



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Ampliación del periodo de prueba en la contratación del Servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Cabanillas Valverde, Lesslie Norah (orcid.org/0000-0002-2877-7837)

Gutierrez Barrientos, Jhosselyn Indira (orcid.org/0000-0002-1686-7499)

ASESORA:

Mg. Lui Lam Postigo, Carolina (orcid.org/0000-0003-0126-4510)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Primero, agradecer a Dios quien nos guía y nos protege con su manto sagrado.

A nuestras familias, quienes han creído en nosotras, brindándonos su apoyo incondicional, dándonos siempre un ejemplo de superación, sacrificio, humildad y ante todo enseñándonos a valorar todo lo que tenemos.

A nuestras madres:

Fortunata, que a pesar de su ausencia y el dolor que me causó su muerte, me esforcé para que allá donde esté ahora se sienta orgullosa de mí.

A mi madre, Lourdes, mi esposo Ronal y mi hija Valeria, quienes me han impulsado a seguir adelante y a lograr mi objetivo trazado.

Agradecimiento

Primero, agradecer a Dios quien nos guía y nos protege con su manto sagrado.

A nuestras familias, quienes nos han apoyado en todo el proceso de elaboración de la tesis, dándonos ánimos para seguir adelante y comprendiendo nuestra ausencia durante dicho periodo.

A nuestra asesora, Mg, Carolina Lui Lam Postigo, quien supo guiarnos y fue parte de todo este logro obtenido.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUI LAM POSTIGO CAROLINA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA EN LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE SERENAZGO MUNICIPAL EN EL PERU, 2022", cuyos autores son CABANILLAS VALVERDE LESSLIE NORAH, GUTIERREZ BARRIENTOS JHOSSSELYN INDIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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, 25 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUI LAM POSTIGO CAROLINA DNI: 44147832 ORCID: 0000-0003-0126-4510	Firmado electrónicamente por: CLUILAM el 25-06- 2023 22:14:52

Código documento Trilce: TRI - 0550328



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CABANILLAS VALVERDE LESSLIE NORAH, GUTIERREZ BARRIENTOS JHOSELYN INDIRA estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA EN LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE SERENAZGO MUNICIPAL EN EL PERU, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LESSLIE NORAH CABANILLAS VALVERDE DNI: 71616819 ORCID: 0000-0002-2877-7837	Firmado electrónicamente por: LCABANILLASV92 el 25-06-2023 13:05:18
JHOSELYN INDIRA GUTIERREZ BARRIENTOS DNI: 70093016 ORCID: 0000-0002-1686-7499	Firmado electrónicamente por: JGUTIERREZBA1 el 25-06-2023 21:12:10

Código documento Trilce: TRI - 0550327



Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor / autores	v
Índice de Contenido	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Anexos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación:	11
3.1.2. Enfoque de estudio	11
3.1.3. Diseño de investigación	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Procedimientos	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de la información	16
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de categorización.	11
Tabla 2: Lista de participantes.	12
Tabla 3: Validación de instrumentos – Guía de entrevista.	15

Índice de Anexos

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística	45
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	60
Anexo 3: Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.....	104
Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.....	114

Resumen

El propósito del presente trabajo de investigación es proponer una ampliación de un (01) año del período de prueba para la contratación de serenos municipales, en tanto que, se ha demostrado la escasa capacitación y formación del personal de serenazgo, lo cual implica que existan deficiencias en la ejecución del servicio de seguridad ciudadana y el orden público. El desarrollo del presente trabajo de investigación se ha realizado bajo un enfoque cualitativo de tipo básico y empleando como fuente del análisis de documentos a la guía de análisis documental para las entrevistas de los participantes. Se concluye que para el cumplimiento de las funciones de serenazgo es preciso ampliar el periodo prueba por un (1) año, debido a que es crucial observar las aptitudes, destrezas y habilidades del aspirante, sobre todo del personal de serenazgo a quienes se les ciñe a las funciones establecidas en el Artículo 5° de la Ley N° 31297. En conjunto con dicha ampliación del período de prueba a un año, se debe contar con una evaluación del desempeño profesional periódico y además establecer requisitos adicionales de evaluación para la contratación del servicio de serenazgo, lo que permitirá reforzar la lucha contra la inseguridad ciudadana.

Palabras clave: Período de prueba, capacitación, desempeño laboral, seguridad ciudadana, orden público.

Abstract

The purpose of this research work is to propose an extension of one (01) year of the probationary period for the hiring of municipal watchmen, since it has been demonstrated that the lack of training and formation of the serenazgo personnel, which implies that there are deficiencies in the execution of the public security and public order service. The development of this research work has been carried out under a basic qualitative approach and using the documentary analysis guide for the interviews of the participants as a source of document analysis. It is concluded that it is necessary to extend the probationary period for one (1) year for the performance of the serenazgo functions, since it is crucial to observe the aptitudes, skills and abilities of the applicant, especially of the serenazgo personnel who are subject to the functions established in Article 5 of Law No. 31297. In conjunction with the extension of the probationary period to one year, there should be a periodic professional performance evaluation and additional evaluation requirements for the hiring of the serenazgo service, which will reinforce the fight against citizen insecurity.

Keywords: probation period, citizen security, public order, watchmen, capacity building.

I. INTRODUCCIÓN: La presente investigación a **nivel internacional** diversos países han adoptado como una propuesta en su régimen laboral, el de considerar un periodo de prueba excepcional para los agentes de seguridad municipal. Siendo así, en Argentina existe la Unidad de Policía de Prevención Local (UPPL), cuya formación se desarrolla en un mínimo de doce (12) meses de duración, el mismo que incluye un período de prácticas profesionales y, además abarca materias de capacitación específicas, en temas como: Introducción al Derecho Penal, Participación Comunitaria en el Municipio, Ética y Derechos Humanos, entre otros.

En tal sentido, a **nivel nacional** es de observar que la participación de los serenos municipales en el ámbito de la prevención y disuasión de actividades delictivas en apoyo de la policía nacional resulta deficiente, conforme el reportaje publicado en el diario “Correo”, donde se rechazan las acciones matonescas de un grupo de serenos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, sumado a que según las cifras del INEI citado por la Defensoría del Pueblo (2021), en el año 2019, sólo el 56% de un total de 1874 municipalidades del país, prestaron el servicio de Serenazgo municipal. En este contexto, y debido a la importancia que ha adquirido durante los últimos años el servicio de Serenazgo municipal, se ha promulgado la Ley N° 31297, Ley del Serenazgo Municipal, que establece, entre otros, el perfil y las funciones que debe tener el sereno municipal.

La seguridad ciudadana en nuestra sociedad resulta de vital importancia como servicio de apoyo para la mitigación de actividades delincuenciales. Frente a ello, en la realidad nacional es de apreciar que el nivel delincencial a **nivel distrital** va en aumento en un porcentaje de 15.1% según el INEI (2021); aunado a la confianza de la ciudadanía en cuanto a la seguridad prestada en su distrito, siendo un ejemplo, lo indicado por Lima Como Vamos Perú (2022), en el Reporte Urbano de Percepción Ciudadana del año 2022, en la cual se indicó que un 79% de los ciudadanos de Lima y Callao no confiaba en la seguridad de su distrito.

Asimismo, la Defensoría del Pueblo (2021) evidenció que durante el proceso de reclutamiento, los gobiernos locales y provinciales, presentaban inconvenientes con la formación y capacitación del personal nuevo, así como inconvenientes relacionados al reforzamiento de conocimientos del personal que ya se encontraba en servicio; recomendando que debía existir una inducción obligatoria que se

realice de forma previa para el personal nuevo, a efectos de prepararlos para el cumplimiento de sus turnos de patrullaje así como en el desenvolvimiento al contacto con la ciudadanía.

En ese sentido, el presente estudio responde al **problema general** de, ¿Por qué la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú?, y como **problema específico 1**, ¿De qué manera el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú?, y como **problema específico 2**, ¿ De qué manera el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú?.

En ese sentido, establecemos como **objetivo general**, el determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú, estableceremos como **objetivo específico 1**, analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú, y como **objetivo específico 2**, analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

La presente investigación se justificó desde los siguientes aspectos: como **justificación teórica**, se buscó ampliar el período de prueba para las personas que se desempeñan como sereno municipal, toda vez que la importancia de sus funciones y la relación directa que tiene con la integridad, resguardo y seguridad de los ciudadanos, requiere de una preparación mayor y una capacitación constante en las funciones disuasivas y preventivas que se realiza en apoyo de la Policía Nacional. Asimismo, en la **justificación metodológica**, se abordó el método de investigación cualitativo, así como la recopilación de la información empleado, para lo cual se trabajó con la Guía de entrevista a efectos de obtener mayor información de los participantes entrevistados, además se hizo uso de la Ficha de análisis documental, para la revisión de documentos y revistas indexadas. Como **justificación práctica**, este estudio constituye un antecedente de la importancia de establecer un período de prueba adecuado para la evaluación de aptitudes,

actitudes y conocimientos del personal que desempeña el servicio de serenazgo municipal a efectos de fortalecer esta figura y garantizar la integridad de dicho personal en el desarrollo de sus funciones, buscando con ello poder materializar en las normas jurídicas la inclusión y modificación de la figura legal del período de prueba de forma específica para sector laboral. Como **contribución**, los resultados obtenidos en este estudio permitirán promover una modificación en la Ley N° 31297, respecto a la inclusión de un período de prueba especial para los serenos municipales, ello buscando generar el debate profundo sobre la importancia del rol que asumen los serenos municipales en cuanto a la seguridad ciudadana en nuestro país, así como otros aspectos relacionados al derecho laboral y a la seguridad social que mínimamente se les debería garantizar.

De igual forma, la **relevancia** de la presente investigación, es imprescindible ya que el periodo de prueba de un (1) año va permitir al cuerpo de serenazgo, una debida capacitación y buen desempeño en sus funciones, por lo que no se ha tomado en cuenta que muchas de las funciones asumidas por lo serenos municipales, debido a su naturaleza, ponen en riesgo la vida de tal personal, sin previamente brindárseles alguna formación o capacitación necesaria en el tema de seguridad ciudadana, durante el periodo de prueba a fin de evaluar si finalmente tal personal resultaba apto para asumir dichas funciones.

Finalmente, sobre los supuestos de la investigación, se tiene como **supuesto general**, que la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú, debido a que permitirá contar con servidores debidamente capacitados y fortalecerá el desarrollo de sus funciones, y como **supuesto específico 1**, que el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú, toda vez que permite contar con servidores debidamente capacitados y permite reforzar la lucha contra la inseguridad ciudadana, así como **supuesto específico 2**, que el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú, toda vez que permite contar con servidores debidamente capacitados en materia de orden público y permite reforzar la lucha contra la inseguridad ciudadana.

II. MARCO TEÓRICO: La presente investigación busca sustentarse en investigaciones anteriores que se han realizado tanto en el ámbito nacional como internacional para lo cual se desarrollará los antecedentes de los objetivos propuestos en esta investigación a través de tesis de postgrado y artículos indexados y publicados en las principales bases de datos, ello con el propósito de afianzar el conocimiento de la figura estudiada.

Para el **objetivo general**, en el **ámbito nacional** Mas (2018), en su investigación titulada “El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular”, cuyo objetivo es verificar si el aspirante puede demostrar sus aptitudes al desempeñar el puesto asignado, concluye que en el contrato de prueba la duración viene a ser determinada, por lo que la duración de dicho periodo resulta ser de mucha importancia porque permite que en ese lapso de tiempo el trabajador demuestre su idoneidad cuya superación permite pasar el periodo de prueba. (p.8)

Warthon (2017) en su investigación titulada: “Implicancias de la capacitación efectiva de labores sobre el periodo de prueba”, cuyo objetivo está relacionado a la formación del personal que se encuentra diferida a las competencias y comportamiento. Concluyendo que el periodo de prueba viene a ser el pacto contractual de las cuales se debe pactar un periodo de capacitación a fin de que preste sus servicios de manera efectiva. (p.6)

Saucedo (2021) en su tesis titulada “Conocimiento de las políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Cutervo”, cuyo objetivo general fue el análisis existente de la relación del conocimiento de las políticas de seguridad con el desempeño laboral de los serenos municipales. Concluyendo que el servicio de seguridad ciudadana que brinda el serenazgo presenta un nivel muy bajo, debido a la falta de coordinación y preparación, ello en comparación con el servicio prestado por la policía nacional. (p.13)

Para el **objetivo general** en el **contexto internacional**, Sánchez (2018) en su investigación titulada “El periodo de prueba” cuyo objetivo es que el periodo de prueba debe constatar si el trabajador puede estar en la plantilla con un contrato indefinido. Concluye que el periodo de prueba se emplea a fin de que el trabajador

demuestre destreza y habilidades, si este supera la prueba puede seguir con la relación laboral con la que se dio inicio. (p.37)

Anaya, et al. (2014), en su investigación titulada “El Contrato de prestación de servicios en la legislación Colombiana”, cuyo objetivo es analizar de manera detallada los modelos de contrato bajo la modalidad de servicios profesionales prestados, Concluye que es importante tener en cuenta los elementos básicos de lo que desde un inicio constituye una relación de tipo laboral y, así justificar el incremento de la problemática que ha generado la contratación de servicios en el ámbito laboral debido al alto número de trabajadores vinculados por este medio, así como los efectos que de él se deriven y las controversias que se puedan originar de ello. (p.9)

Asimismo, Campos (2015) en su investigación titulada “La Policía Local como policía integral básica en el Sistema Policial español”, cuyo objetivo es establecer criterios de igualdad de los cuerpos municipales para una correcta coordinación con los demás cuerpos estatales o incluso autónomos que operen en el territorio respectivo mediante la constitución de las Juntas de Seguridad, asimismo concluye que la Policía municipal supone un nuevo enfoque de la actuación policial pero no solo a nivel de organización, funcional e incluso también filosófico o de concepción policial, a fin de dar soluciones para una buena convivencia y se dé solución a las problemáticas que aquejan a la comunidad. (p.385)

Para el **objetivo específico 1**, en el **ámbito nacional**, Dammert, et al. (2021) en su investigación titulada “Seguridad ciudadana”, cuyo objetivo principal es determinar una investigación básica estableciendo una agenda sobre los diversos temas relacionados a la seguridad ciudadana. Concluye que la preocupación pública y la concepción de la seguridad ciudadana han despertado el interés de adquirir una mayor información y consolidar la misma, sobre los fenómenos criminales con hechos violentos. (p.27)

Aguirre (2017) en su investigación “Modelo de gestión del talento humano del área del Serenazgo de la municipalidad provincial de Lambayeque orientado a la mejora de la calidad del servicio de seguridad ciudadana - 2017”, cuyo objetivo

es proponer un plan de gestión en el área de serenazgos para la mejora de la calidad del servicio brindado en materia de seguridad ciudadana. Concluye que la percepción de la ciudadanía sobre la calidad del servicio en materia de seguridad ciudadana que brinda los serenazgos del municipio, es muy deficiente en cuanto a su capacidad para solucionar la problemática que surge en materia de seguridad ciudadana, dando conformidad de ello el 65% de los ciudadanos. (p.15)

Para el **objetivo específico 1** en el **contexto internacional**, Guerrero, et al. (2020) en su artículo científico titulado “Estado responsable y participación en la seguridad ciudadana en América Latina”, cuyo objetivo es determinar que la seguridad ciudadana debe contar con la cooperación de los entes gubernamentales, así como de la comunidad local y regional. Además, concluye que en Latinoamérica es imprescindible que el Estado intervenga de manera responsable y con la participación ciudadana para la ejecución de programas en materia de seguridad ciudadana, así como de la prevención de los actos delictivos desde el ámbito local y regional.

García (2015), en su investigación titulada “El Modelo penal de la seguridad ciudadana y su implantación en el sistema penal español”, cuyo objetivo es descubrir de manera precisa el modelo aplicado en materia de seguridad ciudadana. Concluye que es necesario dar mayor información a todos los ciudadanos con la finalidad de mejorar la seguridad y así el trabajador se desenvuelva de manera eficiente. (p.128)

Para el **objetivo específico 2**, en el **ámbito nacional**, Garin (2016) en su investigación titulada, “Operatividad alcance y límites del orden público internacional en el actual derecho internacional privado”, cuyo objetivo es valorar la diversidad de las culturas a fin de mantener la unión social de los estados. Concluye que existe un avance y evolución en el camino de implementar la interacción entre diferentes ordenamientos jurídicos a fin de mejorar las políticas de orden público en favor de la ciudadanía. (p.14)

Ferrand (2007) en su investigación titulada “El orden público en el derecho privado” cuyo objetivo es analizar qué criterios deben ser adoptados por las entidades legislativas y normativas en la toma de decisiones y que éstas no afecten

a los ciudadanos. Concluye que, al demostrar las aptitudes y la capacidad desempeñada en el ejercicio de sus funciones con respeto a las leyes que se atribuyen en el ordenamiento jurídico, así como el respeto a los derechos que interesan al orden público y a las buenas costumbres, se podrá visualizar el desenvolvimiento del trabajador, lo cual no debe quedar en el ámbito meramente privado. (p.20)

Para el **objetivo específico 2** en el **contexto internacional**, Vargas (2022), indica en su artículo científico titulado “La noción del Orden Público en el sentido del derecho internacional privado y la determinación judicial de su contenido en el sistema jurídico Colombiano”, cuyo objetivo es analizar la noción de orden público en el ámbito del derecho internacional privado, enmarcado para el sistema jurídico colombiano y a partir de ello, poder identificar los probables lineamientos teóricos que puede utilizar el juez nacional para lograr la verificación y aplicación de las normas en dicha materia. Concluye en que el orden público debe aplicarse en el ámbito de lo restringido y limitado, toda vez que la noción de orden público solo puede ser vinculado a los asuntos que resulten en evidente perjuicio de lo público, ello en el ámbito del orden jurídico interno. (p.10)

Lira (2016) en su tesis titulada “De orden público y costumbres”, cuyo objetivo es preservar las buenas condiciones de las vías públicas esto para que se siga manteniendo en un buen estado. Se concluyó en jerarquizar el orden público y a la vez toda estructura social esta ideología llegó a los establecimientos y ello se vio reflejado en las calles de toda la ciudad. (p.17)

La presente investigación se basó en las siguientes **teorías**: Respecto a ello Jara (2021) citando a Asquerino, señala que es de observar la Teoría del contrato de ensayo, que explica el período de prueba como un contrato a futuro, sobre el cual se generará un nuevo contrato con las mismas características del contrato primigenio, diferenciándose debido a que el primer contrato permite la rescisión de la relación laboral de forma gratuita durante su vigencia, sin embargo señala que aplicar esta teoría en la práctica, no permite diferenciar ambos contratos, toda vez que la relación laboral es entendida como una sola; por otro lado, se tiene a la Teoría del contrato de trabajo especial, la cual considera que los contratos de prueba, tienen la categoría de híbridos, entendida ésta como aquella en la que el

aumento de salario en función a las actividades que realiza el trabajador, se encuentra en segundo plano, por cuanto el objetivo principal del primer contrato es la evaluación de desempeño pactado por las partes. (p.11)

Por otro lado, es de observar que Muñoz (2021) señala 2 teorías, la primera denominada Teoría relacional que tiene como objetivo ampliar la visión de los contratos en un enfoque interdisciplinario que permita describir las relaciones actuales y de esa manera se cree nuevas propuestas para que se enseñe, interprete y regule los contratos de conformidad con la realidad. Y la segunda, la Teoría clásica que considera que el contrato representa un cambio por el que cada actor brinda algo en respuesta a lo prometido por el otro, encontrándonos frente a un contrato transaccional. (p.8)

Respecto a la **Teoría de las expectativas** Trelles y Galindo (2020), señalan que esta teoría se basa en la confianza que va tener el trabajador en sí mismo para que obtenga incentivos que satisfagan sus aspiraciones personales y de esa manera estará alcanzando un mayor rendimiento en sus funciones. (p.31)

Por su parte la **Teoría de los complejos de seguridad** según Yépez (2018), indica que esta va a analizar los complejos de seguridad y a través de ello podrá determinar los escenarios que permitan estudiar las probabilidades de estabilidad o cambio que se presenten dentro de los subsistemas. (p.5)

Como **enfoque conceptual**, es de plantear para la categoría de la ampliación del periodo de prueba, que el período de prueba puede ser entendido como el período de tiempo en el que el empleador puede determinar si el trabajador seleccionado es la persona idónea para desempeñar las funciones del puesto determinado, es decir durante este período se evalúa el rendimiento y se determina si el trabajador cumple o no el perfil requerido. También podemos decir que el mencionado período es una figura clásica en el Derecho Laboral, permite comprobar la capacidad de todo trabajador y una rápida habitualidad a sus funciones.

De Val Tena (2021) señala que el Período de Prueba resulta importante porque permite evaluar las aptitudes del trabajador, por lo que el período de evaluación debería prolongarse de tal manera que se permita comprobar realmente

si el trabajador cumple o no satisfactoriamente su trabajo, asimismo por parte del empleador debiera garantizarse el respeto de garantías mínimas y procedimientos formales. (p.63)

Como **enfoque conceptual**, es de plantear para la categoría de Contratación del servicio de Serenazgo municipal, se debe entender de ello que viene a ser un documento legal donde se va expresar un acuerdo entre dos o más personas, ya que el contrato de servicio se podrá determinar las reglas de contratación y de esa manera avanzar en la configuración de su régimen jurídico.

Por su parte el Decreto Supremo N° 009-2022-IN, Reglamento de la Ley N° 31297, señala que el servicio de serenazgo municipal es un conjunto de actuaciones que son propiciadas por los gobiernos provinciales y distritales, orientadas a la implementación y cumplimiento del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, asimismo el acceso a este servicio se encuentra sujeto a un proceso de selección en el marco de la meritocracia.

La naturaleza del servicio de serenazgo está orientado a realizar acciones de prevención y disuasión en el marco del servicio de seguridad ciudadana, así como a realizar acciones de vigilancia, apoyo en emergencias y auxilio al ciudadano.

Como **enfoque conceptual**, respecto a la subcategoría evaluación del desempeño profesional periódica, esto es un proceso de recolección de datos que permite al empleado medir y evaluar el grado de desarrollo de las tareas y responsabilidades encomendadas y definidas por la institución, asimismo, la calidad con que se lleva las funciones en términos de rendimiento y logros en un tiempo determinado, haciendo una evaluación que identifica las fortalezas y las oportunidades de mejora para todo trabajador y se debe entender que al realizar la evaluación de desempeño ello permitirá medir las capacidades y habilidades, esto con el fin de orientar y guiar a cada trabajador, de esa manera se potencien y puedan seguir creciendo profesionalmente. Es importante señalar que el desempeño laboral, que este puede ser conceptualizado como acciones realizadas en el marco del conocimiento que deben poseer mínimamente los servidores de la seguridad en el ejercicio de sus funciones, lo cual implica actividades de patrullaje

de manera eficiente y eficaz que permitan anticipar situaciones de riesgo, para así asegurar y mantener el orden.

Como **enfoque conceptual**, respecto a la subcategoría de Seguridad ciudadana, esto es una acción que viene a desarrollar el Estado, porque dentro de un ambiente pacífico se puede generar condiciones sociales, políticas y económicas, a fin de asegurar la convivencia, desarrollo y crecimiento de una nación.

Asimismo, la Ley N° 27933, Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, define a la Seguridad ciudadana como una acción integrada y articulada que desarrolla el Estado, cuya finalidad es asegurar la convivencia de forma armoniosa, erradicar la violencia y utilizar las vías y espacios públicos de forma pacífica, así como prevenir la comisión de delitos y faltas, ello de forma conjunta en sus tres niveles de gobierno.

Como **enfoque conceptual**, respecto a la subcategoría de Orden Público, este se puede conceptualizar en el marco del conocimiento y aprendizaje de las funciones que desempeña el personal de seguridad, así como en las conductas de dicho personal. Su naturaleza se encuentra ligada a las normas de convivencia que se aplican en una sociedad, enmarcándose en el respeto de las leyes y los derechos humanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. *Tipo de investigación:*

El presente estudio se ha desarrollado bajo la investigación de tipo **básica**, sobre lo cual Arias (2021) nos dice que la investigación básica o llamada también investigación pura, se sitúa en mejorar las teorías científicas y de esa manera comprender y predecir fenómenos naturales; en este tipo de estudio no se resuelve de manera rápida una investigación. (p.7)

3.1.2. *Enfoque de estudio*

El enfoque utilizado en el presente trabajo es **cualitativo**, el mismo que es definido por Guzmán (2021) quien señala que es un criterio interpretativo centrado en el entendimiento de las acciones realizadas por seres vivos como es el humano y sus instituciones, para la recolección de datos este estudio no es medible, describe fenómenos por medio de los rasgos particulares, como en el que se busca estudiar una problemática social con la finalidad de cualificarlo, entenderlo y describirlo. En ese sentido, en el presente trabajo realizaremos el análisis de una realidad problemática identificada. (p.20)

3.1.3. *Diseño de investigación*

Para nuestra investigación se ha utilizado la **teoría fundamentada**, según lo manifestado por Espriella y Gómez (2018) esta teoría busca en los datos recogidos conceptualizaciones analizando de manera rigurosa toda información que se obtiene en un proceso de constante comparación, ello debido a que ésta se ha cimentado en la información recabada luego de la aplicación de nuestro instrumento de recolección de datos, es decir la guía de entrevista, con la cual se recogió las ideas que tienen los participantes sobre el tema de estudio, así como en las teorías, tesis y artículos indexados que fueron recolectados. (p.128)

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En el presente estudio, se elaboró las siguientes categorías y subcategorías.

Tabla 1: Matriz de categorización.

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Ampliación del Período de Prueba	<ul style="list-style-type: none"> - Plazo por un año - Evaluación del desempeño profesional periódico
Categoría 2: Contratación del servicio de Serenazgo municipal	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad ciudadana - Orden público

Fuente: Elaboración del autor (2023)

Se anexa matriz de categorización apriorística.

3.3. Escenario de estudio

Nuestro escenario de estudio para el presente trabajo, se centró en los gobiernos locales y provinciales del Perú, para lo cual nuestra población va está conformada por un grupo de Jefes de Recursos Humanos, Psicólogos, Personal encargado de los procesos de selección, Abogados Laboralistas y Policías de patrullaje integrado, que se desempeñen en el ámbito de los gobiernos locales y/o provinciales ubicadas en todo el territorio nacional. Al respecto, Moreno (2021) señala que la población viene a ser la totalidad de individuos donde se va desarrollar el estudio con características comunes y se generan datos de investigación. (p.2)

3.4. Participantes

El escenario de estudio se localizará en las municipalidades de los gobiernos locales y/o provinciales, quienes participarán como fuentes de información serán Jefes de Recursos Humanos, Psicólogos, Personal encargado de los procesos de selección, Abogados Laboralistas y Policías de patrullaje integrado; en ese sentido, sobre los participantes, el Fondo Editorial de la Facultad de Educación PUCP (2022) nos señala que está formado por un conjunto de personas, a fin de que ellos expresen sus opiniones sobre un tema delimitado y de esa manera recolectar datos resaltantes al estudio. (p.7)

Tabla 2: Lista de participantes.

N/O	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Cargo	Institución	Años de Experiencia
1	Andrés Quispe Quispe	Doctor	Licenciado en Administración con experiencia en Recursos Humanos.	Municipalidad Distrital de San Miguel	25 años
2	Ruth Malásquez Cueto	Titulada	Psicóloga especialista en selección de personal, con amplia experiencia en el gobierno locales.	Municipalidad Distrital de San Borja	20 años
3	Nelson Palomino Vega	Técnico de la Policía Nacional del Perú	Suboficial de Segunda de la Policía Nacional del Perú	Comisaría DEPOTAD – Huamanga – Ayacucho	18 años
4	Elvis Rider Palomino López	Técnico de la Policía Nacional del Perú	Suboficial de Segunda de la Policía Nacional del Perú.	Comisaría DEPOTAD – Huamanga – Ayacucho	20 años
5	Cyntia Romero Malvaceda	Titulada	Abogada especialista en Derecho Laboral.	Municipalidad de Lima	10 años
6	Graciela Saldaña Rylenko	Titulada	Subgerente de la Unidad de Recursos Humanos	Municipalidad Distrital de Breña	9 años
7	Carlos Armando Lora Brenner	Doctor	Abogado y Docente, especialista en Derecho Laboral	Universidad César Vallejo	25 años
8	Luz Victoria Sánchez Gonzales	Titulada	Psicóloga especialista en selección de personal	Municipalidad de San Isidro	4 años
9	Estefani del Pilar Pala Alvarado	Titulada	Abogada especialista en derecho laboral	Juzgado de Trabajo Transitorio de la NLPT	4 años
10	Nathaly Sofia Carranza Díaz	Titulada	Abogada especialista en Derecho Laboral	Municipalidad de San Isidro	3 años

Fuente: Elaboración del autor (2023)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en el estudio es la entrevista, la misma que según Troncoso y Amaya (2017) definen como una técnica para el recabo de datos al momento de realizar el estudio con un enfoque cualitativo, y se caracteriza por realizarse como una conversación coloquial, pero con un fin determinado. (p.331)

El instrumento utilizado para la recolección de datos es la guía de entrevista, según Guerrero et al. (2017), señala que viene a ser como un guión dada por una serie de conceptos o temas a explorar, cuya finalidad es recabar la información que se requiere para responder a sus preguntas, asimismo, resulta necesario señalar que el número de preguntas se encuentra relacionado con el tiempo de duración de la entrevista. Su contenido está basado solo en las preguntas o frases desencadenantes que se necesita, por lo que debe redactarse de alguna forma que permita hacer la misma pregunta y usarla como alternativa de respuesta, si no se comprende. (p.3)

3.6. Procedimientos

Para el proceso de triangulación se realizó el recabo de información, sobre la base de las categorías y subcategorías de nuestra investigación, para lo cual se utilizó como base para el recabo de la información, la matriz de categorización apriorística, considerándose como primeras categorías: Ampliación del Período de prueba y Contratación del servicio de Serenazgo municipal y como sub categorías: Plazo por un (1) año, Evaluación del desempeño profesional periódico, Seguridad ciudadana y Orden Público.

Una vez consolidada la información adquirida se determinó el método a emplear para la clasificación de los datos recopilados, usando la Guía de entrevista como instrumento para recabar los datos, así como la Guía de análisis documental que permitió cruzar la información a efectos de generar discusión en la investigación sobre los resultados obtenidos, contrastándolos con los antecedentes y el marco teórico con el fin de garantizar la realización del procedimiento de triangulación.

3.7. Rigor científico

Tratándose de un estudio con diseño cualitativo, el rigor científico se define según Rodríguez (2020) como en una investigación toda afirmación que se vayan a formular deben estar justificadas esto implica la valoración de dicha investigación, por lo que su fin es la correcta adecuación de las investigaciones ya realizadas, asimismo se conceptualiza como confiabilidad y consistencia lógica, fiabilidad, verificabilidad y transferibilidad o aplicabilidad que crean pautas metodológicas que se aplican en un entorno de investigación y contempla a los participantes que son reales y que están relacionados a la Ampliación del Período de prueba y la Contratación del servicio de Serenazgo municipal que son las categorías principales del presente estudio, dando la posibilidad de encontrar hallazgos verdaderos; y que siendo un estudio de tipo básico se analizó la figura del período de prueba y se decidió cuál es la proporción real revisable y exigible del proyecto de Ley que pretende solucionar el problema planteado que es una necesidad a nivel laboral. (p.3)

Asimismo, con la finalidad de fortalecer el rigor científico del estudio, el instrumento, guía de la entrevista, ha sido validado por tres expertos, quienes verificaron y analizaron que las preguntas planteadas, tengan relación y congruencia con los objetivos propuestos. Las que cumplen con el porcentaje que garantiza la viabilidad del mismo, siendo aprobadas.

Tabla 3: Validación de instrumentos – Guía de entrevista.

Instrumento	Validador	Cargo o Institución	Porcentaje
Guía de Entrevista	Álvarez Corzo Miguel Ángel	Docente UCV-Lima Norte	95%
	La Torre Guerrero Ángel Fernando	Docente UCV-Lima Norte	95%
	Tocunaga Oré Gina	Docente UCV-Lima Norte	95%
	Promedio		95%

Fuente: Elaboración del autor (2023)

3.8. Método de análisis de la información

La evaluación de los datos recabados y consolidada por los instrumentos empleados, se construyó en base a las categorías de: ampliación de período de prueba y contratación del servicio de Serenazgo municipal; se analizó por distintos métodos de investigación; según Hadi et al. (2023) nos señala que, al aplicar el enfoque cualitativo, debemos realizar la recolección de datos o información y posteriormente analizarla. (p.13)

Para la presente investigación se utilizó el método inductivo, con la finalidad de obtener conclusiones a nivel macro a partir de lo específico; el método empleado es la hermenéutica toda vez que nuestra investigación se basó en el sentido de la norma legal relacionado al objeto de análisis, en este caso el DS N° 003-97-TR – TUO del DL N° 728, LPCL y la Ley N° 31297; el método analítico, el cual hemos aplicado a fin de descomponer el problema identificado, las posiciones adoptadas al interpretar la norma en análisis, así como las categorías y sub categorías e identificar la causa que origina el problema y su solución; en caso del método descriptivo, al tratarse de un estudio de diseño cualitativo es necesario la descripción de la problemática identificada, así como las opiniones y respuestas de los participantes y criterios que adoptan para su análisis respectivo.

3.9. Aspectos éticos

El trabajo de desarrolló respetando de forma irrestricta las normas, la ética, las buenas costumbres y respetando el derecho a la propiedad intelectual de los autores citados. Por ello, se empleó las normas APA de 7ma edición y se sujetó a las directivas, reglamentos, exigencias y requisitos de la UCV establecidos en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-VI-UCV; así como a lo prescrito por el CONCYTEC. Y, finalmente, se ha tenido presente los principios éticos, tales como, la veracidad de la información; para lo cual se ha utilizado el Software Informático Turnitin, a fin de garantizar la originalidad de la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta etapa de la investigación, se describió y analizó todos los resultados recopilados desde los instrumentos utilizados para la recopilación de información de la presente tesis, es decir de la guía de entrevista y la ficha de análisis documental.

Comenzamos en alusión a nuestro Objetivo General, “Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú”.

Resultados obtenidos por parte de nuestros expertos entrevistados

Respecto a la **primera pregunta** de la guía de entrevista; “¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal?”. Ellos respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Palomino López (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023), Pala (2023) y Carranza (2023), han coincidido en que los criterios aplicados actualmente para la contratación del servicio de serenazgo, resultan demasiado básicos y no permiten contar con personal debidamente calificado, por lo que sugieren que dicho personal se encuentre sujeto a otras pruebas complementarias, como por ejemplo la prueba del polígrafo.

Respecto de la **segunda pregunta** de la guía de entrevista “¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?”. Los entrevistados respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023) y Carranza (2023), señalan que el tiempo establecido actualmente para el período de prueba indistintamente del régimen laboral, no resulta suficiente para evaluar el desempeño laboral del servidor, y que por el contrario, este período debería ampliarse a fin de lograr las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de las funciones disuasivas y preventivas características del servicio de serenazgo municipal.

No obstante Palomino López (2023) considera que el período de prueba establecido actualmente, es suficiente para que se evalúe al personal en su desempeño, mientras Pala (2023) sustenta su respuesta indicando que el aumento o la disminución del período de prueba, no tiene mayor relevancia en la protección contra el despido arbitrario, sino que lo importante es la debida capacitación a nivel físico y psicológico, por lo que recomienda implementar programas de capacitación y actividad física para los serenos, ello, a efectos de mejorar el desempeño en las labores que realizan.

Asimismo, respecto de la **tercera pregunta** de la guía de entrevista “¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?”. Los entrevistados respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Palomino López (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023) y Carranza (2023) coinciden al señalar que se debe implementar una regulación con lineamientos específicos para la contratación de serenos municipales, mientras que Pala (2023) señala que no resulta necesario una regulación especial del período de prueba, sino que lo realmente importante, es regular las estrictas modalidades de contratación para el personal que desempeña esta función.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de análisis de fuente documental

En relación con nuestro Objetivo General ubicamos 3 fuentes documentales, las cuales se muestran a continuación:

Para tal efecto se analizó la **Nota periodística publicada el 06 de mayo de 2023 en el Diario “Gestión”, titulada “Se debe crear la carrera del Serenazgo”,** donde el Presidente del Poder Judicial señaló que resulta necesario capacitar al personal que se desempeña como sereno municipal, para lo cual se debe establecer un período mínimo de un (01) año que les permita desarrollar sus capacidades y conocimiento, así como ser sujetos a una evaluación constante de su desempeño.

Asimismo se analizó la **Sentencia S/N contenida en la Resolución N° 09 del 20 de julio de 2020 expedida por la Séptima Sala Laboral Permanente en**

el Expediente N° 26243-2017-0-1801-JR-LA-09, que desarrolló la naturaleza de las funciones que desempeña el personal de serenazgo, advirtiendo que éstas comprenden la disuasión y prevención de actos delictivos o conflictos entre ciudadanos, así como intentar solucionar los conflictos de tránsito o entre personas, funciones que resultan similares a los que ejerce la Policía Nacional del Perú, ello, teniendo en cuenta que a nivel de la seguridad ciudadana, el serenazgo municipal siempre acudirá primero a una intervención; asimismo parte de sus funciones es acompañar a la labor de la policía nacional en el patrullaje integrado, además de apoyar en la recuperación de espacios públicos y contribuir en la capacitación de los ciudadanos en materia de prevención; por lo que, se considera que para el desempeño de las funciones previamente señaladas, este requerirá contar con ciertas capacidades, conocimientos y aptitudes necesarios para la prevención de situaciones de riesgo a efectos de manejarlas de manera segura para él y la ciudadanía; asimismo coadyuvar a minimizar el impacto en la alteración del orden público y proveer de información a sus supervisores para la toma de decisiones y la asignación de recursos; por lo que, resulta necesario que el personal de serenazgo se encuentre sujeto a una capacitación previa para al inicio de funciones, que les permita obtener los conocimientos necesarios para el efectivo desarrollo de sus funciones y capacidades defensivas que permitan salvaguardar su vida e integridad en todo momento.

Seguidamente la **Convocatoria personal para Serenazgo y Fiscalización**, requerida por la Municipalidad Distrital de Paracas, donde se ha podido visualizar que la presente convocatoria tiene características deficientes, para uno que se va postular para el puesto de sereno municipal, por lo que se puede acreditar que cualquier persona puede ingresar y ser parte del cuerpo de serenazgos.

DISCUSIÓN

En aplicación del **Método de la Triangulación** para el **objetivo general** de los resultados obtenidos de la guía de entrevista, de la ficha de análisis documental y de los antecedentes nacionales e internacionales que se ha planteado en nuestro marco teórico.

Es de precisar por las respuestas de los entrevistados para el presente objetivo general, indican que los criterios que se aplican actualmente para la contratación del servicio de serenazgo, resultan deficientes y ello no permite contar con personal idóneo y calificado, por lo que resulta necesario establecer requisitos adicionales de evaluación que permita optimizar el servicio de seguridad ciudadana, asimismo se concluye que el período de prueba debe ampliarse a fin de lograr las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de las funciones disuasivas y preventivas características del servicio de serenazgo municipal, mientras que por el contrario Palomino López considera que el período de prueba establecido actualmente, es suficiente para que se evalúe al personal en su desempeño, Pala por su parte resalta la importancia de un buen plan de capacitaciones para la mejora del servicio de serenazgo municipal, y no tanto así, el incremento o disminución del período de prueba, toda vez que ello no repercute en la debida protección contra el despido arbitrario.

En referencia al párrafo anterior, es de sumar el resultado obtenido de la ficha de análisis de fuente documental, donde el Poder Judicial señala que resulta necesario capacitar al personal que se desempeña como sereno municipal, para lo cual se debe establecer un período mínimo de un (01) año que les permita desarrollar sus capacidades y conocimiento, así como ser sujetos a una evaluación constante de su desempeño, el personal de serenazgo, advirtiendo que éstas comprenden la disuasión y prevención de actos delictivos o conflictos entre ciudadanos, así como intentar solucionar los conflictos de tránsito o entre personas, funciones que resultan similares a los que ejerce la Policía Nacional del Perú, ello, teniendo en cuenta que a nivel de la seguridad ciudadana, el serenazgo municipal siempre acudirá primero a una intervención; asimismo parte de sus funciones es acompañar a la labor de la policía nacional en el patrullaje integrado, resulta necesario que el personal de serenazgo se encuentre sujeto a una capacitación previa para al inicio de funciones, que les permita adquirir los conocimientos necesarios para el efectivo desarrollo de sus funciones y capacidades defensivas que permitan salvaguardar su vida e integridad en todo momento.

En esa secuencia, completando lo referido por nuestras fuentes documentales y reforzando además la postura de nuestros entrevistados, se tiene

como hallazgo de nuestro marco teórico lo aportado por Mas (2018) y Saucedo (2021), quienes señalan que el período de prueba es una fase del contrato de trabajo, que permite evaluar al trabajador destrezas y habilidades, siendo para ello necesario capacitarlos a fin de que puedan demostrar el haber adquirido las competencias y comportamientos necesarios que deben desempeñar de manera efectiva en el puesto de trabajo asignado, asimismo, tener conocimiento de las políticas de seguridad, todo ello debido a la falta de coordinación y preparación en comparación con el servicio que presta la Policía Nacional del Perú; asimismo, el cuerpo de serenazgo podrá dar una buena solución a las controversias que puedan presentarse en la ciudadanía.

En base a lo obtenido tanto en las preguntas de la guía de entrevista, de la ficha de análisis documental y hallazgo del marco teórico, centrados para el objetivo general de la presente investigación, se tiene como conclusión que el período de prueba va a permitir evaluar al trabajador sus destrezas, esto a fin de que puedan dar una buena solución a los problemas que aquejan a la ciudadanía y durante dicho período debe brindársele la capacitación correspondiente, a fin de que permita al trabajador demostrar su avance en el desempeño de sus funciones, competencias y habilidades, esto debido a que los serenos municipales realizan trabajos de forma conjunta con la Policía Nacional del Perú, y muchas de las funciones resultan ser similares y de alta complejidad, los cuales deben guardar relación con la metodología de trabajo de la policía. Además de apoyar en la recuperación de espacios públicos y contribuir en la capacitación de los ciudadanos en materia de prevención; por lo que, se considera que, para el desempeño de las funciones previamente señaladas, este requerirá contar con ciertas capacidades, conocimientos y aptitudes necesarios para la prevención de situaciones de riesgo a efectos de manejarlas de manera segura para él y la ciudadanía, asimismo, resulta necesario contar con criterios para la contratación del servicio de serenazgo, los cuales a la fecha, resultan deficientes y no permiten contar con personal idóneo y calificado, por lo que resulta necesario establecer requisitos adicionales de evaluación que permita optimizar el servicio de seguridad ciudadana, asimismo se concluye que el período de prueba debe ampliarse a fin de lograr las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de las funciones disuasivas y preventivas características del servicio de serenazgo municipal, mientras que por

el contrario Palomino López considera que el período de prueba establecido actualmente, es suficiente para que se evalúe al personal en su desempeño, Pala por su parte señala que es importante un buen plan de capacitaciones para la mejora del servicio de serenazgo municipal.

Después del análisis efectuado se puede decir que el período de prueba como aquel período de tiempo en el que el empleador va a determinar si el trabajador reclutado es la persona idónea para desempeñar las funciones del puesto contratado, además de evaluar el rendimiento y determinar si el trabajador cumple o no el perfil del puesto, por lo que, lo señalado por el participante Palomino López, respecto a que el plazo actual de tres (03) meses de período de prueba resulta suficiente para los serenos municipales, carece de sustento, toda vez que conforme lo señalaron los demás participantes, durante el período de prueba debe capacitarse y evaluarse el desempeño del sereno municipal, siendo que en un período de prueba de 03 meses como el que se viene aplicando a la fecha, no es factible evaluar objetivamente a un personal, máxime cuando éste no ha contado con preparación previa o con formación militar o policial que le permita estar entendido del ámbito de la seguridad ciudadana y tener los conocimientos básicos para un buen desempeño en la prevención y disuasión de los actos delictivos. Siendo así, establecer la ampliación del período de prueba a un (01) año, permitirá tener un proceso de contratación más eficiente y con verdaderos resultados en cuanto a la selección de personal idóneo para el puesto de sereno municipal.

En alusión a nuestro Objetivo Especifico 1, “Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.”.

Resultados obtenidos por parte de nuestros expertos entrevistados

Respecto de la **cuarta pregunta** de la guía de entrevista “¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periódico contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana?”. Los entrevistados respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Palomino López (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023), Pala (2023) y Carranza (2023), concuerdan de forma unánime en que debe ampliarse el período de prueba y al mismo tiempo establecer durante la duración del mismo, una evaluación de desempeño profesional periódico al personal de serenazgo, a fin de tener abierta la posibilidad de disponer su cese sin incurrir en despido arbitrario cuando no cumpla con las funciones, lo cual podría traer como resultado la mejora en la calidad de serenos municipales y por ende, a largo plazo la disminución de la ola delincencial.

En cuanto a la **quinta pregunta** de la guía de entrevista “¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros?”. Los entrevistados respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Palomino López (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023), Pala (2023) y Carranza (2023), concuerdan al señalar que se debe efectuar evaluaciones objetivas para la contratación de serenos municipales, para lo cual proponen una serie de temas probables a evaluarse: el cumplimiento de las normas y reglamentos, el trato al Público y a sus compañeros, la atención inmediata, puntualidad en el inicio del servicio de seguridad ciudadana, el apoyo en las intervenciones del patrullaje integrado, respeto a los derechos humanos, entrenamiento físico, habilidades blandas, manejo de emociones, solución de conflictos, desempeño laboral, desempeño en el patrullaje integrado, identificar cualquier situación de riesgo, capacitación en manejo defensivo, talleres, cursos de defensa personal, capacitación en el conocimiento de delitos, faltas y evaluación psicológica.

Respecto a la sexta pregunta de la guía de entrevista: “Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares),

Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana?”. Los entrevistados respondieron lo siguiente.

Malásquez (2023), Quispe (2023), Saldaña (2023) y Sánchez (2023), indican que si debería darse un nuevo período de prueba cuando el personal de serenazgo cambie de modalidad de servicio; mientras que, Palomino López (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023) y Carranza (2023), señalan que no resulta necesario un nuevo período de prueba, toda vez que el cambio de modalidad únicamente implica la variación en la forma de cómo se ejecutan las funciones, sin embargo, es de entenderse que el personal ya adquirió dicho conocimiento básico durante el primer período de prueba de un año al que fue sometido, Asimismo, Pala (2023), no fue concluyente en su respuesta, pronunciándose por el contrario sobre la modalidad de contratación.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de análisis de fuente documental

En relación con nuestro Objetivo Especifico 1 ubicamos 3 fuentes documentales de las cuales se muestra a continuación:

Para tal efecto se analizó la **Nota periodística del Instituto de Defensa Legal titulado de fecha 26 de abril de 2023, ¿Los serenos podrán usar armas no letales para hacerle frente a la delincuencia?**, refleja la importancia de la capacitación, preparación constante y la necesidad de especialización que debe tener el personal de serenazgo para el buen desempeño de sus funciones, precisándose que el buen desempeño de dicho personal se mide en función a su preparación, cuyo resultado es la reversión de situaciones violentas y hechos delictivos en el ámbito de resguardo, ello, guarda concordancia con lo señalado en el **Artículo Científico titulado ¿Qué hay de nuevo en las Unidades de Policía de Prevención Local?** escrito por Mariana Da Silva Lorenz y Ornela Pugliese en Junio de 2017, respecto a la aplicación de la figura de la Policía de Prevención Local en Argentina, cuyas funciones guardan un símil con las funciones desempeñadas por el Serenazgo Municipal en nuestro país, dónde los primeros tienen una formación mínima de un año y están sujetos a reentrenamientos

periódicos que han permitido mejorar el perfil profesional de dicho cargo, situación que de acuerdo a lo manifestado por IDL, permitiría que los serenos municipales mejoren su desempeño laboral y se encuentren debidamente calificados para el ejercicio de sus funciones, lo cual podría verse reflejado en una disminución de la percepción de inseguridad que tiene la población, teniendo en cuenta que existiría conformidad con el servicio prestado de seguridad ciudadana, conforme a la **Nota periodística de fecha 16 de junio del 2023, en el Diario Gestión titulado “Serenos deben recibir capacitación por tres años para usar armas no letales”**, el presidente del Poder Judicial al haberse aprobado la Ley donde permite a los serenos el uso de armas no letales, indica que ellos deben recibir una capacitación y formación de 3 años a fin de prevenir, disuadir delitos, faltas que puedan atentar contra la seguridad ciudadana ante se evidencia que los serenos no se encuentran capacitados para portar un arma no letal.

DISCUSIÓN

En aplicación del **Método de la Triangulación** para el **objetivo específico 1** de los resultados obtenidos de la guía de entrevista, de la ficha de análisis documental y de los antecedentes nacionales e internacionales que se ha planteado en nuestro marco teórico.

Es de precisar por las respuestas de los entrevistados para el presente objetivo específico 1, que debe ampliarse el período de prueba y al mismo tiempo establecerse una evaluación de desempeño profesional periódico al personal de serenazgo, lo cual tendría como resultado la mejora en la calidad de servicio que prestan los serenos municipales y, por ende, a largo plazo la disminución de las incidencias delictivas; Asimismo, se deberían efectuar evaluaciones objetivas para la contratación de serenos municipales, para lo cual proponen una serie de temas probables a evaluarse, cuyo factor en común es lo relacionado a la seguridad ciudadana; además se debe tener en cuenta que hay participantes que indican que la aplicación de un nuevo período de prueba cuando hay un cambio de modalidad en el servicio, no resulta apropiado, ya que durante el primer año de periodo de prueba, el personal ya ha adquirido el conocimiento básico para desempeñarse como sereno municipal.

En referencia al párrafo anterior, es de sumar el resultado obtenido de la ficha de análisis de fuente documental, donde se indica la importancia de la capacitación, preparación constante y la necesidad de especialización que debe tener el personal de serenazgo para el buen desempeño de sus funciones, precisándose que el buen desempeño de dicho personal se mide en función a su preparación, cuyo resultado es la reversión de situaciones violentas y hechos delictivos en el ámbito de resguardo, respecto a la aplicación de la figura de la Policía de Prevención Local en Argentina, cuyas funciones guardan un símil con las funciones desempeñadas por el Serenazgo Municipal en nuestro país, donde los primeros tienen una formación mínima de un año y están sujetos a reentrenamientos periódicos que han permitido mejorar el perfil profesional de dicho cargo, situación que permitiría que los serenos municipales mejoren su desempeño laboral y se encuentren debidamente calificados para el ejercicio de sus funciones, lo cual podría verse reflejado en una disminución de la percepción de inseguridad que tiene la población, el presidente del Poder Judicial al haberse aprobado la Ley donde permite a los serenos el uso de armas no letales, indica que ellos deben recibir una capacitación y formación de 3 años a fin de prevenir, disuadir delitos, faltas que puedan atentar contra la seguridad ciudadana ante se evidencia que los serenos no se encuentran capacitados para portar un arma no letal.

En esa secuencia, completando lo referido por nuestras fuentes documentales y reforzando además la postura de nuestros entrevistados, se tiene como hallazgo de nuestro marco teórico lo aportado por Aguirre (2017) señala que los servicios de seguridad ciudadana brindados por el Estado resultan deficientes y que la solución en cierta medida, radica en promover la participación activa entre el Estado y los actores sociales relacionados a la seguridad ciudadana, es decir, para el caso de nuestro país, los agentes de seguridad con mayor cercanía a la ciudadanía, se constituye en la figura del sereno municipal, sin embargo, pese a la importancia de sus funciones, cuentan con un desempeño deficiente y carente de capacidad para desempeñar dicha labor; por lo que, Guerrero y García proponen la implementación de capacitaciones tanto a la ciudadanía como a los propios serenazgos, a efectos de contar con personal debidamente calificado y ciudadanos preparados para afrontar los actos delictivos que pudieran presentarse en la sociedad.

En base a lo obtenido tanto en las preguntas de la guía de entrevista, de la ficha de análisis documental y hallazgo del marco teórico, centrados para el objetivo general de la presente investigación, se tiene como conclusión que los servicios de seguridad ciudadana brindados por el Estado, resultan deficientes y que la solución en cierta medida, radica en promover la participación activa entre el Estado y los actores sociales relacionados a la seguridad ciudadana, en tanto que Guerrero y García de forma complementaria proponen la implementación de capacitaciones tanto a la ciudadanía como a los propios serenazgos; asimismo, la importancia de la capacitación, preparación constante y la necesidad de especialización que debe tener el personal de serenazgo para el buen desempeño de sus funciones, más aún cuando se ha aprobado la Ley para el uso de armas no letales para los serenos municipales; asimismo, en Argentina se ha establecido para la Unidad de Policía de Prevención Local, cuya figura tiene similitud en las funciones con el Serenazgo Municipal de nuestro país, una formación mínima de un año y están sujetos a reentrenamientos periódicos que han permitido mejorar el perfil profesional de dicho cargo y por ende su desempeño laboral ya que se encuentren debidamente calificados para el ejercicio de sus funciones; por lo que debe ampliarse el período de prueba y al mismo tiempo establecerse una evaluación de desempeño profesional periódico al personal de serenazgo, lo cual tendría como resultado la mejora en la calidad de servicio que prestan los serenos municipales, conforme a la noticia de fecha 16 de junio del 2023 donde se aprueba la Ley que permite al sereno el uso de armas no letales, se pronuncia el presidente del Poder Judicial donde indica que estos serenos deben tener una capacitación y formación de 3 años, queda evidenciado que el cuerpo de serenazgos no se encuentran debidamente capacitados.

Después del análisis efectuado se puede decir que el desempeño laboral, como acciones realizadas en el marco del conocimiento que deben poseer mínimamente los servidores de la seguridad en el ejercicio de sus funciones, lo cual implica actividades de patrullaje de manera eficiente y eficaz que permitan anticipar situaciones de riesgo, para así asegurar y mantener el orden, ello, se contrapone con la realidad actual de las instituciones del estado, cuyos servicios resultan deficientes, por lo que Guerrero y García de forma complementaria proponen la implementación de capacitaciones tanto a la ciudadanía como a los propios

serenazgos; asimismo, la importancia de la capacitación, preparación constante y la necesidad de especialización que debe tener el personal de serenazgo para el buen desempeño de sus funciones, por lo expuesto, la ampliación del período de prueba a un (01) año, permitirá realizar una adecuada evaluación de desempeño de las funciones de los serenos municipales.

En alusión a nuestro Objetivo Especifico 2, “Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú”.

Resultados obtenidos por parte de nuestros expertos entrevistados

Respecto de la **séptima pregunta** de la guía de entrevista “¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público?”. Los entrevistados respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Palomino López (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora, Palomino Vega (2023), Romero (2023), Pala (2023) y Carranza (2023), concuerdan de forma unánime en que debe ampliarse el período de prueba y al mismo tiempo establecer durante la duración del mismo, una evaluación de desempeño profesional periódico al personal de serenazgo que abarque aspectos del orden público, a fin de tener abierta la posibilidad de disponer su cese sin incurrir en despido arbitrario cuando no cumpla con las funciones, lo cual podría traer como resultado la mejora en la calidad de serenos municipales, y este podría complementarse con incentivos y reconocimientos relacionados al desempeño del servidor.

En cuanto a la octava pregunta de la guía de entrevista, “¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros?”. Los participantes respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Palomino López (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023), Pala (2023) y Carranza (2023), concuerdan al señalar que se debe efectuar evaluaciones objetivas para la contratación de serenos municipales, para lo cual proponen una serie de temas probables a evaluarse: conocimiento de normas legales, reglas de tránsito, evaluaciones psicológicas por exposición a situaciones violentas, evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes, cursos de teoría del delito, derechos fundamentales, hostigamiento sexual callejero y evaluaciones axiológicas, capacitación en el uso de armas, capacitación en manejo defensivo.

En cuanto a la novena pregunta de la guía de entrevista “Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público?”. Los entrevistados respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Saldaña (2023) y Sánchez (2023), indican que si debería darse un nuevo período de prueba cuando el personal de serenazgo cambie de modalidad de servicio; mientras que, Palomino López (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023) y Carranza (2023), señalan que no resulta necesario un nuevo período de prueba, toda vez que el cambio de modalidad únicamente implica la variación en la forma de cómo se ejecutan las funciones, sin embargo, es de entenderse que el personal ya adquirió conocimientos básicos durante el primer período de prueba de un año al que fue sometido, Asimismo, Pala (2023), no fue concluyente en su respuesta, pronunciándose por el contrario sobre la modalidad de contratación.

Respecto a la décima pregunta de la guía de entrevista: “¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?”. Los participantes respondieron lo siguiente:

Malásquez (2023), Quispe (2023), Palomino López (2023), Saldaña (2023), Sánchez (2023), Lora (2023), Palomino Vega (2023), Romero (2023), Pala (2023) y Carranza (2023) coinciden en que es importante la ampliación del Período de Prueba a un (01) año, toda vez que dicho periodo les servirá para ser capacitados y evaluados en su desempeño laboral.

Resultados obtenidos de nuestra ficha de análisis de fuente documental

En relación con nuestro Objetivo Especifico 1 ubicamos 2 fuentes documentales de las cuales se muestra a continuación:

Para tal efecto se analizó la **Nota periodística de fecha 18 de abril del 2023 en Radio Programas del Perú titulada ,“Alcalde de Lima solicita al ministro de Defensa que Fuerzas Armadas integren patrullaje de Policía y de serenazgo”**, donde el Presidente del Congreso señaló que la integración de las Fuerzas Armadas a ser parte del cuidado de la ciudadanía y el manejo del orden público, no vendría a ser idóneo ya que ellos están orientados a otras funciones que es la defensa del territorio nacional, con esto se evidencia que la solución no está en que las fuerzas armadas se unan a la labor de los serenazgos sino que estos serenos se capaciten de forma constante y estén sujetos a una evaluación permanente de su desempeño; mientras que, en la **Nota periodística de fecha 25 de abril de 2023 en el Diario “Gestión”, titulada “Serenazgos, uso de armas y la propuesta para hacer carrera pública de servicio”**, dicha nota busca profesionalizar el servicio de Serenazgo con la finalidad de contar con un personal calificado, con esto se ha visto cuán importante es que estén debidamente capacitados ya que para el manejo de armas no letales se requiere una debida formación de los serenazgos, más aun teniendo en cuenta que el fin es el mantenimiento del orden público, por ello es que en las notas expuestas se puede apreciar que coinciden en que a los serenazgos les hace falta una preparación, lo cual podría lograrse con un periodo de prueba mínimo de un (01) año, para que puedan llevar a cabo de manera eficiente sus funciones relacionadas al orden público.

DISCUSIÓN

En aplicación del **Método de la Triangulación** para el **objetivo específico 2** de los resultados obtenidos de la guía de entrevista, de la ficha de análisis documental y de los antecedentes nacionales e internacionales que se ha planteado en nuestro marco teórico.

Es de precisar por las respuestas de los entrevistados para el presente objetivo específico 2, que debe ampliarse el período de prueba y al mismo tiempo establecerse una evaluación de desempeño profesional periódico al personal de serenazgo, lo cual tendría como resultado la mejora en la calidad de servicio que prestan los serenos municipales y, por ende, a largo plazo la disminución de las incidencias delictivas; asimismo, se deberían efectuar evaluaciones objetivas para la contratación de serenos municipales, para lo cual proponen una serie de temas probables a evaluarse, cuyo factor en común es lo relacionado al orden público además se debe tener en cuenta que hay participantes que indican que la aplicación de un nuevo período de prueba cuando hay un cambio de modalidad en el servicio, no resulta apropiado, ya que durante el primer año de periodo de prueba, el personal ya ha adquirido el conocimiento básico para desempeñarse como sereno municipal.

En referencia al párrafo anterior, es de sumar el resultado obtenido de la ficha de análisis de fuente documental, donde el Presidente del Congreso señaló que la integración de las Fuerzas Armadas a ser parte del cuidado de la ciudadanía y el manejo del orden público, no vendría a ser idóneo ya que ellos están orientados a otras funciones que es la defensa del territorio nacional, con esto se evidencia que la solución no está en que las fuerzas armadas se unan a la labor de los serenazgos sino que estos serenos se capaciten de forma constante y estén sujetos a una evaluación permanente de su desempeño; asimismo se busca profesionalizar el servicio de Serenazgo con la finalidad de contar con un personal calificado, con esto se ha visto cuán importante es que estén debidamente capacitados ya que para el manejo de armas no letales se requiere una debida formación de los serenazgos, más aun teniendo en cuenta que el fin es el mantenimiento del orden público, por ello es que en las notas expuestas se puede apreciar que coinciden en que a los serenazgos les hace falta una preparación, lo cual podría lograrse con un

periodo de prueba mínimo de un (01) año, para que puedan llevar a cabo de manera eficiente sus funciones relacionadas al orden público.

En esa secuencia, completando lo referido por nuestras fuentes documentales y reforzando además la postura de nuestros entrevistados, se tiene como hallazgo de nuestro marco teórico lo aportado por Garin (2016) señala que en relación al desempeño de los serenos, quienes vienen demostrando falta de capacidad suficiente en el desenvolvimiento de sus funciones, lo que muchas veces imposibilita que se garantice el respeto de los derechos relacionados al orden público; por otra parte, señalan que deben contar con conocimientos de las normas jurídicas, lo cual les permitiría identificar la problemática que aqueja a la ciudadanía, garantizando que puedan apoyar de manera diligente y mantener el orden jurídico interno.

En base a lo obtenido tanto en las preguntas de la guía de entrevista, de la ficha de análisis documental y hallazgo del marco teórico, centrados para el objetivo general de la presente investigación, se tiene como conclusión que la falta de capacidad al desempeñar sus funciones, lo que muchas veces imposibilita que se garantice el respeto de los derechos relacionados al orden público; por otra parte, es de señalar que deben contar con conocimientos de las normas jurídicas, lo cual les permitiría identificar la problemática que aqueja a la ciudadanía, garantizando que puedan apoyar de manera diligente y mantener el orden jurídico interno, con esto se evidencia que la solución no está en que las fuerzas armadas se unan a la labor de los serenazgos sino que estos serenos se capaciten de forma constante y estén sujetos a una evaluación permanente de su desempeño, es decir profesionalizar el servicio de Serenazgo con la finalidad de contar con un personal calificado y que esté debidamente capacitado ya que para el manejo de armas no letales se requiere una debida formación de los serenazgos, más aun cuando el fin es el mantenimiento del orden público; por lo que debe ampliarse el período de prueba y al mismo tiempo establecerse una evaluación de desempeño profesional periódico al personal de serenazgo, lo cual tendría como resultado la mejora en la calidad de servicio que prestan los serenos municipales, se deberían efectuar evaluaciones objetivas para la contratación de serenos municipales, para lo cual

proponen una serie de temas probables a evaluarse, cuyo factor en común es lo relacionado al orden público.

Después del análisis efectuado se puede decir que conceptualizar la figura del orden público, enmarcándolo en el concepto de conocimiento y aprendizaje de las funciones que desempeña el personal de seguridad, así como de sus conductas, su naturaleza está estrechamente ligada a las normas de convivencia que se aplican en una sociedad, todo dentro del respeto de las leyes y los derechos humanos; sin embargo, la falta de capacidad suficiente de los serenos municipales al desempeñar sus funciones, es lo que muchas veces imposibilita que se garantice el respeto de los derechos relacionados al orden público; por lo que debe ampliarse el período de prueba y al mismo tiempo establecerse una evaluación de desempeño profesional periódico al personal, lo cual permitirá mejorar el servicio de serenazgo en tanto que se debe efectuar evaluaciones objetivas para la contratación de serenos municipales, para lo cual proponen una serie de temas probables a evaluarse, cuyo factor en común es lo relacionado al orden público.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: La ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú, debido a que es crucial observar las aptitudes, destrezas y habilidades del aspirante, sobre todo del personal de serenazgo a quienes se les ciñe a las funciones establecidas en el Artículo 5° de la Ley N° 31297, en tanto que ello permitirá contar con servidores debidamente capacitados y fortalecerá el desarrollo de sus funciones. Además de capacitarlos en las competencias y comportamientos necesarios para un desempeño efectivo en el puesto de trabajo asignado. En los servicios proporcionados por los serenos municipales, es fundamental poseer un conocimiento sólido de las políticas de seguridad, a fin de brindar soluciones adecuadas a los problemas que afectan a la comunidad. No obstante, se ha observado que su nivel de desempeño no cumple con estándares altos debido a la falta de coordinación y preparación, en contraste con el servicio ofrecido por la policía nacional.

SEGUNDO: En conjunto con la ampliación del período de prueba a un año, es imprescindible contar con una evaluación del desempeño profesional periódico y además establecer requisitos adicionales de evaluación para la contratación del servicio de serenazgo. Existe la necesidad de implementar evaluaciones objetivas que abarquen diversos aspectos, como el conocimiento de normas legales, reglas de tránsito, evaluaciones psicológicas, habilidades y actitudes, así como capacitación en el uso de armas, entre otros. Estas evaluaciones desempeñarían un papel crucial al seleccionar personal idóneo y calificado para el servicio de seguridad ciudadana, logrando así una optimización en la calidad del servicio brindado, lo cual contribuirá a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú, toda vez que permite contar con servidores debidamente capacitados y de esa manera reforzar la lucha contra la inseguridad ciudadana.

TERCERO: Junto con la ampliación del período de prueba a un año, la capacitación y la evaluación periódica, es necesario generar especialización en el personal de serenazgo, pues resulta fundamental para mejorar el desempeño de dicho servicio. Es de suma importancia ofrecer capacitaciones al personal de serenazgo, abarcando temas como el manejo de armas no letales, conocimiento de delitos y

faltas, solución de conflictos, prevención y atención inmediata, entre otros. La profesionalización del servicio de serenazgo contribuirá de manera significativa a garantizar un mejor desempeño en la prevención y disuasión de actos delictivos, así como en el mantenimiento del orden público, lo cual permitirá reforzar la lucha contra la inseguridad ciudadana

VI. RECOMENDACIONES

Con relación a la presente tesis y habiendo presentado las conclusiones desarrollamos las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Se sugiere extender el período de prueba de 3 meses a 1 año en el proceso de contratación de serenos municipales. Este proceso debe incluir lo siguiente: 1. Capacitaciones físicas y/o virtuales, 2. Curso de Defensa Personal, 3. Evaluación psicotécnica. En relación al proceso de contratación de serenos municipales, es fundamental establecer un período de prueba de 1 año. Esto permitirá objetivamente las habilidades, aptitudes y conocimientos del sereno municipal, así como brindarle capacitación para desempeñar eficientemente su puesto. Durante este período, se recomienda llevar a cabo sesiones de simulación de trabajo en colaboración con la policía nacional, bajo la supervisión del Ministerio del Interior.

SEGUNDO: Se recomienda implementar programas de capacitación constante, durante el periodo de prueba y después, por especialidad para el personal de serenazgo, de manera periódica con el objetivo de mejorar su desempeño y mantenerlos actualizados en conocimientos y habilidades relevantes para su labor. Estas capacitaciones deben abordar temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, en línea con las prácticas actuales en esta área. De esta manera, se garantizará un nivel óptimo de preparación y se promoverá un entorno seguro y saludable para el personal de serenazgo en el desempeño de sus funciones, antes de la contratación, durante el periodo de prueba, debe incidirse en la capacitación por cada función especial del servicio de serenazgo. Así, para los Serenos a pie se deberá incidir en la capacitación de conocimiento de la jurisdicción, ello relacionado con el sector al que el personal de serenazgo fue asignado, para los Serenos de patrullaje motorizado, se deberá incidir en capacitarlos en manejo defensivo e identificación de conductas sospechosas (vista larga, paso corto y mala intención), mientras que para los Serenos de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares) se deberá prever capacitaciones en identificación de conductas sospechosas y para los Serenos especialistas en vigilancia a través de cámaras, deberá incidirse en capacitaciones en tecnologías de la comunicación. Asimismo, de manera conjunta a todo el personal de serenazgo, indistintamente de la

modalidad, deberá capacitárseles en habilidades blandas, primeros auxilios, defensa personal y conocimiento de legislación y derechos humanos.

TERCERO: Se sugiere establecer un servicio de asistencia psicológica obligatorio como parte integral de las bases de serenazgo. Esto implicaría la implementación de tarjetas de control de asistencia a las sesiones mensuales. Brindar apoyo psicológico regular permitirá abordar el impacto emocional y mental de las situaciones enfrentadas por el personal de serenazgo, promoviendo su bienestar y capacidad para enfrentar los desafíos diarios. Esta medida contribuirá a fortalecer la salud mental del personal y mejorar su eficacia en la prestación de servicios de seguridad ciudadana.

REFERENCIAS

- Aguirre A. (2017). *Modelo de Gestión del talento humano del área de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Lambayeque orientado a la mejora de la calidad del servicio de Seguridad Ciudadana – 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8388/aguirre_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anaya B., Andrade D., Herazo S. y Sánchez D. (2014). *El Contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana*. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/989/El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20en%20la%20legislaci%C3%B3n%20colombiana.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL. ISBN: 978-612-48444-2-3
- Campos, A. (2015). *La policía local como policía integral básica en el sistema policial español* [Tesis Doctoral]. Universitat de Valencia <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/43171-policia-local-policia-integral-basica-sistema-policial-espanol>
- Como vamos Perú (2022). Reporte Urbano De Percepción Ciudadana 2022. <https://www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2022/11/EncuestaLCV2022.pdf>
- Dammert L., Mujica L., y Zeballos Nicolás. (2021). Seguridad Ciudadana. *Revista Estado y gestión Pública*. https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Dammert/publication/320014600_Balance_de_Investigacion_en_Politicasy_Publicas_2011_-_2016_y_Agenda_de_Investigacion_2017_-_2021/links/59c87cdbaca272c71bc7f6c4/Balance-de-Investigacion-en-Politicasy-Publicas-2011-2016-y-Agenda-de-Investigacion-2017-2021.pdf

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En casa del Gobierno, Lima. (27.03.1997). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774215>

Decreto Supremo N° 009-2022-IN, Reglamento de la Ley N° 31297, Lima. Fecha de publicación (26.08.2022). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1323362>

Defensoría del pueblo. (2021). El Servicio Del Serenazgo Municipal Y Su Situación Durante La Pandemia Covid-19. (Informe de Adjuntía N° 001-2021-DP/ADHPD). <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/09/2021-Informe-Adj-001-2021-Serenazgo.pdf>

Defensoría del pueblo. (21 de abril 2023). Defensoría del Pueblo propone medidas para fortalecer el servicio de Serenazgo municipal. Defensoría del pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-propone-medidas-para-fortalecer-el-servicio-de-serenazgo-municipal/>

De Val Tena, A. (2021). La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba. *Revista de estudios jurídicos laborales y de seguridad social*. (2) 56-98. <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12444>

Diario Correo (11 de marzo 2022). Lambayeque: Rechazan matonesca actuación de serenos. *Diario correo*. <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/lambayeque-rechazan-mala-actuacion-de-serenos-noticia/>

Espriella, R. y Gomez C. (mayo de 2018). Teoría fundamentada. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 49(2), 127-133. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-pdf-S0034745018300891>

Ferrand A. (2007). *El orden público en el Derecho privado*. [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r3689 M 9.pdnf>

- Fondo Editorial de la Facultad de Educación PUCP (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*. Primera edición. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>
- García, D. (2015). *El modelo penal de la seguridad ciudadana y su implantación en el sistema penal español*. [Tesis Doctoral]. Universidad de Málaga.
https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12804/TD_GARCIA_MAGNA_Deborah_Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garin, M. (2016). *Operatividad, Alcance Y Límites Del Orden Público Internacional En El Actual Derecho Internacional Privado*.
<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18617/TFG%20-%20Garin%20Zamakola,%20Marta.pdf;jsessionid=447168F5F0ADD8EF9552815D8B6A7021?sequence=1>
- Guerrero, R. De Oliva, T. y Ojeda G. (2017). Características de la entrevista fenomenológica en investigación en enfermería. *Revista Gaúcha de enfermagem*. 38(2), 2-5.
<https://www.scielo.br/j/rgenf/a/GDjsMnYpgDBM5cL55msXpwg/?format=pdf&lang=es>
- Guerrero K., Balseca P., y Guerrero G. (2020). Estado responsable y participación en la seguridad ciudadana en américa latina. *Revista Sapientiae*. 6(2), 169-179.
[file:///C:/Users/k/Downloads/Dialnet-EstadoResponsableYParticipacionEnLaSeguridadCiudad-7777230%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/k/Downloads/Dialnet-EstadoResponsableYParticipacionEnLaSeguridadCiudad-7777230%20(1).pdf)
- Guzmán, V. (2021). El método cualitativo y su aporte a la investigación en las ciencias sociales. *Revista Gestionar*. 1(4), 19-31.
<https://revistagestionar.com/index.php/rq/article/view/17/47>

Hadi M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias J. (2023). Metodología de la investigación.

<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Más de 31 mil 700 efectivos de Serenazgo brindaron servicio de seguridad ciudadana en los distritos.

<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-31-mil-700-efectivos-de-serenazgo-brindaron-servicio-de-seguridad-ciudadana-en-los-districtos-12823/>

Jara, L. (2021). El periodo de prueba laboral en el Perú y la adecuada protección de derechos constitucionales. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 7(3), 398-417. <https://acortar.link/jZ0UaF>

Ley del Servicio de Serenazgo Municipal. Ley N° 31297. Perú. Fecha de publicación (21.07.2021). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1288286>

Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana. Ley N° 27933. Perú. Fecha de publicación (12.02.2003). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H840651>

Lira H. (2016). *De orden público y costumbres*. [Tesis de grado]. Universidad el colegio de México. <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/mw22v568w?locale=es>

Mas (2018). *El periodo de prueba en el derecho laboral peruano: alcances, límites y consecuencias de su aplicación irregular*. [Tesis de maestría], Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14257>

Matienco, G., Villasante, J. y Riega, M. (26 de abril 2023). ¿Los serenos podrán usar armas no letales para hacerle frente a la delincuencia? Instituto de defensa legal. <https://www.idl.org.pe/los-serenos-podran-usar-armas-no-letales-para-hacerle-frente-a-la-delincuencia/>

Moreno, E. (21 de marzo del 2021). La población en una investigación. *blogspot* <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

Municipalidad Distrital de Paracas. (2022). *Convocatoria personal para Serenazgo y Fiscalización* [fotografía]. Pisco te informa. https://www.facebook.com/PiscoteInforma/photos/a.839390982797093/4804878399581645/?paipv=0&eav=AfYxCnpj-OTu1IG5a7Omj9o08wRCLM5XKxiMhpBhKGwN0F0tY0bCQPrjbcJrR8z6VtA&_rdr

Muñoz, T. (2021). Teoría general del contrato contemporáneo. <https://www.uv.mx/bdh/files/2021/09/Teori%CC%81a-general-del-contrato.pdf>

Redacción Gestión. (06 de mayo 2023). Presidente del Poder Judicial: “Se debe crear la carrera del Serenazgo”. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/presidente-del-poder-judicial-se-debe-crear-la-carrera-del-serenazgo-arma-no-letales-noticia/?ref=gesr>

Redacción Gestión (16 de junio del 2023). Serenos deben recibir capacitación por tres años para usar armas no letales, dice el Poder Judicial. *Gestión*. <https://gestion.pe/peru/serenos-debe-ser-capacitados-por-3-anos-para-usar-armas-no-letales-dice-el-poder-judicial-javier-arevalo-noticia/>

Redacción RPP. (18 de abril 2023). Alcalde de Lima solicita al ministro de Defensa que Fuerzas Armadas integren patrullaje de Policía y de Serenazgo. *Rádios programas del Perú*. <https://rpp.pe/lima/policiales-crimenes/alcalde-de-lima-solicita-al-ministro-de-defensa-apoyo-de-fuerzas-armadas-para-seguridad-ciudadana-noticia-1479359?ref=rpp>

Ríos, M. (25 de abril 2023). Serenazgos, uso de armas y la propuesta para hacer carrera pública de servicio. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/congreso-de-la-republica-proyecto-de-ley-serenazgos-municipales-uso-de-armas-y-la>

[propuesta-para-hacer-carrera-publica-especial-de-servicio-orden-interno-y-seguridad-ciudadana-noticia/?ref=gesr](https://www.gob.pe/propuesta-para-hacer-carrera-publica-especial-de-servicio-orden-interno-y-seguridad-ciudadana-noticia/?ref=gesr)

Rodríguez, A. (08 de julio del 2020). Rigor científico, pertinencia y relevancia en los artículos científicos. *El blog de las ciencias sociales y la investigación social* <https://isdfundacion.org/2020/07/08/rigor-cientifico-pertinencia-y-relevancia-en-los-articulos-cientificos/>

Sánchez J. (2018). *El periodo de prueba*. [Tesis de grado]. Universitat Jaume I. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176598/TFG_2018_Sanchez_Altaba_Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saucedo, A. (2021). *Conocimiento de las políticas de seguridad y desempeño laboral del personal de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de Cutervo*. [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70359>

Séptima Sala Laboral Permanente de Lima. (2017). Sentencia del 20 de julio de 2020. Expediente 26243-2017-0-1801-JR-LA-09. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Res.-Exp.-26243-2017-septima-sala-laboral-obrero-LP.pdf>

Silva, M. y Pugliese, O. (2017). *Revista Scielo*. 26(43), 2-20. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2468-99632017000100004

Trelles D., Galindo J. (2020). Revisión teórica de los factores que inciden en el desempeño eficiente de los docentes en las universidades privadas de la provincia del Azuay – Ecuador. http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_2/63_Trelles_Galindo.pdf

Troncoso, C. y Amaya, A. (octubre de 2016). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista Scielo*. 65(2), 329-32. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>

Vargas E. (2022). *La noción del orden público en el sentido del Derecho Internacional Privado y la determinación judicial de su contenido en el Sistema Jurídico Colombiano.*

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/42969/2022eduardovargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Warthon (2017). *Implicancias de la capacitación antes de la prestación efectiva de labores sobre el período de prueba.* [Tesis de Magister], Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9496>

Yépez, H. (2018). Las teorías de la seguridad. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa.* 3(2) 6-7.

[file:///C:/Users/k/Downloads/LASTEORASDELASEGURIDAD%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/k/Downloads/LASTEORASDELASEGURIDAD%20(2).pdf)

ANEXO

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS
<p>General</p> <p>¿Por qué la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú?</p>	<p>General</p> <p>Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú.</p>	<p>General</p> <p>La ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú, debido a que permitirá contar con servidores debidamente capacitados y fortalecerá el desarrollo de sus funciones</p>	Ampliación del Periodo de Prueba	Plazo por un (1) año
				Evaluación del desempeño profesional periódico
<p>Específico 1</p> <p>¿De qué manera el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú?</p>	<p>Específico 1</p> <p>Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.</p>	<p>Específico 1</p> <p>El plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú, toda vez que permite contar con servidores debidamente capacitados y permite reforzar la lucha contra la inseguridad ciudadana.</p>	Contratación del servicio de serenazgo municipal	Seguridad ciudadana
<p>Específico 2</p> <p>¿De qué manera el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú?</p>	<p>Específico 2</p> <p>Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.</p>	<p>Específico 2</p> <p>El plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú, toda vez que permite contar con servidores debidamente capacitados en materia de orden público y permite reforzar la lucha contra la inseguridad ciudadana.</p>		Orden Público

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento N° 001

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 27 de mayo de 2023

Objetivo General: Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú.

Fuente documental	Séptima Sala Laboral Permanente / Sentencia S/N contenida en la Resolución N° 09 del 20 de julio de 2020. / Expediente N° 26243-2017-0-1801-JR-LA-09 / Ddte: Verás tegui Chuquimbalqui Juanita / Ddo: Municipalidad Distrital de San Isidro.
Contenido de la fuente a analizar	“ii) en la preparación, capacitación y competencias que debe tener un sereno o encargado de seguridad ciudadana o vigilante municipal, dado la interacción que debe tener con personas en relación a su seguridad y bienes (...) queda claro que el personal de Serenazgo, como se refirió precedentemente, requiere de aptitudes y habilidades distintas y que no necesariamente guardan relación con el esfuerzo físico; sino por el contrario con capacidades y preparación de índole intelectual, lo que hace inferir la prevalencia de la actividad intelectual en la ejecución de la labor”.
Análisis del contenido	Como es de observarse, resulta importante que el personal de serenazgo, cuente con un nivel de capacitación especializado, que permita adquirir las capacidades, aptitudes y habilidades para el ejercicio de sus funciones, cuya naturaleza es de carácter complejo y versa en el ámbito de la seguridad ciudadana, por ende es necesario contar con un período de prueba de un (01) año, tiempo prudencial para desarrollar capacidades y adquirir conocimientos que serán evaluados de forma constante durante dicho período y que una vez superado, permita su

	vinculación bajo una modalidad contractual de carácter permanente.
Conclusión	El personal de serenazgo municipal requiere de un entrenamiento y capacitación especial, que esté orientado al desarrollo de sus aptitudes habilidades y conocimientos para garantizar el adecuado desarrollo de sus funciones.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento N° 002

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 27 de mayo de 2023

Objetivo General: Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú.

Fuente documental	Diario "Gestión" / Nota periodística: presidente del Poder Judicial: "Se debe crear la carrera del Serenazgo / 06 de mayo de 2023.
Contenido de la fuente a analizar	"Mi opinión es que se debe crear la carrera del serenazgo, los serenazgos deben estudiar tres años y salir con un título que los acredite como técnicos especialistas en serenazgo, algo que no existe, expresó el titular del PJ. Asimismo, Arévalo explicó que quienes estén trabajando como sereno deberán seguir un curso de un año para luego ser evaluados en el cargo. Creo que es importante pensar que debemos profesionalizar (la labor que se cumple con) el serenazgo"
Análisis del contenido	Lo expresado por el Presidente del Poder Judicial, refleja la necesidad de que el personal de serenazgo, cuente con un período de capacitación de un (01) año para luego ser evaluados, ello a fin de determinar si resultan aptos o no para continuar laborando, lo que en la práctica se traduce en un período de prueba de un (01) año.
Conclusión	Resulta necesario que los serenos cuenten con una capacitación mínima de un (01) año que permita su evaluación constante y el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades, lo que tendría como consecuencia que se realice un verdadero trabajo en conjunto con la Policía Nacional, a efectos de complementar sus labores y garantizar la efectividad en el resguardo de la seguridad ciudadana.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL


Documento N° 003

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 27 de mayo de 2023

Objetivo General: Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de serenazgo municipal en el Perú.

Fuente documental	Convocatoria personal para Serenazgo y Fiscalización // Requerida por la Municipalidad Distrital de Paracas (2022)
Contenido de la fuente a analizar	
Análisis del contenido	Se puede observar que las convocatorias son simples y deficientes, ya que aquí se busca un perfil que cualquier persona puede cumplir y es necesario preguntarnos qué tipo de serenos cuidan a la ciudadanía ya que al observar ello es claro que a estos serenos les hace falta una capacitación y evaluación constante.
Conclusión	Resulta necesario que las convocatorias no sean accesibles a cualquier persona.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento N° 004

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 27 de mayo de 2023

Objetivo Específico 1: Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Fuente documental	Instituto de Defensa Legal / Nota periodística: ¿Los serenos podrán usar armas no letales para hacerle frente a la delincuencia? / 26 de abril de 2023.
Contenido de la fuente a analizar	“Este abismo legal y social aqueja a nuestro país y está presente en los temas de seguridad ciudadana, donde es nula y casi inexistente la formación integral para ser sereno a pesar de que los municipios argumenten que les brindan esta formación. Lo que convierte a esta institución en un cuerpo carente de organicidad y falta de preparación para afrontar y prevenir los problemas durante sus labores (...) Sumado a esto está la alta rotación de personal que genera precariedad laboral y la falta de especialización, requisitos necesarios para el correcto funcionamiento de esta institución (...) Según Salazar, la buena selección y capacitación representa el 50% de la efectividad del servicio. Además del entrenamiento físico, es necesario un entrenamiento que fortalezca las capacidades técnicas y tácticas como la identificación y prevención de situaciones de riesgo para revertirla previo a una situación de violencia”.
Análisis del contenido	Lo señalado refleja la importancia de la capacitación, preparación constante y la necesidad de especialización que debe tener el personal de serenazgo para el buen desempeño de sus funciones, ello, se evidencia con el porcentaje al que hace referencia Salazar, al señalar que una buena selección de personal y la capacitación constante hacen que el 50 % del servicio de serenazgo sea efectivo, mientras que el otro 50% obedece a la preparación física,

	<p>táctica y la capacidad técnica para actuar frente a situaciones de seguridad ciudadana y revertir dicha situación a fin de evitar las situaciones de violencia.</p>
Conclusión	<p>Al respecto queda evidenciado que el personal de serenazgo no tiene la preparación física ni mental para afrontar situaciones de alto riesgo, ya que la naturaleza de las funciones que realiza son de carácter preventivo y, solo de forma excepcional y siempre que ello no ponga en peligro su vida y su integridad, se constituyen en apoyo a la policía para el manejo de situaciones de conflicto; por lo que, es necesario que cuenten con una preparación especializada que les permita desarrollar capacidades de forma integral a efectos de salvaguardar su vida e integridad personal, así como redundar en un efectivo servicio de seguridad ciudadana, lo que se vería reflejado con la disminución del índice delictivo del país.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento N° 005

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 27 de mayo de 2023

Objetivo Específico 1: Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Fuente documental	Artículo Científico / ¿Qué hay de nuevo en las Unidades de Policía de Prevención Local? / Mariana Da Silva Lorenz y Ornela Pugliese / junio 2017.
Contenido de la fuente a analizar	“De acuerdo con el discurso de los miembros a cargo del área de seguridad del Municipio de Avellaneda la problemática de la (in)seguridad no se resuelve con medidas de tipo punitivo como más policías y el endurecimiento de las leyes penales, sino mediante la prevención y la participación ciudadana (...) Lo que se busca desde la perspectiva de la seguridad ciudadana es entonces desacoplar la asociación indisoluble que generalmente se plantea entre (in)seguridad, delito y pobreza (...) En la resolución N° 835 que crea las Unidades de Policía de Prevención Local (uppl) queda asentado cómo será el proceso de formación profesional del personal policial determinando que este se organizará, gestionará y administrará a través del Curso de Formación de Policía de Prevención Local, que se desarrollará de manera descentralizada, y tendrá como mínimo doce (12) meses de duración, incluyendo un período de práctica profesional en los puestos operativos de trabajo, pudiendo reducirse bajo circunstancias especiales a un plazo no menor a seis (6) meses (...) Esta institución entonces actualmente se ha convertido en un Centro de Entrenamiento Continuo (cec) por donde todos los funcionarios de la ppba y de la uppl deben pasar dos veces por semestre para un reentrenamiento”.

Análisis del contenido	De acuerdo a la experiencia aplicada en Argentina, con la Policía de Prevención Local, quienes en la práctica son un símil del Serenazgo Municipal en nuestro país, estos tienen una formación mínima de un año y están sujetos a reentrenamientos periódicos que han permitido mejorar el perfil profesional de dicho cargo, toda vez que ello se ha visto reflejado en una mayor aceptación de la población con respecto al servicio prestado de seguridad ciudadana.
Conclusión	En ese sentido, sería conveniente la aplicación de requisitos similares a los de la Policía de Prevención Local de Argentina, respecto a la formación profesional, toda vez que ello permitirá mejorar el perfil del sereno municipal y evitar la alta rotación de los mismos, garantizando de cierta manera que el personal que supere un período de prueba mínimo de un (01) año, y haya alcanzado las capacidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, continúe prestando el servicio, lo cual debe verse reflejado en la mejora del servicio de seguridad ciudadana al no haber alta rotación de personal.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento N° 006

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 18 de junio de 2023

Objetivo Específico 1: Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Fuente documental	Diario “Gestión” / Nota periodística: Serenos deben recibir capacitación por tres años para usar armas no letales, dice el PJ / 16 de junio de 2023.
Contenido de la fuente a analizar	<p>“Luego que el Congreso aprobó por insistencia la ley que autoriza el uso de armas no letales a miembros del serenazgo, el presidente del Poder Judicial, Javier Arévalo, indicó que los serenos deben recibir una capacitación por tres años para usar estos nuevos implementos a favor de la seguridad ciudadana. De acuerdo con el titular de la institución judicial los serenos deben recibir una preparación especializada a fin de integrar un equipo de una policía municipal u otro grupo que refuerce las acciones contra la delincuencia. Considero que los miembros del serenazgo deben recibir una formación de tres años al final de la cual puedan salir debidamente preparados. Puede ser para crear una Policía Municipal u otro cuerpo de seguridad, pero necesitan una preparación especial”, indicó Arévalo.</p> <p>Respecto a los serenos que ya trabajan años en esta labor, el presidente del Poder Judicial consideró que por la “emergencia”, en este caso, los agentes deben ser capacitados durante seis meses, luego ser evaluados y aquellos que pasen la evaluación sean incorporados a este grupo especial de seguridad (...) Tras la aprobación de propuesta del Congreso, los serenos están autorizados para usar grilletes de seguridad, escudos, bastones tonfa, aerosoles de pimienta y chalecos antibalas para el</p>

	<p>cumplimiento de sus funciones. Ello, con la finalidad de prevenir y disuadir la comisión de delitos y faltas que atenten contra la seguridad ciudadana. Por su parte, el ministro del Interior, Vicente Romero, afirmó que la Policía Nacional apoyará la capacitación del personal de serenazgo tras conocerse que el Congreso aprobó por insistencia el proyecto de ley que autoriza el uso de armas no letales a los agentes municipales.”</p>
<p>Análisis del contenido</p>	<p>Conforme a lo señalado por el presidente del Poder Judicial al haberse aprobado por insistencia la Ley que permite el uso de armas no letales, indica que estos deben ser capacitados y formados por 3 años, ya que los cuerpos de serenos no están preparados para que puedan portar estos nuevos implementos, asimismo, señala que respecto de los serenos que ya están incorporados en el servicio y vienen trabajando por años, deben recibir una capacitación por 6 meses, a efectos de mejorar sus destrezas y conocimientos adquiridos de forma empírica, ello, a efectos de reforzar el servicio de seguridad ciudadanía.</p>
<p>Conclusión</p>	<p>En ese sentido, conforme a lo indicado por el Presidente del Poder Judicial es necesario que el cuerpo de Serenazgo reciba una debida capacitación y reciban una adecuada formación, ya que ante esta aprobación de la Ley donde permite que los serenos hagan uso de armas no letales, se requiere una preparación especial, esto es a fin de prevenir, disuadir delitos y faltas que puedan atentar contra la seguridad ciudadana.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento N° 007

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 27 de mayo de 2023

Objetivo Específico 2: Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Fuente documental	Radio Programas del Perú (RPP) / Nota periodística: Alcalde de Lima solicita al ministro de Defensa que Fuerzas Armadas integren patrullaje de Policía y de serenazgo / 18 de abril de 2023.
Contenido de la fuente a analizar	“El alcalde de Lima, Rafael López Aliaga, pidió que las Fuerzas Armadas apoyen a la Policía Nacional y a los serenazgos para contribuir en la labor preventiva, disuasiva y represiva contra la delincuencia (...) En relación con la propuesta del alcalde de Lima, el presidente del Congreso, José Williams recordó que las Fuerzas Armadas tienen una tarea constitucional en relación a la defensa del frente externo y también del orden interno y no podrían estar capturando delincuentes. Las Fuerzas Armadas no tienen ninguna tarea en relación con el orden público, soy un militar en retiro, no tenemos responsabilidad en perseguir delincuentes, hacer patrullajes y todas esas cosas, todo aquello tiene que obedecer a una legalidad y eso no está dado, manifestó.”
Análisis del contenido	Conforme a lo señalado por el Presidente del Congreso, una solución inmediata para mejorar el orden público del país, no puede ser la militarización de los servicios de seguridad, toda vez que las Fuerzas Armadas tienen funciones de naturaleza distinta, orientadas a la defensa del frente externo y también del orden interno del país; muy por el contrario, la solución debe estar orientada a la capacitación constante y evaluación permanente de los serenazgos, a quienes compete la labor preventiva, disuasiva y represiva, esto a fin de mantener el

	orden público y disminuir el índice de percepción de inseguridad ciudadana.
Conclusión	Conforme a lo señalado por el Presidente del Congreso, no se puede incluir a las fuerzas armadas en la labor preventiva, disuasiva y represiva, cuando esto es función de la policía en conjunto con el serenazgo municipal, toda vez que la naturaleza de sus funciones busca mantener el orden público en el país, mientras que el fin de las fuerzas armadas es garantizar el orden externo e interno del país y de incluirse en el patrullaje en conjunto, se alejarían de naturaleza constitucional.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documento N° 008

Título : Ampliación del Periodo de Prueba en la Contratación del Servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Autoras : Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

Fecha : 27 de mayo de 2023

Objetivo Específico 2: Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Fuente documental	Diario “Gestión” / Nota periodística: Serenazgos, uso de armas y la propuesta para hacer carrera pública de servicio / 25 de abril de 2023.
Contenido de la fuente a analizar	“Actualmente el personal atiende las emergencias y pedidos de información del vecindario. Realizar el patrullaje integrado en coordinación y apoyo a la Policía Nacional (Patrullaje disuasivo). Así como, apoyar en los operativos de prevención, desastres y otros eventos en apoyo a la Policía Nacional y otras entidades vinculadas a la seguridad (...) Que los serenazgos puedan hacer una línea de carrera, que no lleguen o se vayan con una nueva gestión municipal; que sea obligatorio que pasen por la Escuela de serenos de la Municipalidad de Lima y que pasen exámenes como los que dan en las escuelas militares”
Análisis del contenido	La propuesta presentada busca profesionalizar el servicio de serenazgo, con la finalidad de contar con personal calificado, que pueda desenvolverse adecuadamente y realicen de forma eficiente coordinaciones en apoyo a la Policía Nacional, es decir cuenten con un grado de especialización que permita su entendimiento de forma fluida y eficaz con la Policía Nacional, a fin de poder trabajar de forma conjunta y lograr resultados efectivos en el mantenimiento del orden público.
Conclusión	De lo señalado, es evidente la necesidad de especialización con la que deben contar los serenos municipales a fin de armonizar su trabajo preventivo y disuasivo que realizan en apoyo a la Policía Nacional, ello, a efectos de lograr un nivel

de entendimiento entre ambas instituciones, lo cual podría lograrse con un período de prueba mínimo de un (01) año, en el que se realice capacitaciones y evaluaciones permanentes que permitan medir el nivel obtenido por dicho personal durante ese período, luego de lo cual y una vez superado dicho período de prueba, podrían obtener certificaciones que acrediten su adiestramiento.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

Entrevistado/a : Ruth María Malásquez Cueto
Profesión : Psicóloga
Grado Académico : Licenciado en Psicología
Institución donde labora : Municipalidad Distrital de San Borja
Cargo : Especialista de Gestión de Recursos Humanos –
Procesos de Selección.
Fecha : 29 de mayo de 2023

OBJETIVO GENERAL

**Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las
contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.**

Preguntas:

1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.

Actualmente, los criterios que se toman en cuenta para la contratación de Serenos Municipales, son: formación académica, experiencia general y específica en el cargo, competencias y/o habilidades, conocimientos del puesto. Si nuestro candidato reúne todo lo antes mencionado, estamos garantizando que su desempeño será el más óptimo. Asimismo, con la finalidad de asegurarnos de estar alineados a las Políticas de Anticorrupción y Antisoborno, debemos de verificar que nuestro candidato no registre antecedentes penales, policiales, judiciales, etc.

2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.

Legalmente corresponde el periodo de tres (03) meses, pero en el orden de la realidad, del desenvolvimiento de la función que deben cumplir, este periodo resulta insuficiente para establecer o determinar si el ganador del proceso se ha adaptado a las normas, procedimiento; si se identifica con la institución; no solo debe Saber, vale decir tener los conocimientos; Poder, tener las habilidades, competencias, sino también QUERER, si la persona no está motivada, le será muy difícil, tener un adecuado desempeño.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

Si, efectivamente, si nuestro objetivo es encontrar a la persona idónea, para la función de Sereno Municipal, debería implementarse una regularización con lineamientos específicos, que nos permita tener personal con vocación de servicio, identificado con la comunidad, respetando a la persona y los derechos humanos y sobretodo orgulloso de pertenecer al cuerpo de Serenos Municipales del Perú.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Por supuesto, tendríamos la certeza que nuestro Sereno Municipal, no solo tiene el conocimiento, las habilidades y competencias; en ese tiempo podríamos certificar que se ha adaptado al servicio, a nuestra institución, que su accionar está enmarcado dentro de los principios de respeto a la persona, el servicio a la ciudadanía; lo que deberíamos asegurarnos es que también se respeten sus derechos laborales, sin abuso de los empleadores.

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta. Evaluar el grado de cumplimiento de las normas y reglamentos, el trato al público y a sus compañeros (demostrando respeto a todos sin distinción de genero), si durante este tiempo ha respetado el orden y cumplido con tareas que se les ha encomendado (atento a las alertas, y emergencias) etc.

6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Considero que deben existir especializaciones; la practica hace al maestro, cada uno en su cargo, con la finalidad de lograr la mejora continua de los procesos;

OBJETIVO ESPECÍFICO 2


Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.

Si, por su puesto, mejoraría su rendimiento y productividad; si deseamos que nuestro Sereno Municipal, ejerza sus funciones con predisposición, proactividad, lealtad, y compromiso, tenemos que implementar nuevas estrategias para lograr nuestro objetivo.

8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.

 Dentro del Reglamento de la Ley Nro. 31297, Ley del Servicio de Serenazgo Municipal; se encuentra el Anexo 1, la Estructura Curricular Básica de los Centros de Capacitación de Serenos, deben capacitarlos y semestralmente evaluarlos en función a los temas planteados, que, en mi humilde opinión, se encuentran muy bien estructurados.

9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliese un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.

No sería necesario, si se respetan las especialidades, repito la practica hace al maestro.

10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?

Resulta necesario, implementar adecuadamente los centros de Capacitación de Serenos Municipales, teniendo en cuenta que brindar una formación y entrenamiento al personal es muy importante para el desarrollo de sus competencias y habilidades; pero resulta necesario, se evalué la posibilidad de ampliar el periodo de prueba, con la finalidad de certificar que nuestro Sereno Municipal, desempeña su función con transparencia, ética, proactividad y sobretodo quiere y se siente orgulloso de pertenecer al Cuerpo de Serenazgo.



FIRMA DEL ENTREVISTADO

DNI: 10004017

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Entrevistado/a	ANDRES AVELINO QUISPE QUISPE
Profesión	ADMINISTRADOR
Grado Académico	DOCTOR
Institución donde labora	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL
Cargo	SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
Fecha	29 DE MAYO DE 2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Que el personal tenga vocación de servicio y la experiencia suficiente en el cargo. En cuanto al primer criterio, es fundamental porque se trata de una actitud frente a la necesidad de la comunidad. Respecto del otro criterio, resulta necesario por cuanto se trata de dar un servicio de calidad a la ciudadanía.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

En este caso, se considera que para los cargos de coordinación y de responsabilidad no es adecuado ni suficiente. Para efectos de brindar un servicio

de calidad a la comunidad, se debe considerar la extensión del periodo de prueba, con la finalidad de contar con un tiempo prudencial para evaluar el desempeño del personal de Serenazgo.

- 3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?**

Claro que sí, se deben emplear formatos de evaluación diaria, semanal, quincenal y mensual, permitiendo con ello, observar y medir el desempeño de las funciones y actividades del personal, dentro del periodo establecido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

- 4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.**

La normatividad actual respecto de la evaluación de desempeño laboral, permite que dicha evaluación se realice durante el año calendario, para lo cual se deben establecer metas e indicadores desde el inicio del año. En ese tiempo se obtendrá con objetividad el desempeño real del personal alineado al objetivo institucional, por ende, mejora su desempeño laboral.

- 5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, ¿entre otros? Sustente su respuesta.**

Dentro del período de prueba, se consideran, por ejemplo: la Atención inmediata de casos o incidentes reportados alertas de emergencia, la puntualidad en el inicio del servicio de seguridad ciudadana y el apoyo en las intervenciones del patrullaje integrado. Factores que involucran en identificación de conductas criminales, patrullaje integrado.

- 6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliese un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.**

El periodo de prueba se aplicar a un determinado puesto de trabajo. En caso hubiera algún cambio de funciones del puesto de trabajo primigenio, por asumir otro cargo, necesariamente debería emplearse un nuevo periodo de prueba, dependiendo de la complejidad y responsabilidad, más aún, cuando el cambio de funciones sea permanente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

- 7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Sí, el desempeño del personal es muy importante porque permite que con su accionar contribuye a la paz, tranquilidad y seguridad a la comunidad.

- 8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo**

municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, ¿entre otros? Sustente su respuesta.

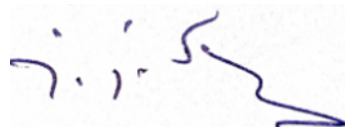
En el periodo de prueba, se considera el grado de aplicación de normativas legales y directivas internas, para la adecuada prestación del servicio de serenazgo. Es necesario, por tanto, que el personal de serenazgo tenga los conocimientos necesarios de las normas legales relacionadas con la seguridad ciudadana.

9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumplierse un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.

Efectivamente, el servicio de seguridad que se presta a la comunidad debe ser preventiva y óptima, en este caso, Si hubiera algún cambio de funciones y responsabilidades, es deberá previamente capacitar y por lógica Municipalidad Distrital De San Miguel el período de prueba debe extenderse para evaluar su desempeño.

10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?

En principio, el periodo de prueba, debe ser ampliado en función de las nuevas actividades y responsabilidades que desarrolle el personal de serenazgo. El tiempo que se utilice para evaluar el desempeño laboral en dicho periodo, debe ser objetiva, en cuanto a las actitudes, conocimiento y sobre todo la vocación del servicio que el personal debe demostrar hacia la comunidad.



FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 10489163

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

Entrevistado/a : ...S2 PNP Elvis Rider PALOMINO LOPEZ.....
Profesión : ...POLICIA NACIONAL DEL PERU.....
Grado Académico : ...SUPERIOR.....
Institución donde labora : ...DEPOTAD-HUAMANGA DIRANDRO.....
Cargo : ..SEGURIDAD DE INSTALACIONES-OPERATIVO
Fecha : ...31MAY2023.....

OBJETIVO GENERAL

**Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en
las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.**

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Deberían realizar a la verificación de antecedentes policial y Judiciales al personal de cuáles deberían ser requisitos fundamentales para la buena fe y honra, también deberían ser entrevistados y pasar la prueba del polígrafo.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Si es suficiente el periodo de prueba (3 meses), así se puede evaluar al personal en su desempeño en las diferentes circunstancias, en su honrades, virtudes y servicio a la población huamanquina.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

Si debieran implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para los concursantes acordó a las necesidades de la institución.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Si se podría mejorar para la evaluación del personal, verificación y comportamiento ante la población huamanguina, y el trabajo realizado ante las circunstancias de la seguridad ciudadana.

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta.

Si se podría para la verificación del personal ante las situaciones e intervenciones al personal civil de hecho ilícitos, respetando los derechos humanos acuerdo al código civil, como también al personal ante hechos de corrupción dentro de la institución.

6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de

patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

No, sería necesario otro periodo de prueba y evaluación, sería la capacitación y entrenamiento del personal acuerdo a los logros y comportamiento ante la población. Y reconocimientos en su servicio realizado para la motivación del personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.

Si mejoraría el desempeño como también debiera haber incentivos para el personal que realiza una buena labor en el orden público, como también reconocimiento para que el personal este satisfecho ante su labor.

8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.

Seria en el primer lugar la capacitación del personal de los conocimientos de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros, para la evaluación del personal ante la población sin cometer abusos u otras faltas.

9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.

No sería necesario otro año de prueba, sería la capacitación del personal en las distintas áreas acorde al rendimiento en su labor y desempeño.

10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?

Poner la verificación de los documentos y personal que se selecciona o califica en los diferentes concursos, ante los diferentes hechos de corrupción,


FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 45551762

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Entrevistado/a : Lic. Graciela Saldaña Rylenko
Profesión : Licenciada en Psicología
Grado Académico : Superior
Institución donde labora : Municipalidad de Beña
Cargo : Jefe de la URH
Fecha : 09.06.2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.

Preguntas:

1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.

Mínima experiencia y conocimiento de las calles del distrito; por el bajo salario ofrecido es difícil cubrir las plazas.

2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.

NO; sin embargo estoy de acuerdo en que si después de haber sido capacitado y no rinde en más de 6 meses, debería considerarse la finalización del contrato.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

Considero que debería reevaluarse la
norma existente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Sí; a mi parecer, mientras exista un po-
co más de seguridad laboral; mejoraría
el desempeño.

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta.

Personalmente; agregaría entrenamiento
físico y habilidades blandas.

6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297,

tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

A mi parecer; al pasar a realizar otro tipo de actividad; el periodo de prueba debe iniciar nuevamente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.

Sí; puesto que tendría una mejor identificación; no sólo con el equipo de trabajo; sino también con el distrito.

8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.

Agregaría acompañamiento psicológico; por la exposición a situaciones violentas.

9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.

Creo que en este caso en específico sí sería necesario un nuevo periodo de prueba puesto que es una perspectiva distinta.

10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del periodo de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?

Debe incrementarse; puesto que desempeñarían mejor su trabajo teniendo en cuenta una mayor permanencia.



FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 43224989.

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

Entrevistado/a : Luz Sánchez Gonzales
Profesión : Psicología.
Grado Académico : Superior Completo.
Institución donde labora : Municipalidad de San Isidro
Cargo : Analista de Recursos Humanos
Fecha : 12/06/2023

OBJETIVO GENERAL

**Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en
las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.**

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Los criterios actuales que, se utilizan para la contratación de personal de serenazgo municipal de acuerdo a las disposiciones que establece la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, bajo la contratación del Decreto Legislativo N°1057, establece que los criterios fundamentales de un proceso de contratación son las siguientes:

- Evaluación curricular.
- Entrevista

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-**

97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.

El periodo de prueba establecido a mi consideración, no resulta adecuado, toda vez que no permite monitorear al personal, al cual se le brindó una inducción específica de acuerdo a las actividades que va a realizar, siendo imposible evaluar si el servidor está desempeñándose de manera eficiente o deficiente.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

Si considero que se deben implementar y así hay lineamientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periódico contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Si, considerando que las personas podrían tener en cuenta que todavía se encuentran en una evaluación continua, el desempeño será constante.

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, ¿entre otros? Sustente su respuesta.

Se debería considerar, la puntualidad, la atención con los vecinos, el manejo de emociones, la solución de conflictos, el desempeño laboral y el desempeño en el patrullaje integrado.

- 6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.**

Si, para ser evaluado de acuerdo a las distintas funciones que va a realizar ya que no fue contratado para ello, sin embargo, el nuevo período de prueba no debería extenderse a 1 año y debería aplicarse posterior a la capacitación brindada por el empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

- 7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Si, considerando que las personas podrían tener en cuenta que todavía se encuentran en una evaluación continua, la constancia en la actualización de normativas relacionadas al orden público será continuo.

- 8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo**

municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, ¿entre otros? Sustente su respuesta.

Deberían ser consideradas las normativas legales vigentes en relación a seguridad ciudadana u ordenanzas municipales, en el caso de choferes y motorizados se agregaría el conocimiento de las normas de tránsito.

- 9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo público establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Si, para ser evaluado de acuerdo a las distintas funciones que va a realizar ya que no fue contratado para ello, sin embargo, el nuevo período de prueba no debería extenderse a 1 año y debería aplicarse posterior a la capacitación brindada por el empleador.

- 10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?**

Evaluaciones constantes cada mes, sobre el desempeño de acuerdo a las normativas y/o desempeño laboral, así también las habilidades blandas de cada trabajador.



FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 47355878

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

Entrevistado/a : Carlos Armando Lora Brenner
Profesión : Abogado
Grado Académico : Doctor en Derechos Fundamentales
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Cargo : Especialista laboral
Fecha : 13 de junio de 2023

OBJETIVO GENERAL

**Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en
las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.**

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Actualmente la contratación de los serenazgos, es una forma fácil para todo sujeto que se presente a las convocatorias que realizan las municipalidades ya que los requisitos que se les solicitan son básicos, siendo algunos de estos requisitos el tener secundaria completa, certificados de antecedentes penales, alguna experiencia en seguridad, entre otras cosas que permiten que cualquier persona pueda ser parte del cuerpo de Serenazgo, asimismo se considera el buen estado físico.

2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.

En líneas generales es insuficiente, en cualquier relación laboral, ya que ese tiempo no resulta ser suficiente para que puedan demostrar el contar con las capacidades habilidades y aptitudes que se requiere para dicho perfil. Los gobiernos locales o provinciales, se supone que, al contratar a un sereno municipal, buscan que este desempeñe su labor para con la ciudadanía de forma eficiente, más aún cuando parte de sus funciones implican apoyo constante a la Policía Nacional del Perú, lo cual requiere que cuenten con la formación debida que permita alinearse a la metodología de trabajo de los miembros de la PNP.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

No es necesario ya que cuentan con una normativa especial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periódico contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Respecto a ello sería lo más conveniente ya que de esa manera todo personal de serenazgo podrá ser evaluado de una manera adecuada, como también se podrá visualizar su capacidad en el desempeño de sus labores

ya que el plazo de 3 meses establecido como período de prueba para los servidores contratados bajo el Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo el régimen CAS o la Ley N° 30057, resulta insuficiente para que el personal de Serenazgo sea evaluado correctamente

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta.
Debe evaluarse habilidades blandas, ya que todo personal de Serenazgo debe tener una mayor capacitación y formación sobre algunos conceptos básicos, como son: delito, faltas, etc., ello, a fin de que puedan identificar cualquier situación de riesgo que se pueda presentar durante su servicio y así brindar una mayor seguridad.

6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliese un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

En este aspecto ya no sería necesario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periódico contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo

municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.

Sería necesario que, en la contratación de los serenos municipales, el período de prueba vaya de la mano con las capacitaciones constantes que debe brindar el empleador, a efectos que en base a lo capacitado y a la experiencia adquirida en dicho período de prueba, se realice la evaluación de desempeño de forma periódica

- 8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.**

Una evaluación implica el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes que debe tener el Serenazgo basados en dar la mejor atención al ciudadano, por lo que considero que sería importante que al personal de serenazgo se le capacite con cursos relacionados por ejemplo a la Teoría del Delito, Normativa de tránsito, Derechos fundamentales a efectos que en el ejercicio de sus funciones se respeten los derechos de los ciudadanos.

- 9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Suficiente con el periodo de prueba extendido.

- 10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?**

Durante la aplicación del Periodo de Prueba el personal de serenazgo debe ser capacitado de forma constante hasta antes del término de dicho período.


FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 06650616
ABOGADO
Reg. C.A.C. 4086

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

Entrevistado/a : S2 PNP Palomino Vega Nelson
Profesión : Policía Nacional del Perú
Grado Académico : Titulado
Institución donde labora : DEPOTAD - Huamanga
Cargo : Seguridad de Instalaciones - Operativo
Fecha : 01 de junio de 2023

OBJETIVO GENERAL

**Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en
las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.**

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Los requisitos normalmente exigidos son: No registrar antecedentes penales, policiales y judiciales, Secundaria completa, experiencia mínima en seguridad, y otros, lo cual resulta demasiado básico para las funciones que desarrollan los serenos municipales.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Considero que no resulta suficiente, ya que en mi trabajo diario realizo patrullaje integrado con miembros el cuerpo de serenazgo y he podido

observar que dicho personal no cuenta con los conocimientos básicos aplicables en cuanto a seguridad ciudadana y ello no les permite tener capacidad de respuesta ante situaciones de violencia que se presentan.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

Considero que si debe implementarse una regulación, que permita tener lineamientos específicos que los empleadores deben evaluar durante el período de prueba.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Definitivamente el contar con un período de prueba mayor al establecido actualmente, resultaría beneficioso más aún cuando durante dicho período el personal estaría sujeto a una evaluación constante de su desempeño laboral.

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta.

Se debería brindar capacitación en manejo defensivo, talleres o cursos de defensa personal, ya que cuando se realizan las intervenciones muchas veces tantos policías como serenos municipales, nos encontramos expuestos a posibles daños a nuestra integridad, además que cuando se

realiza el seguimiento para la captura de delincuentes (plan cerco) es necesario contar con la experiencia en el manejo defensivo de los vehículos para realizar el seguimiento y captura de los delincuentes.

- 6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.**

Considero que no es necesario, ya que una vez capacitados durante el período de prueba de 1 año, ya habrían adquirido los conocimientos básicos para desempeñarse como serenos y el cambio de modalidad sólo implicaría una capacitación para adaptarse a las nuevas funciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

- 7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Definitivamente el contar con un período de prueba mayor al establecido actualmente, resultaría beneficioso más aún cuando durante dicho período el personal estaría sujeto a una evaluación constante de su desempeño laboral.

- 8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo**

municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.


Considero que deben ser capacitados en conocimientos básicos de la normativa legal, lo cual resultaría útil durante las intervenciones, así también sería importante que se capaciten en las normas de tránsito.

- 9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Considero que no es necesario, ya que una vez capacitados durante el período de prueba de 1 año, ya habrían adquirido los conocimientos básicos para desempeñarse como serenos y el cambio de modalidad sólo implicaría una capacitación para adaptarse a las nuevas funciones.

- 10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?**

El período de prueba es una etapa muy importante durante el proceso de contratación de un personal y debería tomar mayor relevancia en el caso de la contratación de los serenos municipales, ya que su servicio o funciones están relacionadas directamente con la integridad de las personas, en ese sentido, debe ponerse mayor énfasis en las capacitaciones que podrían brindarse ha dicho personal, así como en las evaluaciones periódicas a las que deben estar sometidos.



SA - 31771921
NELSON PALOMINO VEGA
S Z PNP

FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 46372883

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

Entrevistado/a : Cyntia Romero Malvaceda
Profesión : Abogada
Grado Académico : Titulada
Institución donde labora : Municipalidad Distrital de San Isidro
Cargo : Abogada especialista en Derecho Laboral
Fecha : 13 de junio de 2023

OBJETIVO GENERAL

**Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en
las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.**

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Actualmente de acuerdo al reglamento de Ley N° 31297, se exigen los siguientes requisitos Ser peruano/a, No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM), No contar con antecedentes penales y judiciales; No estar inscrito en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC); No encontrarse inscrito en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles por Delito Doloso (REDERECI) y Licencia de conducir vehículo, de corresponder, según la modalidad de servicio. De los requisitos establecidos por el reglamento, se observa que estos son criterios básicos que no exigen ninguna experticia ni conocimiento previo del servicio de seguridad ciudadana.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Definitivamente no resulta adecuado toda vez que es muy corto para desarrollar evaluaciones del desempeño del personal de serenazgo, este período resulta insuficiente y no permite evaluar los conocimientos, habilidades y aptitudes.

- 3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?**

Considero que la Ley N° 31297, debería desarrollar de forma más específica respecto de las evaluaciones a las que debe someterse el personal de serenazgo municipal, tanto dentro como fuera del período de prueba.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

- 4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.**

Efectivamente, considero que el ampliar el período de prueba, capacitar y evaluar el desempeño del personal de serenazgo municipal permitirá mejorar el servicio que presta el cuerpo de serenazgo a la ciudadanía.

- 5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo**

municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta. Considero que las capacitaciones apropiadas deben ser por ejemplo: identificación de hechos ilícitos, tipificación de delitos y faltas y otros.

6. **Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliese un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.**

No resultaría necesario la aplicación de un nuevo período de prueba, toda vez que el cambio de modalidad únicamente implica la variación en la forma de cómo se ejecutan las funciones, sin embargo, es de entenderse que el personal ya adquirió dicho conocimiento básico durante el primer período de prueba de un año al que fue sometido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

7. **De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Efectivamente, considero que el ampliar el período de prueba, capacitar y evaluar el desempeño del personal de serenazgo municipal permitirá mejorar el servicio que presta el cuerpo de serenazgo a la ciudadanía en cuánto al orden público.

8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: conocimiento de normativas legales, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.

Considero importante capacitar al personal en temas relacionados por ejemplo al: Hostigamiento Sexual callejero, que se encuentra estrechamente vinculado con la moral y las buenas costumbres.

9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.

No resultaría necesario la aplicación de un nuevo período de prueba, toda vez que el cambio de modalidad únicamente implica la variación en la forma de cómo se ejecutan las funciones, sin embargo, es de entenderse que el personal ya adquirió los conocimientos básicos relacionados al orden público durante el primer período de prueba de un año al que fue sometido.

10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?

Sería recomendable que una vez terminado el período de prueba, los empleadores continúen con un plan de capacitación para el reentrenamiento del personal.


CYNTHIA SILVINA R. ROMERO MALVACEDA
ABOGADA
C.A.L. 72698

FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 73054498

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022

Entrevistado/a : Estefani del Pilar Pala Alvarado
Profesión : Abogada
Grado Académico : Titulada profesional - colegiada
Institución donde labora : Poder Judicial – 1° Juzgado de Trabajo Transitorio - NLPT
Cargo : Secretaría Judicial – Trámite y Ejecución
Fecha : 13 de junio de 2023

OBJETIVO GENERAL

Determinar si ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Dentro de mi experiencia como servidora judicial, puedo colegir que las modalidades de contratación más usuales por las municipales son: Contratos Administrativos de Servicios – CAS (D. Leg. N° 1057), Órdenes de servicios (contratos civiles) y muy pocas veces Contratos de trabajo (D. Leg. N° 728), sin embargo, es de tener presente que el cargo de serenazgo municipal tiene distintas denominaciones y distintas funciones las cuales, se diferencian al momento de determinar un régimen laboral aplicar, ello de conformidad con la Ley del Servicio de Serenazgo Municipal – Ley N° 31297.

2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.

Considero que el cargo de serenazgo municipal, hoy en día se ha tornado un tanto peligro, ello debido al incremento de los actos delincuenciales, visto últimamente; Sin embargo, considero que la idea de ampliar o disminuir el periodo de prueba de tres meses (Decreto Supremo N° 003-97-TR – artículo 10°) de este oficio, no tiene relación con la protección que le genera el pasar el periodo de prueba, o en su defecto la desprotección ante el despido durante el periodo de prueba; Más lo importante es que este personal se encuentre debidamente capacitado tanto física como psicológicamente para ejercer este oficio, entonces, recomendaría la implementación de capacitaciones y actividad física para los serenos, ello con la finalidad de mejorar en las labores que realiza.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

A crítica personal, considero que no es necesaria nueva regulación referente al plazo de periodo de prueba de los serenazgo municipales, más lo que debería regularse son las estrictas modalidades de contratación laboral, pues a la fecha, no se respeta el régimen laboral de este trabajador, pues su calidad es de obrero y por tanto merece un contrato de trabajo sujeto al régimen de la actividad privada (D. Leg. N° 728), *empero* aún se utilizan modalidades de contratación inadecuadas las cuales ponen en desprotección a este trabajador, pues se le mal considera, como empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el Perú.

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Considero que dicha propuesta, tiene lógica y podría traer buenos resultados, pues, sujetar al serenazgo municipal a una evaluación de desempeño profesional de un año, y a la par mantenerlo en un periodo de prueba, ello a fin de tener abierta la posibilidad de disponer su cese, sin incurrir en despido arbitrario; Podría traer como resultado la mejora en la calidad de los obreros serenos municipales, y por ende, a largo plazo la disminución de la ola delincencial, sin embargo, es preciso tener en cuenta, que para realizar un programa de evaluación de desempeño profesional, se debe tener o contar con un presupuesto destinado netamente para este programa, pues como es de saberse, a las municipalidades no se les otorga un presupuesto anual considerable, situación que obstaculiza la realización del programa.

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta.

En principio, evaluaciones psicológicas a fin de verificar que el sereno municipal cuente con una debida salud mental para realizar sus labores; Seguidamente, evaluaciones físicas, ello a efectos de que el sereno municipal cuente con un buen estilo de vida y pueda tener mayor agilidad en lo que son las capturas por ejemplo; Capacitación en el conocimiento de delito y faltas a fin de tener nociones básicas de lo que son delitos y lo que son faltas y así poder identificar las actitudes o conductas en las calles que vigila, en caso se de su comisión; Técnicas de captura o estrategias adoptadas en equipo, así como, capacidad de liderazgo, incremento en sus valores personales, empatía,

solidaridad, responsabilidad, y transparencia; Considero que dichas evoluciones son básicas.

- 6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.**

Considero que el periodo de prueba debe ser igual para cada tipología de serenazgo, pues la finalidad de cada uno de ellos, es la misma, velar por el cuidado de su comunidad, o zona; Sin embargo, es preciso tener en cuenta, para efectos de la contratación laboral de los referidos, que cada tipo de serenazgo municipal es distinto en su especie, pues algunos son considerados como obreros y otros como empleador, ello es de diferenciarse al momento de su contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

- 7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.**

Conforme lo señale en mi respuesta anterior, considero que sería un buen proyecto a largo plazo, sin embargo, es preciso tener en cuenta y tener establecido, el cómo se presupuestara dicho gasto.

8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.

Conforme señale en la respuesta anterior, evaluaciones psicológicas, físicas y axiologías son vitales; Asimismo, a modo de adición sería bueno implementar capacitaciones del uso de manejo de armas o técnicas de defensa personal, ello a fin de poder hacer frente a un presunto delincuente, también, capacitarlos en el uso de vehículos de transporte de uso netamente para las persecuciones del delito o el traslado del personal a otra zona.

9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.

Conforme, señale en respuestas anteriores, respecto al periodo de prueba no habría mayor diferenciación en la tipología de serenos municipales; Sin embargo, respecto a las evaluaciones, sería preciso que las capacitaciones sean más profundas dependiente del tipo de sereno que se trate, por ejemplo, sereno de vigilancia de cámaras de seguridad, capacitaciones en mejor uso y empleo de las TIC.

10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del periodo de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?

En principio, tener establecido un presupuesto a fin de implementar el programa de evaluaciones de desempeño profesional del sereno municipal, ello a fin de tener preestablecido anualmente cuanto corresponde al

mencionado programa; En segundo lugar, poner a conocimiento de las personas los porcentajes o indicadores del nivel de ola delincuencia, así como, los delitos más comunes a nivel distrital; En tercer lugar, el programa de sereno sin fronteras me parece una buena estrategia, pues la misma permitirá que todos los serenos tengan una misma finalidad velar por la seguridad de los ciudadanos y disminuir la denuncia en el país.



.....
Mg. Estefani del Pilar Pala Alvarado
Reg. CAL 80843

FIRMA DEL ENTREVISTADO
ESTEFANI DEL PILAR PALA ALVARADO
DNI: 72472408

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

**Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de
Serenazgo Municipal en el Perú, 2022**

Entrevistado/a : Carranza Diaz Nathaly Sofía
Profesión : Abogada
Grado Académico : Titulada profesional - colegiada
Institución donde labora : Municipalidad de San Isidro
Cargo : Abogada especialista en Derecho Laboral
Fecha : 13 de junio de 2023

OBJETIVO GENERAL

**Determinar si la ampliación de un periodo de prueba debe ser considerado en
las contrataciones de servicio de Serenazgo Municipal en el Perú.**

Preguntas:

- 1. En su experiencia ¿Cuáles son los criterios actuales considerados para la contratación del personal de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

Actualmente los requisitos que se exigen son muy básicos, al alcance de todos, siendo mayormente la única exigencia el tener una experiencia mínima en el área de seguridad, así como no tener antecedentes penales ni judiciales y haber culminado la secundaria. En ese sentido, se muestran criterios muy básicos para la contratación de un sereno, no teniéndose en cuenta la responsabilidad de sus funciones.

- 2. De acuerdo con su experiencia, ¿Considera usted que actualmente el periodo de prueba (3 meses) regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR es adecuado y suficiente para las contrataciones del servicio de serenazgo municipal? Sustente su respuesta.**

No resulta suficiente ya que un sereno municipal en ese tiempo no podrá ser evaluado adecuadamente.

3. En su opinión, ¿considera que deben implementarse una regulación especial con lineamientos específicos para el periodo de prueba en las contrataciones del servicio de serenazgo municipal?

En mi opinión si se debería implementar alguna regulación con el fin de que el empleador pueda evaluar al trabajador de manera adecuada esto durante el periodo de prueba.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar si el plazo de un año y la evaluación del desempeño profesional periódico contribuirían a mejorar la seguridad ciudadana del municipio en el

Preguntas:

4. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de la seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

Si, ya que al ser un mayor tiempo se podrá evaluar al Serenazgo de manera efectiva, mientras este tiempo sea mayor las evaluaciones que se haga al sereno va resultar adecuado ya que el empleador podrá observar el desempeño del mencionado personal.

5. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de seguridad ciudadana deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: identificación de conductas criminales, patrullaje integrado, delitos, faltas, entre otros? Sustente su respuesta.

En este caso es de suma importancia la capacitación a todos los serenos sin excepciones.

6. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales

como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de seguridad ciudadana? Sustente su respuesta.

En este caso considero que ya no sería necesario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar si el plazo de un año y una evaluación del desempeño profesional periódico contribuyen a mejorar el orden público del municipio en el Perú.

Preguntas:

7. De acuerdo con su experiencia ¿Cree usted que si se amplía el plazo a un año sumado a una evaluación del desempeño profesional periodo contribuiría a mejorar el desempeño del personal de serenazgo municipal relacionado al tema de orden público? Sustente su respuesta.

Efectivamente ya que el sereno podrá demostrar eficiencia en las evaluaciones que se dé.

8. En su opinión ¿De ampliarse a un año que tipo de evaluaciones objetivas para el tema de orden público deben ser consideradas en el periodo de prueba para la contratación del personal de serenazgo municipal, por ejemplo: conocimiento de normativa legal, reglas de tránsito, entre otros? Sustente su respuesta.

Se debe implementar cursos donde se capacite a los serenos sobre las normas legales, asimismo sobre las normas de tránsito a fin de mantener el orden público.


9. Considera usted que por las distintas modalidades del servicio de serenazgo publico establecido en el Artículo 6 de la Ley N° 31297, tales como Sereno a pie, Sereno de patrullaje motorizado, Sereno de patrullaje no motorizado (en bicicletas y medios similares), Sereno especialista en vigilancia a través de cámaras u otros, ¿es necesario

considerar otro periodo de prueba y evaluación si se cumpliera un rol distinto al que ingresó, para el tema de orden público? Sustente su respuesta.

No resultaría necesario ya que solo se debería dar una nueva capacitación conforme al rol de cambio ya que éste en el primer periodo de prueba ya habría demostrado su desempeño.

10. De la problemática expuesta, ¿Qué recomendaciones y/o alcances podría indicar para la aplicación del período de prueba en la contratación del personal de serenazgo municipal?

Si es muy recomendable la ampliación del periodo de prueba, pero a pesar que superen el periodo de prueba, se debería seguir dando las capacitaciones de manera periódica, ya que ellos van a seguir cuidando de la ciudadanía.



Nathaly Carranza Díaz
Abogada
C.A.C. 11568

FIRMA DEL ENTREVISTADO
DNI: 45535250

Anexo 3: Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



Lima Norte
969875315
lcabanillasv92@ucvvirtual.edu.pe

Lima, 22 de mayo del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido a la Lic. Ruth Malásquez Cueto

Mediante la presente, solicito a la **Lic. Ruth Malásquez Cueto** su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 29 de mayo de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación

Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: Lic. Ruth Malásquez Cueto
DNI: 10004017

Cargo: Especialista de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital
de San Borja

Firma:

Lima, 08 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido al Dr. Andres Avelino Quispe Quispe

Mediante la presente, solicito al Dr. Andres Avelino Quispe Quispe su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 29 de mayo de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

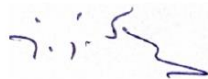
Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación

Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: Dr. Andres Avelino Quispe Quispe
DNI: 10489163

Cargo: Sub. Gerente de Recursos Humanos



Firma: _____

Lima, 08 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido al S2 PNP Elvis Rider Palomino López

Mediante la presente, solicito al S2 PNP Elvis Rider Palomino López su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 31 de mayo de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación

Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: S2 PNP Elvis Rider Palomino López
DNI: 45551762

Cargo: Sub. Seguridad de Instalaciones - Operativo

Firma: _____



Lima, 09 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido a la Lic. Graciela Saldaña Rylenko

Mediante la presente, solicito a la Lic. **Graciela Saldaña Rylenko** su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 09 de junio de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación

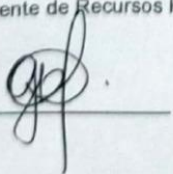
Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: Lic. Graciela Saldaña Rylenko

DNI: 43224989

Cargo: Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Breña

Firma: _____



Lima, 08 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido a la Psicóloga Luz Sánchez Gonzales

Mediante la presente, solicito a la Psicóloga Luz Sánchez Gonzales su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 12 de junio de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

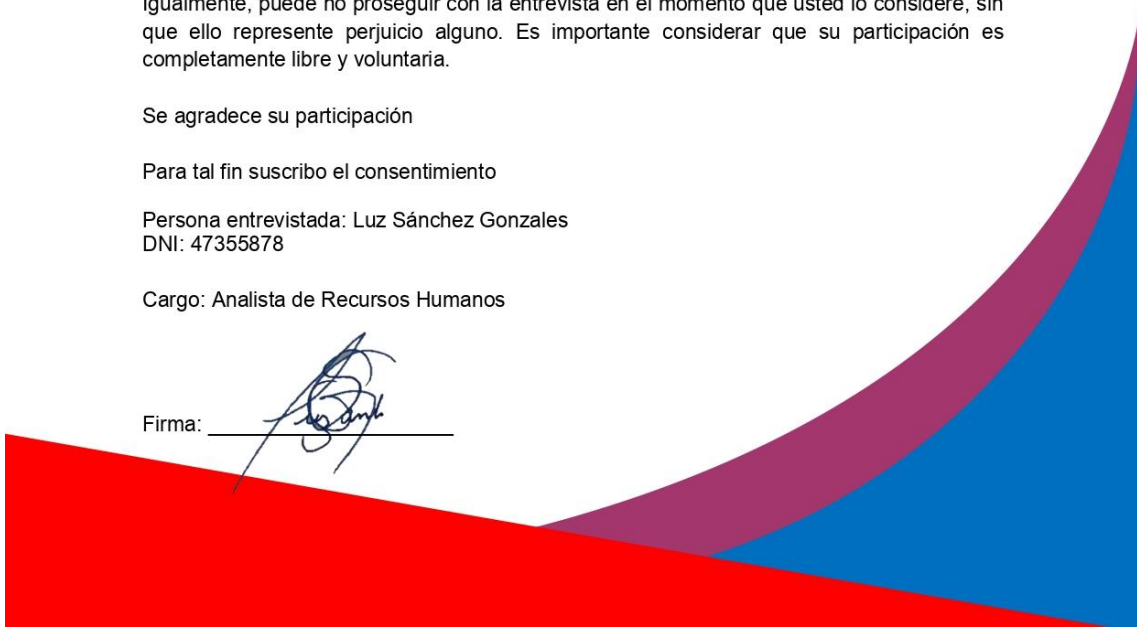
Se agradece su participación

Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: Luz Sánchez Gonzales
DNI: 47355878

Cargo: Analista de Recursos Humanos

Firma: _____



Lima, 08 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido al Dr. CARLOS ARMANDO LORA BRENNER

Mediante la presente, solicito al Dr. CARLOS ARMANDO LORA BRENNER su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 29 de mayo de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación


Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: Dr. CARLOS ARMANDO LORA BRENNER

DNI: 06650616

Cargo: DTC

Firma: _____


Carlos Armando Lora Brenner
ABOGADO
Reg. C.A.C. 4086

Lima, 08 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido al S2 PNP Palomino Vega Nelson

Mediante la presente, solicito al SO2 PNP Palomino Vega Nelson su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 01 de junio de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.


Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación

Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: S2 PNP Palomino Vega Nelson
DNI: 46372883

Cargo: Seguridad de Instalaciones - Operativo



SA - 31771921
NELSON PALOMINO VEGA
S2PNP

Firma: _____

Lima, 08 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido a la Dra. Cyntia Romero Malvaceda

Mediante la presente, solicito a la Dra. Cyntia Romero Malvaceda su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 13 de junio de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación

Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: Dra. Cyntia Romero Malvaceda
DNI: 73054498

Cargo: Abogada especialista en Derecho Laboral



CYNTHIA SILVINA R. ROMERO MALVACEDA
ABOGADA
C.A.L. 72698

Firma: _____

Lima, 08 de junio del 2023

Consentimiento Informado

Dirigido a la Dra. Carranza Diaz Nathaly Sofia

Mediante la presente, solicito a la Dra. Carranza Diaz Nathaly Sofia su consentimiento, a fin de utilizar la información proporcionada durante la entrevista llevada en fecha 13 de junio de 2023, en el marco del desarrollo del trabajo de tesis titulada "Ampliación del Período de Prueba en la contratación del servicio de Serenazgo Municipal en el Perú, 2022", conducido por Cabanillas Valverde, Lesslie Norah y Gutiérrez Barrientos Jhosselyn Indira, estudiantes de la Universidad César Vallejo.

La investigación tiene como objetivo principal obtener información de manera escrita y personalizada, con la finalidad de recoger las posturas y fundamentos en relación a la problemática estudiada, motivo por el cual se le solicita su consentimiento informado.

La entrevista durará aproximadamente 2 horas, en un horario acordado con el entrevistador, y se realizará en el lugar que estime conveniente. Esta entrevista se dará de manera virtual, a través de un documento en formato Word, para su posterior transcripción y análisis.

Todos los datos recogidos sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. Los datos proporcionados tendrán un correcto y adecuado tratamiento, resguardándose la información registrada. Por otra parte, la participación en la entrevista no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en este, puede efectuar las preguntas que estime conveniente en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede no proseguir con la entrevista en el momento que usted lo considere, sin que ello represente perjuicio alguno. Es importante considerar que su participación es completamente libre y voluntaria.

Se agradece su participación

Para tal fin suscribo el consentimiento

Persona entrevistada: Dra. Carranza Diaz Nathaly Sofia
DNI: 45535250

Cargo: Abogada especialista en Derecho Laboral



Nathaly Carranza Diaz
Abogada
C.A.C. 11568

Firma: _____

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Dr. La Torre Guerrero Angel Toranzo*
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Cabanillas Valverde, Leslie Norah
 1.5. Auto(A) de Instrumento: Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 22 de mayo de 2023

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 04961849

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: *Alvarez Corzo Miguel Angel*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Gutiérrez Barrientos, Jhosselyn Indira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Metodo Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 17 de mayo de 2023


Miguel Angel Alvarez Corzo
 ABOGADO
 CAL 78186
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 44840210

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Gina Tocunaga Ore
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Cabanillas Valverde, Lesslie Norah
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: Gutiérrez Barrientos, Jhossetyn Indira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 16 de mayo de 2023



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 70437913