



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

Construcción y propiedades psicométricas de la escala de  
dimensión general del perfil del policía peruano

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Intervención Psicológica**

**AUTOR:**

Tarrillo Garcia, Diego Antonio (orcid.org/0009-0001-0383-4460)

**ASESOR:**

Mg. Merino Hidalgo, Darwin Richard (orcid.org/0000-0001-9213-0475)

**CO-ASESOR:**

Mg. Pereda Guanilo, Víctor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos de Prevención y Promoción

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mis hijos Danna y Sebastian, por ser pilares importantes en mi vida. A mis padres quienes con sus consejos han sabido guiarme en la vida demostrándome siempre su incondicional apoyo.

## Agradecimiento

A Dios, mi guía permanente y estar siempre presente en cada paso que doy. A aquellas personas que de una u otra manera hicieron posible culminar esta investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.1.1. Tipo de investigación.....	16
3.1.2. Diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.2.1. Definición Conceptual:.....	17
3.2.2. Definición operacional:.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Muestra.....	19
3.3.3. Muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.4.1. Técnicas.....	20
Instrumento.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30

VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Distribución de la población - Efectivos policiales activos.....	19
<b>Tabla 2</b> Diseño del modelo teórico basado en las dimensiones e indicadores de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano - EDGPP .....	24
<b>Tabla 3</b> Coeficiente de confiabilidad de EDGPP .....	24
<b>Tabla 4</b> Estadísticas medidas estadísticas descriptivas de EDGPP .....	25
<b>Tabla 5</b> Prueba de Bartlett y KMO de la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano (EDGPP) .....	26
<b>Tabla 6</b> Varianza total en detalle para la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano (EDGPP) .....	27
<b>Tabla 7</b> Análisis factorial exploratorio – Matriz de componentes rotados de la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano (EDGPP) con 41 ítem .....	28

## Resumen

La investigación tiene como objetivo evaluar las características psicométricas y tecnológicas de una herramienta de medición llamada Escala de Dimensión General del Perfil de la Policía Peruana (EDGPP) en policías en servicio activo en los grados de Oficiales de Armas, Oficiales de Servicio, Suboficiales de Armas, Suboficial de Servicio; se trabajó con una muestra de 301 policías con 3 a 35 años de servicio. La muestra o selección de participantes en la investigación se realizó mediante un muestreo por ensayo no probabilístico. En primer lugar, se diseñó el modelo teórico de acuerdo a los lineamientos establecidos en **EL PERFIL DEL POLICÍA PERUANO** emitido por el Ministerio del Interior en el año 2021.; para lo cual solo desarrollamos la Dimensión General la cual contiene 8 competencias, estas competencias también fueron utilizados en la construcción de la EDGPP se cuenta con un total de 41 ítems, los cuales son los mismos ítems cuya validez de contenido se obtuvo mediante juicio de expertos, encontrándose el valor de Aiken mayor a .90, lo que indica que la validez de contenido está asegurada.

La validez de constructo se evidenció mediante un análisis factorial exploratorio con una medida de adecuación de la muestra que mostró un KMO de .761. Usando Máxima Verosimilitud y rotación Promin para extraer 13 factores que determinan el 41% de la variabilidad contenida en los primeros 41 ítems, el coeficiente McDonald Omega determinó la confiabilidad, con valores aceptables de .810 a .891 Un valor de 0.900 para factores de primer orden y factores generales de segundo orden. Al finalizar se dibujaron las escalas correspondientes para caracterizar la prueba.

**Palabras clave:** Liderazgo, Innovación, Pensamiento Crítico, Empatía, Efectividad, Trabajo en equipo, Adaptabilidad, Integridad.

## **Abstract**

The objective of the research is to evaluate the psychometric and technological characteristics of a measurement tool called the General Dimension Scale of the Peruvian Police Profile (EDGPP) in police officers on active duty in the ranks of Weapons Officers, Service Officers, Weapons Non-Commissioned Officers. Service Petty Officer; we worked with a sample of 301 police officers with 3 to 35 years of service. The sample or selection of research participants was carried out by non-probabilistic trial sampling. First, the theoretical model was designed according to the guidelines established in THE PROFILE OF THE PERUVIAN POLICE issued by the Ministry of the Interior in 2021.; for which we only developed the General Dimension which contains 8 competencies, these competencies were also used in the construction of the EDGPP, there are a total of 41 items, which are the same items whose content validity was obtained through expert judgment , finding the value of Aiken greater than .90, which indicates that the content validity is assured.

The construct validity was evidenced by means of an exploratory factor analysis with a measure of adequacy of the sample that showed a KMO of .761. Using Maximum Likelihood and Promin rotation to extract 13 factors that determine 41% of the variability contained in the first 41 items, the McDonald Omega coefficient determined reliability, with acceptable values from .810 to .891 A value of 0.900 for first factors order and general second order factors. At the end, the corresponding scales were drawn to characterize the test.

**Keywords:** Leadership, Innovation, Critical Thinking, Empathy, Effectiveness, Teamwork, Adaptability, Integrity

## I. INTRODUCCIÓN

El papel del policía en la sociedad peruana ha sido ampliamente estudiado por autores e investigadores en los últimos años. Algunas de las investigaciones más trascendentales de este tema es la realizada por el sociólogo peruano Héctor Béjar, quien ha analizado a la policía y su papel desempeñado en la comunidad la relación que existe entre ellos en diversos contextos peruanos.

Según Béjar, la policía en Perú cumple una función clave en comunidad puesto que es la encargada de proteger y el mantener el orden público. Sin embargo, también ha señalado que la policía en Perú ha enfrentado desafíos en su relación con la comunidad, especialmente en áreas de alta pobreza y violencia. Estos desafíos incluyen la corrupción, el abuso de autoridad generando la desconfianza en los integrantes de la institución policial.

Otros investigadores, como el sociólogo Jorge Flores, también destacan cuán importante es la formación y capacitación constante del efectivo policial. Flores argumenta que la capacitación adecuada puede ayudará a mejorar la integración entre la policía y su comunidad, con el fin de promover una cultura de servicio al ciudadano.

Así mismo parte de la problemática que aqueja, se debe los constantes cambios en la rotaciones de personal que se han venido presentando en la institución policial, los cuales han ido aumentando, con respecto a las jefaturas que ocupan los Oficiales Generales y Oficiales Superiores (Generales Coroneles y Comandantes); creando así descontento en la institución y a su vez repercutiendo en la sociedad afectando la seguridad ciudadana debido a que según, estadísticas policiales, el desempeño policial se muestra deficiente en los primeros meses del año, a comparación con los meses siguientes, por causa de la reasignaciones del personal.

“Habiendo transcurrido un año desde la cuarentena, los reportes indican 11 delitos por hora en todo el Perú, tomándolo como promedio. Tomando como referencia el informe anual del Sistema de Denuncias Policiales (Sidpol), el cual reporte un total de 94.789 actos delictivos”. (INFOBAE, 2022). Según la información nos muestra que los delitos denunciados han aumentado en un 18% (14.869), a diferencia del

año anterior que contó con un registro de 79.920 hechos delictivos, en este periodo también se registraron 687 homicidios por sicariato, 329 más que el 2020. En Lima, Callao, Piura, Ancash, Lambayeque, La Libertad, Tumbes e Ica se registraron el 92% (641) del total. De igual manera se cometieron 3.894 extorsiones, 2.000 casos más que el anterior año.

Para solucionar este problema, se debe seleccionar y proponer a personal policial con el perfil idóneo como candidato para aquellos lugares críticos, y así demostrar una respuesta adecuada a las exigencias y requerimientos para cumplir con las funciones, objetivos y metas propuestas. Debido a que el policía peruano no solo es un profesional, sino además un funcionario público el cual desempeña sus roles al servicio de nuestra sociedad, el mismo que es de suma importancia, porque de ellos depende reestablecer, mantener y garantizar el orden interno en nuestra sociedad.

Es de suma importancia entender que, la Policía Nacional del Perú (PNP) durante los 30 últimos años, ha implementado algún lineamiento que establezca las capacidades que debe contar un efectivo policial; el Perfil Policial Peruano publicado en el año 2021. Busca enmarcar el proceso para la modernización y fortalecimiento Policial, emprendido en la institución este año. El Perfil propuesto introduce un enfoque o paradigma innovador para el desempeño eficaz en las tareas policiales.

Es por ello que esta investigación tiene por objetivo la elaboración de las propiedades psicométricas de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano con la finalidad de crear una herramienta que permita evaluar las capacidades del Policía Peruano, construyendo y realizando una validación de un instrumento que pueda medir el perfil idóneo tanto de los efectivos policiales o de los alumnos próximos a egresar de las escuelas de formación

En el perfil propuesto se encuentra descrito en el PERFIL DEL POLICÍA PERUANO publicado por ministerio del interior, la misma que es aprobada con RESOLUCIÓN MINISTERIAL N°0590-2021-IN el 28JUL21; la cual escribe como competencias generales la cual está constituida por 8 rasgos liderazgo, efectividad, empatía, innovación, pensamiento crítico, integridad, trabajo en equipo, adaptabilidad.

Teniendo en cuenta estos rasgos se logró identificar el perfil adecuado, tomando además aportes de un enfoque nuevo para un efectivo policial, por lo tanto, el realizar una evaluación que permita medir, no sólo acciones concretas, sino un proceso sistemático que integre una planificación adecuada, ejecución y evaluación y retroalimentación; así mismo, contar con instrumentos de medición confiables y válidos, que permitan evaluar de manera correcta las propiedades psicométricas de los resultados obtenidos.

“La validez, es considerada de manera general como el grado que tiene un instrumento para realizar la medición real de una variable”. (Hernández et al. 2014).

Como lo señala Hernández et al. (2014), “la confiabilidad de un instrumento de medición es entendida como la obtención de resultados iguales al aplicarlo repetidas veces en un objeto o individuo”.

“Las normas, son la interpretación del puntaje obtenido por un individuo en un test, lo cual permite comparar esta puntuación con las que se obtuvieron con los otros sujetos que conforman su grupo de referencia”. (Hernández et al. 2014).

El objetivo de construir un instrumento orientado a evaluar el Perfil del Policía, buscar desarrollar apropiadamente las competencias del personal policial que le permita el desempeño de su función con altos estándares de calidad, dentro del marco de una línea de carrera basada en la meritocrática y un sistema de bienestar policial adecuado, garantizando el desarrollo profesional y personal del efectivo policial.

Siendo necesaria la construcción de un instrumento que se adecue a la realidad de la Policía Nacional del Perú, buscando que contemple la evaluación de las competencias que todo efectivo policial debe tener y así lograr la profesionalización y modernización institucional del servicio policial.

También debemos tener en cuenta la escasa información en estudio similares previos a esta investigación, es por ello que se establece este marco teórico, evidenciando la necesidad de poder generar instrumentos que se adecuen a nuestro entorno real, que permita a la PNP; es preciso entender la importancia de

empezar con la búsqueda de innovación y nuevos conocimiento en su normativa organizacional y conceptual, asociada al compromiso y vocación con la actualización, apertura y transparencia, en el marco de criterios técnicos como la eficiencia, eficacia, permanente evaluación y así mejorar continuidad de procesos y resultados.

Este estudio se justifica metodológicamente ya que proporciona una herramienta con requisitos psicométricos que aportarán a otros investigadores en la realización de sus estudios, que ayuden a su evaluación, teniendo en cuenta que la herramienta será válida, confiable y basada en el real tamaño de la población de estudio. Nuevamente, los resultados ayudarán a confirmar la validez del marco teórico existente para las variables estudiadas. Nuevamente, este estudio es sólido en la práctica porque el estudio de esta variable instrumental nos permite tener un instrumento objetivo y focalizado para medir la competencia, lo que garantiza que se mide adecuadamente y es útil para las instituciones.

Se propone como objetivo general, determinar las propiedades psicométricas a través de la construcción de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP). Y como objetivos específicos: a) Diseñar el modelo teórico para la construcción de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP). b) Establecer la validez de contenido de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), mediante el método de criterio de jueces; por especialistas en la variable de estudio. c) Establecer la validez de constructo de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), mediante el método de análisis factorial exploratorio y confirmatorio. e) Determinar la estructura interna de los ítems mediante la correlación ítem – test de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP). f) Establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del método de bipartición de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), en efectivos policiales. g) Establecer los baremos percentilares de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), en efectivos policiales.

## II. MARCO TEÓRICO

El perfil del policía peruano es de gran importancia en la sociedad, debido que esta institución garantiza seguridad y orden público. En este sentido, es fundamental que los policías presenten habilidades y competencias necesarias que les permita desempeñar de manera adecuada sus debidas funciones, cumpliéndolas de manera responsable, eficiente y ética.

Este marco teórico, presenta algunas de las principales consideraciones que deben tenerse en cuenta al abordar el perfil del policía peruano, incluyendo aspectos relacionados con la formación, las competencias y habilidades, así como también algunos desafíos y oportunidades a los que se enfrenta la policía en el contexto peruano.

Para empezar, es importante señalar que el perfil del policía peruano lo determina ciertos factores, como es la legislación y políticas públicas, la cultura y valores de la sociedad, así como también las necesidades y expectativas de la ciudadanía. Por ello, es necesario considerar estos factores al momento de definir y actualizar el perfil del policía peruano.

En cuanto a la formación, es importante señalar que la policía cuenta con una escuela de formación que brinda una educación técnica y profesional a los aspirantes a ingresar a la institución. Esta escuela imparte cursos y talleres que permiten abordar temas relacionados con el derecho, la seguridad ciudadana, la policía comunitaria, entre otros.

Además de la formación técnica y profesional, es importante que los policías cuenten con una sólida formación en valores y ética, ya que esto les permitirá desempeñarse adecuadamente en sus funciones y pudiendo cumplir con eficiencia sus responsabilidades, demostrando así su ética e integridad.

Respecto a las competencias y habilidades que debe poseer el policía, es importante destacar que estas deben ser variadas y adaptarse a las diferentes situaciones y requerimientos que pueden presentarse en el desempeño de sus funciones. El policía peruano debe poseer: Conocimiento y aplicación del derecho y la legislación: Los policías deben conocer y aplicar de manera adecuada el derecho y la legislación aplicable a su trabajo.

Según la RAE (2014), un policía es "el miembro de un cuerpo de seguridad encargado de hacer cumplir la ley y cuidar el orden público". Esta definición se ajusta a la comprensión común del término "policía", que se refiere a un agente del orden público que tiene como responsabilidad proteger a la ciudadanía y garantizar el cumplimiento de la ley. Los policías pueden desempeñar una amplia gama de tareas, como patrullar áreas, investigar delitos y arrestar a sospechosos de delito. Además, a menudo trabajan en estrecha colaboración con otras agencias de seguridad y servicios de emergencia, garantizando seguridad y bienestar para la comunidad.

Los policías son personas que forman una parte fundamental de la sociedad peruana y su labor es esencial para poder garantizar el bienestar y la seguridad en la comunidad; tienen la responsabilidad de proteger a la comunidad y mantener el orden público, en muchos países, los policías trabajan en distintas áreas, como la seguridad ciudadana, investigación criminal y la protección de personas y propiedades.

Desde sus inicios, la Policía Nacional del Perú, ha ido creciendo, cambiando y logrando avances en el desarrollo de su identidad propia, así mismo fue trabajando en su cultura organizacional, experimentando cambios en su estructura orgánica, los cuales fueron vitales para rebasar muchas limitaciones que a nuestra entidad hasta el día de hoy aqueja, dificultando la eficiencia y eficacia en su administración y la operatividad. A ello siendo la globalización ya parte de nuestra vida, impulsó cambios positivos como la mentalidad y el ingreso al mundo digital por parte de nuestros policías, sirviéndonos como gran recurso en todas las divisiones de nuestra institución, este cambio llegó hasta la creación del policía comunitario quien busca formar mantener y fortalecer lazos sólidos entre la PNP y la ciudadanía, creando programas y acciones preventivas con la sociedad según sus requerimientos y necesidades promoviendo así el trabajo estrecho con la comunidad

De acuerdo con el "Código Orgánico de la Policía Nacional del Perú", un policía peruano es "el miembro de la PNP, encargado de proteger a la ciudadanía, garantizando el cumplimiento de la ley en todo el territorio nacional". Los policías

peruanos tienen como responsabilidad principal proteger a la población y mantener el orden público, y pueden desempeñar una amplia gama de tareas, como patrullar áreas, investigar delitos y arrestar a sospechosos de delito. Además, a menudo trabajan en estrecha colaboración con otras agencias de seguridad y servicios de emergencia, garantizando así la seguridad y bienestar de la comunidad. (CONPEN, 2004).

**El Decreto Legislativo 1267 en el Artículo II** señala que “La PNP es un órgano de carácter civil al servicio de la ciudadanía, dependiendo directamente del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y operativa para el ejercicio de la función policial a lo largo de todo el territorio nacional, acorde a lo previsto en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú”.

“Es un profesional, con habilidades técnicas y jerarquía en su campo, que no toma decisiones, sigue normas establecidas y está bajo la autoridad de las leyes y la constitución. Sus miembros están comprometidos con el cumplimiento de las leyes, mantenimiento del orden y la seguridad del país. Además, colabora en el sistema de defensa nacional, preparado para situaciones de emergencia, y en el desarrollo económico y social del país”.

**El Decreto Legislativo 1267 Artículo 25.** “El personal de la Policía Nacional del Perú está integrado por Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas y Suboficiales de Servicios y Alumnos de las Escuelas de Formación Profesional Policial”.

“El Policía Nacional del Perú obedece y cumple con las leyes que emanan de la Constitución Política del Perú, a los tratados internacionales ratificados por el Estado Peruano, las leyes, el Código Penal Militar Policial, a las normas y reglamentos. El policía peruano en todos sus niveles jerárquicos debe mantenerse al margen de cualquier afiliación política, sindical o con cualquier organización o institución cuyos principios entren en conflicto con lo establecido Decreto Legislativo normativo.

**Nuestra Carta Magna en su artículo 166°** la Policía Nacional del Perú tiene como finalidad fundamental, “Asegurar el cumplimiento de las leyes y proteger los bienes

públicos y privados es la responsabilidad de los efectivos policiales, ya que es una obligación ética, moral, social y legal, basado en los principios de disciplina policial”.

Garantizar que se cumplan las leyes y protegiendo el patrimonio público y privado”, es por ello que el efectivo policial debe hacer cumplir las leyes a cabalidad por su correcta formación ética, moral, social y legal, teniendo como fundamento la disciplina policial. Asimismo, el Decreto Supremo N° 026- 2017-IN Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267-Ley de la PNP, establece en su numeral 4 del artículo 4° que la Policía Nacional del Perú tiene como responsabilidad asegurar que las leyes se cumplan, siendo también su deber intervenir la necesidad lo determine, para el correcto desempeño de sus funciones.

En resumen, la importancia de los policías en el Perú es que ostentan un papel fundamental en la sociedad, desempeñando la prevención y el combate al delito y la violencia. El trabajo de ellos contribuye a mantener la estabilidad, la armonía y la calma en las zonas donde actúan, así mismo reducir el nivel de inseguridad en el país, puesto que son responsables de proteger a las personas y garantizar que se cumplan las leyes y normas establecidas. Además, su labor principal es garantizar la protección y seguridad de las personas y sus bienes.

En estos últimos años, la institución policial no ha desarrollado lineamientos que establezcan un Perfil Policial. Es por ello que es necesario un documento o manual que enmarque el proceso de Fortalecimiento y Modernización.

En múltiples ocasiones nos hemos preguntado que perfil debería cumplir el policía dentro de nuestra sociedad, pues si bien es cierto su función es salvaguardar es claro que en sus inicios, el perfil más acertado era el de un delincuente ya que el policía debería tener la capacidad de colocar en los zapatos de uno y saber cómo piensan, comportan y como operan, es preciso tener en cuenta que un delincuente es en sí, el sentido más primitivo, puesto que a diferencia de un policía, este no muestra más interés que el suyo, por el contrario, el policía tienen la habilidad de diferenciar lo correcto de lo incorrecto. Es importante resaltar que los mismos delincuentes fueron fuente de estudio de criminalística y criminología, obteniendo conocimientos que los policías actuales siguen estudiando. Actualmente, en esta

policía moderna, se enfrentan a una gran cantidad de delitos relacionados con la vida y la salud.

Actualmente nuestra sociedad, ha desarrollado nuevas formas delictivas más que el de atentar contra la vida y la salud. Actualmente en la policía, encontramos diferentes tipos de perfiles adecuados a la unidad de pertenencia, ya que no todos los oficiales requieren las mismas habilidades y conocimientos, la especialización en una determinada área hace que las técnicas de investigación e intervención sean diferentes. Es así que el perfil del policía peruano ayuda a mejorar ampliamente la efectividad en las diferentes especialidades como Policías Operativos, Administrativos, Servicios, de Investigación de accidentes, etc.

El perfil del policía peruano ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones. A continuación

En 2008, el Instituto de Estudios Policiales del Perú (IEPOL) realizó una investigación titulada "**Perfil del policía peruano: una aproximación sociológica**", en la cual se analizó el perfil sociodemográfico, laboral y familiar del policía peruano, así como su formación y capacitación.

Este estudio se llevó a cabo a través del uso de un cuestionario, aplicado a un grupo seleccionado de policías peruanos de diferentes unidades y regiones del país. En lo cual los resultados obtenidos fueron presentados en un informe que incluye gráficos y tablas estadísticas que muestran las principales características del perfil del policía peruano, así como algunas conclusiones y recomendaciones.

Algunos hallazgos de la investigación son los siguientes:

- La gran mayoría de policías peruanos son hombres y se encuentran comprendidos en un rango de edad entre 26 y 35 años.
- La mayoría de los policías peruanos cuentan con un nivel educativo de educación secundaria incompleta o completa.
- La mayoría de los policías peruanos están casados o en unión libre y son padres.

- La mayoría de policías peruanos tienen un contrato de trabajo a término indefinido y pertenecen al escalafón de oficiales.
- La mayoría de los policías peruanos recibió capacitación en el área de seguridad ciudadana y derechos humanos, pero la mayoría no ha recibido capacitación en el área de investigación criminal.

En 2013, el Ministerio del Interior de Perú llevó a cabo un estudio denominado **"Perfil del policía peruano: una aproximación psicológica"**, en el que se examinó el perfil psicológico del policía peruano a través de un análisis de personalidad y evaluación de riesgos laborales.

Este estudio aplicó pruebas psicológicas a una muestra de efectivos policiales. En lo cual los resultados obtenidos han sido presentados en un informe que incluye gráficos y tablas estadísticas que muestran las principales características del perfil psicológico del policía peruano, así como algunas conclusiones y recomendaciones.

Algunos hallazgos de la investigación son los siguientes:

- La mayoría de los policías peruanos tienen un perfil psicológico saludable, con una buena autoestima y baja tendencia a la depresión y el estrés.
- Los policías peruanos tienen una buena percepción de su entorno laboral y una alta satisfacción con su trabajo.
- La mayoría de los policías peruanos tienen una buena capacidad de adaptación y una buena resiliencia ante situaciones de estrés.
- Los policías peruanos tienen una buena capacidad de liderazgo y una buena orientación al servicio.

En 2016, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) llevo a cabo un estudio titulado "Perfil del policía peruano: una aproximación antropológica", en la cual se analizó el perfil cultural y social del policía peruano, así como su relación con la comunidad.

Este estudio está basado en entrevistas y observación participante a una muestra de policías de diferentes unidades y regiones del país, así como en el análisis de

documentos y materiales relevantes. En lo cual los resultados obtenidos han sido presentados en un informe que incluye gráficos y tablas estadísticas que muestran las principales características del perfil cultural y social del policía peruano, así como algunas conclusiones y recomendaciones.

Algunos hallazgos de la investigación son los siguientes:

- Los policías peruanos tienen una visión tradicional y jerarquizada de la autoridad y la disciplina.
- Los policías peruanos tienen una relación ambivalente con la comunidad, a veces vistos como protectores y a veces como antagonistas.
- Los policías peruanos tienen una fuerte identidad corporativa y solidaridad interna.
- Los policías peruanos tienen una amplia gama de creencias y prácticas culturales y religiosas.

En 2019, la Universidad del Pacífico (UP) llevó a cabo un estudio denominado "Perfil del policía peruano: una aproximación jurídica", en el que se examinó el perfil jurídico del policía peruano a través del análisis de la legislación y normativa aplicables al sector policial.

Este estudio se centra en análisis de las leyes y regulaciones relacionadas con el sector policial, así como en la realización de entrevistas y consultas a expertos en el área. Los hallazgos obtenidos en esta investigación se presentan en un informe detallado, que incluye un análisis detallado de la legislación y normativa aplicables al sector policial y una discusión de las principales características del perfil jurídico del policía peruano, así como algunas conclusiones y recomendaciones.

Algunos hallazgos de la investigación son los siguientes:

- La legislación y normativa aplicables al sector policial establecen las bases para el funcionamiento y la organización del cuerpo policial peruano.
- El perfil jurídico del policía peruano está determinado por su estatuto jurídico y por su relación con el Estado y la sociedad.

- El perfil jurídico del policía peruano incluye sus derechos y deberes, así como sus responsabilidades y obligaciones.
- El perfil jurídico del policía peruano está sujeto a cambios y actualizaciones constantes a través de la legislación y normativa aplicables.

El perfil psicológico es procedente del análisis institucional, y considerando desde la psicología un enfoque de índole social debido a que considera al individuo como elemento perteneciente a una sociedad específica y donde participa de su cultura, de la aceptación de cómo se conducen los demás y de las formas de relacionarse de manera satisfactoria. En la psicología social estudia no solo al individuo, sino comprende a la sociedad, las influencias sobre los demás y las formas de relacionarnos. Al entender las relaciones y las influencias de las situaciones cotidianas, se puede comprender las formas en cómo actúa una persona en la sociedad, para ser menos vulnerables a la manipulación no deseada del entorno institucional. Finalmente, las características sugeridas para el perfil psicológico se condensan en la identificación social, locus de control, autoconcepto, actitud asertiva, tolerancia a la frustración, manejo de la agresión, aprovechamiento de la experiencia en el control de impulsos, capacidad de juicio en la mediación, toma decisiones y resolución de conflictos.

El objetivo de un perfil es introducir un nuevo paradigma para el desempeño eficaz en las tareas policiales, mejorando la relación entre la ciudadanía y la PNP, con la finalidad de mejorar su calidad de vida y la tranquilidad de todos los habitantes del país.

Es de suma importancia considerar que algunas personas buscan ingresar a la policía con objetivos específicos, como venganza, prepotencia o algún tipo de valoración, siendo lo ideal que la vocación policial este presente en las personas que ingresan.

Teniendo en cuenta estas fluctuaciones, es importante que los profesionales busquen patrones comportamentales y de personalidad, determinados por las respuestas en estos test, que permiten la selección de los adecuados aspirantes, donde debería considerarse:

Un policía, en base a su antigüedad de servicio, mando, jerarquía y cargo asignado, es capaz de guiar, dirigir y motivar en el desempeño de su personal a cargo, así como de liderar iniciativas para el bienestar de las comunidades, teniendo en cuenta su representatividad con el Estado en las diferentes áreas del país. Este liderazgo está relacionado con el trabajo en equipo, la efectividad, la innovación, y otros aspectos.

Ejemplo 1: A partir de la colaboración de sus subalternos, el personal policial organiza y dirige su Unidad, así mismo, reconoce, motiva y desarrolla profesional y personalmente a los integrantes de su equipo mediante desafíos y retos, logrando el cumplimiento de sus funciones.

Ejemplo 2: El personal policial es un modelo a seguir para la comunidad, ya que además de cumplir con sus funciones y tareas asignadas, promueve y lidera acciones para el bienestar común, tales como la realización de actividades deportivas, la recuperación de espacios públicos y demás iniciativas.

El personal policial está en la capacidad de reconocer, examinar, evaluar, clasificar e interpretar los sucesos o situaciones en los que se desenvuelve al ejercer sus funciones. Tiene claridad y precisión en la planificación y gestión de sus actividades.

Ejemplo 1: El personal policial a través de su capacidad de razonamiento lógico, decide de manera acertada al desempeñar sus funciones operativas y/o administrativas.

Ejemplo 2: El personal policial mejora sus habilidades blandas como la creatividad, se auto analiza, desarrolla su inteligencia emocional y la comunicación.

Es la dimensión referida a como la policía alcanza sus metas y objetivos, tanto a través de resultados medibles (como las cantidades de droga encontradas o los delincuentes detenidos), así como también en su trato, empatía y comunicación asertiva con la comunidad, enfatizando en contar con las habilidades blandas e interpersonales que mejoran la calidad de servicio y atención al público. Por lo

tanto, la percepción de inseguridad, la victimización y la confianza de la comunidad en la institución policial son indicadores de la efectividad de la policía.

Ejemplo 1: Los miembros de la policía cumplen sus tareas asignadas con actitud de comprensión y empatía, logrando generar confianza en la comunidad en todas las situaciones.

Ejemplo 2: El personal de la policía presta servicio teniendo en cuenta los protocolos y procedimientos establecidos, y al hacerlo, ofrecen un trato adecuado y respetuoso a la comunidad.

Trabajar en equipo significa que todos los integrantes de la policía están comprometidos y colaboran con toda la máquina policial, colaborando de manera complementaria y coordinada, teniendo en cuenta una doctrina policial común, con objetivos y metas compartidas. Por ejemplo, un efectivo policial que efectúa un arresto tiene el apoyo de un compañero que lo cubre, uno que lo supervisa, otro que planifica el operativo y un estratega que dirige la acción.

Ejemplo 1: Un miembro de la policía planifica, diseña, comunica y asegura que sus subordinados cumplan con las tareas y misiones diarias, así como también garantiza que los encargados de logística, inteligencia y otras actividades se encuentren realmente comprometidos en la creación de la cadena de valor.

Ejemplo 2: Los efectivos policiales entienden su tarea y responsabilidad asignada, realizan preguntas razonables y cumplen con las tácticas de disciplina, siendo consecuentes y conscientes de que el éxito de su unidad policial depende de su buen desempeño.

Esta dimensión se enfoca en la rectitud y honestidad al cumplir con las normas y compromisos de la institución. Un ejemplo de esto, es cuando un efectivo policial actúa con integridad entonces demuestra sinceridad y adhesión a la coherencia y, por lo tanto, no existe incongruencia entre lo que hace y lo que dice. De esta manera, esta dimensión se materializa en el compromiso de manifestar los valores fundamentales para el desempeño policial, como la responsabilidad, honestidad y respeto.

Ejemplo 1: El efectivo policial maneja las tareas policiales mediante comunicación efectiva, clara y directa sobre los riesgos sobreentendidos, mostrando una preocupación real por su personal y afrontando los desafíos de manera inmediata y sin retraso.

Ejemplo 2: Los efectivos policiales llevan a cabo su actuar teniendo en cuenta que, en el desempeño de su labor, tienen acceso a información, contactos, influencias y recursos que no debe ser utilizado en beneficio propio.

Esta dimensión se centra principalmente en la capacidad de adaptarse y recuperarse ante los cambios y desafíos (resiliencia): cambios en horarios, asignaciones, equipos de trabajo, funciones y misiones, la relación con otras instituciones o instancias, lo que requiere habilidades para dicha adaptación, transiciones eficientes, y sobre todo, la capacidad de mejorar en su desarrollo profesional y personal.

Ejemplo 1: El efectivo policial maneja los cambios a diario, la adaptación y las transiciones que experimenten sus subordinados, con la finalidad de reducir los efectos y daños que puedan disminuir su capacidad de adaptación y recuperación de la policía.

Ejemplo 2: El efectivo policial aplica métodos para cuidar su bienestar físico y mental, informando su superior inmediato sobre las posibles causas de insatisfacción o estrés en el trabajo, buscando soluciones para corregirlos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

###### a) Según la finalidad

**Es teórico:** este estudio presenta acciones de esfuerzo y empeño que permiten enunciar hipótesis, el progreso de teorías tomando como base principios y leyes que pueden ser aplicadas. (Landeau Rebeca, 2007, p.55)

###### b) Según su Carácter

**Está basada en tecnológica,** ya que será útil para investigaciones futuras, porque está enfocada en resolver problemas técnicos, así como demostrar la validez de los métodos de conocimiento teórico y científico. (Sánchez y Reyes, 2006)

###### c) Según su naturaleza

**Es cuantitativa,** ya que se enfoca en recolectar datos mediante la aplicación de encuestas y/o cuestionarios, este enfoque destaca mediciones objetivas y análisis estadístico en conjuntos de individuos con la finalidad de explicar la variable de estudio. (González y Ruiz, 2011).

###### d) Según la orientación que asume

**Es enfocada al descubrimiento,** esto porque el estudio se orienta a la creación o generación de conocimiento.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación es de diseño instrumental, ya que se construirá una prueba y se obtendrán sus propiedades psicométricas para poder dirigir el uso de procedimientos y métodos bajo un diseño psicométrico y la variable que motiva la construcción de la prueba. El diseño permitirá construir un instrumento para

evaluar las competencias del efectivo policial peruano, para entender su naturaleza que permita estandarizar y crear un medio para medir sus competencias. (Alarcón, 2008)

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **3.2.1. Definición Conceptual:**

##### **Competencias del Perfil Del Policía Peruano**

Es un conjunto de cualidades y habilidades que caracteriza a los efectivos policiales en el Perú actual y que, a su vez, determinan el horizonte y las metas hacia donde la institución policial se dirige, facilitando y promoviendo un desempeño profesional eficiente y eficaz bajo un contexto social determinado. (Perfil del Policía peruano, 2021)

#### **3.2.2. Definición operacional:**

##### **Competencias Generales del Policía Peruano:**

Los niveles de evaluación de dimensión general del policía peruano son comprendidos por 8 competencias – liderazgo, efectividad, empatía, innovación, pensamiento crítico, integridad, trabajo en equipo, adaptabilidad.

##### **Dimensiones**

- Efectividad
- Empatía
- Innovación
- Integridad
- Liderazgo
- Pensamiento estratégico
- Trabajo en equipo

##### **Validez:**

La validez se refiere en general al grado en el cual un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernández et al., 2014)

Para evaluar la validez de contenido se trabajó mediante el criterio de jueces, conformado por 10 expertos, conformado por psicólogos, con grado académico de magister y doctor, y con experiencia en metodología de la investigación científica.

### **Confiabilidad:**

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que al aplicarlo varias veces al mismo individuo u objeto, se obtienen similares resultados. (Hernández et al., 2014)

Se obtendrán confiabilidad en consistencia interna mediante alfa de Cronbach y el coeficiente de omega.

### **Normas:**

Es la interpretación del puntaje obtenido por un individuo en un test, al compararlo con las obtenidas por los individuos que conforman su grupo de referencia. (Hernández et al., 2014)

Se obtendrán mediante las normas percentilares.

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

Según Bisquerra (2004) la población es el conjunto total de todos los individuos o casos que concuerdan con ciertas especificaciones que pueden ser analizados.

En este estudio, la población estuvo compuesta por **131459** efectivos de la policía nacional del Perú, en situación de actividad en la jerarquía de Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas, Suboficiales de Servicios; esta información se obtuvo del SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CARRERA POLICIAL (SIGCP).

**Tabla 1**  
*Distribución de la población - Efectivos policiales activos*

<b>Categoría</b>	<b>Cantidad</b>
Oficiales de Armas	6739
Oficiales de Servicios	3234
Suboficiales de Armas	118518
Suboficiales de Servicios	2968
<b>Total</b>	<b>131459</b>

*Nota.* Tomado de Sistema integrado de gestión de carrera policial (SIGCP).

### **3.3.2. Muestra**

Tamayo (2008) indica que la muestra es una parte de la población, utilizada para explicar la principal parte investigada. Son un grupo de personas, de las cuales se investiga un fenómeno estadístico. la muestra final estuvo conformada por 384 sujetos.

### **3.3.3. Muestreo**

Se utilizó el muestreo no probabilístico basado en juicio, tomando en cuenta para la conformación de la muestra, los criterios de inclusión y exclusión. (Ñaupás et al., 2011).

**Para la Inclusión se tuvo en cuenta los criterios:**

- Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas, Suboficiales de Servicios de la PNP.
- Efectivos policiales activos en función.
- Haber cumplido 3 años de servicio

**Para la Exclusión se tuvo en cuenta los criterios:**

- Prueba invalida.
- No cumplir con el tiempo de servicio requerido

- Sesgo de aquiescencia: propensos a responder de manera espontánea sin reflexión ni análisis.
- Efectivos policiales en situación de retiro.
- Efectivos policiales que no realicen correctamente el llenado del protocolo de respuestas.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1. Técnicas

Según el diseño de estudio, la técnica que se utilizó para recolectar los datos es una encuesta. Específicamente se llevó a cabo una evaluación psicométrica, mediante la cual se recopilaron datos para describir y valorar a través de escalas numéricas o categorías previamente definidas, que permitieron tomar decisiones racionales sobre ellos. (Fernández 1987, citado en Cardona, Chiner y Lattur, 2006; y Godoy y Silva 1992)

#### Instrumento

##### a. Ficha técnica

<b>Nombre</b>	: Escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP)
<b>Autor</b>	: Tarrillo García Diego Antonio
<b>Procedencia</b>	: Trujillo, Perú.
<b>Aparición</b>	: 2022
<b>Administración</b>	: individual y colectiva.
<b>Ámbitos</b>	: Clínico- educativo o investigación.
<b>Duración</b>	: de 15 a 20 minutos
<b>Tipo de ítem</b>	: se enuncia bajo escala de Likert con alternativas politómicas.
<b>Aplicación</b>	: Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas, Suboficiales de Servicios

- Significación** : Instrumento psicométrico eficaz que permite identificar la dimensión general del perfil del policía peruano y su nivel.
- Dimensiones** : Liderazgo, Pensamiento Crítico, Empatía, Efectividad, Innovación, Adaptabilidad, Trabajo en equipo, Integridad.

**Escala de dimensión general del policía peruano (EDGPP)**, busca evaluar los rasgos característicos del efectivo policial, que facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un determinado contexto social. Esto también se describe en el Perfil del policía peruano donde se señala que **“Estas dimensiones son desarrolladas por el núcleo familiar, la comunidad y el ámbito laboral, las cuales deberían de ser certificadas en la formación recibida por los efectivos policiales en las Escuelas de la institución policial y con su desempeño profesional en constante evaluación”**.

### 3.5. Procedimientos

Para la elaboración de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), se realizaron las siguientes tareas:

- Teniendo en cuenta la información obtenida del perfil del policía peruano se identificaron 8 competencias genéricas es por ello que se crearon 41 reactivos con respuestas en escala de Likert.
- La validez de contenido se encontró por la evaluación de 10 expertos, quienes revisaron cada ítem de la prueba determinando su claridad, contexto, congruencia y dominio del constructo, posteriormente se realizó un análisis de resultados mediante la prueba V de Aiken, obteniendo finalmente 41 ítems válidos.
- Se aplicó una muestra piloto con 36 efectivos policiales, posteriormente se utilizó el análisis factorial exploratorio para encontrar la validez de constructo en un primer momento y luego un análisis factorial

confirmatorio; el coeficiente Omega de McDonald se utilizó para determinar la confiabilidad.

- Posteriormente se aplicó el cuestionario de la escala en la muestra de 301 efectivos policiales, por último, se elaboró la base de datos para ser analizada con programa estadístico SPSS y determinar las estadísticas necesarias.
- Finalmente, los percentiles necesarios se determinarán a través de baremación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Este estudio investigativo tuvo dos fases, la primera llamada estudio piloto, que consistió en la aplicación de una encuesta de 41 ítems a una muestra piloto de 36 efectivos policiales. Antes de la aplicación de la prueba piloto, se realizó la validez de contenido por 10 expertos a través del análisis de la V de Aiken. Además, se analizó la evidencia de análisis en los ítems mediante índices de comunalidades y homogeneidad, y también se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio, donde se consideró al KMO, la prueba de Bartlett, la varianza detallada y los componentes rotados. Finalmente, a través del coeficiente Omega se evaluó la confiabilidad.

La segunda fase comprendió el análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach y el coeficiente Omega al aplicarlo en la muestra.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas que garanticen la responsabilidad y compromiso durante el desarrollo de la investigación, evitando el plagio y/o falsedad, respetando la propiedad intelectual de autores citados y de su información utilizada.

Se recolectaron datos previamente solicitado el consentimiento informado, buscando que los integrantes de la muestra conozcan la investigación y acepten de forma voluntaria su participación, respetando su autonomía.

Se les indico a los participantes, acerca de la confidencialidad, los procedimientos, su intención, los beneficios y el manejo de los resultados de

la investigación, de igual manera se informó el total de tiempo con que contaban para responder los ítems del instrumento.

Se respetó el principio de maleficencia, informando del anonimato de las pruebas, protegiendo así la información a obtener.

Finalmente, se considera significativo considerar estos aspectos éticos que buscan la protección y el respeto de los participantes, a los cuales se les retribuirá con los hallazgos encontrados.

#### IV. RESULTADOS

##### Diseño del modelo teórico de la prueba

**Tabla 2**

*Diseño del modelo teórico basado en las dimensiones e indicadores de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano - EDGPP*

<b>Variable</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Competencias Generales del Policía Peruano	La escala de competencias generales estará constituida por 8 dimensiones	Liderazgo	05, 09, 10, 24, 29
		Efectividad	06, 13, 15, 19, 27, 32
		Empatía	25, 28, 36, 40
		Innovación	07, 12, 21, 33, 35
		Pensamiento crítico	08, 18, 20, 22, 23, 34
		Integridad	11, 14, 26, 31, 37, 41
		Trabajo en equipo	01, 04, 16, 38, 39
		Adaptabilidad	03, 17, 30

**Tabla 3**

*Coefficiente de confiabilidad de EDGPP*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach según elementos estandarizados	Cantidad de elementos
,820	,884	41

**Tabla 4**  
*Estadísticos medidas estadísticas descriptivas de EDGPP*

	N		Media	Mediana	Moda	Desviación	Varianza
	Válido	Perdidos					
Ítem_01	301	0	4,06	5,00	5	1,243	1,546
Ítem_02	301	0	4,79	5,00	5	,437	,191
Ítem_03	301	0	4,72	5,00	5	,542	,294
Ítem_04	301	0	3,80	4,00	5	1,312	1,720
Ítem_05	301	0	4,82	5,00	5	,438	,192
Ítem_06	301	0	4,69	5,00	5	,491	,241
Ítem_07	301	0	4,58	5,00	5	,661	,438
Ítem_08	301	0	4,68	5,00	5	,681	,463
Ítem_09	301	0	3,46	3,00	5	1,403	1,969
Ítem_10	301	0	3,71	4,00	5	1,361	1,853
Ítem_11	301	0	4,63	5,00	5	,780	,608
Ítem_12	301	0	4,58	5,00	5	,719	,517
Ítem_13	301	0	4,29	4,00	5	,868	,753
Ítem_14	301	0	3,71	4,00	5	1,236	1,528
Ítem_15	301	0	4,74	5,00	5	,441	,194
Ítem_16	301	0	4,04	5,00	5	1,317	1,735
Ítem_17	301	0	4,50	5,00	5	,666	,444
Ítem_18	301	0	4,49	5,00	5	,728	,531
Ítem_19	301	0	4,68	5,00	5	,507	,257
Ítem_20	301	0	4,76	5,00	5	,474	,224
Ítem_21	301	0	4,66	5,00	5	,563	,317
Ítem_22	301	0	4,49	5,00	5	,715	,511
Ítem_23	301	0	4,59	5,00	5	,613	,376
Ítem_24	301	0	4,07	5,00	5	1,240	1,538
Ítem_25	301	0	4,81	5,00	5	,423	,179
Ítem_26	301	0	4,19	5,00	5	1,069	1,143
Ítem_27	301	0	2,49	2,00	1	1,358	1,844
Ítem_28	301	0	4,09	4,00	5	,981	,962
Ítem_29	301	0	4,76	5,00	5	,459	,211
Ítem_30	301	0	4,38	5,00	5	,862	,744

Ítem_31	301	0	4,85	5,00	5	,357	,128
Ítem_32	301	0	4,65	5,00	5	,633	,400
Ítem_33	301	0	4,73	5,00	5	,528	,279
Ítem_34	301	0	4,81	5,00	5	,443	,196
Ítem_35	301	0	4,20	4,00	5	,926	,858
Ítem_36	301	0	4,74	5,00	5	,546	,298
Ítem_37	301	0	4,76	5,00	5	,629	,396
Ítem_38	301	0	4,18	5,00	5	1,223	1,497
Ítem_39	301	0	4,61	5,00	5	,710	,504
Ítem_40	301	0	4,36	4,00	5	,690	,477
Ítem_41	301	0	4,50	5,00	5	,878	,771

**Tabla 5**

*Prueba de Bartlett y KMO de la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano (EDGPP)*

Medición Kaiser Meyer Olkin de adecuación de muestreo		,761
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	5740,239
	gl	820
	Sig.	,000

En la tabla 5 puede observarse los resultados al aplicarse la medición del KMO, obteniendo un puntaje de .761, teniendo en cuenta que se acepta mientras más se acerca a 1.0. De igual manera, a través de la prueba de de Bartlett se tuvo una significancia de 0.00, siendo menor a 0.05, por lo tanto, como manifiesta De la Fuente (2011), representa que el análisis factorial exploratorio es altamente significativo.

**Tabla 6**

*Varianza total en detalle para la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano (EDGPP)*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,835	21,548	21,548	8,835	21,548	21,548	4,594	11,204	11,204
2	3,380	8,243	29,791	3,380	8,243	29,791	2,939	7,169	18,373
3	2,131	5,197	34,989	2,131	5,197	34,989	2,245	5,475	23,847
4	1,921	4,686	39,675	1,921	4,686	39,675	2,190	5,340	29,188
5	1,771	4,321	43,995	1,771	4,321	43,995	2,187	5,333	34,521
6	1,618	3,946	47,941	1,618	3,946	47,941	2,122	5,176	39,697
7	1,571	3,832	51,774	1,571	3,832	51,774	1,975	4,817	44,514
8	1,408	3,433	55,207	1,408	3,433	55,207	1,855	4,525	49,039
9	1,302	3,175	58,382	1,302	3,175	58,382	1,837	4,481	53,520
10	1,258	3,069	61,452	1,258	3,069	61,452	1,804	4,400	57,920
11	1,205	2,938	64,389	1,205	2,938	64,389	1,802	4,395	62,314
12	1,079	2,632	67,021	1,079	2,632	67,021	1,615	3,940	66,254
13	1,022	2,494	69,515	1,022	2,494	69,515	1,337	3,261	69,515

Como se observa en la tabla 6, a través de la varianza total explicada en detalla, se aprecia el EDGPP para el cual se determinaron 13 componentes principales que explican toda la prueba, obteniendo valores  $\leq 0.20$ . Por último, como indica Mateus y Céspedes (2016), se obtuvo un autovalor  $>1$  y un % acumulado de variabilidad que explican el 69.56% del instrumento.

**Tabla 7**

*Análisis factorial exploratorio – Matriz de componentes rotados de la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano (EDGPP) con 41 ítem*

	Componente												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Ítem_25	,784												
Ítem_32	,746												
Ítem_31	,676												
Ítem_29	,676												
Ítem_20	,524												
Ítem_15	,519												
Ítem_36													
Ítem_06													
Ítem_12													
Ítem_22		,779											
Ítem_23		,615											
Ítem_40		,568											
Ítem_18		,516											
Ítem_37		,509											
Ítem_13													
Ítem_17													
Ítem_26			,800										
Ítem_41			,796										
Ítem_14			,631										
Ítem_05				,788									
Ítem_28				,599									
Ítem_16					,895								
Ítem_01					,894								
Ítem_04						,734							
Ítem_27						-							
						,632							
Ítem_35													
Ítem_34							,742						



## V. DISCUSIÓN

En este estudio se realiza una descripción de las calificaciones, cualidades y habilidades necesarias para que los efectivos policiales en el Perú actual puedan desempeñar sus labores y funciones de manera eficiente y eficaz bajo un específico contexto social, teniendo en cuenta lo que la institución policial desea alcanzar.

El contar con un instrumento orientado a evaluar el perfil de un policía, ayudará a conocer los tipos de competencia que presenta, ello permitirá poder integrarlo las diferentes unidades acordes a sus capacidades, con el objetivo de conformar la institución policial con profesionales idóneos, asegurando un desarrollo integral en las labores asignadas. Es así, que fue de necesidad construir un instrumento que se adecue a la realidad del efectivo policial, contemplando evaluaciones de sus competencias.

En una primera tarea, la prueba fue definida mediante un modelo teórico, tomando como base el Perfil del Policía peruano (2021) publicado por el Ministerio del Interior, donde se describe un conjunto de características, habilidades y competencias que caracterizan a un efectivo policial en el Perú actual, y donde también se señala el horizonte que persigue la institución policial, que permite, facilita y promueve un eficiente y eficaz desempeño profesional, con todo ello, se conformó un modelo con 8 competencias.

Con la primera versión de la prueba construida, se tuvo 46 ítems, obteniendo mediante el juicio de expertos su validez de contenido. A través de la prueba V de Aiken se analizaron las dimensiones de coherencia, claridad y relevancia; en el análisis de la claridad se obtuvo valores entre 0.83 y 1.00 con un nivel de significancia menor a 0.01, para la dimensión de coherencia los valores estuvieron en el rango de 0.90 y 1.00 y para la relevancia fueron comprendidos estos valores también entre 0.90 y 1.00, ambos considerando también la significancia a menos de 0.01, con lo cual disminuyó a 41 los ítems válidos, debido a que su puntaje en cuanto al valor de riesgo fue por encima de 0.50. Como manifiesta García (2002), citado por Urrutia (2014), la validez de contenido representa el análisis lógico de la existente correspondencia entre la variable en estudio o rasgos de los individuos analizados y los ítems que conforman la prueba. Esta validez determina si los ítems

del instrumento mantienen coherencia respecto al dominio de contenido que sirve de referencia para la medición. Esto se logra con evidencias de la relevancia y calidad técnica del instrumento, donde debe ser representativo el contenido basado en fuentes válidas. Así, fue garantizada la prueba construida donde se incluyeron los ítems necesarios y que cumplieron con los análisis respectivos, llegando a concluir que es pertinente la creación de la prueba. Para determinar la validez de contenido se utilizó como metodología el juicio de expertos, donde 10 psicólogos con grados académicos de doctor y magister, y con amplia experiencia metodológica en investigación científica, realizaron la evaluación coherente del instrumento y sus ítems, si estaban adecuados a los objetivos de la investigación y si realizaban correctamente las mediciones.

Posteriormente, a través de un análisis Factorial exploratorio, se analizó los 41 ítems del instrumento, encontrando mediciones KMO de adecuación muestral satisfactorias con un valor de 0.761 y un p-valor estadístico relevante y significativo menor a 0.00 mediante el test de Bartlett, con lo cual se entiende que es satisfactorio la aplicación de este análisis, también se obtuvo a través del método de Máxima Verosimilitud y rotación Promin, como manifiesta Lorenzo (1999), a 13 factores que especifican un 57.78% de la variabilidad contenida en los 41 ítems y una correlación interfactores de -.785 a .681, logrando agrupaciones en el primer factor los ítems referidos a la competencia comunicativa – investigativa, en el segundo factor los ítems que corresponden a competencia académica y en el tercero, aquellos ítems sobre la competencia didáctica con cargas factoriales de .567 a .862 y comunalidades de .448 a .570. Según lo indica Lloret (2014) el análisis factorial exploratorio es muy importante al construir un instrumento de medición, porque permite identificar el número de factores que se espera contar al definir una escala.

La Confiabilidad tuvo en cuenta las cargas factoriales, encontrando valores diferenciados en cada uno de los ítems, mediante un modelo de medición congénico, optando por el cálculo de confiabilidad a través del coeficiente Omega de McDonald, encontrando valores de .810 a .891 a lo largo de tres factores y el valor de .90 a escala completa, referenciando a Campos y Oviedo (2008), quienes manifiestan que un valor aceptable en la confiabilidad para Omega debe estar entre 0.70 y 0.90.

En caso no se cumpla con el principio de equivalencia en las cargas factoriales, se considera al coeficiente Omega como una medida adecuada en la confiabilidad de los ítems que definen una matriz de solución factorial con valores muy diferentes. (McDonald, 1999)

Tomando en consideración lo antes detallado, se evidencia similitud con los resultados encontrados por Márquez y Madueño (2016) en su investigación que obtuvo propiedades psicométricas en un instrumento para medir competencias en docentes de la educación superior, con respecto a la validez, primeramente, se validó el contenido y luego la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, encontrando evidentes diferencias con la confiabilidad analizada a través del alfa de Cronbach. A criterio de Ventura y Caycho (2017) tiene ciertas limitaciones el uso del alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad, donde afecta la cantidad de ítems, la cantidad de alternativas como respuestas y la varianza en proporción al test. Asimismo, Lozano et al. (2008) explicaron que, al disminuir el número de alternativas de respuesta, disminuyen la variabilidad de la prueba y podrían afectar al valor del coeficiente del alfa.

Por último, como señala Morales (2007) basado en métodos de puntuación de mayor utilidad para interpretar datos, se convirtieron los puntajes encontrados de percentiles en el grupo normativo, método que también se usó para estandarizar otros instrumentos, ECODI, AD y CASIA (Pacheco, 2010; Ramírez, 2014 y Julon, 2014). Tomando en cuenta eso, se ubica la medición de competencias del docente en la educación universitaria, obtenido por un docente referenciado al 100% que brindo la facilidad de interpretación. Sin embargo, así como se encuentran beneficios, se necesita valorar la medida a interpretar en el marco de los percentiles.

Esta investigación tuvo como finalidad determinar las características y propiedades psicométricas de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP) en efectivos policiales en situación de actividad.

## VI. CONCLUSIONES

- Se identificaron las propiedades psicométricas de la escala de dimensión general para el perfil del policía peruano (EDGPP), en efectivos policiales en situación de actividad, donde se utilizó una muestra final de 301 policías
- Se definió el modelo teórico de la escala de dimensión general para el perfil del policía peruano (EDGPP), basado en un principio en 8 competencias: Liderazgo, Pensamiento Crítico, Empatía, Efectividad, Innovación, Adaptabilidad, Trabajo en equipo, Adaptabilidad.
- Se identificó la Validez de contenido de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP) por el método de la V de Aiken por 10 expertos identificando un total de 41 ítem los cuales fueron aprobados ( $\geq .09$ )
- Utilizando el análisis factorial confirmatorio y exploratorio se determinó la validez de constructo de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP).
- Se determinó la correlación ítem – test para la estructura interna de los ítems para la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP).
- Al someterse los datos al KMO se establecieron evidencias de la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, que arrojó un puntaje de 0.761, considerado como un valor de índice aceptable, de igual manera, utilizando la prueba de Bartlett se encontró una significancia de 0.00 que representa un nivel alto.
- A través del Alfa de Cronbach se determinó la consistencia interna que alcanzó un valor de 0.820 y el coeficiente de Omega arrojó un valor de 0.825, siendo ambos valores de aceptación relevante.

- La escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP) se determinó que integra normas percentilares para la población de Efectivos Policiales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Debe continuarse con estudios psicométricos que utilicen esta escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP) en la escuela de oficiales y las diversas escuelas técnicas de la PNP.
2. Utilizar la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), como punto de inicio para crear la escala de dimensiones específicas del perfil del policía peruano, con el fin de poder ampliar y complementarla un instrumento que nos permita medir las competencias que requiere un Policía Nacional Del Perú.
3. Contrastar los resultados de confiabilidad con otros procedimientos de manera paralela, buscando lograr un mayor puntaje de aceptabilidad que beneficien la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), a favor de su desarrollo psicométrico.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Aguilar Moya, R. (2012). *Propuesta de un proyecto de formación inicial de los cuerpos de policía local de la comunidad valenciana basado en competencias*. Valencia: Copyright: Servei de Publicacions. 345p.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Acedo, L. (2016). *El procedimiento de asignación de cargos de los coroneles PNP egresados del Programa de Alto Mando de Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) de la Policía Nacional del Perú. Tesis para optar el grado de Magister en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Gobierno y Políticas Públicas
- Gómez, RC. Y Ponce de León E. (2010). *Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad*.  
<http://www.redalyc.org/html/2972/297224090008/index.html>
- Guillén, F. L. (2015). *modelos de policía y seguridad*. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona.
- González, J., y Ruiz, P. (2011). *Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica*. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000200011>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Landau, R. (2007). *Elaboración de Trabajo de Investigación*. Caracaz: Editorial Alfa.

LUNA, N. M. (2019). Limitaciones del capital humano de la Policía Nacional del Perú, como factor estratégico de competitividad, para la implementación de las estrategias de prevención del delito durante el año 2016 - 2017. LIMA: Pontificia Universidad Católica del Perú

MINISTERIO DEL INTERIOR. (2021). *Perfil del Policía peruano*. Lima: Bicentenario Perú 2021.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Montecinos C. A. (2019) (tesis de grado). Violencia policial en Chile: caracterización desde una perspectiva internacional e histórica. Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177487/Violencia-policial-en-Chilecaracterizacion-desde-una-perspectiva-internacional-e-historica.pdf?sequence=1>

Infobae. (2022, 23 septiembre). Delincuencia en Perú: cada hora se registran 11 delitos, entre robos y asaltos agravados. infobae. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/03/20/delincuencia-en-peru-11-delitos-se-registran-cada-hora-en-el-pais-entre-ellos-robos-y-asaltos-agravados/>

Elaboración de trabajos de investigación. (s. f.). Google Books. [https://books.google.com.co/books?id=M\\_N1CzTB2D4C&pg=PA49&hl=es&source=gbs\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.co/books?id=M_N1CzTB2D4C&pg=PA49&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=true)

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de constancia de la tesis

**Título** : Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano.

**Autora** : Tarrillo García, Diego Antonio

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>La ejecución de la presente investigación permitió responder a la interrogante de: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Dimensión General del Perfil del Policía Peruano?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar las propiedades psicométricas a través de la construcción de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP).</li> </ul> <p><b>Objetivo específico</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar el modelo teórico para la construcción de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP).</li> <li>2. Establecer la validez de contenido de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), mediante el método de criterio de jueces; por especialistas en la variable de estudio.</li> <li>3. Establecer la validez de constructo de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), mediante el método de análisis factorial exploratorio y confirmatorio</li> <li>4. Determinar la estructura interna de los ítems mediante la correlación ítem – test de la escala de dimensión</li> </ol>	<p>Competencias del Perfil Del Policía Peruano.</p>	<p>Los niveles de evaluación de dimensión general del policía peruano son comprendidos por 8 competencias – liderazgo, efectividad, empatía, innovación, pensamiento crítico, integridad, trabajo en equipo, adaptabilidad.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectividad</li> <li>▪ Empatía</li> <li>▪ Innovación</li> <li>▪ Integridad</li> <li>▪ Liderazgo</li> <li>▪ Pensamiento estratégico</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> </ul>	<p>La presente investigación responde a un diseño de tipo instrumental con métodos psicométricos; mientras que, por su finalidad es teórica, según su carácter tecnológica y por su naturaleza se entiende como cuantitativa (Alarcón, 2008).</p>

	<p>general del perfil del policía peruano (EDGPP)</p> <p>5. Establecer la confiabilidad por consistencia interna a través del método de bipartición de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), en efectivos policiales.</p> <p>6. Establecer los baremos percentilares de la escala de dimensión general del perfil del policía peruano (EDGPP), en efectivos policiales.</p>			
--	--	--	--	--

Anexo 02: Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>COMPETENCIAS GENÉRICAS</b>	Es un conjunto de cualidades y habilidades que caracteriza a los efectivos policiales en el Perú actual y que, a su vez, determinan el horizonte y las metas hacia donde la institución policial se dirige, facilitando y promoviendo un desempeño profesional eficiente y eficaz bajo un contexto social determinado. (Perfil del Policia peruano, 2021).	Los niveles de evaluación de dimensión general del policía peruano son comprendidos por 8 competencias – liderazgo, efectividad, empatía, innovación, pensamiento crítico, integridad, trabajo en equipo, adaptabilidad.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mejorar el desempeño del personal a cargo</i></li> <li>- <i>lograr que otras personas le sigan en sus propuestas.</i></li> </ul>
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>involucra tanto el cumplimiento de las metas establecidas</i></li> </ul>
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Capacidad para entender la situación y los sentimientos que está viviendo otra persona.</i></li> </ul>
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>busca la mejora de la actuación y el desempeño</i></li> </ul>
			Pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>capaz para idéntica, analizar, evaluar, clásica e interpretar las circunstancias</i></li> <li>- <i>Demuestra constantemente una conducta ética.</i></li> </ul>
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mostrando una conducta coherente, siendo siempre fiel a sus valores y principios.</i></li> </ul>
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Demuestra voluntad en el cumplimiento del objetivo</i></li> <li>- <i>Compromiso constante por integrarse al grupo de trabajo</i></li> <li>- <i>Demostrando flexibilidad en el proceso de adecuación</i></li> </ul>
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Predisposición para adaptarse al cambio a nivel personal</i></li> </ul>

Anexo 03: Instrumentos de recolección de información

**ESCALA DE DIMENSIÓN GENERAL DEL PERFIL DEL POLICÍA PERUANO (EEGPP)**

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases.

Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO	SIEMPRE	REGULARMENTE	ALGUNAS VECES	OCASIONALMENTE	NUNCA
1	considero que mi trabajo es complementario con el de otros					
2	en general soy una persona competitiva e ingeniosa					
3	se instintivamente, cómo comportarme en cada ocasión					
4	es necesario que uno de los miembros actúe como conciliador					
5	me gusta apoyar a los compañeros a completar el objetivo que nos proponemos					
6	me actualizo e involucré a la tecnología para llegar a las metas establecidas					
7	estoy siempre alerta a las tendencias tecnológicas y de desarrollo laboral					
8	considero que el trabajo multidisciplinario rinde mejores frutos					
9	soy más eficaz cuando tengo el mando en el grupo, aunque a veces moleste a otros					
10	me gusta influir en los demás					
11	en el pasado he inculcado a alguien por algo que hice					
12	disfruto conociendo personas y su trabajo en las distintas áreas					
13	soy la persona indicada para poner las cosas en marcha					
14	alguna vez he usado mi cargo para obtener información					
15	sí tengo mucho trabajo y se presentan dificultades, busco mantener la calma y hacer lo mejor posible					
16	considero que mi trabajo es complementario con el de otros					
17	puedo llevarme bien con todo tipo de personas					
18	me considero una persona resolutiva					
19	cumplo siempre con mis plazos de entrega en lo que se me encomienda					

20	es preciso centrarse en las soluciones cuando se ve un problema					
21	por lo general apporto ideas y mejoras en los procesos en los cuales trabajo					
22	ante un cambio repentino suelo darme prisa y conocer mi nuevo entorno					
<b>N°</b>	<b>ÍTEMS DEL CUESTIONARIO</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>REGULARMENTE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>OCASIONALMENTE</b>	<b>NUNCA</b>
23	suelo a analizar a detalle mis opciones antes de dar una respuesta					
24	solo me siento satisfecho cuando supero mis expectativas y de los demás					
25	en mis relaciones con los demás me considero atento y cortes					
26	en más de una ocasión he copiado un examen					
27	considero que toda tarea o mandato debe ser recompensado					
28	mis amigos y familia suelen acudir a mi ante cualquier necesidad					
29	respeto los límites de los demás					
30	cuando conozco a alguien me resulta fácil encontrar temas de conversación					
31	soy una persona de palabra					
32	establezco metas en cada labor designada					
33	considero que la innovación es la clave del éxito					
34	para cumplir con las metas es necesario ser precisos y organizados					
35	prefiero ser espontaneo y creativo					
36	la gente sabe que puede contar conmigo					
37	el respeto al otro pasa también por la forma como le hablas					
38	no me gusta tomar decisiones sin considerar el criterio de mi grupo					
39	me resulta fácil intercambiar opiniones con los demás					
40	suelo darme cuenta cuando alguien no se encuentra bien					
41	alguna vez he usado indebidamente los recursos asignados					

Anexo 04: Criterio de jueces

	CLARIDAD	CONTEXTO	CONGRUENCIA	DOMINIO DEL CONSTRUCTO	PROMEDIO
TRABAJO EN EQUIPO	0.933	0.933	0.917	0.933	0.929
LIDERAZGO	0.917	0.917	0.917	0.917	0.917
ADAPTABILIDAD	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
EFFECTIVIDAD	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
EMPATIA	0.800	0.800	0.800	0.800	0.800
PENSAMIENTO ESTRATEGICO	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
INNOVACION	0.957	0.957	0.957	0.957	0.957
INTEGRIDAD	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

PUNTAJACION DE ITEMS		REGISTRO DE JUECES	N J
SI	1	Paquita Aguilar	1
NO	0	Miguelangel Julca	2
		Shica Aguilar Nilo	3
		Crnl. Cavez	4
		Cesar Ruiz A	5
		Crnl. Atum	6
		Cristian Pereda	7
		Liz Reyes	8
		Arturo Alayo	9
		Yeny mexicana	10
		Henry Santacruz	11



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MERINO HIDALGO DARWIN RICHARD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "CONSTRUCCIÓN Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE DIMENSIÓN GENERAL DEL PERFIL DEL POLICÍA PERUANO", cuyo autor es TARRILLO GARCIA DIEGO ANTONIO, 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.

TRUJILLO, 11 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MERINO HIDALGO DARWIN RICHARD <b>DNI:</b> 18143841 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9213-0475	Firmado electrónicamente por: DMERINOH el 11-01- 2023 19:47:33

Código documento Trilce: TRI - 0517263