁ AL TANTO DE QUE SE CUMPLAN LAS METAS

1:318 ¶ 1099 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Por la supervisión de pedir información en tiempo real de los sucedido de los hechos a corroborar toda información; claro en ese caso el comisario todas las mañanas en formación nos brinda cual es lo que debemos hacer y cumplir la misión día a día

1:332 ¶ 1228 in transcripcion entrevistas ZAKIR

e monitorea de acuerdo a la función que cumplen, en el caso del ZOE tenemos pelotones y nuestro comandante de guardia ellos son los que monitorean y controlan tanto la asistencia y el cumplimiento de todos los servicios que se establecen en esta unidad; también contamos con personal de apoyo de acuerdo a la necesidad entonces cuando hay un desalojo de gran envergadura se necesita mas personal se solicita a la policía montada, motorizado, inteligencia entonces se cumple la misión en ese punto. Osea para cada misión que se da que ordena el comando siempre acompaña el órgano de control que es la inspectoría general, ellos verifican que se este cumpliendo la misión y los servicios se estén dando hasta el momento no hay problemas

0 Códigos

○ **viene todo del comando**

18 Citas:

1:41 ¶ 230 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es una institución jerarquizada, el comandante es quien dispone las cosas en base a lo que dispone nosotros ejecutamos, verbalmente de acuerdo a la necesidad, no hay documentos

1:47 ¶ 273 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros damos opiniones de acuerdo a la necesidad que carece la comisaría damos una sugerencia, ya sea mas área, más computadores, logística, es muy importante para el personal porque la gran mayoría trabaja con sus propios instrumentos traen su laptop o su impresora, porque sino no pueden realizar sus funciones

1:59 ¶ 342 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todos los planes de operaciones los formula la Dipol, nosotros hacemos una revisión de situación, por ejemplo el desalojo de una vivienda revisando si hay accesibilidad, si la vivienda está habitada, hay delincuencia, esa información la trasladamos a la DIPOL

1:69 ¶ 427 in transcripción entrevistas ZAKIR

Todo proviene de la Comandancia y de pasa a la región de allí a la Dipol y luego a las comisarías

1:71 ¶ 434 in transcripción entrevistas ZAKIR

Nosotros no diseñamos nada,, en sí todo viene de la comandancia

1:81 ¶ 498 in transcripción entrevistas ZAKIR

Eso se realiza a través del comando de la institución, como le digo en el área de logística podemos programar las necesidades que tenemos y de acuerdo al programa anual que se solicita, por el conducto regular solicitar colchones, armamento, chalecos. Los formatos que se usan de acuerdo a la institución

1:117 ¶ 715 in transcripción entrevistas ZAKIR

UTILIZAMOS SISTEMAS INFORMÁTICOS PARA BASES DE DATOS, EL COMANDO PROPORCIONA LOS FORMATOS, YO COMO EFECTIVO POLICIAL MANEJO MI PROPIA BASE DE INFORMACIÓN.

1:178 ¶ 1071 in transcripción entrevistas ZAKIR

El POI ya está enmarcado desde el alto mando, nosotros es solo cumplir lo establecido, aparte nosotros a veces planteamos en mi área de estadística he tenido que llevar curso de estadística, a veces el personal encargado de diferentes áreas debe capacitarse para dar ese plus

1:179 ¶ 1074 in transcripción entrevistas ZAKIR

El comisario está encargado sobre la misión y la visión de nuestra comisaría, con las charlas e incentivos; todo se elabora en los altos mando pero el comisario tiene su propia visión y misión como comisaría

1:190 ¶ 1133 in transcripción entrevistas ZAKIR

EL PLAN OPERATIVO SE DA EN EL ALTO MANDO, EN MI PARTE, DESEMPEÑO EL ROL DE ESTADÍSTICO A NIVEL DE DIVISIÓN POLICIAL, Y MI FUNCIÓN ES BRINDAR LA TASA DE INCIDENCIA DE LOS DIFERENTES DELITOS QUE OCURREN, COMO TAMBIÉN RECABAR LA INFORMACIÓN DE LAS DIFERENTES SUB UNIDADES BAJO MI DIVISIÓN

1:223 ¶ 1317 in transcripción entrevistas ZAKIR

Nosotros nos guiamos a través del plan Mariano Santos a nivel de toda la policía, este es un plan general a nivel nacional y con una extensión y relación en forma internacional de todas las policías en aspecto seguridad

1:254 ¶ 193 in transcripción entrevistas ZAKIR

Bueno ahora recientemente se está haciendo el consolidado por la DIPOL , nosotros decimos cuales son los requerimientos los elaboramos y un consolidado lo envias a la región policial, anteriormente lo enviaba cada comisaría. son informes q se basan en los lineamientos de la policia. En caso queremos hacer otro requerimiento , nosotros hacemos el informe de acuerdo a la necesidad

1:258 ¶ 276 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como les dije, a nosotros nos envían un comunicado u órdenes telefónicas la DIPOL, la DIREUN, para nosotros ejecutar las disposiciones

1:287 ¶ 721 in transcripcion entrevistas ZAKIR

ES COMPETENCIA DEL COMANDO INSTITUCIONAL, NOSOTROS NO PARTICIPAMOS

1:288 ¶ 724 in transcripcion entrevistas ZAKIR

ESO LO DETERMINA EL COMANDO TAMBIÉN

1:297 ¶ 789 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En mi experiencia podría decirle que lo elaboran de acuerdo a como van llevando el plan anual, donde que ellos sacan recopilación de información de acuerdo a nuestras necesidades de cada area o subunidad a la unidad logística de Este Uno y ellos lo trasmiten a la unidad ejecutora 009

1:327 ¶ 1195 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Participan el alto mando de la policia conjuntamente con los asesores y toda la linea de comando de la policia

1:335 ¶ 1263 in transcripcion entrevistas ZAKIR

ueno la elaboración de estos planes se elaboran a través de opiniones de todas las subunidades

0 Códigos

○ inspección

19 Citas:

1:15 ¶ 63 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Inspectoría siempre viene, claro primero los jefes inmediatos

1:30 ¶ 129 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En la policia existe direcciones encargadas de monitorear el movimiento de las funciones y las actividades realizadas por el personal, esto hablamos de la oficina de inspecciones y de inspectoria general, dentro de una comisaria está el comisario que mediante memorándum y decretos dispone al efectivo para que esté en tiempo y plazo de sus diligencias y no poder fuera de y ocasionar trastornos

1:42 ¶ 235 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Inspectoría viene y nos realiza las inspecciones inopinadas, ellos nos piden los informes

1:55 ¶ 310 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Muy aparte de inspectoría que viene dos o tres veces a la semana, dos veces al día que vienen los oficiales a inspeccionar que el personal se encuentre en su servicio y áreas designadas , como se ha designado a los oficiales que son los jefes de cada secciones ellos supervisan y cuando vienen la ronda tenemos un sistema SISPOL que se verifica y donde se registra denuncias, carpetas fiscales para ello los oficiales se encargan de verificar

1:66 ¶ 380 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los oficiales de permanencia es el que se encarga de controlar, también son 2 alferes que tienen a cargo dos secciones y si ven que algo que falte emite memorandum. Inspectoria ha venido cada trimestre para revisar al efectivo de cada area

1:79 ¶ 465 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Muy a parte, del comisario y jefes también nos controlan los equipos de inspecciones , nos controlan la inspectoría, ellos vienen a verificar instalaciones, ranchos, que se implemente las órdenes de comando que se envian mediante correo, armas, todo completo.

1:126 ¶ 750 – 751 in transcripcion entrevistas ZAKIR

CON EL SIPOL, QUE MONITOREA LA UBICACIÓN DE PATRULLEROS, EN CASO DE SERVICIO INTERNO HAY UN OFICIAL DE GUARDIA Y UN COMANDANTE GUARDIA QUE ESTÁ VERIFICANDO PUES QUE EL PERSONAL CUMPLA SUS FUNCIONES DENTRO DE SUS OFICINAS.

HAY CONTROL Y LA INFORMACIÓN QUE ENVIAMOS MENSUAL O SEMANAL PERMITE QUE PODAMOS SOLICITAR A DIFERENTES ÁREAS INFORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA QUE PERIÓDICAMENTE TENEMOS VISITA DE INSPECTORÍA VAMOS VERIFICANDO QUE EL PERSONAL RESUELVA SUS DENUNCIAS, CARPETAS FISCALES. LO PRIMERO QUE HACE INSPECTORÍA ES SACAR INFORMACIÓN DEL SISTEMA SIPOL PARA SABER QUE EFECTIVOS TIENEN DENUNCIAS PARA HACER SEGUIMIENTO

1:127 ¶ 756 in transcripcion entrevistas ZAKIR

MAYORMENTE SE DA CON LAS CARPETAS FISCALES HAY POCO PERSONAL PARA DILIGENCIAS PERO AUN ASÍ HAY UN OFICIAL QUE ESTÁ AL PENDIENTE QUE SEAN RESUELTAS, PERO AHORA NOSOTROS REPORTAMOS SEMANALMENTE LO QUE ESTA PENDIENTE E INDICAMOS AL EFECTIVO CUALES ESTAN PENDIENTES O PLAZO VENCIDO PARA QUE ELLOS DILIGENCIEN, ES MAS LA MISMA INSPECTORÍA TIENE UN FORMATO QUE CADA VEZ Q HACE SU RONDA USA ESPECIALMENTE CARPETAS FISCALES

1:163 ¶ 972 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De igual manera, todo en base a memorandum para que el personal pueda cumplir con sus funciones, ah pero también nos llega inspecciones por parte de inspectoría, contraloría

1:173 ¶ 1039 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a las funciones de cada efectivo, memorandos, sus cartillas funcionales , informes, oficios, los logísticos siempre nos basamos en base a los oficios o requerimientos así me monitorean de acuerdo lo que hago. También se da a través de inspectoría lo que se remite mensualmente

1:197 ¶ 1172 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EL CONTROL SE MANEJA DESDE LAS DISPOSICIONES QUE LLEGA DEL COMANDO, ASU VEZ LOS JEFES DE DIVISION INSTRUYEN A SU PERSONAL, DE LAS DIFERENTES QUE SE DEBE REALIZAR Y ANTE ELLO DICHO COMUNICADO LO REALIZA EL AREA DE INSTRUCCIÓN, EN MI CASO TAMBIEN RECIBO LAS DISPOSICIONES MEDIANTE MEMORANDU, PARA ESTABLECER LO QUE INDICAN

1:221 ¶ 1295 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los controles preventivos a través de órdenes telefónicas, memorandums, disposiciones de comando y de esa manera se viene controlando al personal

1:272 ¶ 549 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Vienen en ocasiones por parte de inspectoría general son los encargados de supervisar pero también ha venido la contraloría general

1:280 ¶ 623 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que cumplir las disposiciones que nos dan nada mas siempre en la fecha establecida, si hay observaciones se trata de subsanar, así se hace el trabajo en esta comisaría

1:284 ¶ 689 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A través del comisario como jefe inmediato de esta unidad que ve directamente todo el accionar policial del personal que labora

1:301 ¶ 818 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mayormente nosotros lo hacemos de acuerdo a los requerimientos diarios, de acuerdo a las necesidades diaria, esto se dirige a la dipol este uno para ser canalizado orgánicamente

1:308 ¶ 907 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se realiza de acuerdo a los memorandum, nosotros entregamos los memorandum al personal y cumplan con su misión

1:319 ¶ 1103 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todos los días los oficiales nos dan de una u otra forma que es lo que tenemos que hacer y a parte nos hacen firmar memorandos de lo que tenemos que hacer como efectivo policial

segun su area para diligenciar y si tienes documentación te dan plazos para que lo resuelvas; en el caso de patrullero debes cumplir con patrullaje motorizado por sector o subsectores.

1:333 ¶ 1232 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Primeramente con la relación de servicio y se controla en cada puesto que ha sido nombrado el efectivo para ello se nombra al oficial o suboficial más antiguo de cada sección llevar el control de los puestos de cada uno y ya pues si se encuentra con alguna novedad se da cuenta y se procede de acuerdo al régimen disciplinario. Primero tenemos la relacion de servicio y luego se da el memorándum para que cada uno cumpla su función.

0 Códigos

○ ven el estado operativo

10 Citas:

1:16 ¶ 67 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Más que nada lo ven el estado operativo, que producción mensualmente produce Caja de Agua eso al fin de mes tienen una reunión los comisarios y allí ven todo el tema, falta esto esto han hecho, esto no han hecho igual en administración.

1:32 ¶ 138 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo al comando se realiza diario, semanal , mensual, trimestral y anual, y esto esta basado en cuadros estadísticos, vale decir detenidos, requisitorizados, denuncias por violencia familiar drogas, armas y todo ello y mensual se saca un cuadro comparativo con las comisarias de su sector y de esta manera se da cuenta a la superioridad; diario se remite de operativos, detenidos, mensual se hace un cuadro

1:36 ¶ 204 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La policia en sí tiene una vision y misión, la unidad no tiene una visión y mision ya que es todo global

1:44 ¶ 244 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Primero no hay metas, esta unidad de logística no tiene metas, cumple todo lo que se le dispone de acuerdo a las órdenes telefónicas, en base a plazos, claro los informes se hacen al mes

1:56 ¶ 316 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como le indique a parte de la DIPOL, DIRE 1, También tenemos órdenes desde los oficiales dan memorándum a cada persona para que cumpla sus funciones entonces tenemos también notificaciones que vienen del juzgado y se tiene que notificar al personal entonces todo eso se encarga el área de personal. Inspectoría viene y se guía del rol de servicio; logística está a cargo si hay patrullero, gimaos está operativo o inoperativo, el control de rancho.

1:80 ¶ 470 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A nosotros nos evalúan anualmente, ejemplo de julio 2022 a julio 2023; nos evalúan para poder postular a nuestro asenso.

1:256 ¶ 239 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El control preventivo, son jefes de alguna área y ellos van monitoreando sus áreas.

1:264 ¶ 385 – 386 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Este año dijeron que no iba a ver metas, ahora nos dijeron que los comisarios establecen sus metas. La Dipol nos pide los informes

1:281 ¶ 627 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas son por secciones, si es patrullaje motorizado mayormente la evalúan por las intervenciones que tiene, personal administrativo por la documentación formulada qué documentos se han formulado , personal de investigaciones que documentos han hecho o diligenciado, igual con las medidas de protección, cuántas medida se ha efectuado, todo de acuerdo a las estadísticas de sispol.se mide el rendimiento de cada efectivo.

1:293 ¶ 760 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN BASE A LA BASE DE DATOS Y A LA INFORMACIÓN DE INCIDENCIA DE TODO EL AÑO, LOS LOGROS QUE SE HAN OBTENIDO EN BASE A DETENIDOS, REQUISITORIADOS, SE HACE UN COMPARATIVO CON LAS DEMÁS COMISARÍAS A TRAVÉS DE LA DIPOL ELLOS VAN VIENDO DE FORMA MENSUAL Y HASTA CON OTROS AÑOS, EL MISMO COMISARIO ESTÁ AL TANTO DE QUE SE CUMPLAN LAS METAS

0 Códigos

○ el comando superior

33 Citas:

1:3 ¶ 20 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todo viene de la institución viene todo del comando

1:4 ¶ 25 in transcripcion entrevistas ZAKIR

como te vuelvo a repetir viene del comando, claro nos piden alguna información, lo compaginan ellos

1:5 ¶ 30 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Igual viene del comando, mira el comando agarra, las dipoles, las ordenes llegan alla y ellos lo envían a las comisarías ya nosotros respondemos de acuerdo a lo que nos piden.

1:19 ¶ 93 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La participación exacta es el comando superior que es la comandancia general, de todas maneras siempre hay encuestas y solicitudes por parte de la superioridad para implementar este tipo de aplicativos o estrategias, si claro ultimamente se ha estado tomando encuestas en muchos aspectos

1:20 ¶ 98 – 99 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El diseño del POI no lo realizamos nosotros puesto que lo realiza el comando, solo nosotros realizamos el cumplimiento de ello

1:35 ¶ 198 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Son lineamientos que maneja la institución de manera global

1:83 ¶ 512 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo desarrolla el comando policial

1:105 ¶ 653 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los planes y programas son elaborados por la comandancia general a través de sus órganos de asesoramiento institucional

1:118 ¶ 718 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SOLO EL COMANDO

1:154 ¶ 936 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno en general todos participamos en la elaboración de los instrumentos de planificación, esto quiere decir que desde el menos antiguo de la institución puede dar opiniones dentro de nuestro trabajo brindamos ideas para que el comando tenga por conveniente usar esas ideas para la elaboración los instrumentos de planificación

1:155 ¶ 940 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eso el comando institucional elabora el plan operativo, pero en nuestro caso nuestro comisario, en las reuniones de comando el lleva esas ideas para que puedan ser utilizadas por el comando institucional

1:156 ¶ 943 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Igualmente no, este proceso de elaboración se lleva dentro del alto mando de la institución

1:165 ¶ 1002 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eh, la planificación estratégica no se elabora en la comisaría es netamente el comando, de acuerdo al comando lo distribuye a la dipoles y de allí a la comisaría

1:166 ¶ 1006 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los participantes son el Alto mando, en tanto los generales, Ministerio, el ministro, coroneles, hasta los comisarios

1:189 ¶ 1129 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN EL PLAN OPERATIVO QUE SE REALIZA, EN PRIMERO LO REALIZA EL ALTO MANDO, PERO ANTE ELLO RECOPILA LA INFORMACION NECESARIAS, DE LAS DIFERENTES UNIDADES Y SUB UNIDADES POLICIALES, POR MOTIVO QUE EXISTE LA DIFERENTES DEFICES Y PROBLEMATICAS QUE SE SUSCITAN LOS DISTRITOS (ROBOS, HURTOS, EXTORCIONES, SICARIATOS, ENTRE OTROS DELITOS

1:202 ¶ 1202 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo elabora el alto mando de la institución con todos los asesores del ministerio del interior, con el comandante general de la policía hasta el ultimo efectivo

1:212 ¶ 1260 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno para la elaboración de estos instrumentos participan el alto comando que es el director de la policía nacional y el ministro del interior

1:238 ¶ 1387 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Esto es más que nada lo desarrolla el comando institucional a través de las áreas de planeamiento y operaciones de la institución

1:257 ¶ 269 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ejecutamos de acuerdo a las disposiciones de la DIPOL Este1 o tambien de la región de Lima o tambien de la R1

1:268 ¶ 502 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eso a través de la división policial que se encarga

1:274 ¶ 581 – 582 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El sistema administra la región policial Lima, nosotros solo informamos de manera diaria

1:278 ¶ 613 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Siempre en cada sección hay un líder que sobresale por la experiencia en el trabajo, bueno según nuestras funciones el líder es el comisario ya que es el que administra todo y dirige todo el servicio

1:283 ¶ 681 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Cada personal de acuerdo a sus habilidades y aptitudes se caracteriza. obviamente se presenta la capacidad del comisario que actualmente comanda esta unidad

1:286 ¶ 718 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SOLO EL COMANDO

1:295 ¶ 782 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En sí se encarga el área de la región policial Lima, la unidad ejecutora tiene su equipo la cual nosotros nos basamos a dicho plan

1:304 ¶ 872 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Directamente participan los profesionales de la policía que es la unidad ejecutora y la división de logística de la policía

1:316 ¶ 1068 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los generales, los altos mandos, los coroneles, los asesores, todo los que tienen que ver con el comando institucional o los encargados

1:321 ¶ 1138 – 1139 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI EXPERIENCIA DE ESTADISTICO PODRIA DECIR, QUE DE LAS DIFERENTES INFORMACIONES QUE SOLICITO A LAS COMISARIAS, DEPINCRI ENTRE OTRA SUB UNIDADES, HAY UN CUADRO QUE SOLICITO DE PUNTOS CRITICOS, DE CUAL DICHO INFORMACION SE CENTRALIZA BAJO OCNDUCTO REGULAR Y SE DA LAS SUGERENCIAS PARA QUE SE PREVENGA DICHO INDICE DELICTIVO EN COORDINACION A LOS PLANES OPERATIVOS, PARA UN MEJORAMIENTO EN LA SOCIEDAD

1:327 ¶ 1195 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Participan el alto mando de la policía conjuntamente con los asesores y toda la línea de comando de la policía

1:335 ¶ 1263 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Uno la elaboración de estos planes se elaboran a través de opiniones de todas las subunidades

1:341 ¶ 1320 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo al organigrama de la policía tenemos un comando de asesoramiento, los órganos consultivos son lo que hacen esta planificación y tenemos una dirección de seguridad ciudadana y una dirección de investigación criminal y de orden público, en base de esto y apreciaciones de situación y momento social que vivimos se planifica eso

1:343 ¶ 1325 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo creo que hay un cambio de año a año por esto de la tecnología, pero la visión y misión están bien determinadas, el detalle es el apoyo logístico que falta para concretar esto y eso es un tema del ejecutivo ya no es tema policial, ya que el efectivo policial está bien preparado, la escuela de formación tiene bien definido que es lo que van hacer en la calle, el detalle el apoyo logístico sobre todo en inteligencia

1:348 ¶ 1379 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Cada sub unidad de la divpol este 1 cuenta con un área de logística que viene siendo desempeñada por personal policial en algunos casos y en otros por auxiliares de policías que son contratados como CAS que cumplen funciones administrativas de logística propiamente y se encargan de la administración de RUT, de lo que es combustible, de los bienes, inventarios de cada subunidad

0 Códigos

○ el personal debe agenciarse de sus propios medios

11 Citas:

1:24 ¶ 107 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mi opinión personal es que no es buena y es deficiente porque no se cumple con el requerimiento de las oficinas, ya sea administrativa oficinas de administración y personal que está en calle, porque la carga laboral es alta diariamente se recibe muchas denuncias por diferentes hechos delictivos y no solo se requiere de una hoja o una tinta que te dan cada tres o seis meses, se requiere de más y el personal debe agenciarse de sus propios medios para poder con esa función.

1:28 ¶ 122 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se supone y es así que el personal para cumplir sus funciones debe estar pues con la condición A, A1, como quien dice debe estar activa físicamente y mentalmente para que pueda cumplir sus funciones para eso pasamos la ficha médica anual llamamos FEMA en la cual salimos con código 0 la cual nos indica que estamos óptimos, en el caso otro tipo de código que es el 1 ,2 automáticamente se le otorga labores administrativas de acuerdo a sus condiciones. Constantemente se mandan a realizar capacitaciones si, no son tan constantes pero sí, cuando debería ser constante y por personas especializadas así mis darle facilidades para el personal policial para que se pueda capacitar y hasta permiso para que sigan estudios superiores y brindar un mejor servicio a la sociedad con conocimiento y ser idóneos para esta función

1:49 ¶ 279 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno estamos regular respecto en las áreas, puesto que carecemos de efectivos policiales, ya que esta jurisdicción es amplia , es grande y carecemos de personal y trabajamos con un rol de servicio y con ese rol el personal tiene que acatarse de acuerdo a la función que se le ordena, como le indique el tema logística, , ambientes, suministros, eso es lo que en sí nosotros hemos solicitado también hemos pedido que nos manden mas efectivos policiales y lamentablemente hay personas que no están aptos para las funciones que se les ordena no entonces tiene que aprender entonces no están capacitados.

1:99 ¶ 610 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno se recibe instrucción, somos capacitados en forma constante tanto virtual como presencial y eso lo ponemos en práctica.

1:180 ¶ 1078 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los recursos logísticos en general, la policía carece de recursos logísticos tanto en infraestructura, tecnología en muchas cosas nos falta material logístico

1:183 ¶ 1091 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En este caso yo me desempeño en el area de estadística, como le dije nosotros debemos capacitarnos como llevar cursos extras para lograr las tareas designadas por el comando, usamos tiempo extra para capacitarnos; en ese caso la unidad de cursos pero son cursos amplios y para que uno se especialice lo hace uno mismo por sus propios medios

1:249 ¶ 50 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La mayoría si, cuando yo llego acá en el 2015 llego como brigadier, y la verdad nunca hice labor administrativa entonces acá poco a poco he ido aprendiendo he hecho algunos cursos, porque la institución te pide tu tienes que adecuarse al servicio.

1:259 ¶ 296 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ponemos de acuerdo a sus capacidades, si anteriormente trabajaron en esa área volverlos a designar en esa área, por ejemplo personal que se va caballero no mas deben entrar a esa área aunque no conozca las funciones o no tienen cursos respectos a esa función uno tiene que aprender, uno tiene que acatar de acuerdo a las funciones de acuerdo al area

1:289 ¶ 727 in transcripcion entrevistas ZAKIR

FALTA ASIGNACIÓN DE PERSONAL Y LOGÍSTICA POR CUANTO FALTA UNIDADES MÓVILES PARA ESTA COMISARÍA, ACÁ NO HAY PATRULLAJE PORQUE FALTA EFECTIVOS PARA CUBRIR LOS PUNTOS CRÍTICOS

1:298 ¶ 793 in transcripcion entrevistas ZAKIR

los recursos normalmente llegan anualmente, nosotros solicitamos las necesidades a fin de año y a inicio de año de acuerdo a eso nos hacen entrega de todo lo que requerimos de acuerdo a la región haya ya presupuestado, porque hay siempre un presupuesto para cada comisaría un porcentaje y de acuerdo a eso van hacer cumplir los requerimientos, aunque no siempre nos atienden todo el requerimiento pero si lo básico si hacen q llegue a cada subunidad

1:322 ¶ 1143 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI DIVISION POLICIAL, SI CONTAMOS CON LOS RECURSOS NECESARIOS, ASI TAMBIEN LOS ASIGNADOS A LAS DIRENTES COMISARIAS , HABLANDO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS, PERO SI HABLAMOS PARA EL CAMPO OPERATIVO, PODRIA INDICAR QUE TIENES MUCHAS DEFISES, COMENZANDO POR LOS PATRULLEROS, LOGISTICA PERSONAL, ENTRE OTROS...

0 Códigos

○ Deficiencia en la organización

12 Citas:

1:9 ¶ 40 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si, mira el detalle a traves del año de servicio que tengo, todo depende del personal, a veces la superioridad organiza algo pero a veces no va o no toma en serio las tareas lo han por cumplir

1:26 ¶ 113 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo considero que tiene muchas deficiencias toda vez que para que dentro de la institución se pueda pedir o diligenciar algo se tiene que seguir con rigurosidad los lineamientos y etapas cuando debería ser directo, mucha burocracia

1:38 ¶ 214 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que mejorar varias cosas , la policía siempre tiene deficiencias, muchas deficiencias desde arriba hasta abajo; netamente en el área logística yo hago lo que son los requerimientos de varias cosas que se necesitan pero no se les asigna un presupuesto y al no hacerlo no se puede comprar varias cosas es por ello que hay carencias y deficiencias, a veces el personal con su propio dinero debe comprar hojas, mas que todo útiles de escritorios

1:74 ¶ 445 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mi opinión en base a mi comisaría, las áreas asignadas hay una confusión, algunos dicen q con el tema administrativo somos muchos efectivos, y que se deben reducir. pero verdaderamente si reducimos efectivos y oficina recargamos a otras areas, es por ello que falta coordinación, ya que crean dificultades para cumplir nuestras funciones, se deberian ver la realidad, en el tema administrativo si se necesita. No se debiran cambiar las ordenes a cada rato, dejar de ser burocrático

1:96 ¶ 594 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Recursos humanos sobre todo el área que yo veo , es muy deficiente, faltan personal para cubrir el patrullaje sobre todo , patrullaje a pie y patrullaje motorizado, tengo mucho déficit de personal.

1:108 ¶ 663 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En cuanto a la asignación de recursos no son buenas, ya que hay mucho por mejorar, por las deficiencias que allí hay, mucho trámite burocrático y demora de tiempo que se pierde allí.

1:170 ¶ 1023 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Uhhh, si se puede decir que sí, porque es de acuerdo a lo que el comando disponga, nosotros como comisaría nosotros no planificamos nada, el comando evalúa y nosotros implementamos

1:193 ¶ 1154 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI AREA SI CUENTO CON UN MOF ACTUALIZADO, DEL CUAL YO CUMPLO LO ESTABLECIDO EN MI CARTILLA FUNCIONAL, PERO PODRIA INDICAR QUE EN LAS DIFERNTES UNIDADES NO SE CUMPLE LO QUE ESTA ESCRITO. ASIMISMO DIFERENTES JEFES DE UNIDADES MANEJAN A SU CRITERIO AL PERSONAL POLICAL DANDO OTRAS ACTIVIDADES FUERA DE LO ESTABLECIDO. NO SON TODOS, PERO EXISTE EN MUCHAS COMISARIAS Y SUB UNIDADES; PODRIA DECIR QUE LA CARTILLA FUNCIONAL ES PANTALLA PARA MOSTRAR A LAS UNIDADES ENCARGADAS DE CONTROLAR A LAS COMISARIAS .

1:282 ¶ 668 – 669 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Me parece que los planes diseñados son buenos pero la ejecución no son las óptimas, no están distribuidos plenamente como se debe, hay mucho por mejorar

1:323 ¶ 1150 in transcripcion entrevistas ZAKIR

PODRIA INDICAR QUE LA POLICIA ESTA COMO UN MONOPOLIO, ASI TAMBIEN NO HAY ESTABILIDAD PARA SUS PLANES OPERACIONES, YA QUE CADA MES, AÑOS CAMBIAN NUEVOS ALTOS MANDOS Y CADA UNO MANEJA DIFERENTE SU POLITICA, LO CUAL GENERA TRANSTORNO EN LA FUNCION POLICIAL.

1:338 ¶ 1275 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Considero que la estructura orgánica que se se ha planificado para la policía considero que debe hacerse una reforma total de tal manera que los efectivos policiales deben cumplir una función específica de acuerdo a su especialidad y de esa manera evitar que subunidades que se crean y se destinan mas personal y no se están destinando en repotenciar a las comisarías que necesitan más personal yo considero que se deberían reducir ciertas unidades y eliminar el conducto regular a fin de que todas las solicitudes sean directamente tramitadas al ente que va a resolver las solicitudes reclamos y no hacer el conducto regular que genera que se pierda mas personal y se crea mas unidades donde va a mermar capacidad operativa de las subunidades y va a requerir más personal lejos de repotenciar a las subunidades

1:345 ¶ 1334 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mira nosotros tenemos una organización bien determinadas y específicas, eso está bien planificado; lo que falta a esto , lo repito, es el apoyo logístico, que quiero decir por ejemplo, si habría presupuesto para inteligencia tendríamos mayor información, si tuvieramos una buena infraestructura en criminalística, se resolvieron los casos de manera inmediata

0 Códigos

○ mucha burocracia

14 Citas:

1:26 ¶ 113 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo considero que tiene muchas deficiencias toda vez que para que dentro de la institución se pueda pedir o diligenciar algo se tiene que seguir con rigurosidad los lineamientos y etapas cuando debería ser directo, mucha burocracia

1:50 ¶ 285 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eh, el lugar donde estamos es muy pequeño, no tenemos espacio. Cuando hay personas que vienen a denunciar necesitan la privacidad para hacer su denuncia, pero no podemos brindar ese problema de deficiencia en las oficinas pero tenemos que adaptarnos con esas deficiencias . Se cumple lo mejor posible con lo poco que tenemos

1:60 ¶ 350 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nos mandan pocas computadoras para la comisaría , después de 2 o tres años. para pedir apoyo para algo que se malogre o averías no viene oportunamente, es muy burocrático.

1:61 ¶ 357 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En este momento falta algunas áreas , ahora estan reduciendo para que el personal salga a la calle, pero para que suceda eso, se debe dejar de enviar documentos para responder de diferentes areas y a veces nos piden en cualquier momento.

1:73 ¶ 438 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Podría haber algunas modificaciones porque en nuestra area nos damos cuenta que nos falta el personal , ya que no todos estan operativos al 100%, algunos con actitud 1, lactancia, sometido a ley.

1:74 ¶ 445 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mi opinión en base a mi comisaría, las áreas asignadas hay una confusión, algunos dicen q con el tema administrativo somos muchos efectivos, y que se deben reducir. pero verdaderamente si reducimos efectivos y oficina recargamos a otras areas, es por ello que falta coordinación, ya que crean dificultades para cumplir nuestras funciones, se deberian ver la realidad, en el tema administrativo si se necesita. No se debiran cambiar las ordenes a cada rato, dejar de ser burocrático

1:108 ¶ 663 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En cuanto a la asignación de recursos no son buenas, ya que hay mucho por mejorar, por las deficiencias que allí hay, mucho trámite burocrático y demora de tiempo que se pierde allí.

1:145 ¶ 882 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a lo que se puede observar es un déficit que se tiene por la burocracia y asimismo se alargan los tiempos y lo solicitado no llega en su totalidad sino en un 30 o 40% 50 %

1:169 ¶ 1018 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La asignación netamente logístico es pésimo, ya que nosotros como comisaría B hacemos requerimientos mensuales y nunca se da una respuesta, siempre se está a la espera tanto como uniformes, grilletes, conos de seguridad, chalecos, etc. pero nunca hay una respuesta inmediata siempre hay demora; un plazo que nunca tiene un fin , se hace requerimientos y no sabemos el tiempo de entrega , los recursos logísticos son pésimos

1:180 ¶ 1078 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los recursos logísticos en general, la policía carece de recursos logísticos tanto en infraestructura, tecnología en muchas cosas nos falta material logístico

1:240 ¶ 1396 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno viene funcionando como lo establece la superioridad, quizás podría ser de una mejor manera para un mejor desarrollo en el área logística como para evitar el tema administrativo y hacerlo mas rapido,ya que lamentablemente los procesos como

licitación , hace que sea muy lento , hace que el personal no tenga lo necesario para cumplir sus funciones

1:298 ¶ 793 in transcripcion entrevistas ZAKIR

los recursos normalmente llegan anualmente, nosotros solicitamos las necesidades a fin de año y a inicio de año de acuerdo a eso nos hacen entrega de todo lo que requerimos de acuerdo a la región haya ya presupuestado, porque hay siempre un presupuesto para cada comisaría un porcentaje y de acuerdo a eso van hacer cumplir los requerimientos, aunque no siempre nos atienden todo el requerimiento pero si lo básico si hacen q llegue a cada subunidad

1:329 ¶ 1206 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno la asignación se ha estado dando en forma cronológica en todas las subunidades, nos asignan cada año el uniforme y se viene desarrollando de forma normal

1:338 ¶ 1275 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Considero que la estructura orgánica que se se ha planificado para la policía considero que debe hacerse una reforma total de tal manera que los efectivos policiales deben cumplir una función específica de acuerdo a su especialidad y de esa manera evitar que subunidades que se crean y se destinan mas personal y no se estan destinando en repotenciar a las comisarías que necesitan más personal yo considero que se deberían reducir ciertas unidades y eliminar el conducto regular a fin de que todas las solicitudes sean directamente tramitadas al ente que va a resolver las solicitudes reclamos y no hacer el conducto regular que genera que se pierda mas personal y se crea mas unidades donde va a mermar capacidad operativa de las subunidades y va a requerir más personal lejos de repotenciar a las subunidades

0 Códigos

○ a través de carta funcional

22 Citas:

1:27 ¶ 117 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El MOF y el ROF anualmente se actualizan toda vez que se cambian de comisario el personal esta en constante rotación y esto muchas veces hasta la jurisdicción policial se extiende y se habilitan nuevas dependencias, si se aplican en todas las comisarías y en esta comisaría se aplica mediante la carta fundacional a cada efectivo dependiendo de las funciones que cumplen sea operativo o administrativo

1:39 ¶ 219 in transcripcion entrevistas ZAKIR

No creo que no están actualizados; todos tenemos una carta funcional de acuerdo a las funciones que desempeñan.

1:51 ¶ 290 in transcripcion entrevistas ZAKIR

No, ya no está actualizado; se le da al personal policial y auxiliares los CAS, se le da una carta funcional y de acuerdo a ello se les da las funciones de acuerdo al área al que

se le designa. Se hace un memorándum al personal de acuerdo a la área que se designa ,Cada área tiene diferentes horarios, administrativo, familia, retén, franco; más que todo aca carecemos del personal y caballero nomás hay áreas que trabajan 24 *24 a pesar de no corresponder, todo varía de acuerdo a las necesidades.

1:62 ¶ 362 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos pero no está actualizado. Lo tenemos con lo mismo de hace años, pero la región ha elaborado otros pero aca no esta actualizada. La carta funcional si la tiene todo el personal.

1:75 ¶ 449 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hasta el momento no se a actualizado, lo tenemos desde antes de pandemia, pero si cada efectivo tiene su carta funcional

1:86 ¶ 528 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si esta actualizado, pero eso lo ve el comisario; por ejemplo cartillas funcionales CADA AREA ESPECFICA SUS FUNCIONES

1:98 ¶ 606 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Toda la documentación está actualizada, todos tenemos nuestra carta funcional por cada oficina que es lo que nos compete hacer, de forma diaria semanal o mensual.

1:110 ¶ 672 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si cuenta pero no son aplicadas adecuadamente en cada unidad, ya por ejemplo en la comisaría todos los departamentos llámese de familia, todo efectivo policial encargado del área cuenta con su cartilla funcional

1:123 ¶ 737 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SI ESTÁ ACTUALIZADO. A TRAVÉS DE LA CARTA FUNCIONAL SE DETALLAN LAS FUNCIONES SEGÚN LAS ÁREAS DE LOS EFECTIVOS SEA PATRULLAJE MOTORIZADO, INVESTIGACIÓN O ADMINISTRATIVAS

1:135 ¶ 802 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si contamos con un ROF Y MOF del cual a cada área nos asignan una cartilla funcional de acuerdo a las funciones que deben cumplir, por ejemplo en mi caso del área logística tengo mis funciones que tengo que cumplir para la mejoría de la comisaría

1:159 ¶ 955 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La comisaría de Bayovar si cuenta con el MOF y ROF actualizado se aplican en nuestro caso porque a cada efectivo se le da una cartilla funcional se le da un memorandum para que cumplan sus funciones de acuerdo al area y cargo que va a tener

1:171 ¶ 1027 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si contamos con un MOF actualizado, pero se aplica de acuerdo a las funciones o su carta funcional de cada efectivo, alli tiene lo que puede hacer o no durante su servicio el tiempo que trabaje en esta subunidad

1:173 ¶ 1039 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a las funciones de cada efectivo, memorandos, sus cartillas funcionales , informes, oficios, los logísticos siempre nos basamos en base a los oficios o requerimientos así me monitorean de acuerdo lo que hago. También se da a través de inspección lo que se remite mensualmente

1:182 ¶ 1087 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si están actualizados, según las partidas funcionales de cada personal en este caso de los memorandos que se brindan a cada personal eso lo hace el comisario lo hace luego el mayor lo alternos

1:193 ¶ 1154 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI AREA SI CUENTO CON UN MOF ACTUALIZADO, DEL CUAL YO CUMPLO LO ESTABLECIDO EN MI CARTILLA FUNCIONAL, PERO PODRIA INDICAR QUE EN LAS DIFERENTES UNIDADES NO SE CUMPLE LO QUE ESTA ESCRITO. ASIMISMO DIFERENTES JEFES DE UNIDADES MANEJAN A SU CRITERIO AL PERSONAL POLICIAL DANDO OTRAS ACTIVIDADES FUERA DE LO ESTABLECIDO. NO SON TODOS, PERO EXISTE EN MUCHAS COMISARIAS Y SUB UNIDADES; PODRIA DECIR QUE LA CARTILLA FUNCIONAL ES PANTALLA PARA MOSTRAR A LAS UNIDADES ENCARGADAS DE CONTROLAR A LAS COMISARIAS .

1:205 ¶ 1215 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si tenemos un rof y mof actualizado, cada año se actualiza de acuerdo a los nuevos jefes que ingresan y eso se dan cuenta al ministerio del interior y se cumple de acuerdo a la jerarquía los lineamientos y la función de cada unidad , cada función está establecida en la carta funcional, cada efectivo sabe cual es su función en cada puesto

1:217 ¶ 1280 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La institución cuenta con mof y rof y esto se utiliza con una cartilla funcional para cada efectivo, donde se le va asignar las labores que van a desarrollar durante su servicio cotidiano

1:229 ¶ 1338 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A nivel de la División tenemos el ROF Y MOF bien determinado, se cumple los estándares, lo que falta es solo personal y apoyo logístico. Cada área tiene una carta funcional con funciones específicas tienen plazos y fechas y esto se aplica por gestión por resultados como antes no se hacía.

1:233 ¶ 1353 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En lo que es prevención lo desarrolla en el área de seguridad todas las comisarías, con todas las fuerzas es más el personal administrativo se saca por turnos a las calles. En lo que es Trámite documentario cada efectivo tiene una cartilla funcional donde se especifica q es lo que tiene que hacer, tenemos plazos para la evacuación de documentos y tenemos un sistema que monitorea si se evacuo o no que son las HT ahora, claro que hay pequeñas deficiencias por falta de ganas de realizar pese a tener limitaciones hasta en útiles de escritorio

1:241 ¶ 1400 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo he revisado el ROF y MOF, en los que visto en las subunidades y no los he visto actualizado, porque hay áreas que han sido implementadas por necesidad de servicio y eso es causa que no se tenga una información real, por ejemplo no hay un área de carpetas fiscales, o de notificaciones o el tema de medidas de protección, ahora el barrio seguro tampoco lo he visto en el MOF que tampoco está regulado en el MOF; hay varias áreas que se han implementado por necesidad pero no están en el MOF. Los documentos mediante el cual se establecen funciones es un memorándum y ya Cada comisario ve la necesidad y bueno realiza los movimientos internos administrativos, de acuerdo a las cartillas funcionales, pero he visto funciones que no están en el MOF y solo se toma el criterio del comisario y creo que no es correcto.

1:247 ¶ 44 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si, en la medida de lo posible si se aplican

1:307 ¶ 891 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La comisaría tiene su ROF y MOF actualizado, en el cual se les da a cada efectivo un memorandum de acuerdo a la función que va a cumplir y el para donde se van a desempeñar, a tarves de la cartilla funcional

0 Códigos

○ se realizan capacitaciones poco constantes

6 Citas:

1:28 ¶ 122 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se supone y es así que el personal para cumplir sus funciones debe estar pues con la condición A, A1, como quien dice debe estar activa físicamente y mentalmente para que pueda cumplir sus funciones para eso pasamos la ficha médica anual llamamos FEMA en la cual salimos con código 0 la cual nos indica que estamos óptimos, en el caso otro tipo de código que es el 1,2 automáticamente se le otorgan labores administrativas de acuerdo a sus condiciones. Constantemente se mandan a realizar capacitaciones si, no son tan constantes pero sí, cuando debería ser constante y por personas especializadas así mis darle facilidades para el personal policial para que se pueda capacitar y hasta permiso para que sigan estudios superiores y brindar un mejor servicio a la sociedad con conocimiento y ser idóneos para esta función

1:136 ¶ 806 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno en este caso nosotros anualmente nos capacitamos dos veces al año o una vez al año, aunque este año solo nos capacitamos una vez, nosotros tenemos charlas y capacitaciones virtuales, mayormente son virtuales y con eso trabajamos en conjunto a la región Lima

1:148 ¶ 896 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Acá contamos en la policial muy aparte de ser policías contamos con grandes profesionales tanto en el sector salud, muchos colegas han estudiado administración o

tienen las carreras por culminar o tienen cursos de computación, así como la institución también presenta cursos de administración, computación de excel avanzado

1:172 ¶ 1031 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En tema logístico recibimos muy pocas capacitaciones, cursos muy pocos a diferencia de otras áreas que cada dos meses o tres abren cursos de investigación violencia familiar, medida de protección netamente de ámbito logístico son muy pocos cursos; solo capacitaciones de como hacer requerimientos o inventario anual nada más

1:255 ¶ 225 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo que pasa es que anteriormente yo trabajaba en la entidad privada, y no tiene nada que ver con la entidad pública. Acá solo te capacitan si se va a implementar algo nuevo un nuevo programa o sistema. Pero cuando ingresas no hay capacitación.

1:259 ¶ 296 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ponemos de acuerdo a sus capacidades, si anteriormente trabajaron en esa área volverlos a designar en esa área, por ejemplo personal que se va caballero no más deben entrar a esa área aunque no conozca las funciones o no tienen cursos respecto a esa función uno tiene que aprender, uno tiene que acatar de acuerdo a las funciones de acuerdo al área

0 Códigos

○ institución jerarquizada

20 Citas:

1:29 ¶ 126 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como se sabe en la comisaría no hay liderazgo ya que somos una institución jerarquizada y nosotros nos basamos al mando y al comando en cada oficina existe un superior inmediato y en cada comisaría un comisario que de ello depende las funciones y desempeño que cada comisaría

1:41 ¶ 230 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es una institución jerarquizada, el comandante es quien dispone las cosas en base a lo que dispone nosotros ejecutamos, verbalmente de acuerdo a la necesidad, no hay documentos

1:146 ¶ 887 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La estructura orgánica de la institución ya es una estructura jerarquizada que viene por la jerarquía que consideran los oficiales que son ellos como los profesionales de la administración policial se encargan de realizar todo el organigrama de la institución

1:149 ¶ 899 in transcripcion entrevistas ZAKIR

a policía como sabemos es una institución jerarquizada en el cual el liderazgo viene como principal el comisario como cabeza de organización de la comisaría, seguido por sus oficiales que son su mano derecha en su control

1:161 ¶ 963 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La PNP es una institución jerarquizada, en nuestro caso cada efectivo tiene un rango , en nuestro caso el comisario cumple el liderazgo, después de ello vienen los demas oficiales y suboficiales conforme a su grado

1:219 ¶ 1288 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como vemos la policia nacional es un ente jerarquizado no, la dipol Este 1 cuenta con un coronel que está al mando ,cuenta con un comandante jefe de administración, un mayor jefe de operaciones y los comisarios que tambien tienen rango de mayor a comandante, el cual el liderazgo viene del coronel hasta los rangos más inferiores. En mi caso contamos el área de personal ,con dos efectivos que trabajan 24*24, que se encarga de otorgar permiso vacaciones al personal de todas las comisarias , así tenemos un sistema de control se controla al personal en su uso de vacaciones

1:243 ¶ 1412 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos al mando al señor coronel que es jefe dipol de la dipol y de todas las comisarias y tenemos al jefe de la administración que es el segundo acá, es jerarquizado

1:250 ¶ 54 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todo es jerarquizado y de acuerdo al grado que tiene asume

1:260 ¶ 301 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos por ejemplo los oficiales, aca tenemos 4 efectivos oficiales siempre hay un comisario en una comisaría, en este caso somos comisaría tipo A tenemos a un comandante, de allí tenemos los capitanes y los tenientes que son los jefes de cada área por ejemplo jefe de patrullaje, jefe de sección familia, jefe de administración y mesa de partes, jefe de medida de protección, de delitos, luego tenemos los superiores que digamos son los más antiguos que están de acuerdo a su capacidad y tiempo de servicio que están de comandante de guardia, a mayor grado mayor responsabilidad. siempre nosotros el comisario y jefes tienen empatía para analizar que los efectivos tienen la capacidad para ejercer o aprender más

1:263 ¶ 371 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El liderazgo principalmente los superiores, por jerarquia

1:266 ¶ 457 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El liderazgo se da en la cabeza del comisario, gracias al trabajo del m¿comisario todo se lleva en armonía, deja trabajar nosotros podemos desempeñarnos de la mejor manera, es un liderazgo aceptable

1:278 ¶ 613 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Siempre en cada sección hay un líder que sobresale por la experiencia en el trabajo, bueno según nuestras funciones el líder es el comisario ya que es el que administra todo y dirige todo el servicio

1:283 ¶ 681 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Cada personal de acuerdo a sus habilidades y aptitudes se caracteriza. obviamente se presenta la capacidad del comisario que actualmente comanda esta unidad

1:292 ¶ 745 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SE PODRÍA DECIR QUE EL LIDERAZGO PARTE DESDE EL MISMO COMISARIO QUE DIARIAMENTE IMPARTE INSTRUCCIÓN EN LAS FORMACIONES Y LOS MISMOS OFICIALES QUE IMPARTEN INSTRUCCIÓN PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES. TAMBIEN HAY UN PERSONAL JEFE MÁS ANTIGUO

1:299 ¶ 810 in transcripcion entrevistas ZAKIR

nuestro señor comisario es la base de la comisaría, él normalmente está viendo la necesidad tanto en el personal como los cambios que se deben hacer en la infraestructura TANTO COMO LA FLOTA VEHICULAR Y EL ESTÁ EN CONTACTO CON NOSOTROS los logísticos para hacer los requerimientos a diario,, ya q los requerimientos pueden salir en una hora o al día siguiente ,siempre estan atentos a las necesidades. El liderazgo es jerarquizado claro de comisario hasta el último suboficial que está acá en la comisaría

1:313 ¶ 1035 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se da de acuerdo al comisario en cada formación así sucesivamente si no esta el comisario quedo el teniente o los alféreces de cada sección o el mas antiguo

1:317 ¶ 1094 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El liderazgo es parte por el comisario en este caso es un mayor, luego le sigue sus oficiales subalternos que serían el teniente y los alféreces los mismos que hacen cumplir la función. En este caso hay jefe de administración que es un teniente, el jefe de patrullaje que es un alférez y el otro alférez es jefe de participación ciudadana. Hay un superior que esta encargado de estadística, logística es el mas antiguo es igual que en el tema de patrullaje policial hay un brigadier a cargo de todo eso

1:325 ¶ 1163 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EL LIDERAZGO INICIA DESDE EL JEFE DE DIVISION, SEGUIDAMENTE POR LOS JEFES DE AREAS, EN EL SENTIDO QUE INFORMACION SOLICITADA O RECABA, DEBE SER COMUNICADO EN FORMAL REGULAR. ANTE ELLO SE DEMUESTRA EL RESPETO Y PROFESIONALISMO.

1:331 ¶ 1223 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se da desde nuestro jefe inmediato en este caso la Dipol tenemos a nuestro coronel que es nuestro líder de allí viene la línea de comando ya sea el comandante el mayor hasta el último efectivo tenemos nuestra área jerarquizada que se cumple de acuerdo al regimen disciplinario.

1:346 ¶ 1346 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Vemos el liderazgo en forma jerarquizada pero siempre valoramos el desempeño personal y hay efectivos que sobresalen y están en la calle por ejemplo los que trabajan en OPC en las comisarías o el efectivo que está en las calles es un lider, es socializador,

solucionador de conflictos; el policia es un lider nato, nosotros fortalecemos con los cursos de capacitación

0 Códigos

○ mediante memorandum y decretos

21 Citas:

1:30 ¶ 129 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En la policía existe direcciones encargadas de monitorear el movimiento de las funciones y las actividades realizadas por el personal, esto hablamos de la oficina de inspecciones y de inspectoria general, dentro de una comisaria está el comisario que mediante memorándum y decretos dispone al efectivo para que esté en tiempo y plazo de sus diligencias y no poder fuera de y ocasionar trastornos

1:51 ¶ 290 in transcripcion entrevistas ZAKIR

No, ya no está actualizado; se le da al personal policial y auxiliares los CAS, se le da una carta funcional y de acuerdo a ello se les da las funciones de acuerdo al área al que se le designa. Se hace un memorándum al personal de acuerdo a la área que se designa ,Cada área tiene diferentes horarios, administrativo, familia, retén, franco; más que todo aca carecemos del personal y caballero nomás hay áreas que trabajan 24 *24 a pesar de no corresponder, todo varía de acuerdo a las necesidades.

1:56 ¶ 316 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como le indique a parte de la DIPOL, DIRE 1, También tenemos órdenes desde los oficiales dan memorándum a cada persona para que cumpla sus funciones entonces tenemos también notificaciones que vienen del juzgado y se tiene que notificar al personal entonces todo eso se encarga el área de personal. Inspectoría viene y se guia del rol de servicio; logística está a cargo si hay patrullero, gimaos está operativo o inoperativo, el control de rancho.

1:126 ¶ 750 – 751 in transcripcion entrevistas ZAKIR

CON EL SIPOL, QUE MONITOREA LA UBICACIÓN DE PATRULLEROS, EN CASO DE SERVICIO INTERNO HAY UN OFICIAL DE GUARDIA Y UN COMANDANTE GUARDIA QUE ESTÁ VERIFICANDO PUES QUE EL PERSONAL CUMPLA SUS FUNCIONES DENTRO DE SUS OFICINAS.

HAY CONTROL Y LA INFORMACIÓN QUE ENVIAMOS MENSUAL O SEMANAL PERMITE QUE PODAMOS SOLICITAR A DIFERENTES ÁREAS INFORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA QUE PERIÓDICAMENTE TENEMOS VISITA DE INSPECTORÍA VAMOS VERIFICANDO QUE EL PERSONAL RESUELVA SUS DENUNCIAS, CARPETAS FISCALES. LO PRIMERO QUE HACE INSPECTORÍA ES SACAR INFORMACIÓN DEL SISTEMA SIPOL PARA SABER QUE EFECTIVOS TIENEN DENUNCIAS PARA HACER SEGUIMIENTO

1:127 ¶ 756 in transcripcion entrevistas ZAKIR

MAYORMENTE SE DA CON LAS CARPETAS FISCALES HAY POCO PERSONAL PARA DILIGENCIAS PERO AUN ASÍ HAY UN OFICIAL QUE ESTÁ AL PENDIENTE QUE SEAN RESUELTAS, PERO AHORA NOSOTROS REPORTAMOS SEMANALMENTE LO QUE ESTA PENDIENTE E INDICAMOS AL EFECTIVO CUALES ESTAN PENDIENTES O PLAZO VENCIDO PARA QUE ELLOS DILIGENCIEN, ES MAS LA MISMA INSPECTORÍA TIENE UN FORMATO QUE CADA VEZ Q HACE SU RONDA USA ESPECIALMENTE CARPETAS FISCALES

1:150 ¶ 904 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se monitorea de acuerdo tenemos un oficial encargado de control del personal así como también de acuerdo a los memorándum , decretos, que se le da al personal para la elaboración de un plan de un trabajo u otros.

1:162 ¶ 968 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A cada efectivo se le da una función con un memorandum, para que de esa manera cumpla su trabajo y se monitorea con los memorandum

1:174 ¶ 1043 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bajo memorándum, verbales, la mayoría de órdenes se da verbales también en la formación, también por sistema se ve las denuncias, carpetas fiscales, todo eso se ve en el sistema y deben cumplirse

1:182 ¶ 1087 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si están actualizados, según las partidas funcionales de cada personal en este caso de los memorandos que se brindan a cada personal eso lo hace el comisario lo hace luego el mayor lo alternos

1:197 ¶ 1172 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EL CONTROL SE MANEJA DESDE LAS DISPOSICIONES QUE LLEGA DEL COMANDO, ASU VEZ LOS JEFES DE DIVISION INSTRUYEN A SU PERSONAL, DE LAS DIFERENTES QUE SE DEBE REALIZAR Y ANTE ELLO DICHO COMUNICADO LO REALIZA EL AREA DE INSTRUCCIÓN, EN MI CASO TAMBIEN RECIBO LAS DISPOSICIONES MEDIANTE MEMORANDU, PARA ESTABLECER LO QUE INDICAN

1:221 ¶ 1295 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los controles preventivos a través de órdenes telefónicas, memorandums, disposiciones de comando y de esa manera se viene controlando al personal

1:241 ¶ 1400 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo he revisado el ROF y MOF, en los que visto en las subunidades y no los he visto actualizado, porque hay áreas que han sido implementadas por necesidad de servicio y eso es causa que no se tenga una información real, por ejemplo no hay un área de carpetas fiscales, o de notificaciones o el tema de medidas de protección, ahora el barrio seguro tampoco lo he visto en el MOF que tampoco está regulado en el MOF; hay varias áreas que se han implementado por necesidad pero no están en el MOF. Los documentos mediante el cual se establecen funciones es un memorándum y ya Cada

comisario ve la necesidad y bueno realiza los movimientos internos administrativos, de acuerdo a las cartillas funcionales, pero he visto funciones que no están en el MOF y solo se toma el criterio del comisario y creo que no es correcto.

1:251 ¶ 58 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Memorandum para todo y de acuerdo a ello vamos monitoreando y dando cuenta a la superioridad ,al fin y al cabo es lo que ellos piden

1:279 ¶ 618 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que estar en control constante verificar si el personal ya cumplió ya hizo las diligencias , ya tramitó, bueno hay órdenes verbales u órdenes escritas como memorandos que informan la disposición para el cumplimiento

1:281 ¶ 627 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas son por secciones, si es patrullaje motorizado mayormente la evalúan por las intervenciones que tiene, personal administrativo por la documentación formulada qué documentos se han formulado , personal de investigaciones que documentos han hecho o diligenciado, igual con las medidas de protección, cuántas medida se ha efectuado, todo de acuerdo a las estadísticas de sispol.se mide el rendimiento de cada efectivo.

1:284 ¶ 689 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A través del comisario como jefe inmediato de esta unidad que ve directamente todo el accionar policial del personal que labora

1:301 ¶ 818 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mayormente nosotros lo hacemos de acuerdo a los requerimientos diarios, de acuerdo a las necesidades diaria, esto se dirige a la dipol este uno para ser canalizado orgánicamente

1:302 ¶ 822 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas las evalúan nuestro señor comisario está siempre viendo si estamos calificados para estar en un área y nos evalúan con una nota de manera anual. Si tambien realizan cuadros estadísticos, realizamos informes al término de algo que se haya realizado en la comisaría , el comisario hace un informe a la región policial lima directo y dar cuenta que ya se han hecho las obras y envíen un ingeniero que verifique y a futuro la contraloría pueda verificar.

1:308 ¶ 907 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se realiza de acuerdo a los memorandum, nosotros entregamos los memorandum al personal y cumplan con su misión

1:319 ¶ 1103 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todos los días los oficiales nos dan de una u otra forma que es lo que tenemos que hacer y a parte nos hacen firmar memorandos de lo que tenemos hacer como efectivo policial segun su area para diligenciar y si tienes documentación te dan plazos para que lo resuelvas; en el caso de patrullero debes cumplir con patrullaje motorizado por sectore o subsectores.

1:352 ¶ 1421 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A través de disposiciones memorándum, órdenes, donde se les incide en el cumplimiento de la función en el área logística.

0 Códigos

○ las necesidades principales no reciben presupuesto

9 Citas:

1:9 ¶ 40 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si, mira el detalle a través del año de servicio que tengo, todo depende del personal, a veces la superioridad organiza algo pero a veces no va o no toma en serio las tareas lo han por cumplir

1:37 ¶ 207 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Priorizan otras necesidades y no las necesidades principales no le dan presupuesto

1:49 ¶ 279 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno estamos regular respecto en las áreas, puesto que carecemos de efectivos policiales, ya que esta jurisdicción es amplia, es grande y carecemos de personal y trabajamos con un rol de servicio y con ese rol el personal tiene que acatarse de acuerdo a la función que se le ordena, como le indique el tema logística, , ambientes, suministros, eso es lo que en sí nosotros hemos solicitado también hemos pedido que nos manden mas efectivos policiales y lamentablemente hay personas que no están aptos para las funciones que se les ordena no entonces tiene que aprender entonces no están capacitados.

1:96 ¶ 594 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Recursos humanos sobre todo el área que yo veo, es muy deficiente, faltan personal para cubrir el patrullaje sobre todo, patrullaje a pie y patrullaje motorizado, tengo mucho déficit de personal.

1:134 ¶ 798 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si yo creo que si esta idóneo, porque tenemos como subunidad, somos 11 subunidades de la dipol este 1, requerimos en conjunto a la dipol 1 y ellos solicitan a la región policial Lima según la estructura orgánica que cuentan allá cumplen con lo requerido

1:296 ¶ 785 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno de acuerdo a las necesidades de cada comisaría, lo más lógico es que recopilen de diferentes unidades y las necesidades en todos los ámbitos todas las areas, ya sea infraestructura, equipamiento u otras más necesidades del personal

1:298 ¶ 793 in transcripcion entrevistas ZAKIR

los recursos normalmente llegan anualmente, nosotros solicitamos las necesidades a fin de año y a inicio de año de acuerdo a eso nos hacen entrega de todo lo que requerimos

de acuerdo a la región haya ya presupuestado, porque hay siempre un presupuesto para cada comisaría un porcentaje y de acuerdo a eso van hacer cumplir los requerimientos, aunque no siempre nos atienden todo el requerimiento pero si lo básico si hacen q llegue a cada subunidad

1:329 ¶ 1206 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno la asignación se ha estado dando en forma cronológica en todas las subunidades, nos asignan cada año el uniforme y se viene desarrollando de forma normal

1:344 ¶ 1329 in transcripcion entrevistas ZAKIR

También está determinado tiene un organigrama y una de las falencias yo creo es la capacidad de gasto que no tenemos, y esto es porque no tenemos personal capacitado para ejecutar esos gastos, no tenemos personal idóneo con la capacidad de comprometer ese presupuesto y gastar en lo que se necesita porque hay cantidad de dinero que se devuelve , el funcionario de esa área debe estar preparado , lo que falta es capacitar al que trabaja en adquisiciones para que se pueda gastar segun lo que exige la OSCE

0 Códigos

○ informes

21 Citas:

1:42 ¶ 235 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Inspectoría viene y nos realiza las inspecciones inopinadas, ellos nos piden los informes

1:44 ¶ 244 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Primero no hay metas, esta unidad de logística no tiene metas, cumple todo lo que se le dispone de acuerdo a las órdenes telefónicas, en base a plazos, claro los informes se hacen al mes

1:54 ¶ 306 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Este, nosotros tenemos un nuevo sistema que es el SISPIP, por ejemplo las asistencia, que en ello se tiene que registrar y este sistema tiene un gps donde se puede ubicar al personal, los patrulleros tienen una cámara para controlar donde están ubicados.

1:65 ¶ 376 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los oficiales reportan por área, en mi area a veces el jefe de administración me pide información de incidencia delictiva , y se envia a la DIPOL

1:114 ¶ 686 in transcripcion entrevistas ZAKIR

También lo que es el órgano de control, el comisario en la unidad, el área de dipol este uno el coronel y otro organo de control como es Inspectoría y otras unidades.

1:126 ¶ 750 – 751 in transcripcion entrevistas ZAKIR

CON EL SIPOL, QUE MONITOREA LA UBICACIÓN DE PATRULLEROS, EN CASO DE SERVICIO INTERNO HAY UN OFICIAL DE GUARDIA Y UN COMANDANTE GUARDIA QUE ESTÁ VERIFICANDO PUES QUE EL PERSONAL CUMPLA SUS FUNCIONES DENTRO DE SUS OFICINAS.

HAY CONTROL Y LA INFORMACIÓN QUE ENVIAMOS MENSUAL O SEMANAL PERMITE QUE PODAMOS SOLICITAR A DIFERENTES ÁREAS INFORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA QUE PERIÓDICAMENTE TENEMOS VISITA DE INSPECTORÍA VAMOS VERIFICANDO QUE EL PERSONAL RESUELVA SUS DENUNCIAS, CARPETAS FISCALES. LO PRIMERO QUE HACE INSPECTORÍA ES SACAR INFORMACIÓN DEL SISTEMA SIPOL PARA SABER QUE EFECTIVOS TIENEN DENUNCIAS PARA HACER SEGUIMIENTO

1:127 ¶ 756 in transcripcion entrevistas ZAKIR

MAYORMENTE SE DA CON LAS CARPETAS FISCALES HAY POCO PERSONAL PARA DILIGENCIAS PERO AUN ASÍ HAY UN OFICIAL QUE ESTÁ AL PENDIENTE QUE SEAN RESUELTAS, PERO AHORA NOSOTROS REPORTAMOS SEMANALMENTE LO QUE ESTA PENDIENTE E INDICAMOS AL EFECTIVO CUALES ESTAN PENDIENTES O PLAZO VENCIDO PARA QUE ELLOS DILIGENCIEN, ES MAS LA MISMA INSPECTORÍA TIENE UN FORMATO QUE CADA VEZ Q HACE SU RONDA USA ESPECIALMENTE CARPETAS FISCALES

1:163 ¶ 972 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De igual manera, todo en base a memorandum para que el personal pueda cumplir con sus funciones, ah pero también nos llega inspecciones por parte de inspectoria, contraloría

1:189 ¶ 1129 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN EL PLAN OPERATIVO QUE SE REALIZA, EN PRIMERO LO REALIZA EL ALTO MANDO, PERO ANTE ELLO RECOPILA LA INFORMACION NECESARIAS, DE LAS DIFERENTES UNIDADES Y SUB UNIDADES POLICIALES, POR MOTIVO QUE EXISTE LA DIFERENTES DEFICES Y PROBLEMATICAS QUE SE SUSCITAN LOS DISTRITOS (ROBOS, HURTOS, EXTORCIONES, SICARIATOS, ENTRE OTROS DELITOS

1:196 ¶ 1168 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI AREA EL CONTROL ES DIARIO, YA QUE TODOS LOS DIAS TENGO QUE REMITIR LA INFORMACION RECADADAS DE LAS DIFERENTES COMISARIAS, ASU VEZ DICHA INFORMACION ES CENTRALIZADA A LA REGION POLICIAL LIMA

1:220 ¶ 1292 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Respecto a control de unidades tenemos dentro de la institución a la Inspectoría cuando viene hacer visita, controles, que el personal cuente con todos sus distintivos , carné, además controlan cuando los oficiales pasan revista, de esa manera se viene cumpliendo. También nos encargamos de tramitar solicitudes de todas las 11

comisariás, 2 depincri, zoes y patrullaje preventivo, a través del sistema MOAR se les da su permiso , respecto a vacaciones se encuentra todo en sistema.

1:253 ¶ 132 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El control preventivo de nuestras unidades se da mediante órdenes verbales y escritas, verbales en formaciones o directamente que se deben de cumplir siempre al margen de la ley; y por escrito mediante documentos q es los memorandums más usados

1:258 ¶ 276 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como les dije, a nosotros nos envían un comunicado u órdenes telefónicas la DIPOL, la DIREUN, para nosotros ejecutar las disposiciones

1:271 ¶ 544 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es a través del comisario es el que evalúa anualmente, para poder calificar a cada persona de acuerdo a su función o trabajo

1:279 ¶ 618 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que estar en control constante verificar si el personal ya cumplió ya hizo las diligencias , ya tramitó, bueno hay órdenes verbales u órdenes escritas como memorandos que informan la disposición para el cumplimiento

1:284 ¶ 689 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A través del comisario como jefe inmediato de esta unidad que ve directamente todo el accionar policial del personal que labora

1:293 ¶ 760 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN BASE A LA BASE DE DATOS Y A LA INFORMACIÓN DE INCIDENCIA DE TODO EL AÑO, LOS LOGROS QUE SE HAN OBTENIDO EN BASE A DETENIDOS, REQUISITORIADOS, SE HACE UN COMPARATIVO CON LAS DEMÁS COMISARIÁS A TRAVÉS DE LA DIPOL ELLOS VAN VIENDO DE FORMA MENSUAL Y HASTA CON OTROS AÑOS, EL MISMO COMISARIO ESTÁ AL TANTO DE QUE SE CUMPLAN LAS METAS

1:300 ¶ 814 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo normal es que la inspectoría general viene a verificar el cumplimiento de todo lo que nos hacen entrega de toda las distribuciones , tambien contraloría se ha hecho presente en algunos casos y acá mismo el jefe de administración que tenemos interno y el señor comisario que a través de memorandum y a los enterados nos verifican tanto almacén como el área que emite documentos

1:301 ¶ 818 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mayormente nosotros lo hacemos de acuerdo a los requerimientos diarios, de acuerdo a las necesidades diaria, esto se dirige a la dipol este uno para ser canalizado orgánicamente

1:302 ¶ 822 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas las evalúan nuestro señor comisario está siempre viendo si estamos calificados para estar en un área y nos evalúan con una nota de manera anual. Si también realizan cuadros estadísticos, realizamos informes al término de algo que se haya realizado en la comisaría, el comisario hace un informe a la región policial lima directo y dar cuenta que ya se han hecho las obras y envíen un ingeniero que verifique y a futuro la contraloría pueda verificar.

1:351 ¶ 1417 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos el cumplimiento de cuadros mensuales en cuanto a la lista de revista de vehiculos accidentes de tránsito combustibles el tema de valorización de los vehículos renting, así también una serie de documentos que pedimos mensualmente; aca a la dipol llegan equipos de inspecciones vienen trimestralmente y a parte de la ronda diaria que viene según les corresponda, contraloría hasta el momento, pero si van a las comisarías

0 Códigos

○ carecemos de efectivos policiales

14 Citas:

1:24 ¶ 107 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mi opinión personal es que no es buena y es deficiente porque no se cumple con el requerimiento de las oficinas, ya sea administrativa oficinas de administración y personal que está en calle, porque la carga laboral es alta diariamente se recibe muchas denuncias por diferentes hechos delictivos y no solo se requiere de una hoja o una tinta que te dan cada tres o seis meses, se requiere de más y el personal debe agenciarse de sus propios medios para poder con esa función.

1:49 ¶ 279 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno estamos regular respecto en las áreas, puesto que carecemos de efectivos policiales, ya que esta jurisdicción es amplia, es grande y carecemos de personal y trabajamos con un rol de servicio y con ese rol el personal tiene que acatarse de acuerdo a la función que se le ordena, como le indique el tema logística, ambientes, suministros, eso es lo que en sí nosotros hemos solicitado también hemos pedido que nos manden mas efectivos policiales y lamentablemente hay personas que no están aptos para las funciones que se les ordena no entonces tiene que aprender entonces no están capacitados.

1:60 ¶ 350 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nos mandan pocas computadoras para la comisaría, después de 2 o tres años. para pedir apoyo para algo que se malogre o averias no viene oportunamente, es muy burocrático.

1:73 ¶ 438 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Podría haber algunas modificaciones porque en nuestra area nos damos cuenta que nos falta el personal, ya que no todos estan operativos al 100%, algunos con actitud 1, lactancia, sometido a ley.

1:96 ¶ 594 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Recursos humanos sobre todo el área que yo veo , es muy deficiente, faltan personal para cubrir el patrullaje sobre todo , patrullaje a pie y patrullaje motorizado, tengo mucho déficit de personal.

1:145 ¶ 882 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a lo que se puede observar es un déficit que se tiene por la burocracia y asimismo se alargan los tiempos y lo solicitado no llega en su totalidad sino en un 30 o 40% 50 %

1:169 ¶ 1018 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La asignación netamente logístico es pésimo, ya que nosotros como comisaría B hacemos requerimientos mensuales y nunca se da una respuesta, siempre se está a la espera tanto como uniformes, grilletes, conos de seguridad, chalecos, etc. pero nunca hay una respuesta inmediata siempre hay demora; un plazo que nunca tiene un fin , se hace requerimientos y no sabemos el tiempo de entrega , los recursos logísticos son pésimos

1:180 ¶ 1078 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los recursos logísticos en general, la policía carece de recursos logísticos tanto en infraestructura, tecnología en muchas cosas nos falta material logístico

1:289 ¶ 727 in transcripcion entrevistas ZAKIR

FALTA ASIGNACIÓN DE PERSONAL Y LOGÍSTICA POR CUANTO FALTA UNIDADES MÓVILES PARA ESTA COMISARÍA, ACÁ NO HAY PATRULLAJE PORQUE FALTA EFECTIVOS PARA CUBRIR LOS PUNTOS CRÍTICOS

1:290 ¶ 734 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SI ESTAN ORGANIZADOS PERO FALTA EFECTIVOS

1:298 ¶ 793 in transcripcion entrevistas ZAKIR

los recursos normalmente llegan anualmente, nosotros solicitamos las necesidades a fin de año y a inicio de año de acuerdo a eso nos hacen entrega de todo lo que requerimos de acuerdo a la región haya ya presupuestado, porque hay siempre un presupuesto para cada comisaría un porcentaje y de acuerdo a eso van hacer cumplir los requerimientos, aunque no siempre nos atienden todo el requerimiento pero si lo básico si hacen q llegue a cada subunidad

1:322 ¶ 1143 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI DIVISION POLICIAL, SI CONTAMOS CON LOS RECURSOS NECESARIOS, ASI TAMBIEN LOS ASIGNADOS A LAS DIRENTES COMISARIAS , HABLANDO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS, PERO SI HABLAMOS PARA EL CAMPO OPERATIVO, PODRIA INDICAR QUE TIENES MUCHAS DEFISES, COMENZANDO POR LOS PATRULLEROS, LOGISTICA PERSONAL, ENTRE OTROS...

1:337 ¶ 1270 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Dentro del area del personal no es lo suficiente para cumplir con las metas que se traza debido a que falta logístico, falta recursos humanos en las diferentes subunidades de la dipol este 1 cuenta con 11 comisariías dos depincri, un zoes y un patrullaje preventivo y sabemos que el distrito de sjl tiene mas de un millon trescientos mil de habitantes en la cual el personal no es suficiente para combatir la delincuencia debido que constantemente hay movimiento de personal y se van yendo a otras unidades y eso merma la capacidad operativa de las diferentes unidades inmersas en SJL

1:350 ¶ 1391 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Pienso que podría realizar de una mejor manera en cuanto a la distribución, por ejemplo patrulleros que no están de la mano con la asignación de personal, actualmente se ha hecho la entrega de nuevos vehículos policiales de incremento en modalidad renting que se han incrementado por el tema de inseguridad en SJL, pero no se ha previsto que al incrementar dos patrulleros necesitamos más personal para que puedan cumplir el servicio de patrullaje, porque estos vehículos así no patrullen se sigue pagando porque son vehículos en alquiler, por eso pienso que se debe tener en cuenta las otras áreas administrativas como el de recursos humanos

0 Códigos

○ evaluan anualmente

16 Citas:

1:42 ¶ 235 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Inspectoría viene y nos realiza las inspecciones inopinadas, ellos nos piden los informes

1:80 ¶ 470 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A nosotros nos evalúan anualmente, ejemplo de julio 2022 a julio 2023; nos evalúan para poder postular a nuestro asenso.

1:198 ¶ 1175 in transcripcion entrevistas ZAKIR

COMO ESTADISTICO REALIZO CUADROS COMPARATIVOS MENSUALES, PARA EVALUAR LA PROBLEMATICAS QUE TIENE LAS DIFERENTES JURISDICCIONES, ASU VEZ EN LO PERSONAL NOS CALIFICAN ANUALMENTE EL RENDIMIENTO DE CADA PERSONAL POLICIAL.

1:267 ¶ 461 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Acá se divide en jefes de diversas áreas, muy aparte del comisario tenemos al jefe de administración, quien se encarga de las actividades suscitadas durante el servicio.

1:273 ¶ 553 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Semanalmente se hace la evaluación y de eso se encarga directamente el comisario

1:281 ¶ 627 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas son por secciones, si es patrullaje motorizado mayormente la evalúan por las intervenciones que tiene, personal administrativo por la documentación formulada qué documentos se han formulado , personal de investigaciones que documentos han hecho o diligenciado, igual con las medidas de protección, cuántas medida se ha efectuado, todo de acuerdo a las estadísticas de sispol.se mide el rendimiento de cada efectivo.

1:285 ¶ 694 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Del perfil de personal, califica directamente el comisario.de acuerdo a sus habilidades destrezas. Las metas es tener resultados positivos de la labora policial

1:293 ¶ 760 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN BASE A LA BASE DE DATOS Y A LA INFORMACIÓN DE INCIDENCIA DE TODO EL AÑO, LOS LOGROS QUE SE HAN OBTENIDO EN BASE A DETENIDOS, REQUISITORIADOS, SE HACE UN COMPARATIVO CON LAS DEMÁS COMISARÍAS A TRAVÉS DE LA DIPOL ELLOS VAN VIENDO DE FORMA MENSUAL Y HASTA CON OTROS AÑOS, EL MISMO COMISARIO ESTÁ AL TANTO DE QUE SE CUMPLAN LAS METAS

1:302 ¶ 822 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas las evalúan nuestro señor comisario está siempre viendo si estamos calificados para estar en un área y nos evalúan con una nota de manera anual. Si tambien realizan cuadros estadísticos, realizamos informes al término de algo que se haya realizado en la comisaría , el comisario hace un informe a la región policial lima directo y dar cuenta que ya se han hecho las obras y envíen un ingeniero que verifique y a futuro la contraloría pueda verificar.

1:309 ¶ 910 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La evaluación sería que todos tenemos una sección a cargo que tiene que ver los documentos que salen, por ejemplo yo en logística, yo genero requerimiento , rendiciones, cada sección tiene su función

1:311 ¶ 976 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay un área de estadística que es la que ve de qué manera se están cumpliendo la producción en el personal, bueno en el caso del área administrativa de acuerdo a los documentos conforme van llegando nosotros vamos dando el diligenciamiento respectivo y en el área operativa los logros obtenidos por el persona

1:320 ¶ 1107 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En este caso para saber todo lo que tiene que ver con meta o producción nos piden información , el comisario pide estadística detallada de cuantos detenidos, requisitoriados, la informacion que me piden es diaria y tambien informacion mensual cuadros estadisticos general

1:334 ¶ 1235 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El cumplimiento de las metas se basa de acuerdo a la producción de cada misión que se cumple, el caso de desalojo y embargos que no haya personas que hayan sido afectados físicamente, en el caso de patrullaje que no se ocurran robos mas que nada el patrimonio

público y privado, para eso se cuenta con una oficina de estadística donde ellos evalúan la producción y eso se da cuenta a los órganos de comando

1:340 ¶ 1299 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos a un area de estadística de esa manera se viene evaluando las actividades que se vienen desarrollando y a traves de esa estadística se viene cumpliendo las metas que se han trazado

1:347 ¶ 1357 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros las metas lo evaluamos semanal, en lo que es producción en la operatividad, producción en la gestión por áreas y eso está en porcentaje y está centralizado en la sétima, es más hay un concurso por la buena gestión que desarrolla una unidad policial que es valorado por el comando de la policia

1:353 ¶ 1424 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se solicitan informes de acuerdo a las disposiciones que se mandan memorándum que acciones se han adoptado cada subunidad que remita un informe indicando las acciones y medidas adoptadas para el cumplimiento de las funciones.

0 Códigos

○ personal capacitado

13 Citas:

1:28 ¶ 122 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se supone y es así que el personal para cumplir sus funciones debe estar pues con la condición A, A1, como quien dice debe estar activa físicamente y mentalmente para que pueda cumplir sus funciones para eso pasamos la ficha médica anual llamamos FEMA en la cual salimos con código 0 la cual nos indica que estamos óptimos, en el caso otro tipo de código que es el 1 ,2 automáticamente se le otorga labores administrativas de acuerdo a sus condiciones. Constantemente se mandan a realizar capacitaciones si, no son tan constantes pero sí, cuando debería ser constante y por personas especializadas así mis darle facilidades para el personal policial para que se pueda capacitar y hasta permiso para que sigan estudios superiores y brindar un mejor servicio a la sociedad con conocimiento y ser idoneos para esta función

1:87 ¶ 535 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Capacitado y especializado, por ejemplo transito investigación, la mayoría de acá estudia en la universidad

1:99 ¶ 610 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno se recibe instrucción, somos capacitados en forma constante tanto virtual como presencial y eso lo ponemos en práctica.

1:112 ¶ 677 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Alli tenemos personal que cuenta en diferentes áreas, familia, transito, algunos tienen experiencia, otros han hecho su curso para mejorar su capacidad personal y capacidad de presentación en el departamento que se encuentra asignado

1:136 ¶ 806 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno en este caso nosotros anualmente nos capacitamos dos veces al año o una vez al año, aunque este año solo nos capacitamos una vez, nosotros tenemos charlas y capacitaciones virtuales, mayormente son virtuales y con eso trabajamos en conjunto a la region Lima

1:183 ¶ 1091 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En este caso yo me desempeño en el area de estadística, como le dije nosotros debemos capacitarnos como llevar cursos extras para lograr las tareas designadas por el comando, usamos tiempo extra para capacitarnos; en ese caso la unidad de cursos pero son cursos amplios y para que uno se especialice lo hace uno mismo por sus propios medios

1:242 ¶ 1405 – 1407 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Aquí en la dipol Este uno, es el señor coronel jefe el que administra las 14 subunidades que incluyen SJJL, Huachipa, Jicamarca, entonces él ve las necesidades, porque cada subunidad tiene diferentes necesidades entre ellas; las necesidades del área urbana como por ejemplo la comisaria la huayrona , es el centro financiero comercial de sjll no es la misma que es de san antonio de jicamarca que en esa subunidad hay trafico de terreno; por lo que las necesidades son diferentes, el tema de camionetas, uniformes diferentes.

El personal CAS, previamente a desempeñar sus funciones han tenido una inducción, de como es el manejo administrativo y documentario en el área de logística sin embargo el personal policial es distinto no siempre están cumpliendo permanente la función de logística

van cambiando van rotando por necesidad o a veces porque el personal que cumple funciones administrativas no es permanente, a veces son personal con aptitud C o que están con temas de salud que no pueden salir a cumplir funciones operativas entonces es un problema porque cada cierto tiempo cuando cambian de personal debemos estar enseñando como es el tema de rendición de cuentas de combustible, hacer todo el tema de logística, excel, porque hay oficiales que no manejan ciertos sistemas operativos informáticos que permiten que la información sea consolidada, entonces si genera demoras en los trámites administrativos mas que nada es por desconocimiento y porque no se considera al area de logística como un area importante

1:255 ¶ 225 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo que pasa es que anteriormente yo trabajaba en la entidad privada, y no tiene nada que ver con la entidad pública . Acá solo te capacitan si se va a implementar algo nuevo un nuevo programa o sistema. Pero cuando ingresas no hay capacitación.

1:259 ¶ 296 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ponemos de acuerdo a sus capacidades, si anteriormente trabajaron en esa área volverlos a designar en esa área, por ejemplo personal que se va caballero no mas deben entrar a esa área aunque no conozca las funciones o no tienen cursos respectos a esa

función uno tiene que aprender, uno tiene que acatar de acuerdo a las funciones de acuerdo al area

1:291 ¶ 742 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN TODA LA CARRERA POLICIAL VA ADQUIRIENDO CONOCIMIENTOS A TRAVÉS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN OTROS COLEGAS QUE TAMBIÉN ESTÁN ESTUDIANDO EN LA UNIVERSIDAD, ENTONCES CADA UNO SE CAPACITA SEGÚN COMO VA AVANZANDO EN SU CARRERA

1:324 ¶ 1159 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI CARGO SOY ESTADISTICO Y MANEJO LAS HABILIDADES SUFICIENTES COMO PARA CENTRALIZAR LA INFORMACION DE TODAS LAS COMISARIAS BAJO MI MANDO, ASU VEZ MANEJO PROGRAMAS QUE AYUDAN A CONTRALAR Y COMPARAR LA ESTADISTICA A NIVEL DIVPOL

1:330 ¶ 1220 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las habilidades que se cuenta cada uno de acuerdo a su conocimiento en las areas que le compete todos estamos preparados en diferentes especialidades ya sea en investigación, seguridad o en la prevención policial y actualmente se esta implementando el patrullaje preventivo en todas las zonas de Lima

1:339 ¶ 1284 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Está pues a cada efectivo policial se les capacita en temas de investigacion, seguridad ciudadana, vienen recibiendo charlas cursos de capacitaciones y también de acuerdo a su especialidad, algunos efectivos son profesionales y se les asigne los puestos adecuados para que puedan cumplir las funciones encomendadas

0 Códigos

○ plan anual institucional

22 Citas:

1:20 ¶ 98 – 99 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El diseño del POI no lo realizamos nosotros puesto que lo realiza el comando, solo nosotros realizamos el cumplimiento de ello

1:35 ¶ 198 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Son lineamientos que maneja la institución de manera global

1:47 ¶ 273 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros damos opiniones de acuerdo a la necesidad que carece la comisaría damos una sugerencia, ya sea mas área, más computadores, logística, es muy importante para el personal porque la gran mayoría trabaja con sus propios instrumentos traen su laptop o su impresora, porque sino no pueden realizar sus funciones

1:59 ¶ 342 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todos los planes de operaciones los formula la DIPOL, nosotros hacemos una revisión de situación, por ejemplo el desalojo de una vivienda revisando si hay accesibilidad, si la vivienda está habitada, hay delincuencia, esa información la trasladamos a la DIPOL

1:104 ¶ 647 – 648 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Buenas tardes, en la institución se elaboran todos los planes y programas, el director general a través de él y sus asesores elaboran para un periodo de vigencia anual, semestral, mensual para dar un resultado en óptimas condiciones

Sistemas informáticos ÁGUILA 6, el área de rrhh instruye al personal, lo que es para faltas y delitos el SICPIC, otro programa que tenemos es el SIPOL

1:117 ¶ 715 in transcripcion entrevistas ZAKIR

UTILIZAMOS SISTEMAS INFORMÁTICOS PARA BASES DE DATOS, EL COMANDO PROPORCIONA LOS FORMATOS, YO COMO EFECTIVO POLICIAL MANEJO MI PROPIA BASE DE INFORMACIÓN.

1:153 ¶ 933 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Con respecto a los instrumentos de planificación estratégica que se elaboran en la policía nacional del Perú tenemos los planes de operaciones, el manual de procedimientos operativos, el plan anual institucional, el plan de trabajo anual, que se usan para poder desarrollar las labores dentro de nuestra institución

1:155 ¶ 940 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eso el comando institucional elabora el plan operativo, pero en nuestro caso nuestro comisario, en las reuniones de comando él lleva esas ideas para que puedan ser utilizadas por el comando institucional

1:178 ¶ 1071 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El POI ya está enmarcado desde el alto mando, nosotros es solo cumplir lo establecido, aparte nosotros a veces planteamos en mi área de estadística he tenido que llevar curso de estadística, a veces el personal encargado de diferentes áreas debe capacitarse para dar ese plus

1:188 ¶ 1124 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SE REALIZA EL PLAN OPERATIVO POLICIALES, INSTITUCIONAL Y ESTRATEGICO

1:190 ¶ 1133 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EL PLAN OPERATIVO SE DA EN EL ALTO MANDO, EN MI PARTE, DESEMPEÑO EL ROL DE ESTADISTICO A NIVEL DE DIVISION POLICIAL, Y MI FUNCION ES BRINDAR LA TASA DE INCIDENCIA DE LOS DIFERENTES DELITOS QUE OCURREN, COMO TAMBIEN RECABAR LA INFORMACION DE LAS DIFERENTES SUB UNIDADES BAJO MI DIVISIO

1:257 ¶ 269 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ejecutamos de acuerdo a las disposiciones de la DIPOL Este1 o tambien de la región de Lima o tambien de la R1

1:275 ¶ 585 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo desarrolla el área de operaciones, nosotros no intervenimos

1:287 ¶ 721 in transcripcion entrevistas ZAKIR

ES COMPETENCIA DEL COMANDO INSTITUCIONAL, NOSOTROS NO PARTICIPAMOS

1:294 ¶ 779 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros aquí se elabora el plan anual que lo elabora la unidad ejecutora 009 y a los que nosotros nos basamos las subunidades

1:296 ¶ 785 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno de acuerdo a las necesidades de cada comisaría, lo más lógico es que recopilen de diferentes unidades y las necesidades en todos los ámbitos todas las areas, ya sea infraestructura, equipamiento u otras más necesidades del personal

1:303 ¶ 869 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En la institución se vienen realizando programas presupuestales anuales , nosotros trabajamos en base a los presupuestos anuales que llegan por la unidad ejecutora 009

1:304 ¶ 872 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Directamente participan los profesionales de la policía que es la unidad ejecutora y la división de logística de la policía

1:305 ¶ 876 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se genera a las necesidades básicas tanto del personal como necesidades básicas de la logística, tanto materiales preventivos, que pueden ser la prevención de uniformes, armamentos tanto materiales de escritorio, etc.

1:328 ¶ 1199 in transcripcion entrevistas ZAKIR

se elabora de acuerdo a los lineamientos institucionales y políticas públicas del sector interior y en toda la policia nacional en todos los organos de control y comando

1:342 ¶ 1323 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Viendo la realidad social del momento y viendo la estadística reales de la incidencia y percepcion de la inseguridad y esto con un soporte legal de las normas y derechos humanos

1:349 ¶ 1383 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a las metas y de acuerdo a lo que el comando establece, el comando viene estableciendo anualmente las metas a las que deben de llegar las subunidades en cuanto a la reducción del índice de criminalidad de delincuencia y en base a eso se hace el requerimiento de las necesidades de cada subunidad para poder cumplir la función encomendada por el comando institucional

0 Códigos

○ carece de recursos logísticos

14 Citas:

1:8 ¶ 35 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno y regular, porque no todo se obtiene no todo tenemos al menos lo que es logística nos falta

1:24 ¶ 107 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mi opinión personal es que no es buena y es deficiente porque no se cumple con el requerimiento de las oficinas, ya sea administrativa oficinas de administración y personal que está en calle, porque la carga laboral es alta diariamente se recibe muchas denuncias por diferentes hechos delictivos y no solo se requiere de una hoja o una tinta que te dan cada tres o seis meses, se requiere de más y el personal debe agenciarse de sus propios medios para poder con esa función.

1:37 ¶ 207 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Priorizan otras necesidades y no las necesidades principales no le dan presupuesto

1:60 ¶ 350 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nos mandan pocas computadoras para la comisaría , después de 2 o tres años. para pedir apoyo para algo que se malogre o averias no viene oportunamente, es muy burocrático.

1:73 ¶ 438 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Podría haber algunas modificaciones porque en nuestra area nos damos cuenta que nos falta el personal , ya que no todos estan operativos al 100%, algunos con actitud 1, lactancia, sometido a ley.

1:96 ¶ 594 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Recursos humanos sobre todo el área que yo veo , es muy deficiente, faltan personal para cubrir el patrullaje sobre todo , patrullaje a pie y patrullaje motorizado, tengo mucho déficit de personal.

1:145 ¶ 882 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a lo que se puede observar es un déficit que se tiene por la burocracia y asimismo se alargan los tiempos y lo solicitado no llega en su totalidad sino en un 30 o 40% 50 %

1:169 ¶ 1018 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La asignación netamente logístico es pésimo, ya que nosotros como comisaría B hacemos requerimientos mensuales y nunca se da una respuesta, siempre se está a la espera tanto como uniformes, grilletes, conos de seguridad, chalecos, etc. pero nunca hay una respuesta inmediata siempre hay demora; un plazo que nunca tiene un fin , se

hace requerimientos y no sabemos el tiempo de entrega , los recursos logísticos son pésimos

1:180 ¶ 1078 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los recursos logísticos en general, la policía carece de recursos logísticos tanto en infraestructura, tecnología en muchas cosas nos falta material logístico

1:289 ¶ 727 in transcripcion entrevistas ZAKIR

FALTA ASIGNACIÓN DE PERSONAL Y LOGÍSTICA POR CUANTO FALTA UNIDADES MÓVILES PARA ESTA COMISARÍA, ACÁ NO HAY PATRULLAJE PORQUE FALTA EFECTIVOS PARA CUBRIR LOS PUNTOS CRÍTICOS

1:298 ¶ 793 in transcripcion entrevistas ZAKIR

los recursos normalmente llegan anualmente, nosotros solicitamos las necesidades a fin de año y a inicio de año de acuerdo a eso nos hacen entrega de todo lo que requerimos de acuerdo a la región haya ya presupuestado, porque hay siempre un presupuesto para cada comisaría un porcentaje y de acuerdo a eso van hacer cumplir los requerimientos, aunque no siempre nos atienden todo el requerimiento pero si lo básico si hacen q llegue a cada subunidad

1:322 ¶ 1143 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI DIVISION POLICIAL, SI CONTAMOS CON LOS RECURSOS NECESARIOS, ASI TAMBIEN LOS ASIGNADOS A LAS DIRENTES COMISARIAS , HABLANDO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS, PERO SI HABLAMOS PARA EL CAMPO OPERATIVO, PODRIA INDICAR QUE TIENES MUCHAS DEFISES, COMENZANDO POR LOS PATRULLEROS, LOGISTICA PERSONAL, ENTRE OTROS...

1:337 ¶ 1270 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Dentro del area del personal no es lo suficiente para cumplir com las metas que se traza debido a que falta logístico, falta recursos humanos en las diferentes subunidades de la dipol este 1 cuenta con 11 comisarías dos depincri, un zoes y un patrullaje preventivo y sabemos que el distrito de sjl tiene mas de un millon trescientos mil de habitantes en la cual el personal no es suficiente para combatir la delincuencia debido que constantemente hay movimiento de personal y se van yendo a otras unidades y eso merma la capacidad operativa de las diferentes unidades inmersas en SJL

1:350 ¶ 1391 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Pienso que podría realizar de una mejor manera en cuanto a la distribución, por ejemplo patrulleros que no están de la mano con la asignación de personal, actualmente se ha hecho la entrega de nuevos vehículos policiales de incremento en modalidad renting que se han incrementado por el tema de inseguridad en SJL, pero no se ha previsto que al incrementar dos patrulleros necesitamos más personal para que puedan cumplir el servicio de patrullaje, porque estos vehículos así no patrullen se sigue pagando porque son vehículos en alquiler, por eso pienso que se debe tener en cuenta las otras áreas administrativas como el de recursos humanos

0 Códigos

○ **ya estructurada**

14 Citas:

1:9 ¶ 40 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si, mira el detalle a través del año de servicio que tengo, todo depende del personal, a veces la superioridad organiza algo pero a veces no va o no toma en serio las tareas lo han por cumplir

1:26 ¶ 113 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo considero que tiene muchas deficiencias toda vez que para que dentro de la institución se pueda pedir o diligenciar algo se tiene que seguir con rigurosidad los lineamientos y etapas cuando debería ser directo, mucha burocracia

1:50 ¶ 285 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eh, el lugar donde estamos es muy pequeño, no tenemos espacio. Cuando hay personas que vienen a denunciar necesitan la privacidad para hacer su denuncia, pero no podemos brindar ese problema de deficiencia en las oficinas pero tenemos que adaptarnos con esas deficiencias. Se cumple lo mejor posible con lo poco que tenemos

1:74 ¶ 445 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mi opinión en base a mi comisaría, las áreas asignadas hay una confusión, algunos dicen q con el tema administrativo somos muchos efectivos, y que se deben reducir. pero verdaderamente si reducimos efectivos y oficina recargamos a otras areas, es por ello que falta coordinación, ya que crean dificultades para cumplir nuestras funciones, se deberian ver la realidad, en el tema administrativo si se necesita. No se debiran cambiar las ordenes a cada rato, dejar de ser burocrático

1:134 ¶ 798 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si yo creo que si esta idóneo, porque tenemos como subunidad, somos 11 subunidades de la dipol este 1, requerimos en conjunto a la dipol 1 y ellos solicitan a la región policial Lima según la estructura orgánica que cuentan allá cumplen con lo requerido

1:146 ¶ 887 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La estructura orgánica de la institución ya es una estructura jerarquizada que viene por la jerarquía que consideran los oficiales que son ellos como los profesionales de la administración policial se encargan de realizar todo el organigrama de la institución

1:170 ¶ 1023 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Uhhh, si se puede decir que sí, porque es de acuerdo a lo que el comando disponga, nosotros como comisaría nosotros no planificamos nada, el comando evalúa y nosotros implementamos

1:181 ¶ 1083 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si en este caso ya lo han hecho los altos mandos y si esta enmarcado, ya esta estructurado

1:240 ¶ 1396 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno viene funcionando como lo establece la superioridad, quizás podría ser de una mejor manera para un mejor desarrollo en el área logística como para evitar el tema administrativo y hacerlo mas rapido, ya que lamentablemente los procesos como licitación , hace que sea muy lento , hace que el personal no tenga lo necesario para cumplir sus funciones

1:269 ¶ 524 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay algunos temas administrativos que se tienen que regularizar, por ejemplo el recurso de personal

1:277 ¶ 601 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno, hasta el momento yo lo veo bien , solamente hay que cumplirlo y tener las comodidades , todas las cosas adecuadas para cumplirlo,

1:282 ¶ 668 – 669 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Me parece que los planes diseñados son buenos pero la ejecución no son las óptimas, no estan distribuidos plenamente como se debe, hay mucho por mejorar

1:290 ¶ 734 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SI ESTAN ORGANIZADOS PERO FALTA EFECTIVOS

1:323 ¶ 1150 in transcripcion entrevistas ZAKIR

PODRIA INDICAR QUE LA POLICIA ESTA COMO UN MONOPOLIO, ASI TAMBIEN NO HAY ESTABILIDAD PARA SUS PLANES OPERACIONES, YA QUE CADA MES, AÑOS CAMBIAN NUEVOS ALTOS MANDOS Y CADA UNO MANEJA DIFERENTE SU POLITICA, LO CUAL GENERA TRANSTORNO EN LA FUNCION POLICIAL.

0 Códigos

usamos tiempo extra

10 Citas:

1:112 ¶ 677 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Alli tenemos personal que cuenta en diferentes áreas, familia, transito, algunos tienen experiencia, otros han hecho su curso para mejorar su capacidad personal y capacidad de presentación en el departamento que se encuentra asignado

1:136 ¶ 806 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno en este caso nosotros anualmente nos capacitan dos veces al año o una vez al año, aunque este año solo nos capacitaron una vez, nosotros tenemos charlas y capacitaciones virtuales, mayormente son virtuales y con eso trabajamos en conjunto a la region Lima

1:172 ¶ 1031 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En tema logístico recibimos muy pocas capacitaciones, cursos muy pocos a diferencia de otras áreas que cada dos meses o tres abren cursos de investigación violencia familiar, medida de protección netamente de ambito logistico son muy pocos cursos; solo capacitaciones de como hacer requerimientos o inventario anual nada mas

1:183 ¶ 1091 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En este caso yo me desempeño en el area de estadística, como le dije nosotros debemos capacitarnos como llevar cursos extras para lograr las tareas designadas por el comando, usamos tiempo extra para capacitarnos; en ese caso la unidad de cursos pero son cursos amplios y para que uno se especialice lo hace uno mismo por sus propios medios

1:242 ¶ 1405 – 1407 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Aquí en la dipol Este uno, es el señor coronel jefe el que administra las 14 subunidades que incluyen SJL, Huachipa, Jicamarca, entonces él ve las necesidades, porque cada subunidad tiene diferentes necesidades entre ellas; las necesidades del área urbana como por ejemplo la comisaria la huayrona , es el centro financiero comercial de sjl no es la misma que es de san antonio de jicamarca que en esa subunidad hay trafico de terreno; por lo que las necesidades son diferentes, el tema de camionetas, uniformes diferentes.

El personal CAS, previamente a desempeñar sus funciones han tenido una inducción, de como es el manejo administrativo y documentario en el área de logística sin embargo el personal policial es distinto no siempre están cumpliendo permanente la función de logística

van cambiando van rotando por necesidad o a veces porque el personal que cumple funciones administrativas no es permanente, a veces son personal con aptitud C o que están con temas de salud que no pueden salir a cumplir funciones operativas entonces es un problema porque cada cierto tiempo cuando cambian de personal debemos estar enseñando como es el tema de rendición de cuentas de combustible, hacer todo el tema de logistica, excel, porque hay oficiales que no manejan ciertos sistemas operativos informáticos que permiten que la información sea consolidada, entonces si genera demoras en los trámites administrativos mas que nada es por desconocimiento y porque no se considera al area de logística como un area importante

1:255 ¶ 225 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo que pasa es que anteriormente yo trabajaba en la entidad privada, y no tiene nada que ver con la entidad pública . Acá solo te capacitan si se va a implementar algo nuevo un nuevo programa o sistema. Pero cuando ingresas no hay capacitación.

1:259 ¶ 296 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ponemos de acuerdo a sus capacidades, si anteriormente trabajaron en esa área volverlos a designar en esa área, por ejemplo personal que se va caballero no mas deben entrar a esa área aunque no conozca las funciones o no tienen cursos respectos a esa función uno tiene que aprender, uno tiene que acatar de acuerdo a las funciones de acuerdo al area

1:291 ¶ 742 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN TODA LA CARRERA POLICIAL VA ADQUIRIENDO CONOCIMIENTOS A TRAVÉS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN OTROS COLEGAS QUE TAMBIÉN ESTÁN ESTUDIANDO EN LA UNIVERSIDAD, ENTONCES CADA UNO SE CAPACITA SEGÚN COMO VA AVANZANDO EN SU CARRERA

1:310 ¶ 960 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Las habilidades que cuenta el personal, podría ser responsabilidad, la destreza en area administrativa, también algunos cuentan con otra carrera, cursos institucionales y afines que ayudan que desarrollen sus funciones en la comisaría de una mejor manera

1:339 ¶ 1284 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Está pues a cada efectivo policial se les capacita en temas de investigacion, seguridad ciudadana, vienen recibiendo charlas cursos de capacitaciones y también de acuerdo a su especialidad, algunos efectivos son profesionales y se les asigne los puestos adecuados para que puedan cumplir las funciones encomendadas

0 Códigos

○ articulado a planes internacionales

11 Citas:

1:2 ¶ 16 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todo eso viene de la superioridad, las órdenes vienen de la superioridad todo es a través de computadoras, los sistemas policiales ayudan dar cumplimiento de la institución

1:59 ¶ 342 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todos lo planes de operaciones lo formula la dipol, nosotros hacemos una revisión de situación, por ejemplo el desalojo de una vivienda revisando si hay accesibilidad, si la vivienda esta habitada, hay delincuencia, esa información la trasladamos a la DIPOL

1:71 ¶ 434 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros no diseñamos nada,, en sí todo viene de la comandancia

1:92 ¶ 576 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es sobre administrar los recursos humanos y recursos logísticos , contamos con el sistema siti pnp, que mayormente se reporta la situación real del personal.

1:134 ¶ 798 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si yo creo que si esta idóneo, porque tenemos como subunidad, somos 11 subunidades de la dipol este 1, requerimos en conjunto a la dipol 1 y ellos solicitan a la región policial Lima según la estructura orgánica que cuentan allá cumplen con lo requerido

1:154 ¶ 936 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno en general todos participamos en la elaboración de los instrumentos de planificación, esto quiere decir que desde el menos antiguo de la institución puede dar

opiniones dentro de nuestro trabajo brindamos ideas para que el comando tenga por conveniente usar esas ideas para la elaboración de los instrumentos de planificación

1:223 ¶ 1317 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros nos guiamos a través del plan Mariano Santos a nivel de toda la policía, este es un plan general a nivel nacional y con una extensión y relación en forma internacional de toda las policías en aspecto seguridad

1:235 ¶ 1376 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros como unidades usuarios anualmente enviamos el cuadro anual de necesidad mediante el cual cada sub unidad que tenemos a cargo que son 14 en esta dipol este 1 , nos remiten nosotros consolidamos los requerimientos para el sgte año, en este caso 2023 en los meses enero a marzo se remite el primer cuadro anual para el 2024 con todos los requerimientos tanto del area administrativa , operativa y patrullaje de cada subunidad, en este caso en el mes de agosto se realiza un reajuste, viendo las necesidades hay un periodo que se puede aumentar o reducir el tema de las necesidades en el cuadro anual de necesidades

1:261 ¶ 335 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La Dipol genera todo y nosotros por excel emitimos la información.

1:294 ¶ 779 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros aquí se elabora el plan anual que lo elabora la unidad ejecutora 009 y a los que nosotros nos basamos las subunidades

1:296 ¶ 785 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno de acuerdo a las necesidades de cada comisaría, lo más lógico es que recopilen de diferentes unidades y las necesidades en todos los ámbitos todas las areas, ya sea infraestructura, equipamiento u otras más necesidades del personal

0 Códigos

○ Instrumento de planificación

33 Citas:

1:18 ¶ 89 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los instrumentos que utiliza la policía está sistematizada la cual tenemos SISPOL, SITPOL, ...y muchos otros aplicativos que se han creado y para el trabajo que se necesitan dentro y fuera de la comisaría

1:33 ¶ 189, Nosotros manejamos sistemas que es el SIGA, donde realizamos los requerimientos in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros manejamos sistemas que es el SIGA, donde realizamos los requerimientos, manejamos el SIGE, que son las hojas de HT, el SIU que son para registrar los bienes, muebles, tanto los patrulleros, radios, etc. Eso es para llevar un control, un inventario.

El SISCOP también lo utilizamos para ver la operatividad de los carros, donde se encuentran los carros, el uso de las radios en caso cambian o no cambian

1:35 ¶ 198 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Son lineamientos que maneja la institución de manera global

1:45 ¶ 266 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos los sistemas que vienen de la región por ejemplo el sistema CITI el águila 6 o ex águila 6, muchos otros sistemas que le compete a cada area.

1:47 ¶ 273 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros damos opiniones de acuerdo a la necesidad que carece la comisaría damos una sugerencia, ya sea mas área, más computadores, logística, es muy importante para el personal porque la gran mayoría trabaja con sus propios instrumentos traen su laptop o su impresora, porque sino no pueden realizar sus funciones

1:59 ¶ 342 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todos lo planes de operaciones lo formula la dipol, nosotros hacemos una revisión de situación, por ejemplo el desalojo de una vivienda revisando si hay accesibilidad, si la vivienda esta habitada, hay delincuencia, esa información la trasladamos a la DIPOL

1:68 ¶ 424 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Para empezar es el computador, luego viene a ser los sistemas por ejemplo el SIS AGUILA seis, en el area que me encuentro manejamos Personal

1:81 ¶ 498 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eso se realiza a través del comando de la institución, como le digo en el área de logistica podemos programar las necesidades que tenemos y de acuerdo al programa anual que se solicita , por el conducto regular solicitar colchones, armamento, chalecos. Los formatos que se usan de acuerdo a la institución

1:92 ¶ 576 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es sobre administrar los recursos humanos y recursos logísticos , contamos con el sistema siti pnp, que mayormente se reporta la situación real del personal.

1:104 ¶ 647 – 648 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno buenas tardes, en la institución se elaboran todos los planes y programas, el director general a través de él y sus asesores elaboran para un periodo de vigencia anual, semestral, mensual para dar un resultado en óptimas condiciones

Sistemas informáticos ÁGUILA 6, el área de rrhh instruye al personal, lo que es para faltas y delitos el SICPIC, otro programa que tenemos es el SIPOL

1:117 ¶ 715 in transcripcion entrevistas ZAKIR

UTILIZAMOS SISTEMAS INFORMÁTICOS PARA BASES DE DATOS, EL COMANDO PROPORCIONA LOS FORMATOS , YO COMO EFECTIVO POLICIAL MANEJO MI PROPIA BASE DE INFORMACIÓN.

1:153 ¶ 933 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Con respecto a los instrumentos de planificación estratégica que se elaboran en la policía nacional del peru tenemos los planes de operaciones, el manual de procedimientos operativos, el plan anual institucional, el plan de trabajo anual, que se usan para poder desarrollar las labores dentro de nuestra institución

1:188 ¶ 1124 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SE REALIZA EL PLAN OPERATIVO POLICIALES, INSTITUCIONAL Y ESTRATEGICO

1:190 ¶ 1133 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EL PLAN OPERATIVO SE DA EN EL ALTO MANDO, EN MI PARTE, DESEÑE EL ROL DE ESTADISTICO A NIVEL DE DIVISION POLICIAL, Y MI FUNCION ES BRINDAR LA TASA DE INCIDENCIA DE LOS DIFERENTES DELITOS QUE OCURREN, COMO TAMBIEN RECABAR LA INFORMACION DE LAS DIFERENTES SUB UNIDADES BAJO MI DIVISIO

1:212 ¶ 1260 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno para la elaboración de estos instrumentos participan el alto comando que es el director de la policía nacional y el ministro del interior

1:223 ¶ 1317 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros nos guiamos a través del plan Mariano Santos a nivel de toda la policia, este es un plan general a nivel nacional y con una extensión y relación en forma internacional de toda las policias en aspecto seguridad

1:235 ¶ 1376 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros como unidades usuarios anualmente enviamos el cuadro anual de necesidad mediante el cual cada sub unidad que tenemos a cargo que son 14 en esta dipol este 1 , nos remiten nosotros consolidamos los requerimientos para el sgte año, en este caso 2023 en los meses enero a marzo se remite el primer cuadro anual para el 2024 con todos los requerimientos tanto del area administrativa , operativa y patrullaje de cada subunidad, en este caso en el mes de agosto se realiza un reajuste, viendo las necesidades hay un periodo que se puede aumentar o reducir el tema de las necesidades en el cuadro anual de necesidades

1:257 ¶ 269 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ejecutamos de acuerdo a las disposiciones de la DIPOL Este1 o tambien de la región de Lima o tambien de la R1

1:261 ¶ 335 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La Dipol genera todo y nosotros por excel emitimos la información.

1:275 ¶ 585 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo desarrolla el área de operaciones, nosotros no intervenimos

1:276 ¶ 590 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se da sugerencia para la mejora del servicio policial, sobre todo para combatir delitos y faltas, se sugiere para tener mayor eficiencia en el cumplimiento de las funciones.

1:287 ¶ 721 in transcripcion entrevistas ZAKIR

ES COMPETENCIA DEL COMANDO INSTITUCIONAL, NOSOTROS NO PARTICIPAMOS

1:294 ¶ 779 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros aquí se elabora el plan anual que lo elabora la unidad ejecutora 009 y a los que nosotros nos basamos las subunidades

1:295 ¶ 782 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En sí se encarga el área de la región policial Lima, la unidad ejecutora tiene su equipo la cual nosotros nos basamos a dicho plan

1:296 ¶ 785 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno de acuerdo a las necesidades de cada comisaría, lo más lógico es que recopilen de diferentes unidades y las necesidades en todos los ámbitos todas las areas, ya sea infraestructura, equipamiento u otras más necesidades del personal

1:297 ¶ 789 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En mi experiencia podría decirle que lo elaboran de acuerdo a como van llevando el plan anual, donde que ellos sacan recopilación de información de acuerdo a nuestras necesidades de cada area o subunidad a la unidad logística de Este Uno y ellos lo transmiten a la unidad ejecutora 009

1:303 ¶ 869 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En la institución se vienen realizando programas presupuestales anuales , nosotros trabajamos en base a los presupuestos anuales que llegan por la unidad ejecutora 009

1:305 ¶ 876 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se genera a las necesidades básicas tanto del personal como necesidades básicas de la logística, tanto materiales preventivos, que pueden ser la prevención de uniformes, armamentos tanto materiales de escritorio, etc.

1:315 ¶ 1064 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros por ser una comisaría tipo b el tema de planificación lo ve el Alto comando, en pocas palabras el numero uno de la policia, ellos son los que hacen la planificación y estrategias, nosotros no hacemos, solo ellos nos brindan

1:326 ¶ 1192 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El plan estratégico institucional, plan operativo institucional y tenemos una vision y mision que cumplir en la institución

1:341 ¶ 1320 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo al organigrama de la policía tenemos un comando de asesoramiento, los organos consultivos son lo que hacen esta planificación y tenemos una dirección de

seguridad ciudadana y una dirección de investigación criminal y de orden público, en base de esto y apreciaciones de situación y momento social que vivimos se planifica eso

1:342 ¶ 1323 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Viendo la realidad social del momento y viendo la estadística reales de la incidencia y percepción de la inseguridad y esto con un soporte legal de las normas y derechos humanos

1:349 ¶ 1383 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a las metas y de acuerdo a lo que el comando establece, el comando viene estableciendo anualmente las metas a las que deben de llegar las subunidades en cuanto a la reducción del índice de criminalidad de delincuencia y en base a eso se hace el requerimiento de las necesidades de cada subunidad para poder cumplir la función encomendada por el comando institucional

0 Códigos

○ Asignación de recursos

14 Citas:

1:8 ¶ 35 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno y regular, porque no todo se obtiene no todo tenemos al menos lo que es logística nos falta

1:24 ¶ 107 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mi opinión personal es que no es buena y es deficiente porque no se cumple con el requerimiento de las oficinas, ya sea administrativa oficinas de administración y personal que está en calle, porque la carga laboral es alta diariamente se recibe muchas denuncias por diferentes hechos delictivos y no solo se requiere de una hoja o una tinta que te dan cada tres o seis meses, se requiere de más y el personal debe agenciarse de sus propios medios para poder con esa función.

1:37 ¶ 207 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Priorizan otras necesidades y no las necesidades principales no le dan presupuesto

1:60 ¶ 350 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nos mandan pocas computadoras para la comisaría , después de 2 o tres años. para pedir apoyo para algo que se malogre o averias no viene oportunamente, es muy burocrático.

1:73 ¶ 438 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Podría haber algunas modificaciones porque en nuestra area nos damos cuenta que nos falta el personal , ya que no todos estan operativos al 100%, algunos con actitud 1, lactancia, sometido a ley.

1:96 ¶ 594 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Recursos humanos sobre todo el área que yo veo , es muy deficiente, faltan personal para cubrir el patrullaje sobre todo , patrullaje a pie y patrullaje motorizado, tengo mucho déficit de personal.

1:145 ¶ 882 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a lo que se puede observar es un déficit que se tiene por la burocracia y asimismo se alargan los tiempos y lo solicitado no llega en su totalidad sino en un 30 o 40% 50 %

1:289 ¶ 727 in transcripcion entrevistas ZAKIR

FALTA ASIGNACIÓN DE PERSONAL Y LOGÍSTICA POR CUANTO FALTA UNIDADES MÓVILES PARA ESTA COMISARÍA, ACÁ NO HAY PATRULLAJE PORQUE FALTA EFECTIVOS PARA CUBRIR LOS PUNTOS CRÍTICOS

1:298 ¶ 793 in transcripcion entrevistas ZAKIR

los recursos normalmente llegan anualmente, nosotros solicitamos las necesidades a fin de año y a inicio de año de acuerdo a eso nos hacen entrega de todo lo que requerimos de acuerdo a la región haya ya presupuestado, porque hay siempre un presupuesto para cada comisaría un porcentaje y de acuerdo a eso van hacer cumplir los requerimientos, aunque no siempre nos atienden todo el requerimiento pero si lo básico si hacen q llegue a cada subunidad

1:322 ¶ 1143 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI DIVISION POLICIAL, SI CONTAMOS CON LOS RECURSOS NECESARIOS, ASI TAMBIEN LOS ASIGNADOS A LAS DIRENTES COMISARIAS , HABLANDO DE LAS AREAS ADMINISTRATIVAS, PERO SI HABLAMOS PARA EL CAMPO OPERATIVO, PODRIA INDICAR QUE TIENES MUCHAS DEFISES, COMENZANDO POR LOS PATRULLEROS, LOGISTICA PERSONAL, ENTRE OTROS...

1:329 ¶ 1206 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno la asignación se ha estado dando en forma cronológica en todas las subunidades, nos asignan cada año el uniforme y se viene desarrollando de forma normal

1:337 ¶ 1270 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Dentro del area del personal no es lo suficiente para cumplir com las metas que se traza debido a que falta logístico, falta recursos humanos en las diferentes subunidades de la dipol este 1 cuenta con 11 comisarías dos depincri, un zoes y un patrullaje preventivo y sabemos que el distrito de sjl tiene mas de un millon trescientos mil de habitantes en la cual el personal no es suficiente para combatir la delincuencia debido que constantemente hay movimiento de personal y se van yendo a otras unidades y eso merma la capacidad operativa de las diferentes unidades inmersas en SJL

1:344 ¶ 1329 in transcripcion entrevistas ZAKIR

También está determinado tiene un organigrama y una de las falencias yo creo es la capacidad de gasto que no tenemos, y esto es porque no tenemos personal capacitado para ejecutar esos gastos, no tenemos personal idóneo con la capacidad de comprometer ese presupuesto y gastar en lo que se necesita porque hay cantidad de dinero que se

devuelve , el funcionario de esa área debe estar preparado , lo que falta es capacitar al que trabaja en adquisiciones para que se pueda gastar segun lo que exige la OSCE

1:350 ¶ 1391 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Pienso que podría realizar de una mejor manera en cuanto a la distribución, por ejemplo patrulleros que no están de la mano con la asignación de personal, actualmente se ha hecho la entrega de nuevos vehículos policiales de incremento en modalidad renting que se han incrementado por el tema de inseguridad en SJJL, pero no se ha previsto que al incrementar dos patrulleros necesitamos más personal para que puedan cumplir el servicio de patrullaje, porque estos vehículos así no patrullen se sigue pagando porque son vehículos en alquiler, por eso pienso que se debe tener en cuenta las otras áreas administrativas como el de recursos humanos

0 Códigos

○ Elaboración de la visión y mision

17 Citas:

1:5 ¶ 30 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Igual viene del comando, mira el comando agarra, las dipoles, las ordenes llegan alla y ellos lo envían a las comisarías ya nosotros respondemos de acuerdo a lo que nos piden.

1:36 ¶ 204 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La policia en sí tiene una vision y misión, la unidad no tiene una visión y mision ya que es todo global

1:71 ¶ 434 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros no diseñamos nada,, en sí todo viene de la comandancia

1:156 ¶ 943 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Igualmente no, este proceso de elaboración se lleva dentro del alto mando de la institución

1:179 ¶ 1074 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El comisario está encargado sobre la misión y la visión de nuestra comisaría, con las charlas e incentivos ; todo se elabora en los altos mando pero el comisario tiene su propia visión y misión como comisaría

1:202 ¶ 1202 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo elabora el alto mando de la institución con todos los asesores del ministerio del interior, con el comandante general de la policía hasta el ultimo efectivo

1:238 ¶ 1387 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Esto es más que nada lo desarrolla el comando institucional a través de las áreas de planeamiento y operaciones de la institución

1:252 ¶ 103 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La vision y mision de la institucion no lo elaboramos nosotros y no se elabora mensualmente o anualmente sino ya tenemos establecida y nosotros damos cumplimiento a ella con nuestras funciones y atribuciones que nos otorga la ley

1:258 ¶ 276 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como les dije, a nosotros nos envían un comunicado u órdenes telefónicas la DIPOL, la DIREUN, para nosotros ejecutar las disposiciones

1:276 ¶ 590 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se da sugerencia para la mejora del servicio policial, sobre todo para combatir delitos y faltas, se sugiere para tener mayor eficiencia en el cumplimiento de las funciones.

1:288 ¶ 724 in transcripcion entrevistas ZAKIR

ESO LO DETERMINA EL COMANDO TAMBIÉN

1:297 ¶ 789 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En mi experiencia podría decirle que lo elaboran de acuerdo a como van llevando el plan anual, donde que ellos sacan recopilación de información de acuerdo a nuestras necesidades de cada area o subunidad a la unidad logística de Este Uno y ellos lo transmiten a la unidad ejecutora 009

1:306 ¶ 879 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La visión y misión se viene a cargo de las grandes cabezas de la institución que ellos son los que planean todo la elaboración de cómo se va a venir a trabajar anualmente de acuerdo a los presupuestos institucionales que vienen

1:312 ¶ 1013 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Eso lo desarrolla el comando con sus asesores y asi sucesivamente se distribuye a las comisarías

1:321 ¶ 1138 – 1139 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI EXPERIENCIA DE ESTADISTICO PODRIA DECIR, QUE DE LAS DIFERENTES INFORMACIONES QUE SOLICITO A LAS COMISARIAS, DEPINCRI ENTRE OTRA SUB UNIDADES, HAY UN CUADRO QUE SOLICITO DE PUNTOS CRITICOS, DE CUAL DICHO INFORMACION SE CENTRALIZA BAJO OCNDUCTO REGULAR Y SE DA LAS SUGERENCIAS PARA QUE SE PREVENGA DICHO INDICE DELICTIVO EN COORDINACION A LOS PLANES OPERATIVOS, PARA UN MEJORAMIENTO EN LA SOCIEDAD

1:336 ¶ 1266 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Normalmente para elaborar , siempre el alto comando institucional solicita sugerencias a la sub unidades que dependen de ellos para poder mejorar la vision y misison y dar cumplimiento las políticas y estrategias que el comando institucional y de acuerdo al gobierno de turno se van mejorando estos planes institucionales

1:343 ¶ 1325 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo creo que hay un cambio de año a año por esto de la tecnología, pero la visión y misión están bien determinadas, el detalle es el apoyo logístico que falta para concretar esto y eso es un tema del ejecutivo ya no es tema policial, ya que el efectivo policial está bien preparado, la escuela de formación tiene bien definido que es lo que van hacer en la calle, el detalle el apoyo logístico sobre todo en inteligencia

0 Códigos

○ ROF Y MOF ACTUALIZADO

18 Citas:

1:27 ¶ 117 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El MOF y el ROF anualmente se actualizan toda vez que se cambian de comisario el personal está en constante rotación y esto muchas veces hasta la jurisdicción policial se extiende y se habilitan nuevas dependencias, si se aplican en todas las comisarías y en esta comisaría se aplica mediante la carta fundacional a cada efectivo dependiendo de las funciones que cumplen sea operativo o administrativo

1:38 ¶ 214 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que mejorar varias cosas, la policía siempre tiene deficiencias, muchas deficiencias desde arriba hasta abajo; netamente en el área logística yo hago lo que son los requerimientos de varias cosas que se necesitan pero no se les asigna un presupuesto y al no hacerlo no se puede comprar varias cosas es por ello que hay carencias y deficiencias, a veces el personal con su propio dinero debe comprar hojas, más que todo útiles de escritorios

1:39 ¶ 219 in transcripcion entrevistas ZAKIR

No creo que no están actualizados; todos tenemos una carta funcional de acuerdo a las funciones que desempeñan.

1:51 ¶ 290 in transcripcion entrevistas ZAKIR

No, ya no está actualizado; se le da al personal policial y auxiliares los CAS, se le da una carta funcional y de acuerdo a ello se les da las funciones de acuerdo al área al que se le designa. Se hace un memorándum al personal de acuerdo a la área que se designa, Cada área tiene diferentes horarios, administrativo, familia, retén, franco; más que todo acá carecemos del personal y caballero nomás hay áreas que trabajan 24 *24 a pesar de no corresponder, todo varía de acuerdo a las necesidades.

1:62 ¶ 362 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos pero no está actualizado. Lo tenemos con lo mismo de hace años, pero la región ha elaborado otros pero acá no está actualizada. La carta funcional si la tiene todo el personal.

1:86 ¶ 528 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si está actualizado, pero eso lo ve el comisario; por ejemplo cartillas funcionales CADA ÁREA ESPECÍFICA SUS FUNCIONES

1:98 ¶ 606 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Toda la documentación está actualizada, todos tenemos nuestra carta funcional por cada oficina que es lo que nos compete hacer, de forma diaria semanal o mensual.

1:110 ¶ 672 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si cuenta pero no son aplicadas adecuadamente en cada unidad, ya por ejemplo en la comisaría todos los departamentos llámese de familia, todo efectivo policial encargado del área cuenta con su cartilla funcional

1:123 ¶ 737 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SI ESTÁ ACTUALIZADO. A TRAVÉS DE LA CARTA FUNCIONAL SE DETALLAN LAS FUNCIONES SEGÚN LAS ÁREAS DE LOS EFECTIVOS SEA PATRULLAJE MOTORIZADO, INVESTIGACIÓN O ADMINISTRATIVAS

1:135 ¶ 802 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si contamos con un ROF Y MOF del cual a cada área nos asignan una cartilla funcional de acuerdo a las funciones que deben cumplir, por ejemplo en mi caso del área logística tengo mis funciones que tengo que cumplir para la mejoría de la comisaría

1:159 ¶ 955 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La comisaría de Bayovar si cuenta con el MOF y ROF actualizado se aplican en nuestro caso porque a cada efectivo se le da una cartilla funcional se le da un memorandum para que cumplan sus funciones de acuerdo al area y cargo que va a tener

1:182 ¶ 1087 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si están actualizados, según las partidas funcionales de cada personal en este caso de los memorandos que se brindan a cada personal eso lo hace el comisario lo hace luego el mayor lo alternos

1:205 ¶ 1215 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si tenemos un rof y mof actualizado, cada año se actualiza de acuerdo a los nuevos jefes que ingresan y eso se dan cuenta al ministerio del interior y se cumple de acuerdo a la jerarquía los lineamientos y la función de cada unidad , cada función está establecida en la carta funcional, cada efectivo sabe cual es su función en cada puesto

1:217 ¶ 1280 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La institucion cuenta con mof y rof y esto se utiliza con una cartilla funcional para cada efectivo, donde se le va asignar las labores que van a desarrollar durante su servicio cotidiano

1:229 ¶ 1338 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A nivel de la DIVISION tenemos el ROF Y MOF bien determinado, se cumple los estándares, lo que falta es solo personal y apoyo logístico. Cada area tiene una carta funcional con funciones especificas tienen plazos y fechas y esto se aplica por gestión por resultados como antes no se hacía.

1:241 ¶ 1400 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Yo he revisado el ROF y MOF, en los que visto en las subunidades y no los he visto actualizado, porque hay áreas que han sido implementadas por necesidad de servicio y eso es causa que no se tenga una información real, por ejemplo no hay un área de carpetas fiscales, o de notificaciones o el tema de medidas de protección, ahora el barrio seguro tampoco lo he visto en el MOF que tampoco está regulado en el MOF; hay varias áreas que se han implementado por necesidad pero no están en el MOF. Los documentos mediante el cual se establecen funciones es un memorándum y ya Cada comisario ve la necesidad y bueno realiza los movimientos internos administrativos, de acuerdo a las cartillas funcionales, pero he visto funciones que no están en el MOF y solo se toma el criterio del comisario y creo que no es correcto.

1:247 ¶ 44 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Si, en la medida de lo posible si se aplican

1:307 ¶ 891 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La comisaría tiene su ROF y MOF actualizado, en el cual se les da a cada efectivo un memorandum de acuerdo a la función que va a cumplir y el para donde se van a desempeñar, a tarves de la cartilla funcional

0 Códigos

○ LIDERAZGO

25 Citas:

1:29 ¶ 126 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como se sabe en la comisaría no hay liderazgo ya que somos una institución jerarquizada y nosotros nos basamos al mando y al comando en cada oficina existe un superior inmediato y en cada comisaría un comisario que de ello depende las funciones y desempeño que cada comisaría

1:41 ¶ 230 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es una institución jerarquizada, el comandante es quien dispone las cosas en base a lo que dispone nosotros ejecutamos, verbalmente de acuerdo a la necesidad, no hay documentos

1:112 ¶ 677 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Alli tenemos personal que cuenta en diferentes áreas, familia, transito, algunos tienen experiencia, otros han hecho su curso para mejorar su capacidad personal y capacidad de presentación en el departamento que se encuentra asignado

1:149 ¶ 899 in transcripcion entrevistas ZAKIR

a policía como sabemos es una institución jerarquizada en el cual el liderazgo viene como principal el comisario como cabeza de organización de la comisaría, seguido por sus oficiales que son su mano derecha en su control

1:161 ¶ 963 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La PNP es una institución jerarquizada, en nuestro caso cada efectivo tiene un rango , en nuestro caso el comisario cumple el liderazgo, después de ello vienen los demás oficiales y suboficiales conforme a su grado

1:219 ¶ 1288 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como vemos la policia nacional es un ente jerarquizado no, la dipol Este 1 cuenta con un coronel que está al mando ,cuenta con un comandante jefe de administración, un mayor jefe de operaciones y los comisarios que tambien tienen rango de mayor a comandante, el cual el liderazgo viene del coronel hasta los rangos más inferiores. En mi caso contamos el área de personal ,con dos efectivos que trabajan 24*24, que se encarga de otorgar permiso vacaciones al personal de todas las comisarias , asi tenemos un sistema de control se controla al personal en su uso de vacaciones

1:243 ¶ 1412 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos al mando al señor coronel que es jefe dipol de la dipol y de todas las comisarias y tenemos al jefe de la administración que es el segundo acá, es jerarquizado

1:250 ¶ 54 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todo es jerarquizado y de acuerdo al grado que tiene asume

1:259 ¶ 296 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ponemos de acuerdo a sus capacidades, si anteriormente trabajaron en esa área volverlos a designar en esa área, por ejemplo personal que se va caballero no mas deben entrar a esa área aunque no conozca las funciones o no tienen cursos respecto a esa función uno tiene que aprender, uno tiene que acatar de acuerdo a las funciones de acuerdo al area

1:260 ¶ 301 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos por ejemplo los oficiales, aca tenemos 4 efectivos oficiales siempre hay un comisario en una comisaría, en este caso somos comisaría tipo A tenemos a un comandante, de allí tenemos los capitanes y los tenientes que son los jefes de cada área por ejemplo jefe de patrullaje, jefe de sección familia, jefe de administración y mesa de partes, jefe de medida de protección, de delitos, luego tenemos los superiores que digamos son los más antiguos que están de acuerdo a su capacidad y tiempo de servicio que están de comandante de guardia, a mayor grado mayor responsabilidad. siempre nosotros el comisario y jefes tienen empatía para analizar que los efectivos tienen la capacidad para ejercer o aprender más

1:262 ¶ 366 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Capacitada no, pero la experiencia durante años es lo que manejo; envío estadísticas todos los primeros días de cada mes.

1:263 ¶ 371 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El liderazgo principalmente los superiores, por jerarquía

1:265 ¶ 453 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Para el area que tengo a cargo cualquier puede asumir pero deben usar un computador; no hemos sido capacitados para el uso de los sistemas. No tenemos capacitación constante por eso las personas no quieren estar en administrativo

1:266 ¶ 457 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El liderazgo se da en la cabeza del comisario, gracias al trabajo del m^ccomisario todo se lleva en armonía, deja trabajar nosotros podemos desempeñarnos de la mejor manera, es un liderazgo aceptable

1:270 ¶ 539 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Por parte del sr comisario bien jerarquizado, cada jefe de departamento y jefe de sección.

1:278 ¶ 613 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Siempre en cada sección hay un líder que sobresale por la experiencia en el trabajo, bueno según nuestras funciones el líder es el comisario ya que es el que administra todo y dirige todo el servicio

1:283 ¶ 681 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Cada personal de acuerdo a sus habilidades y aptitudes se caracteriza. obviamente se presenta la capacidad del comisario que actualmente comanda esta unidad

1:291 ¶ 742 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN TODA LA CARRERA POLICIAL VA ADQUIRIENDO CONOCIMIENTOS A TRAVÉS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN OTROS COLEGAS QUE TAMBIÉN ESTÁN ESTUDIANDO EN LA UNIVERSIDAD, ENTONCES CADA UNO SE CAPACITA SEGÚN COMO VA AVANZANDO EN SU CARRERA

1:292 ¶ 745 in transcripcion entrevistas ZAKIR

SE PODRÍA DECIR QUE EL LIDERAZGO PARTE DESDE EL MISMO COMISARIO QUE DIARIAMENTE IMPARTE INSTRUCCIÓN EN LAS FORMACIONES Y LOS MISMOS OFICIALES QUE IMPARTEN INSTRUCCIÓN PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES. TAMBIEN HAY UN PERSONAL JEFE MÁS ANTIGUO

1:299 ¶ 810 in transcripcion entrevistas ZAKIR

nuestro señor comisario es la base de la comisaría, él normalmente está viendo la necesidad tanto en el personal como los cambios que se deben hacer en la infraestructura TANTO COMO LA FLOTA VEHICULAR Y EL ESTÁ EN CONTACTO CON NOSOTROS los logísticos para hacer los requerimientos a diario,, ya q los requerimientos pueden salir en una hora o al día siguiente ,siempre estan atentos a las necesidades. El liderazgo es jerarquizado claro de comisario hasta el último suboficial que está acá en la comisaría

1:313 ¶ 1035 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se da de acuerdo al comisario en cada formación así sucesivamente si no esta el comisario quedo el teniente o los alféreces de cada sección o el mas antiguo

1:317 ¶ 1094 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El liderazgo es parte por el comisario en este caso es un mayor, luego le sigue sus oficiales subalternos que serían el teniente y los alféreces los mismos que hacen cumplir la función. En este caso hay jefe de administración que es un teniente, el jefe de patrullaje que es un alférez y el otro alférez es jefe de participación ciudadana. Hay un superior que esta encargado de estadística, logística es el mas antiguo es igual que en el tema de patrullaje policial hay un brigadier a cargo de todo eso

1:325 ¶ 1163 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EL LIDERAZGO INICIA DESDE EL JEFE DE DIVISION, SEGUIDAMENTE POR LOS JEFES DE AREAS, EN EL SENTIDO QUE INFORMACION SOLICITADA O RECABA, DEBE SER COMUNICADO EN FORMAL REGULAR. ANTE ELLO SE DEMUESTRA EL RESPETO Y PROFESIONALISMO.

1:331 ¶ 1223 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se da desde nuestro jefe inmediato en este caso la Dipol tenemos a nuestro coronel que es nuestro líder de allí viene la línea de comando ya sea el comandante el mayor hasta el último efectivo tenemos nuestra área jerarquizada que se cumple de acuerdo al regimen disciplinario.

1:346 ¶ 1346 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Vemos el liderazgo en forma jerarquizada pero siempre valoramos el desempeño personal y hay efectivos que sobresalen y están en la calle por ejemplo los que trabajan en OPC en las comisarías o el efectivo que está en las calles es un lider, es socializador, solucionador de conflictos; el policia es un lider nato, nosotros fortalecemos con los cursos de capacitación

0 Códigos

○ habilidades

19 Citas:

1:28 ¶ 122 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se supone y es así que el personal para cumplir sus funciones debe estar pues con la condición A, A1, como quien dice debe estar activa físicamente y mentalmente para que pueda cumplir sus funciones para eso pasamos la ficha médica anual llamamos FEMA en la cual salimos con código 0 la cual nos indica que estamos óptimos, en el caso otro tipo de código que es el 1,2 automáticamente se le otorgan labores administrativas de acuerdo a sus condiciones. Constantemente se mandan a realizar capacitaciones si, no son tan constantes pero sí, cuando debería ser constante y por personas especializadas así mis darle facilidades para el personal policial para que se pueda capacitar y hasta permiso para que sigan estudios superiores y brindar un mejor servicio a la sociedad con conocimiento y ser idóneos para esta función

1:87 ¶ 535 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Capacitado y especializado, por ejemplo tránsito investigación, la mayoría de acá estudia en la universidad

1:99 ¶ 610 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno se recibe instrucción, somos capacitados en forma constante tanto virtual como presencial y eso lo ponemos en práctica.

1:112 ¶ 677 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Allí tenemos personal que cuenta en diferentes áreas, familia, tránsito, algunos tienen experiencia, otros han hecho su curso para mejorar su capacidad personal y capacidad de presentación en el departamento que se encuentra asignado

1:136 ¶ 806 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno en este caso nosotros anualmente nos capacitan dos veces al año o una vez al año, aunque este año solo nos capacitaron una vez, nosotros tenemos charlas y capacitaciones virtuales, mayormente son virtuales y con eso trabajamos en conjunto a la región Lima

1:148 ¶ 896 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Acá contamos en la policial muy aparte de ser policías contamos con grandes profesionales tanto en el sector salud, muchos colegas han estudiado administración o tienen las carreras por culminar o tienen cursos de computación, así como la institución también presenta cursos de administración, computación de excel avanzado

1:183 ¶ 1091 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En este caso yo me desempeño en el área de estadística, como le dije nosotros debemos capacitarnos como llevar cursos extras para lograr las tareas designadas por el comando, usamos tiempo extra para capacitarnos; en ese caso la unidad de cursos pero son cursos amplios y para que uno se especialice lo hace uno mismo por sus propios medios

1:230 ¶ 1342 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo que nosotros hacemos es dividir en comisarias y áreas de investigación y estas con áreas determinadas y estas con funciones de acuerdo al organigrama de la policía. Si hacemos una estadística, que ya lo hemos hecho, ves que la mayoría de los efectivos policiales cuentan con otra carrera a parte de la carrera policial eso fortalece la cultura, el detalle es que a veces hace uso de la función policial en beneficio propio. Pero lo positivo es que el personal está actualizado, conoce más temas, a nivel de la policía ahora hacemos tres cursos en violencia familiar y seguridad ciudadana son política pública del Estado que nosotros hacemos conocer al personal y capacitamos para una buena atención además que eso está estructurado porque tiene un cronograma anual a cuántos policías se debe capacitar, por ejemplo en esta división se tiene capacitar a un 80% y se está cumpliendo esas metas

1:242 ¶ 1405 – 1407 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Aquí en la dipol Este uno, es el señor coronel jefe el que administra las 14 subunidades que incluyen SJL, Huachipa, Jicamarca, entonces él ve las necesidades, porque cada subunidad tiene diferentes necesidades entre ellas; las necesidades del área urbana como por ejemplo la comisaria la huayrona, es el centro financiero comercial de sjl no es la

misma que es de san antonio de jicamarca que en esa subunidad hay trafico de terreno; por lo que las necesidades son diferentes, el tema de camionetas, uniformes diferentes.

El personal CAS, previamente a desempeñar sus funciones han tenido una inducción, de como es el manejo administrativo y documentario en el área de logística sin embargo el personal policial es distinto no siempre están cumpliendo permanente la función de logística

van cambiando van rotando por necesidad o a veces porque el personal que cumple funciones administrativas no es permanente, a veces son personal con aptitud C o que están con temas de salud que no pueden salir a cumplir funciones operativas entonces es un problema porque cada cierto tiempo cuando cambian de personal debemos estar enseñando como es el tema de rendición de cuentas de combustible, hacer todo el tema de logística, excel, porque hay oficiales que no manejan ciertos sistemas operativos informáticos que permiten que la información sea consolidada, entonces si genera demoras en los trámites administrativos mas que nada es por desconocimiento y porque no se considera al area de logística como un area importante

1:249 ¶ 50 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La mayoría si, cuando yo llego acá en el 2015 llego como brigadier, y la verdad nunca hice labor administrativa entonces acá poco a poco he ido aprendiendo he hecho algunos cursos, porque la institución te pide tu tienes que adecuarse al servicio.

1:255 ¶ 225 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo que pasa es que anteriormente yo trabajaba en la entidad privada, y no tiene nada que ver con la entidad pública . Acá solo te capacitan si se va a implementar algo nuevo un nuevo programa o sistema. Pero cuando ingresas no hay capacitación.

1:259 ¶ 296 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros ponemos de acuerdo a sus capacidades, si anteriormente trabajaron en esa área volverlos a designar en esa área, por ejemplo personal que se va caballero no mas deben entrar a esa área aunque no conozca las funciones o no tienen cursos respectos a esa función uno tiene que aprender, uno tiene que acatar de acuerdo a las funciones de acuerdo al area

1:262 ¶ 366 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Capacitada no, pero la experiencia durante años es lo que manejo; envio estadisticas todos los primeros días de cada mes.

1:265 ¶ 453 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Para el area que tengo a cargo cualquier puede asumir pero deben usar un computador; no hemos sido capacitados para el uso de los sistemas. No tenemos capacitación constante por eso las personas no quieren estar en administrativo

1:291 ¶ 742 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN TODA LA CARRERA POLICIAL VA ADQUIRIENDO CONOCIMIENTOS A TRAVÉS DE CURSOS DE CAPACITACIÓN OTROS COLEGAS QUE TAMBIÉN ESTÁN ESTUDIANDO EN LA UNIVERSIDAD, ENTONCES CADA UNO SE CAPACITA SEGÚN COMO VA AVANZANDO EN SU CARRERA

1:310 ¶ 960 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Las habilidades que cuenta el personal, podría ser responsabilidad, la destreza en area administrativa, también algunos cuentan con otra carrera, cursos institucionales y afines que ayudan que desarrollen sus funciones en la comisaría de una mejor manera

1:324 ¶ 1159 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI CARGO SOY ESTADISTICO Y MANEJO LAS HABILIDADES SUFICIENTES COMO PARA CENTRALIZAR LA INFORMACION DE TODAS LAS COMISARIAS BAJO MI MANDO, ASU VEZ MANEJO PROGRAMAS QUE AYUDAN A CONTRALAR Y COMPARAR LA ESTADISTICA A NIVEL DIVPOL

1:330 ¶ 1220 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las habilidades que se cuenta cada uno de acuerdo a su conocimiento en las areas que le compete todos estamos preparados en diferentes especialidades ya sea en investigación, seguridad o en la prevención policial y actualmente se esta implementando el patrullaje preventivo en todas las zonas de Lima

1:339 ¶ 1284 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Está pues a cada efectivo policial se les capacita en temas de investigacion, seguridad ciudadana, vienen recibiendo charlas cursos de capacitaciones y también de acuerdo a su especialidad, algunos efectivos son profesionales y se les asigne los puestos adecuados para que puedan cumplir las funciones encomendadas

0 Códigos

○ control preventivo

34 Citas:

1:15 ¶ 63 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Inspectoría siempre viene, claro primero los jefes inmediatos

1:42 ¶ 235 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Inspectoría viene y nos realiza las inspecciones inopinadas, ellos nos piden los informes

1:54 ¶ 306 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Este, nosotros tenemos un nuevo sistema que es el SISPIP, por ejemplo las asistencia, que en ello se tiene que registrar y este sistema tiene un gps donde se puede ubicar al personal, los patrulleros tienen una cámara para controlar donde están ubicados.

1:55 ¶ 310 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Muy aparte de inspectoría que viene dos o tres veces a la semana, dos veces al día que vienen los oficiales a inspeccionar que el personal se encuentre en su servicio y áreas designadas , como se ha designado a los oficiales que son los jefes de cada secciones ellos supervisan y cuando vienen la ronda tenemos un sistema SISPOL que se verifica y

donde se registra denuncias, carpetas fiscales para ello los oficiales se encargan de verificar

1:65 ¶ 376 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los oficiales reportan por área, en mi area a veces el jefe de administración me pide información de incidencia delictiva , y se envia a la DIPOL

1:66 ¶ 380 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Los oficiales de permanencia es el que se encarga de controlar, también son 2 alferes que tienen a cargo dos secciones y si ven que algo que falte emite memorandum. Inspectoría ha venido cada trimestre para revisar al efectivo de cada area

1:79 ¶ 465 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Muy a parte, del comisario y jefes también nos controlan los equipos de inspecciones , nos controlan la inspectoría, ellos vienen a verificar instalaciones, ranchos, que se implemente las órdenes de comando que se envian mediante correo, armas, todo completo.

1:114 ¶ 686 in transcripcion entrevistas ZAKIR

También lo que es el órgano de control, el comisario en la unidad, el área de dipol este uno el coronel y otro organo de control como es Inspectoría y otras unidades.

1:126 ¶ 750 – 751 in transcripcion entrevistas ZAKIR

CON EL SIPOL, QUE MONITOREA LA UBICACIÓN DE PATRULLEROS, EN CASO DE SERVICIO INTERNO HAY UN OFICIAL DE GUARDIA Y UN COMANDANTE GUARDIA QUE ESTÁ VERIFICANDO PUES QUE EL PERSONAL CUMPLA SUS FUNCIONES DENTRO DE SUS OFICINAS.

HAY CONTROL Y LA INFORMACIÓN QUE ENVIAMOS MENSUAL O SEMANAL PERMITE QUE PODAMOS SOLICITAR A DIFERENTES ÁREAS INFORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA QUE PERIÓDICAMENTE TENEMOS VISITA DE INSPECTORÍA VAMOS VERIFICANDO QUE EL PERSONAL RESUELVA SUS DENUNCIAS, CARPETAS FISCALES. LO PRIMERO QUE HACE INSPECTORÍA ES SACAR INFORMACIÓN DEL SISTEMA SIPOL PARA SABER QUE EFECTIVOS TIENEN DENUNCIAS PARA HACER SEGUIMIENTO

1:127 ¶ 756 in transcripcion entrevistas ZAKIR

MAYORMENTE SE DA CON LAS CARPETAS FISCALES HAY POCO PERSONAL PARA DILIGENCIAS PERO AUN ASÍ HAY UN OFICIAL QUE ESTÁ AL PENDIENTE QUE SEAN RESUELTAS, PERO AHORA NOSOTROS REPORTAMOS SEMANALMENTE LO QUE ESTA PENDIENTE E INDICAMOS AL EFECTIVO CUALES ESTAN PENDIENTES O PLAZO VENCIDO PARA QUE ELLOS DILIGENCIEN, ES MAS LA MISMA INSPECTORÍA TIENE UN FORMATO QUE CADA VEZ Q HACE SU RONDA USA ESPECIALMENTE CARPETAS FISCALES

1:162 ¶ 968 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A cada efectivo se le da una función con un memorandum, para que de esa manera cumpla su trabajo y se monitorea con los memorandum

1:163 ¶ 972 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De igual manera, todo en base a memorandum para que el personal pueda cumplir con sus funciones, ah pero también nos llega inspecciones por parte de inspectoria, contraloría

1:174 ¶ 1043 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bajo memorándum, verbales, la mayoría de órdenes se da verbales también en la formación, también por sistema se ve las denuncias, carpetas fiscales, todo eso se ve en el sistema y deben cumplirse

1:197 ¶ 1172 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EL CONTROL SE MANEJAS DESDE LAS DISPOSICIONES QUE LLEGA DEL COMANDO, ASU VEZ LOS JEFES DE DIVISION INSTRUYEN A SU PERSONAL, DE LAS DIFERENTES QUE SE DEBE REALIZAR Y ANTE ELLO DICHO COMUNICADO LO REALIZA EL AREA DE INSTRUCCIÓN, EN MI CASO TAMBIEN RECIBO LAS DISPOSICIONES MEDIANTE MEMORANDU, PARA ESTABLECER LO QUE INDICAN

1:220 ¶ 1292 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Respecto a control de unidades tenemos dentro de la institución a la Inspectoría cuando viene hacer visita, controles, que el personal cuente con todos sus distintivos , carné, además controlan cuando los oficiales pasan revista, de esa manera se viene cumpliendo. También nos encargamos de tramitar solicitudes de todas las 11 comisarías, 2 depincri, zoes y patrullaje preventivo, a través del sistema MOAR se les da su permiso , respecto a vacaciones se encuentra todo en sistema.

1:232 ¶ 1350 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Ya estamos haciendo uso de la tecnología, todo es por medio de correo, medios tecnológico, antes era manual; ahora todo es digital cumpliendo eso de gobierno electrónico, cero papel, ahora estamos superando ello, por ejemplo en un movil podemos ver la relacion con la reniec la sucame, con otras instituciones y en el aspecto de investigación y eso da una efectividad, lo que sí falta es que el personal lo utilice, y no porque no sabe sino que tiene miedo a que sea involucrado en un hecho pero la tecnología está dada.

1:233 ¶ 1353 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En lo que es prevención lo desarrolla en el área de seguridad todas las comisarías, con todas las fuerzas es más el personal administrativo se saca por turnos a las calles. En lo que es Trámite documentario cada efectivo tiene una cartilla funcional donde se especifica q es lo que tiene que hacer, tenemos plazos para la evacuación de documentos y tenemos un sistema que monitorea si se evacuo o no que son las HT ahora, claro que hay pequeñas deficiencias por falta de ganas de realizar pese a tener limitaciones hasta en útiles de escritorio

1:253 ¶ 132 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El control preventivo de nuestras unidades se da mediante órdenes verbales y escritas, verbales en formaciones o directamente que se deben de cumplir siempre al margen de la ley; y por escrito mediante documentos que son los memorandums más usados

1:256 ¶ 239 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El control preventivo, son jefes de alguna área y ellos van monitoreando sus áreas.

1:267 ¶ 461 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Acá se divide en jefes de diversas áreas, muy aparte del comisario tenemos al jefe de administración, quien se encarga de las actividades suscitadas durante el servicio.

1:271 ¶ 544 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es a través del comisario es el que evalúa anualmente, para poder calificar a cada persona de acuerdo a su función o trabajo

1:272 ¶ 549 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Vienen en ocasiones por parte de inspección general son los encargados de supervisar pero también ha venido la contraloría general

1:279 ¶ 618 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que estar en control constante verificar si el personal ya cumplió ya hizo las diligencias, ya tramitó, bueno hay órdenes verbales u órdenes escritas como memorandos que informan la disposición para el cumplimiento

1:280 ¶ 623 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que cumplir las disposiciones que nos dan nada mas siempre en la fecha establecida, si hay observaciones se trata de subsanar, así se hace el trabajo en esta comisaría

1:284 ¶ 689 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A través del comisario como jefe inmediato de esta unidad que ve directamente todo el accionar policial del personal que labora

1:293 ¶ 760 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN BASE A LA BASE DE DATOS Y A LA INFORMACIÓN DE INCIDENCIA DE TODO EL AÑO, LOS LOGROS QUE SE HAN OBTENIDO EN BASE A DETENIDOS, REQUISITORIADOS, SE HACE UN COMPARATIVO CON LAS DEMÁS COMISARÍAS A TRAVÉS DE LA DIPOL ELLOS VAN VIENDO DE FORMA MENSUAL Y HASTA CON OTROS AÑOS, EL MISMO COMISARIO ESTÁ AL TANTO DE QUE SE CUMPLAN LAS METAS

1:300 ¶ 814 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo normal es que la inspección general viene a verificar el cumplimiento de todo lo que nos hacen entrega de toda las distribuciones, también contraloría se ha hecho presente en algunos casos y acá mismo el jefe de administración que tenemos interno y el señor comisario que a través de memorandum y a los enterados nos verifican tanto almacén como el área que emite documentos

1:301 ¶ 818 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mayormente nosotros lo hacemos de acuerdo a los requerimientos diarios, de acuerdo a las necesidades diaria, esto se dirige a la dipol este uno para ser canalizado orgánicamente

1:308 ¶ 907 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se realiza de acuerdo a los memorandum, nosotros entregamos los memorandum al personal y cumplan con su misión

1:318 ¶ 1099 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Por la supervisión de pedir información en tiempo real de los sucedido de los hechos a corroborar toda información; claro en ese caso el comisario todas las mañanas en formación nos brinda cual es lo que debemos hacer y cumplir la misión día a día

1:319 ¶ 1103 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Todos los días los oficiales nos dan de una u otra forma que es lo que tenemos que hacer y a parte nos hacen firmar memorandos de lo que tenemos hacer como efectivo policial segun su area para diligenciar y si tienes documentación te dan plazos para que lo resuelvas; en el caso de patrullero debes cumplir con patrullaje motorizado por sectore o subsectores.

1:333 ¶ 1232 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Primeramente con la relación de servicio y se controla en cada puesto que ha sido nombrado el efectivo para ello se nombra al oficial o suboficial más antiguo de cada sección llevar el control de los puestos de cada uno y ya pues si se encuentra con alguna novedad se da cuenta y se procede de acuerdo al régimen disciplinario. Primero tenemos la relacion de servicio y luego se da el memorándum para que cada uno cumpla su función.

1:351 ¶ 1417 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos el cumplimiento de cuadros mensuales en cuanto a la lista de revista de vehiculos accidentes de tránsito combustibles el tema de valorización de los vehículos renting, así también una serie de documentos que pedimos mensualmente; aca a la dipol llegan equipos de inspecciones vienen trimestralmente y a parte de la ronda diaria que viene según les corresponda, contraloría hasta el momento, pero si van a las comisarías

1:352 ¶ 1421 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A través de disposiciones memorandum, órdenes, donde se les incide en el cumplimiento de la función en el área logística.

0 Códigos

○ monitoreo de cumplimiento

23 Citas:

1:15 ¶ 63 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Inspectoría siempre viene, claro primero los jefes inmediatos

1:16 ¶ 67 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Más que nada lo ven el estado operativo, que producción mensualmente produce Caja de Agua eso al fin de mes tienen una reunión los comisarios y allí ven todo el tema, falta esto esto han hecho, esto no han hecho igual en administración.

1:30 ¶ 129 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En la policía existe direcciones encargadas de monitorear el movimiento de las funciones y las actividades realizadas por el personal, esto hablamos de la oficina de inspecciones y de inspectoria general, dentro de una comisaria está el comisario que mediante memorándum y decretos dispone al efectivo para que esté en tiempo y plazo de sus diligencias y no poder fuera de y ocasionar trastornos

1:32 ¶ 138 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo al comando se realiza diario, semanal, mensual, trimestral y anual, y esto esta basado en cuadros estadísticos, vale decir detenidos, requisitorizados, denuncias por violencia familiar drogas, armas y todo ello y mensual se saca un cuadro comparativo con las comisarias de su sector y de esta manera se da cuenta a la superioridad; diario se remite de operativos, detenidos, mensual se hace un cuadro

1:36 ¶ 204 in transcripcion entrevistas ZAKIR

La policia en sí tiene una vision y misión, la unidad no tiene una visión y mision ya que es todo global

1:56 ¶ 316 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como le indique a parte de la DIPOL, DIRE 1, También tenemos órdenes desde los oficiales dan memorándum a cada persona para que cumpla sus funciones entonces tenemos también notificaciones que vienen del juzgado y se tiene que notificar al personal entonces todo eso se encarga el área de personal. Inspectoría viene y se guía del rol de servicio; logística está a cargo si hay patrullero, gimaos está operativo o inoperativo, el control de rancho.

1:114 ¶ 686 in transcripcion entrevistas ZAKIR

También lo que es el órgano de control, el comisario en la unidad, el área de dipol este uno el coronel y otro organo de control como es Inspectoría y otras unidades.

1:126 ¶ 750 – 751 in transcripcion entrevistas ZAKIR

CON EL SIPOL, QUE MONITOREA LA UBICACIÓN DE PATRULLEROS, EN CASO DE SERVICIO INTERNO HAY UN OFICIAL DE GUARDIA Y UN COMANDANTE GUARDIA QUE ESTÁ VERIFICANDO PUES QUE EL PERSONAL CUMPLA SUS FUNCIONES DENTRO DE SUS OFICINAS.

HAY CONTROL Y LA INFORMACIÓN QUE ENVIAMOS MENSUAL O SEMANAL PERMITE QUE PODAMOS SOLICITAR A DIFERENTES ÁREAS INFORMACIÓN Y TENIENDO EN CUENTA QUE PERIÓDICAMENTE TENEMOS VISITA DE INSPECTORÍA VAMOS VERIFICANDO QUE EL

PERSONAL RESUELVA SUS DENUNCIAS, CARPETAS FISCALES. LO PRIMERO QUE HACE INSPECTORÍA ES SACAR INFORMACIÓN DEL SISTEMA SIPOL PARA SABER QUE EFECTIVOS TIENEN DENUNCIAS PARA HACER SEGUIMIENTO

1:150 ¶ 904 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Se monitorea de acuerdo tenemos un oficial encargado de control del personal así como también de acuerdo a los memorándum , decretos, que se le da al personal para la elaboración de un plan de un trabajo u otros.

1:173 ¶ 1039 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo a las funciones de cada efectivo, memorandos, sus cartillas funcionales , informes, oficios, los logísticos siempre nos basamos en base a los oficios o requerimientos asi me monitorean de acuerdo lo que hago. También se da a través de inspección lo que se remite mensualmente

1:196 ¶ 1168 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN MI AREA EL CONTROL ES DIARIO, YA QUE TODOS LOS DIAS TENGO QUE REMITIR LA INFORMACION RECABADAS DE LAS DIFERENTES COMISARIAS, ASU VEZ DICHA INFORMACION ES CENTRALIZADA A LA REGION POLICIAL LIMA

1:232 ¶ 1350 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Ya estamos haciendo uso de la tecnología, todo es por medio de correo, medios tecnológico, antes era manual; ahora todo es digital cumpliendo eso de gobierno electrónico, cero papel, ahora estamos superando ello, por ejemplo en un movil podemos ver la relacion con la reniec la sucame, con otras instituciones y en el aspecto de investigación y eso da una efectividad, lo que sí falta es que el personal lo utilice, y no porque no sabe sino que tiene miedo a que sea involucrado en un hecho pero la tecnología está dada.

1:251 ¶ 58 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Memorandum para todo y de acuerdo a ello vamos monitoreando y dando cuenta a la superioridad ,al fin y al cabo es lo que ellos piden

1:263 ¶ 371 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El liderazgo principalmente los superiores, por jerarquia

1:271 ¶ 544 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Es a través del comisario es el que evalúa anualmente, para poder calificar a cada persona de acuerdo a su función o trabajo

1:279 ¶ 618 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay que estar en control constante verificar si el personal ya cumplió ya hizo las diligencias , ya tramitó, bueno hay órdenes verbales u órdenes escritas como memorandos que informan la disposición para el cumplimiento

1:300 ¶ 814 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Lo normal es que la inspectoría general viene a verificar el cumplimiento de todo lo que nos hacen entrega de toda las distribuciones , tambien contraloría se ha hecho presente en algunos casos y acá mismo el jefe de administración que tenemos interno y el señor comisario que a través de memorandum y a los enterados nos verifican tanto almacén como el área que emite documentos

1:301 ¶ 818 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Mayormente nosotros lo hacemos de acuerdo a los requerimientos diarios, de acuerdo a las necesidades diaria, esto se dirige a la dipol este uno para ser canalizado orgánicamente

1:302 ¶ 822 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas las evalúan nuestro señor comisario está siempre viendo si estamos calificados para estar en un área y nos evalúan con una nota de manera anual. Si tambien realizan cuadros estadísticos, realizamos informes al término de algo que se haya realizado en la comisaría , el comisario hace un informe a la región policial lima directo y dar cuenta que ya se han hecho las obras y envíen un ingeniero que verifique y a futuro la contraloría pueda verificar.

1:314 ¶ 1046 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En temas logísticos rendimos cuentas fin de mes, a la región y a la DIPOL, hago rendiciones de todo el material logístico como es el tema de combustible, la dotación mensual que me dan se rinde sobre el tema de los alimentos lo que conocemos nosotros como rancho es el almuerzo o el desayuno y se rinde mensual y de acuerdo a ello es la producción que ha tenido el efectivo, se paga de acuerdo a la modalidad del efectivo, 1 por 1, 24 por 24 o diario.

1:318 ¶ 1099 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Por la supervisión de pedir información en tiempo real de los sucedido de los hechos a corroborar toda información; claro en ese caso el comisario todas las mañanas en formación nos brinda cual es lo que debemos hacer y cumplir la misión día a día

1:332 ¶ 1228 in transcripcion entrevistas ZAKIR

e monitorea de acuerdo a la función que cumplen, en el caso del ZOE tenemos pelotones y nuestro comandante de guardia ellos son los que monitorean y controlan tanto la asistencia y el cumplimiento de todos los servicios que se establecen en esta unidad; también contamos con personal de apoyo de acuerdo a la necesidad entonces cuando hay un desajuste de gran envergadura se necesita mas personal se solicita a la policía montada, motorizado, inteligencia entonces se cumple la misión en ese punto. Osea para cada misión que se da que ordena el comando siempre acompaña el órgano de control que es la inspectoría general, ellos verifican que se este cumpliendo la misión y los servicios se estén dando hasta el momento no hay problemas

1:351 ¶ 1417 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos el cumplimiento de cuadros mensuales en cuanto a la lista de revista de vehiculos accidentes de tránsito combustibles el tema de valorización de los vehículos renting, así también una serie de documentos que pedimos mensualmente; aca a la dipol

llegan equipos de inspecciones vienen trimestralmente y a parte de la ronda diaria que viene según les corresponda, contraloría hasta el momento, pero si van a las comisarias

0 Códigos

○ metas

18 Citas:

1:16 ¶ 67 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Más que nada lo ven el estado operativo, que producción mensualmente produce Caja de Agua eso al fin de mes tienen una reunión los comisarios y allí ven todo el tema, falta esto esto han hecho, esto no han hecho igual en administración.

1:32 ¶ 138 in transcripcion entrevistas ZAKIR

De acuerdo al comando se realiza diario, semanal, mensual, trimestral y anual, y esto está basado en cuadros estadísticos, vale decir detenidos, requisitorizados, denuncias por violencia familiar drogas, armas y todo ello y mensual se saca un cuadro comparativo con las comisarias de su sector y de esta manera se da cuenta a la superioridad; diario se remite de operativos, detenidos, mensual se hace un cuadro

1:44 ¶ 244 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Primero no hay metas, esta unidad de logística no tiene metas, cumple todo lo que se le dispone de acuerdo a las órdenes telefónicas, en base a plazos, claro los informes se hacen al mes

1:56 ¶ 316 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Como le indique a parte de la DIPOL, DIRE 1, También tenemos órdenes desde los oficiales dan memorándum a cada persona para que cumpla sus funciones entonces tenemos también notificaciones que vienen del juzgado y se tiene que notificar al personal entonces todo eso se encarga el área de personal. Inspectoría viene y se guía del rol de servicio; logística está a cargo si hay patrullero, gimaos está operativo o inoperativo, el control de rancho.

1:80 ¶ 470 in transcripcion entrevistas ZAKIR

A nosotros nos evalúan anualmente, ejemplo de julio 2022 a julio 2023; nos evalúan para poder postular a nuestro asenso.

1:198 ¶ 1175 in transcripcion entrevistas ZAKIR

COMO ESTADISTICO REALIZO CUADROS COMPARATIVOS MENSUALES, PARA EVALUAR LA PROBLEMATICAS QUE TIENE LAS DIFERENTES JURISDICCIONES, ASU VEZ EN LO PERSONAL NOS CALIFICAN ANUALMENTE EL RENDIMIENTO DE CADA PERSONAL POLICIAL.

1:264 ¶ 385 – 386 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Este año dijeron que no iba a ver metas, ahora nos dijeron que los comisarios establecen sus metas. La Dipol nos pide los informes

1:273 ¶ 553 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Semanalmente se hace la evaluación y de eso se encarga directamente el comisario

1:281 ¶ 627 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas son por secciones, si es patrullaje motorizado mayormente la evalúan por las intervenciones que tiene, personal administrativo por la documentación formulada qué documentos se han formulado , personal de investigaciones que documentos han hecho o diligenciado, igual con las medidas de protección, cuántas medida se ha efectuado, todo de acuerdo a las estadísticas de sispol.se mide el rendimiento de cada efectivo.

1:285 ¶ 694 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Del perfil de personal, califica directamente el comisario.de acuerdo a sus habilidades destrezas. Las metas es tener resultados positivos de la labora policial

1:293 ¶ 760 in transcripcion entrevistas ZAKIR

EN BASE A LA BASE DE DATOS Y A LA INFORMACIÓN DE INCIDENCIA DE TODO EL AÑO, LOS LOGROS QUE SE HAN OBTENIDO EN BASE A DETENIDOS, REQUISITORIADOS, SE HACE UN COMPARATIVO CON LAS DEMÁS COMISARÍAS A TRAVÉS DE LA DIPOL ELLOS VAN VIENDO DE FORMA MENSUAL Y HASTA CON OTROS AÑOS, EL MISMO COMISARIO ESTÁ AL TANTO DE QUE SE CUMPLAN LAS METAS

1:302 ¶ 822 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Bueno las metas las evalúan nuestro señor comisario está siempre viendo si estamos calificados para estar en un área y nos evalúan con una nota de manera anual. Si tambien realizan cuadros estadísticos, realizamos informes al término de algo que se haya realizado en la comisaría , el comisario hace un informe a la región policial lima directo y dar cuenta que ya se han hecho las obras y envíen un ingeniero que verifique y a futuro la contraloría pueda verificar.

1:311 ¶ 976 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Hay un área de estadística que es la que ve de qué manera se están cumpliendo la producción en el personal, bueno en el caso del área administrativa de acuerdo a los documentos conforme van llegando nosotros vamos dando el diligenciamiento respectivo y en el área operativa los logros obtenidos por el persona

1:314 ¶ 1046 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En temas logísticos rendimos cuentas fin de mes, a la región y a la DIPOL, hago rendiciones de todo el material logístico como es el tema de combustible, la dotación mensual que me dan se rinde sobre el tema de los alimentos lo que conocemos nosotros como rancho es el almuerzo o el desayuno y se rinde mensual y de acuerdo a ello es la producción que ha tenido el efectivo, se paga de acuerdo a la modalidad del efectivo, 1 por 1, 24 por 24 o diario.

1:320 ¶ 1107 in transcripcion entrevistas ZAKIR

En este caso para saber todo lo que tiene que ver con meta o producción nos piden información , el comisario pide estadística detallada de cuantos detenidos, requisitoriados, la información que me piden es diaria y también información mensual cuadros estadísticos general

1:334 ¶ 1235 in transcripcion entrevistas ZAKIR

El cumplimiento de las metas se basa de acuerdo a la producción de cada misión que se cumple, el caso de desalojo y embargos que no haya personas que hayan sido afectados físicamente, en el caso de patrullaje que no se ocurran robos más que nada el patrimonio público y privado, para eso se cuenta con una oficina de estadística donde ellos evalúan la producción y eso se da cuenta a los órganos de comando

1:340 ¶ 1299 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Tenemos a un área de estadística de esa manera se viene evaluando las actividades que se vienen desarrollando y a través de esa estadística se viene cumpliendo las metas que se han trazado

1:347 ¶ 1357 in transcripcion entrevistas ZAKIR

Nosotros las metas lo evaluamos semanal, en lo que es producción en la operatividad, producción en la gestión por áreas y eso está en porcentaje y está centralizado en la séptima, es más hay un concurso por la buena gestión que desarrolla una unidad policial que es valorado por el comando de la policía

0 Códigos