



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA

Factores psicosociales y culturales que inciden en infracciones
administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una
provincia - Ancash, 2024

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

AUTOR:

Valverde Martinez, Hamilton (orcid.org/0009-0006-3147-5326)

ASESORES:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Suclupe Quevedo, Luis Manuel (orcid.org/0000-0001-8031-7291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Factores psicosociales y culturales que inciden en infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia - Ancash, 2024", cuyo autor es VALVERDE MARTINEZ HAMILTON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 08 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 09- 09-2024 01:25:50
SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL DNI: 17401905 ORCID: 0000-0001-8031-7291	Firmado electrónicamente por: SQUEVEDOLM el 09- 09-2024 01:25:50

Código documento Trilce: TRI - 0866221



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALVERDE MARTINEZ HAMILTON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores psicosociales y culturales que inciden en infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia - Ancash, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VALVERDE MARTINEZ HAMILTON DNI: 42504494 ORCID: 0009-0006-3147-5326	Firmado electrónicamente por: VVALVERDEMA18 el 14-07-2024 23:20:15

Código documento Trilce: INV - 1759334

Dedicatoria

Dedicada a mis Padres Alcides y Aurora, y hermanos Richard y Klissman, quienes me brindan un apoyo constante en el logro de mis metas profesionales.

A mis hijos Evaluna y Caleb quienes son mi inspiración cada día para lograr un futuro mejor.

Hamilton

Agradecimiento

A la Policía Nacional del Perú – Oficina de Disciplina de una provincia de Ancash, por el apoyo y disposición en la realización del presente trabajo de investigación.

De manera muy especial, mi agradecimiento al asesor el Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia, por su apoyo brindado en el desarrollo del presente estudio.

El autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de incidencia factores psicosociales y culturales en las infracciones administrativas disciplinarias.....	19
Tabla 2: Nivel de los factores psicosociales y culturales presentes en efectivos policiales con expedientes y sus dimensiones.....	20
Tabla 3: Categorizar las infracciones administrativas disciplinarias según grupo de estudio.....	22
Tabla 4: Nivel de incidencia sub-factores psicosociales y las infracciones administrativas disciplinarias.....	24
Tabla 5: Nivel de incidencia sub-factores culturales y las infracciones administrativas disciplinarias.....	25

Resumen

La presente investigación se encuentra alineada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Tuvo como objetivo general, determinar los factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024. Respecto a su metodología, se aplicó el enfoque cuantitativo, del tipo de estudio básico y diseño no experimental, transversal, explicativo causal, tipo casos y control. La muestra de estudio estuvo constituida por dos subgrupos: GE: 100 policías con infracción administrativa disciplinaria y GC: 100 policías sin antecedente de infracción administrativa. Se aplicaron las técnicas de la encuesta y documental. Los resultados revelaron que la mayoría de los policías (75%) de ambos grupos, muestran que los niveles de riesgo de los factores psicosociales y culturales son medio y alto. A su vez, se determina que el GE muestra un porcentaje superior (27%) del nivel alto sobre el GC (23%), lo que resalta que los factores psicosociales y culturales que poseen los policías inciden en la predicción de cometer una infracción administrativa, independientemente del nivel de riesgo. Concluyendo que, los factores psicosociales y culturales presentes en los efectivos policiales inciden en las infracciones administrativas disciplinarias.

Palabras clave: Infracciones administrativas disciplinarias, factores psicosociales y culturales, policía nacional del Perú.

Abstract

This research is aligned with Sustainable Development Goal (SDG) No. 16: Peace, Justice and Solid Institutions. Its general objective was to determine the psychosocial and cultural factors that affect administrative disciplinary infractions in police officers in the province of Ancash, 2024. Regarding its methodology, the quantitative approach was applied, of the type of basic study and non-experimental design. transversal, causal explanatory, case and control type. The study sample was made up of two subgroups: EG: 100 police officers with administrative disciplinary infraction and CG: 100 police officers without a history of administrative infraction. Survey and documentary techniques were applied. The results revealed that the majority of police officers (75%) from both groups show that the risk levels of psychosocial and cultural factors are medium and high. In turn, it is determined that the EG shows a higher percentage (27%) of the high level than the CG (23%), which highlights that the psychosocial and cultural factors that police officers have influence the prediction of committing an administrative infraction, regardless of the level of risk. Concluding that, the psychosocial and cultural factors present in police officers affect administrative disciplinary infractions.

Keywords: Administrative disciplinary infractions, psychosocial and cultural factors, national police of peru.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, de acuerdo con las Naciones Unidas (2024), para aportar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y construir sociedades más seguras, es imperativo que las fuerzas del orden expandan su función más allá de las responsabilidades convencionales. En este contexto, el ODS 10, cuyo fin es la mitigación de las disparidades preexistentes, cobra especial relevancia. Si se observa un incremento en las sanciones disciplinarias entre ciertos grupos de policías, impulsadas por factores psicosociales y culturales, ello podría revelar inequidades profundamente enraizadas en la estructura de la institución policial.

En relación con el ODS 16, el cual defiende la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, esta investigación al examinar las infracciones administrativas disciplinarias y los factores que las incitan, podría exponer carencias en las instituciones policiales que menoscaban la integridad y la eficiencia de la justicia. Este punto es esencial, dado que el ODS 16 subraya el imperativo de instituir entidades capaces, íntegras y accesibles a todos los niveles sociales.

El estudio podría adquirir relevancia social si se lograra identificar factores que contribuyan a comprender cómo la educación, el contexto social y las normativas culturales que puedan condicionar la conducta de los agentes. Este entendimiento sería fundamental si se buscara construir una sociedad equitativa y protegida. Según Barboza (2022), la implementación rigurosa del régimen disciplinario en comunidades castrenses o teocráticas puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales de sus miembros. Castro et al. (2023) señala en cuanto a las infracciones administrativas para dictar sanciones disciplinarias se debe cumplir el debido proceso, pero, varios procedimientos para faltas cometidas no se ajustan al principio de tipicidad, lo cual compromete el derecho a una defensa adecuada

En ese sentido, Ruiz et al. (2023) indica que, La urgencia laboral, la falta de recursos, la disponibilidad total, los turnos nocturnos o de fin de semana y la imprevisibilidad son factores psicosociales que aumentan el estrés en los policías. En palabras de Uriostegui y Licea (2021) dado que los cuerpos policiales reflejan los

hábitos, valores y actitudes de la sociedad, los factores culturales, educativos, socioeconómicos y judiciales presentes en ella explican cómo la corrupción policial no se limita al ámbito interno de la institución, sino que es influenciada por la dinámica social en la que la policía se desenvuelve diariamente. La entidad responsable como la policía nacional, debe tomar en cuenta que como señala Zavaleta (2023) que el país enfrenta desafíos como la ausencia de liderazgo político, la falta de capacitación y transparencia de los funcionarios públicos, la debilidad institucional y la limitada participación ciudadana, junto con la percepción generalizada de impunidad.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022) dentro de su análisis destaca que la labor policial pretende explicar las diferencias de lenguaje que a menudo dificultan la comunicación entre la comunidad de derechos humanos y la policía. Estos elementos pueden abarcar la influencia de normas sociales y culturales que, en ocasiones, colisionan con las regulaciones formales y las expectativas de conducta dentro de la policía. Bezerra et al. (2017) apunta que, trabajo policial, al igual que otras actividades militares, puede ser una fuente de estrés debido a factores como la monotonía, la necesidad de concentración constante, los turnos de trabajo, el aislamiento y la exposición a la violencia en zonas de conflicto. Asimismo, Roldán y Meritano (2023) sugieren la exposición a la violencia policial se ve influenciada por diversos factores como la ubicación geográfica, la clase social, la etnia, el género, la pertenencia a pueblos originarios y la participación en grupos activistas.

Según Marinho (2021), indica que los policías identifican factores adicionales que contribuyen al estrés laboral, como la exposición constante a la violencia, el contacto rutinario con situaciones traumáticas y la presión constante de sus responsabilidades. Estos elementos inherentes a su labor diaria pueden tener un impacto negativo en su salud física y mental.

En cuanto a los factores psicosociales, la situación según Del Carpio (2021) indica que para la Organización Mundial de la Salud (OMS) diversos factores en el entorno laboral pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. Estos incluyen discriminación, acoso, bajos salarios, horarios inflexibles, cargas de

trabajo excesivas y malas condiciones laborales. La exposición a estos factores puede generar malestar y afectar el bienestar psicológico de los empleados.

Por otra parte, la problemática nacional según el Ministerio del Interior (2020) señala en su Decreto Supremo al respecto de las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales es un reflejo de una serie de factores socioculturales que requieren un enfoque integral para su comprensión y mejora. A pesar de que existe la Ley 30714 que regula el Régimen Disciplinario (RD) de la Policía Nacional del Perú (PNP), en donde señala los criterios para imponer una sanción en casos de conducta funcional indebida, pero los efectivos por diversos factores hacen caso omiso a estas posibles sanciones que podrían recibir por sus malas conductas creando un demérito en su carrera profesional afectando su imagen personal e institucional.

A nivel local, en la División Policial de una provincia de Ancash, por medio de la Oficina de Disciplina (2023), según su Cuadro de Expedientes en el presente año de enero hasta abril, han ingresado 87 expedientes por infracciones muy graves entre las que resaltan: violencia familiar, faltar al servicio policial por ms de cinco días en forma consecutiva, mal procedimiento operativo policial, denuncias por el delito de violación sexual, cohecho, entre otros. Así mismo, dicho cuadro de expedientes indica que, de noviembre del 2023 hasta abril del 2024, han ingresaron 117 expedientes por infracciones graves dentro de las cuales resaltan: el incumplimiento de directivas, incumplimiento de la responsabilidad funcional asignada, deudas y por faltar al servicio policial por más de dos días de forma consecutiva, entre otros.

Ahora bien, de la literatura revisada en diferentes fuentes de artículos de investigación y tesis de posgrado; es evidente que existe una carencia de marcos teóricos consolidados que integren las variables psicosociales y culturales con las conductas disciplinarias dentro de las fuerzas policiales. Por lo que, hay escasa investigación sobre la materia es limitada, especialmente en el contexto específico de la realidad local, y sobre el tipo de investigación que se propone. A menudo, los estudios sobre comportamiento policial se centran en aspectos legales y

procedimentales, dejando de lado los factores socioculturales que pueden influir en las infracciones administrativas.

Es por ello, se establece el siguiente problema general: ¿Cuáles son los factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024?

Este estudio se justifica desde una perspectiva teórica, puesto que busca conocer la influencia de los valores, normas y prácticas culturales en el comportamiento del personal dentro de las instituciones, con un enfoque particular en las infracciones disciplinarias en la policía. Metodológicamente, se justifica por la aplicación de un instrumento científico que facilitará el estudio minucioso de los modelos de comportamiento o las percepciones de la autoridad policial. En términos prácticos, es relevante porque identifica factores que ayudaran a contribuir al desarrollo de estrategias efectivas para prevenir y mitigar las infracciones administrativas. Finalmente, tiene una justificación social significativa, ya que la investigación promete mejorar la confianza entre la institución y la sociedad en general, fomentando así la confianza y la cooperación mutua.

Se considera como objetivo general: Determinar los factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024; y como objetivos específicos: Describir el nivel de riesgo de los factores psicosociales y culturales presentes en efectivos policiales del grupo de estudio y control de una provincia de Ancash, 2024; caracterizar las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024; establecer los factores psicosociales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024; establecer los factores culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024.

Los antecedentes del estudio. A nivel internacional son: Wibowo (2024) presenta la importancia de los factores psicosociales en la salud laboral. El autor enfatiza la necesidad de evaluar estos factores, similares a otros riesgos laborales, y

destaca los desafíos asociados, como la percepción negativa y la falta de conocimiento. El artículo también resalta la relevancia de instrumentos de evaluación culturalmente adaptados, como la versión indonesia de la Escala de Estrés de Enfermería Ampliada (ENSS). Concluye que los profesionales de la salud ocupacional deben comprender los riesgos psicosociales y su impacto en la salud de los trabajadores, incluyendo enfermedades relacionadas con el estrés y dolor musculoesquelético.

Rahman et al. (2024) presentan una revisión sistemática de la literatura que examina los factores psicosociales que afectan a los trabajadores de la construcción. De los resultados los autores identifican ocho grupos principales de estos factores: demanda, control, apoyo, estrés, condición, satisfacción, descripción y conflicto. El estudio revela que la mayoría de las investigaciones previas se han centrado en los factores de demanda, control, apoyo y estrés. La conclusión principal destaca la necesidad de futuras investigaciones que exploren variables adicionales, como la gestión de la calidad total y la gamificación, para comprender mejor los mecanismos subyacentes de los factores psicosociales y su impacto en la salud y seguridad de los trabajadores de la construcción.

Monar (2023) del estudio realizado en el personal de Imagenología de un Hospital provincial reveló una influencia significativa de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral. Los factores más desfavorables para la salud, como la confianza vertical, el conflicto de rol, el ritmo de trabajo y otros, mostraron una fuerte correlación con un desempeño laboral deficiente. Concluye que, se resalta la importancia de abordar estos factores para mejorar la salud y el rendimiento de los trabajadores.

Segura et al. (2020) en su artículo de investigación sus resultados indican que el 9% presenta alto riesgo psicosocial, siendo mayor en mujeres. Aunque no hubo relación causal directa con el desempeño académico, este fue mejor en estudiantes de familias nucleares. La tipología familiar se relacionó con el riesgo psicosocial, siendo menor en familias extensas que en recompuestas. Concluye que, resaltan la importancia del género y la estructura familiar en el riesgo

psicosocial de los adolescentes, sugiriendo la necesidad de considerar estos factores en futuras investigaciones e intervenciones.

Los antecedentes del estudio. A nivel nacional, Quispe (2020) reveló una fuerte influencia positiva de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes. Utilizando el cuestionario ISTAS21 CoPsoQ y los datos de evaluación de desempeño del ICPNA. Concluye que, una correlación significativa ($Rho=0.811$) entre un entorno psicosocial favorable y un mejor desempeño. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en las dimensiones de estima y doble presencia, lo que llevó a proponer estrategias para mitigar los riesgos psicosociales y optimizar el desempeño docente.

Erazo (2022) exploró la influencia de factores sociales e individuales en las actitudes hacia la corrupción en estudiantes y egresados universitarios peruanos. Mediante un enfoque mixto, se identificaron tres concepciones de corrupción: cultural, directa y estructural. Aunque se evidenció un rechazo general, surgió la figura de “*Robin Hood*” como justificación en ciertas situaciones. El estudio cuantitativo determinó que la propensión a la corrupción se asocia con factores como la rigidez ideológica, el maquiavelismo y la percepción de ineficacia del sistema político, mientras que la propensión a la anticorrupción se relaciona con la creencia en la posibilidad de cambio. Concluye resaltando la complejidad de la corrupción en contextos como el peruano.

Sinchitullo (2023) analizó la relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en 62 colaboradores. Los resultados revelaron que el 14.8% del personal experimentó un aumento en sus niveles de estrés debido a estos factores. Además, el 54.8% presentó niveles moderados de factores psicosociales y el 56.5% niveles medios de estrés laboral. Concluye que, existe una correlación directa y moderada entre ambos, indicando que el incremento de los factores psicosociales aumenta significativamente el estrés laboral en el personal de una UGEL.

Arias y Zarate (2022) en su tesis de maestría concluyen que, la hipótesis nula se descarta debido a que el valor de significancia ($p = 0.05$) supera la significancia bilateral de (0.000), lo que lleva a una aceptación de la hipótesis alternativa, tan

igual confirma la existencia de relación entre el retiro y el régimen disciplinario. De igual manera, se desestima la hipótesis nula del caso de pase a disponibilidad y su relación con el régimen disciplinario, así como entre la sanción disciplinaria y la rehabilitación administrativa, debido a que la significancia observada es mayor que la bilateral establecida.

Respecto a las teorías relacionadas al tema: Infracciones administrativas disciplinarias. Según Ley No. 30714, que regula el RD de la PNP (2017) son aquellas conductas activas u omisivas que violan las políticas y directrices establecidas por la entidad policial, y especialmente lesionen los bienes jurídicos establecidos en la Ley o ponga en peligro. La ley prevé y categoriza estas infracciones en distintos niveles de severidad leve, grave y muy grave basándose para ello en la seriedad y el impacto del comportamiento. Cuando se cometen tales infracciones, se inicia un proceso administrativo orientado a establecer la culpabilidad y a imponer las penalizaciones adecuadas. En el contexto de la modernización del Estado, estas infracciones se alinean con las políticas de transparencia y rendición de cuentas, lo cual permite crear una cultura integral y legal dentro de la administración policial.

En términos de Tenesaca et al. (2021) bajo la concepción sobre la teoría de la administración pública ensayada por Fayol (1916) la administración pública es un sistema en constante evolución que se compone de normas, objetivos, estructuras, instituciones, funciones, métodos, procedimientos y recursos humanos, económicos y materiales. Este sistema se pone en marcha a través de las políticas y decisiones de quienes ejercen el poder político. Según DillErvá (2021) la administración pública es la entidad gubernamental encargada de brindar servicios a la ciudadanía. Dentro de ella, la gestión pública es el componente operativo que pone en marcha la entidad mediante procesos, procedimientos y sistemas administrativos.

En ese sentido, indica Aguirre y Bahamon (2022) tiene una concepción sobre el enfoque de responsabilidad disciplinaria la cual expresa que, responsabilidad disciplinaria por irregularidades en la contratación estatal recae exclusivamente en los funcionarios públicos. Sin embargo, en la práctica, se observa que dentro de las entidades estatales se delega la labor de supervisión a particulares mediante figuras

como "apoyo a la supervisión", lo cual diluye la responsabilidad y permite que personas ajenas a la función pública intervengan en procesos que deberían ser exclusivos de los funcionarios. Este enfoque según Bueno (2023) indica la responsabilidad de los empleados públicos es un pilar fundamental para la existencia tanto de un sistema democrático respetuoso de los derechos fundamentales, como del propio Estado de Derecho.

Respecto a lo mencionado por Vernis (2022) evaluación del desempeño laboral, un área de estudio dentro de la psicología industrial y organizacional y estrechamente ligada a la gestión de recursos humanos se centra en el rendimiento individual. A diferencia de conceptos más amplios como el desempeño organizacional o nacional, que operan a niveles superiores, esta evaluación se enfoca en cómo un individuo realiza su trabajo, según Arriaga (2021) quien menciona a Satey (2015) las recompensas a los empleados son una herramienta poderosa para impulsar el éxito empresarial. Al motivar a los empleados a través del reconocimiento por su desempeño excepcional, el cumplimiento de objetivos de ventas, la superación de metas de producción y el compromiso constante, las empresas pueden incentivar un ambiente de alto rendimiento y alcanzar nuevos niveles de éxito.

Entonces, Huertas (2022) tienen una concepción sobre la teoría de la legalidad y el principio de igualdad son dos caras de la misma moneda. Como señala que, el derecho penal debe estar al servicio del ciudadano, lo que implica respetar límites fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y la participación ciudadana. En este sentido, el principio de legalidad, como monopolio estatal consagrado constitucionalmente, se convierte en un garante de estos derechos dentro del marco del derecho público.

Así mismo, Cabanillas (2024) tienen una concepción sobre el enfoque de graduación de infracciones donde la inclusión del principio de proporcionalidad al analizar las sanciones administrativas busca evitar castigos excesivos que puedan resultar injustos para los individuos. La jurisprudencia constitucional, al enfocarse en la correcta aplicación y evolución de este principio, busca establecer criterios claros y coherentes para evaluar la razonabilidad de las sanciones administrativas,

Leyva (2022) señala que antes de detallar el procedimiento administrativo general, es crucial definir la potestad sancionadora. Describiéndola como la facultad de la administración para castigar el incumplimiento de las obligaciones que impone. Esta potestad busca asegurar que los individuos cumplan con sus deberes frente al Estado, derivados de su condición de ciudadanos.

Por tanto, la teoría más adecuada para tu investigación es la de Aguirre y Bahamon (2022) sobre la responsabilidad disciplinaria. Esta teoría se centra en la responsabilidad de los funcionarios públicos en las infracciones administrativas, lo cual se alinea directamente con tu estudio sobre las infracciones disciplinarias en efectivos policiales. Además, la teoría señala la delegación de la supervisión a particulares como un factor que diluye la responsabilidad, lo que podría ser relevante para analizar las dinámicas dentro de la institución policial

Todos coinciden que las sanciones deben mantener una proporción entre la gravedad de la infracción, así como las leyes deben ser claras y conocidas para poder atribuir responsabilidad. Además, subrayan la necesidad de una administración pública estratégica y organizada donde se promueva la justicia y la rendición de cuentas. Este enfoque integral asegura que las decisiones gubernamentales sean predecibles y justas, y que las violaciones administrativas sean tratadas de manera efectiva, manteniendo así la integridad y la confianza en las instituciones públicas.

De otra parte, según la literatura revisada el modelo teórico que se puede aplicar con la finalidad de encontrar la cantidad de infracciones administrativas disciplinarias cometidas por policías es el propuesto por Rodríguez y Trujillo (2020), el cual fue acondicionado por el autor de la investigación con el objetivo de levantar información a partir de los expedientes de infracciones administrativas disciplinarias tomando en cuenta con cinco indicadores: bien jurídico protegido, tipo de infracción, tipo de procedimiento administrativo disciplinario, sanciones disciplinarias, circunstancias. Dicho enfoque no solo permitirá categorizar, sino que permitirá entender las causas subyacentes de la variable de relación y con ello sugerir estrategias para prevenir futuras infracciones, de ser necesario por la investigación

se podrá incorporar información pasada, realizar tendencias y evaluar solo con ello medir las infracciones impuesto a los agentes policiales.

Ahora bien, el autor con la literatura revisada indica que la variable infracciones administrativas disciplinarias se puede considerar multivariante porque estará compuesta por múltiples indicadores que se basan en todo lo que compone dicha variable, con sus propias características y gravedad. En lugar de ser un único constructo homogéneo, esta variable incluirá aspectos como los indicadores ya nombradas. Cada una de estos indicadores tendrá diferentes causas, consecuencias y requerir análisis separados, lo que justifica un enfoque multivariante para comprender completamente la variable en su conjunto.

Por consiguiente, la Ind.1. Bien jurídico protegido afectado. Según Gómez (2022) tiene dos usos: descriptivo y valorativo. Descriptivamente, se refiere a los bienes que un sistema penal específico ya protege. Valorativamente, se refiere a los bienes que, según una visión político-criminal particular, deberían ser protegidos por el derecho penal. Así mismo, Morena (2020) un bien jurídico tutelado es un interés humano que, al ser reconocido y regulado por el derecho, adquiere un estatus especial que conlleva consecuencias jurídicas. Es decir, no se trata de un bien creado por el derecho, sino de un elemento preexistente en la vida humana al cual el legislador, en ciertas circunstancias, decide brindarle protección específica.

Ind.2. Tipo de infracción. Menciona Santisteban (2021) que esta categorización permite distinguir entre infracciones de clase leve, grave y muy grave, en resumen, las infracciones disciplinarias implican un incumplimiento grave de las responsabilidades laborales por parte de funcionarios públicos o individuos que ejercen funciones oficiales.

Ind.3. Tipo de procedimiento administrativo disciplinario. Según Cabezas (2023) menciona que se debe entender como reglas que permiten regular los procesos administrativos de las entidades públicas. Estableciendo los principios y normas que estas entidades deben seguir al tomar decisiones, garantizando la eficiencia, transparencia y respeto a los derechos de los ciudadanos. Esta ley se

aplica a todas las instituciones estatales, desde los gobiernos locales hasta las empresas y entidades policiales.

Ind.4. Sanciones disciplinarias. En palabras de Laguian (2023) lo interpreta como el establecimiento de las sanciones correspondientes a cada tipo de falta disciplinaria, así como la autoridad competente para aplicarlas. Cada cuerpo policial cuenta con un régimen disciplinario específico que detalla las faltas administrativas, su clasificación, las sanciones correspondientes, los factores atenuantes y agravantes, las medidas cautelares y los recursos disponibles. Además, se establece qué autoridad es responsable de investigar, acusar y sancionar a los infractores.

Ind.5. Circunstancias. Según Vargas (2022) son las condiciones que se toman en cuenta para aplicar sanciones en casos de faltas disciplinarias administrativas en la policía son cruciales para determinar la justicia y pertinencia del castigo. En el código penal peruano, las circunstancias son aspectos secundarios del delito que no afectan su esencia, sino que modifican las consecuencias legales. Aunque su presencia o ausencia no determina la existencia del delito, sí influyen en la gravedad de la pena.

Por consiguiente, para la variable factores psicosociales y culturales. Según Moreira y de Lucca (2020) los factores psicosociales en el trabajo (FPT) surgen de la interacción entre el trabajador y su entorno laboral, las condiciones y organización del trabajo, las demandas laborales y el grado de autonomía sobre las actividades, y pueden afectar la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral. En el ámbito de la salud y seguridad ocupacional, los factores psicosociales, el estrés laboral, la violencia y el acoso (moral y/o sexual) son los principales desafíos actuales.

Para Lizerry (2022) los factores socioculturales engloban tanto los aspectos sociales, que influyen en el desarrollo de los acontecimientos sociales, como los culturales, que moldean la identidad de individuos y grupos. Estos factores están estrechamente vinculados a las tradiciones y formas de vida de una comunidad, y son los que diferencian a una sociedad de otra, definiendo su estructura y organización.

Por otro lado, Coello et al. (2023) menciona a la teoría psicosocial de *Erikson* quien presenta una perspectiva controvertida en el contexto ideológico actual, sugiriendo que la personalidad está influenciada por la biología, específicamente por las diferencias genitales entre sexos. Esta postura implica un determinismo que minimiza el papel del entorno en la formación de la personalidad. Además, propone tres niveles de desarrollo epigenético y ontogenético: biológico, psíquico y social.

Para Cassnova et al. (2023) destacan a la teoría del estrés de *Hans Selye* distingue dos tipos de estrés: el estrés, que es positivo y beneficioso para el organismo al permitirle adaptarse y sobrevivir, y el distrés, que se caracteriza por emociones negativas y puede llevar al agotamiento si se prolonga. El distrés se manifiesta en signos emocionales como irritabilidad y ansiedad, conductuales como evitación de responsabilidades y descuido físico, y físicos como preocupación por enfermedades y agotamiento.

En caso de Tapia (2022) refiere a la teoría de la subcultura policial la cual plantea que, está ligado a la ética y deontología de la institución, se transmite a través de generaciones de policías en sus escuelas de formación. Esta doctrina se manifiesta tanto en actos públicos, como desfiles, como en documentos académicos, como el código de ética policial. Al establecer principios rectores y formar funcionarios con ideales compartidos, se sientan las bases de una subcultura policial distintiva.

Según Montemayor (2024) mencionan a la teoría de la policía como constructora del orden social, según la perspectiva marxista, la policía es un instrumento del Estado que cumple una función de clase: preservar el orden social establecido. Sin embargo, esta visión no se reduce a un simple determinismo económico donde la policía es una mera consecuencia de la base material.

En el ámbito de las infracciones administrativas disciplinarias, esta teoría sugiere que las conductas policiales no solo responden a las normativas internas, sino también a las expectativas sociales. Por ende, las infracciones pueden ser vistas como desviaciones de estos valores compartidos o como respuestas a conflictos entre la ética policial y las normas sociales. Comprender esta dinámica es

clave para diseñar políticas que promuevan prácticas policiales que fortalezcan el orden social y minimicen las infracciones.

Para Cala et al. (2023) hablar sobre el enfoque mixto de la gestión policial abarcan la psicología comunitaria, es una disciplina integral que investiga, previene y trata problemas relacionados con la interacción de los individuos, el desarrollo de la personalidad y las condiciones sociales. Su importancia radica en el estudio de la relación entre instituciones sociales y comportamiento individual, integrando conocimientos de antropología social, psicología, política y economía. Al sintetizar información de diversas disciplinas, la psicología social explica el comportamiento individual en contextos sociales, abordando un fenómeno complejo e interdisciplinario.

El modelo teórico para identificar los factores socio culturales fue adaptado en base a la teoría de Vygotsky ensayada por Paz et al. (2023) que permite por medio de una escala valorativa identificar el desarrollo cognitivo, comportamiento de los individuos bajo un contexto cultural. Dicho modelo considera importante dos dimensiones: factores psicosociales y factores culturales.

Dim.1. Los factores psicosociales, según Méndez et al. (2021) juega un rol esencial en las infracciones disciplinarias de la policía. La estructura social, las normas comunitarias y las expectativas de conducta, junto con la dinámica grupal, pueden influir en cómo actúan los oficiales.

Según Moyano (2022) los sub factores como el estrés laboral pueden llevar a los factores de riesgo que, según evidencia científica, aumentan la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales. Por el contrario, los factores eugenésicos protegen al trabajador de estos riesgos, disminuyendo la posibilidad de enfermedades y proporcionando un entorno laboral más seguro. Estos factores son fundamentales para fortalecer las competencias, la autoestima y la satisfacción laboral.

En cuanto a la Dim.2. Factores culturales. Para Hernández y Ovando (2022) la cultura es un concepto complejo que abarca diversos aspectos de la vida social.

Se define como un conjunto de rasgos distintivos, tanto materiales como inmateriales, que caracterizan a una sociedad o grupo. También se entiende como la programación mental colectiva que diferencia a un grupo de otro o como un conjunto de normas, hábitos y representaciones adquiridas por los individuos en sociedad. Aunque es una manifestación colectiva, la cultura se construye a partir de la diversidad de individuos que integran un grupo.

Así mismo, de la literatura revisada el autor indica que los sub factores que influyen en la conducta de un efectivo policial se considera a la diversidad o interculturalidad el cual es la capacidad de un policía para interactuar y comprender diversas culturas y subculturas dentro de una comunidad; los valores y normas compartidas donde se destaca al honor, la lealtad y la justicia, estos pueden influir en la conducta policial; la percepción de rol y autoridad es la percepción de cómo ven su rol en la sociedad y cómo interpretan su autoridad siendo un reflejo de la cultura organizacional; la tradición y costumbres de una institución policial pueden influir en la conducta actual de los policías.

Finalmente, de la revisión de literatura realizada se extrae las principales ideas que relacionan las variables estudiadas como: Morena (2020) mencionó que, los factores socio culturales y las infracciones administrativas en la policía destaca que tienen relación alta debido a que son factores humanos que llevan al efectivo policial a quebrar su reglamento. Cassnova et al. (2023) de lo visto se extrae que, al examinar la cultura de una persona influye los comportamientos tanto negativos como positivos, lo cual enfatiza a la necesidad de valorar y tomar en cuenta a estos factores, para poder brindar acciones de corrección previo a lo sucedido. Se entiende de Hernández y Ovando (2022) que, existe una comprensión profunda de los factores socioculturales en esencial para diseñar estrategias precisas de prevención y manejo de infracciones administrativas en el ámbito policial.

Reflexión: Los factores psicosociales y culturales combinados crean un entorno que facilita el aumento de infracciones disciplinarias en la policía, tales como abuso de autoridad, corrupción, faltas al procedimiento y conductas inapropiadas. El abuso de autoridad puede incluir al uso excesivo de la fuerza, detenciones arbitrarias y hostigamiento. La corrupción se manifiesta en sobornos,

extorsión y protección de actividades ilegales. Las faltas al procedimiento comprenden la falsificación de informes, obstrucción a la justicia y el incumplimiento de protocolos.

De otro lado, la policía nacional del Perú tiene como Ley al D. Leg. No.1267, y su Reglamento aprobado con el D.S. No.026-2017-I, con una estructura orgánica establecido en el Art. 7 de Ley y Art. 6 del Reglamento, la cual ha sido modificada por la Ley No. 31379, quedando de la siguiente manera: Alto Mando (Comandancia General, Estado Mayor General, e Inspectoría General), cada uno con sus funciones dentro del ámbito de su competencia.

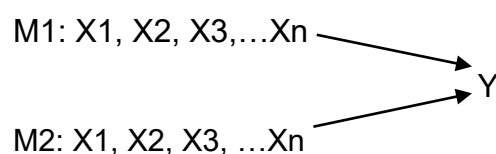
La hipótesis general será: H1: Los factores psicosociales y culturales tienen una incidencia significativa en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024. H0: Los factores psicosociales y culturales no tienen una incidencia significativa en infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación. Actualmente se base en un enfoque cuantitativo, su propósito fue identificar tendencias, verificar suposiciones y extender las conclusiones a grupos más grandes de sujetos. El estudio en cuestión se clasifica como investigación básica, con el objetivo de ampliar el entendimiento de una variable específica dentro de un área de estudio determinada. Por lo tanto, este estudio se enfocó en detallar el grado de incidencia de la variable factores psicosociales y culturales respecto a las infracciones administrativas disciplinarias de efectivos policiales.

Su nivel de alcance es explicativo observacional, ya que buscó identificar las causas de un fenómeno. A su vez, su diseño es no experimental, transversal, explicativo causal (ex post facto) tipo casos y controles. La recolección de datos se llevó a cabo en una realidad natural, en un momento único y sin la manipulación de alguna variable. Este estudio, es de diseño explicativo tipo casos-control, investiga la relación entre factores psicosociales y culturales y las infracciones administrativas disciplinarias de policías. Se centra en un grupo de policías con infracciones (los "casos") y los compara con un grupo de policías sin infracciones (los "controles"). El objetivo fue identificar si los factores psicosociales y culturales influyen de manera diferente en estos dos grupos, es decir, si las diferencias en el desarrollo personal social se pueden atribuir a las variables independientes (factores psicosociales y culturales).

Su diseño es el siguiente:



Donde:

M1: Grupo de estudio "Casos": Policías con infracciones administrativas.

M2: Grupo de estudio "Control": Policías sin infracciones administrativas.

Y: Infracciones administrativas disciplinarias

X1, X2, X3, ... Xn: Factores psicosociales y culturales presentes en los policiales

De las variables y su operacionalización. Para la variable de investigación. *Infracciones administrativas disciplinarias*. Se define conceptualmente, según el Congreso de la República (2017) son aquellas conductas activas u omisivas que violan las políticas y directrices establecidas por la entidad policial, y especialmente lesione los bienes jurídicos establecidos en la Ley o ponga en peligro. De los indicadores: bien jurídico protegido, tipo de infracción, tipo de procedimiento administrativo disciplinario, sanciones disciplinarias y circunstancias. Para la variable. *Factores psicosociales y culturales*. Según Espaliu (2022) refiere a los elementos relacionados con el ambiente de trabajo, tanto en el aspecto físico como en el social, que tienen la capacidad de influir en la salud y el estado general de los empleados. De las dimensiones: factores psicosociales y factores culturales. De la operacionalización de las variables (Anexo 1).

De la población y muestra. En caso de la población; estuvo constituida por 2,045 efectivos policiales, de las categorías suboficiales de armas, jerarquía suboficiales y grados, suboficial de tercera (S3. PNP: 1,204), suboficial de segunda (S2. PNP: 571) y suboficial de primera (S1. PNP: 270), quienes laboran en el ámbito de una provincia de la región Ancash, 2024. De los criterios de inclusión: Efectivos policiales, con expedientes declarados procedentes a trámite en el periodo de enero a mayo 2024 o que no cuentan con antecedentes de infracciones administrativas disciplinarias. De la muestra, fue no probabilística por juicio, ya que se basó en criterios específicos del estudio. El investigador eligió a los participantes no por azar, sino por sus características particulares que eran relevantes para la investigación. En tal sentido, la muestra de estudio estuvo constituida por dos subgrupos: GE: 100 efectivos policiales con infracción administrativa disciplinaria, cuyo expediente fue declarado en trámite. GC. 100 efectivos policiales sin antecedentes de infracción administrativa disciplinaria alguna (Anexo 7).

De las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Entonces, continuando con los propósitos de la investigación y siguiendo con el enfoque cuantitativo, se había empelado técnicas como encuesta y guía documental. La encuesta, mediante la escala valorativa se centró en evaluar el nivel de los factores psicosociales y culturales de los efectivos policiales, abarcando todas sus áreas. La guía documental, por vía de una ficha de registro, la cual es una herramienta de

investigación diseñada para dirigir el examen de documentos y registros. Su función fue simplificar la organización y valoración de la información contenida en textos. Esta herramienta resulta crucial para investigaciones de naturaleza cuantitativa que dependen de un análisis detallado y crítico de fuentes secundarias.

En línea con las técnicas mencionadas anteriormente, se utilizaron los siguientes métodos para la recolección de datos de las unidades de información especificadas.

De la escala valorativa “Factores psicosociales y culturales de efectivos policiales” es un instrumento para recolectar datos de corte cuantitativo, el cual fue adaptado del aplicado por Paz et al. (2023). Dicho instrumento tiene la capacidad de dar un valor al nivel de los factores psicosociales y culturales de los efectivos policiales de dicha provincia. Para poder aplicarla esta debió tomar en tiempo que aproximadamente será de 15 minutos, su administración fue virtual por medio del *Google Form* (Anexo 2). Tuvo una escala valorativa de *Likert* donde se consideró 21 afirmaciones para valorar el nivel psicosocial y cultural. Dichas afirmaciones estuvieron compuestas de cinco alternativas, que se podrán dar puntos de la siguiente forma: (TD=5): En Total desacuerdo; (D=4): En desacuerdo; (I=3): Ni en desacuerdo, Ni en acuerdo; (A=2): De acuerdo; (TA=1): En total acuerdo.

Para el caso de la Ficha de registro de datos. La cual es un instrumento de recolección de datos secundario de corte cuantitativo adaptado de Rodríguez y Trujillo (2020) el cual fue acondicionado por el autor de la investigación con el objetivo de levantar información a partir de los expedientes de infracciones administrativas disciplinarias tomando en cuenta con cinco indicadores: bien jurídico protegido, tipo de infracción, tipo de procedimiento administrativo disciplinario, sanciones disciplinarias, circunstancias.

En relación con la validez del contenido, el objetivo es asegurar que la escala de evaluación sugerida estuvo compuesta por ítems que sean representativos y que midan correctamente los contenidos en cuestión. Con este fin, se empleó el método de evaluación por expertos, mediante el cual los instrumentos previamente descritos fueron evaluados por tres especialistas en la materia, entre ellos estuvieron: un

doctor en derecho y ciencias políticas con 18 años de experiencias como docente contratado en estudios de posgrado de una universidad privada; también un doctor con 13 años de experiencia como IG PNP – Procurador; y una maestrante hace ocho años que labora en GRELL como especialista en racionalización.

Para asegurar el cumplimiento, se utilizó una matriz de validación que permitió decidir si se acepta o rechaza cada ítem, considerando su pertinencia, relevancia y claridad. Después de realizar los ajustes o cambios en los ítems indicados por los expertos, se consiguió la firma de cada uno de ellos confirmando la validación. Con el fin de asegurar la fiabilidad de los instrumentos utilizados, especialmente el cuantitativo, se realizó el estudio inicial con una muestra no probabilística por conveniencia con 15 miembros policiales señalados en los expedientes en la categoría de suboficiales de armas, jerarquía suboficiales y grados, suboficial de tercera, segunda y primera, que fueron declarados improcedente (archivo). Se aplicó el método de consistencia interna, conocido como “Alfa de Cronbach”, obteniendo el coeficiente (0.953) para la escala valorativa, lo cual indica un grado de fiabilidad muy alto.

El análisis de los datos recabados fue mediante un análisis descriptivo usando tablas de frecuencia generadas mediante el software SPSS. Se empleó una tabla de Baremos para evaluar los grados de la variable de estudio, y se llevó a cabo un test de normalidad para elegir el coeficiente estadístico más pertinente. Esto facilitará la identificación del grado de correlación, positiva o negativa, dentro de los márgenes previamente definidos. Paralelamente, en el caso de los datos que obtengan de la ficha de registro, se organizarán los datos de los expedientes en cuadros de Excel, lo que ayudará a identificar cada dimensión con sus indicadores.

La investigación se guio por los estrictos estándares de la ética establecido en el código de ética de la Universidad César Vallejo (2022), en concordancia con los principios fundamentales de la gestión pública. Estos principios incluyeron la precisión científica, el respeto a los participantes, la confidencialidad de la información y la promoción de su bienestar. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los individuos que participen en la investigación. Se observaron

estrictamente la ley de derecho de autor para evitar cualquier tipo de plagio en la elaboración de la investigación.

III. RESULTADOS

Del objetivo general. Determinar los factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024.

Tabla 1:

Nivel de incidencia factores psicosociales y culturales en las infracciones administrativas disciplinarias

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Factor psicosocial	,009	,381	,001	1	,042	,042
Factor cultural	,646	,362	3,181	1	,035	1,907
Constante	,030	,478	,004	1	,049	1,031

Interpretación. Respecto a la tabla 1, sobre el factor psicosocial (Sig. = 0.042): el valor de significancia (Sig.) es muy bajo (0.042), no superando el umbral de 0.05. Esto indica que si existe evidencia estadística para afirmar que el factor psicosocial tiene una incidencia significativa en la probabilidad de cometer infracciones administrativas disciplinarias. Para el factor cultural (Sig. = 0.035): El valor de significancia (Sig.) es 0.035, siendo menor al umbral de 0.05. Esto indica que existe evidencia estadística para afirmar que el factor cultural tiene una incidencia significativa en la probabilidad de cometer infracciones administrativas disciplinarias. El valor Exp (B) de 1.907 sugiere que, manteniendo constantes otros factores, la presencia de este factor cultural se asocia a un aumento de 1.907 veces en la probabilidad de cometer una infracción. En cuanto a la constante (Sig. = 0.049): La constante también muestra un valor de significancia menor a 0.05, indicando que es un predictor significativo de las infracciones. Esto representa la probabilidad base de cometer una infracción con la incidencia de los factores estudiados.

Del objetivo específico 1. Describir el nivel de riesgo de los factores psicosociales y culturales presentes en efectivos policiales, según GE y GC de una provincia de Ancash, 2024

Tabla 2:

Nivel de riesgo los factores psicosociales y culturales presentes en efectivos policiales según grupo de estudio y control.

		GE		GC	
		f	%	f	%
Dim1.Factor psicosocial	Bajo	18	18%	19	19%
	Medio	54	54%	56	56%
	Alto	28	28%	25	25%
Dim2.Factor cultural	Bajo	30	30%	26	26%
	Medio	42	42%	43	43%
	Alto	28	28%	31	31%
V1. Factores psicosociales y culturales	Bajo	25	25%	25	25%
	Medio	48	48%	52	52%
	Alto	27	27%	23	23%

Interpretación. De la tabla 2, en cuanto a la dimensión factores psicosociales, se evidencia que un porcentaje no despreciable de efectivos del GE que presentan un nivel "Alto" es mayor sobre el GC, lo cual subraya la importancia de este factor como posible predictor de conductas que derivan en infracciones. A su vez, se tiene que tanto en el (GE) como en el (GC) más de la mitad de los efectivos se ubican en el nivel "Medio". Este hallazgo sugiere que, independientemente de contar con o no con infracciones, un porcentaje considerable de policías presentan características psicosociales que vienen incidiendo de manera moderada en la probabilidad de cometer infracciones.

En relación con la dimensión factores culturales, se observa un patrón similar al del factor psicosocial, en la cual más de las dos quintas partes de efectivo de ambos grupos se ubican en el nivel "Medio", lo que indica una incidencia moderada de los factores culturales en la propensión de cometer infracciones. No obstante, se identifica una ligera diferencia en el nivel "Alto" del factor cultural, siendo

ligeramente menor en el GE que en el GC. Esta diferencia, aunque no es significativa, resalta que los factores culturales no muestran incidencia en las infracciones, pero si presentan un nivel alto de riesgo de cometer una infracción administrativa.

En ese mismo sentido, de la interacción de ambos factores, se evidencia que alrededor de la mitad de los efectivos, tanto en el GE como en el GC, se ubican en el nivel "Medio", lo cual indica que la combinación de factores psicosociales y culturales tiene una incidencia moderada en la probabilidad de cometer infracciones. A su vez, el GE muestra un porcentaje superior (27%) del nivel "Alto" sobre el GC (23%), lo que resalta que los factores psicosociales y culturales que poseen los policías inciden en la probabilidad de cometer una infracción administrativa, independientemente del nivel de riesgo.

Del objetivo específico 2. Caracterizar las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024.

Tabla 3:

Categorizar las infracciones administrativas disciplinarias según grupo de estudio

Indicador	Categoría	n	(%)
Bien jurídico protegido	Ética policial	3	3%
	Disciplina policial	35	35%
	Servicio policial	35	35%
	Imagen institucional	27	27%
Tipo de infracción	Leve	6	6%
	Grave	51	51%
	Muy grave	43	43%
Tipo de procedimiento administrativo disciplinario	Infracción leve	6	6%
	Ordinario	80	80%
	Sumario	14	14%
Sanciones disciplinarias	Amonestación	0	0%
	Simple	6	6%
	Rigor	51	51%
	Pase a la situación de disponibilidad	23	23%
	Pase a la situación de retiro	20	20%
Circunstancias	Eximentes	0	0%
	Atenuantes	1	11%
	Agravantes	8	89%

Interpretación. De la tabla 2, respecto al indicador bien jurídico protegido, revelan que las infracciones administrativas disciplinarias cometidas por efectivos policiales afectan principalmente a la disciplina policial y al servicio policial, representando cada una el 35% del total de las infracciones. En segundo lugar, la imagen institucional se ve afectada en un 27% de los casos, el estudio revela que

las infracciones relacionadas con la ética policial representan un porcentaje significativamente menor (3%).

En cuanto el tipo de infracción, los resultados del estudio revelan una preocupante prevalencia de infracciones administrativas disciplinarias graves y muy graves cometidas por efectivos policiales. Se observa que un 51% de las infracciones se clasifican como graves, mientras que un 43% alcanzan el nivel de muy graves. Las infracciones leves representan un porcentaje considerablemente menor (6%), lo que sugiere que la mayoría de las faltas cometidas poseen un carácter de mayor gravedad.

Sobre el tipo de procedimiento administrativo disciplinario, predominio del procedimiento ordinario siendo el más frecuente representando el 80% de los casos, existe una escasa utilización del procedimiento leve, con tan solo un 6% de los casos. Existe una presencia moderada del procedimiento sumario este se utiliza en un 14% de los casos.

Respecto a las sanciones disciplinarias, revela una clara tendencia hacia la aplicación de medidas severas. Se observa que las sanciones de "Rigor" representan el 51% del total, evidenciando la gravedad de las faltas cometidas. Asimismo, un 23% de las sanciones impuestas corresponden a "Pase a la situación de disponibilidad" y un 20% a "Pase a la situación de retiro", lo que significa que un considerable 43% de los casos derivaron en la separación temporal o definitiva del efectivo policial de sus funciones. Resulta llamativo que no se aplicó en ningún caso la "Amonestación", mientras que la sanción "Simple" se aplicó únicamente en un 6% de las infracciones.

Para el indicador circunstancias, se observa que en un 89% de las infracciones se identificaron circunstancias agravantes, lo que sugiere un mayor grado de responsabilidad y una potencial intencionalidad en la comisión de la falta. Por otro lado, solo un 11% de las infracciones contaron con circunstancias atenuantes que pudieran haber mitigado la gravedad de la falta. Resulta significativo que no se haya registrado ninguna infracción con circunstancias eximentes que liberasen al efectivo policial de responsabilidad.

Del objetivo específico 3. Establecer los factores psicosociales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024.

Tabla 4:

Nivel de incidencia sub factores psicosociales y las infracciones administrativas disciplinarias

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Estrés laboral	,081	,064	1,600	1	,206	1,084
Motivación y satisfacción laboral	-,021	,061	,116	1	,734	,980
Salud Mental	-,117	,056	4,325	1	,038	,890
Formación y capacitación	,030	,051	,341	1	,559	1,030
Constante	-,028	,538	,003	1	,959	,973

Interpretación. De la tabla 4, es fundamental destacar, a partir del análisis de regresión logística, que únicamente la salud mental muestra una influencia estadísticamente significativa en la probabilidad de cometer infracciones (Sig. = 0.038 < 0.05). Este hallazgo implica que existe evidencia para afirmar que la salud mental de los efectivos policiales está relacionada con la ocurrencia de infracciones. No obstante, si bien el estrés laboral no resultó ser significativo en este modelo, el valor Exp(B) mayor a 1 sugiere una tendencia a un ligero aumento en la probabilidad de infracción ante un mayor estrés laboral.

Por otro lado, la motivación y satisfacción laboral tampoco resultó ser un factor significativo. A pesar de que un valor Exp (B) menor a 1 podría indicar, en teoría que, a mayor motivación y satisfacción laboral, menor probabilidad de infracción, el modelo no ofrece evidencia suficiente para confirmarlo. En contraste, el análisis de salud mental arroja resultados contundentes. El valor Exp (B) menor a 1, junto con la significancia estadística ($p < 0.05$), permite afirmar que existe una relación inversa entre la salud mental y la probabilidad de cometer infracciones. Es decir, a mejor salud mental, menor probabilidad de incurrir en infracciones administrativas disciplinarias. Finalmente, cabe mencionar que la formación y capacitación no resultó ser un predictor significativo en este modelo.

Del objetivo específico 4. Establecer los factores culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024.

Tabla 5:

Nivel de incidencia sub-factores culturales y las infracciones administrativas disciplinarias

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Cultura institucional	-,028	,070	,158	1	,691	,972
Valores y actitudes	,100	,059	2,895	1	,089	1,105
Influencia del contexto social	-,061	,056	1,225	1	,268	,940
Constante	-,130	,422	,094	1	,759	,878

Interpretación. De la tabla 5, los resultados del modelo de regresión binaria, se identifica que únicamente los valores y actitudes muestran una influencia estadísticamente significativa en la probabilidad de cometer infracciones (Sig. = 0.089, menor a 0.10 que se considera aceptable en ciencias sociales). Esto indica que existe evidencia para afirmar que los valores y actitudes de los efectivos policiales están relacionados con la ocurrencia de infracciones. Sin embargo, la cultura institucional y la influencia del contexto social, en este modelo, no muestran un efecto significativo.

Si bien el Exp(B) de la cultura institucional es ligeramente menor a 1, sugiriendo una posible tendencia a menor probabilidad de infracción con una cultura institucional más sólida, esta relación no se confirma con la significancia estadística ($p=0.691$). En contraste, el análisis de valores y actitudes arroja resultados más contundentes. El valor Exp(B) mayor a 1, junto con la significancia estadística ($p<0.10$), sugiere que valores y actitudes menos alineados con el código de conducta policial podrían estar asociados a una mayor probabilidad de cometer infracciones. Por último, es importante mencionar que la influencia del contexto social no muestra ser un predictor significativo en este modelo ($p=0.268$).

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio se adentra en el complejo y crítico ámbito de la seguridad pública en Perú, analizando las infracciones administrativas disciplinarias dentro de la institución policial. Más allá de la mera tipificación de las faltas, busca comprender las complejidades psicosociales y culturales que subyacen a este fenómeno, con el objetivo de contribuir a la construcción de una institución policial más sólida, eficiente y en sintonía con los desafíos del siglo XXI.

La investigación se centra en la provincia de Ancash, un contexto donde las tensiones sociales, la influencia de la cultura local y las presiones del entorno laboral pueden impactar directamente en el comportamiento policial. Este enfoque responde a la necesidad de ir más allá del análisis tradicional de las infracciones, abordando las causas profundas de este problema, sin limitarse a la mera aplicación del régimen disciplinario. Como argumentan las Naciones Unidas (2024), para alcanzar la paz, la justicia e instituciones sólidas (ODS 16), las fuerzas del orden deben ir más allá de su rol tradicional y adaptarse a las necesidades del nuevo siglo. Es crucial que las instituciones policiales sean capaces, íntegras y accesibles, mitigando las disparidades prevalecientes (ODS 10) y, por ende, reduciendo las inequidades que podrían traducirse en un aumento de las sanciones disciplinarias entre ciertos grupos de policías (Naciones Unidas, 2024).

En este contexto, esta investigación, al estudiar las infracciones administrativas y los factores que las incitan, busca identificar posibles carencias en la institución policial que atenten contra la integridad y la eficiencia de la justicia. La comprensión de las causas de las infracciones, como argumenta Castro et al. (2023), va más allá del simple cumplimiento del debido proceso, requiriendo un análisis de la tipicidad de las faltas para garantizar un derecho a la defensa adecuado.

De sus resultados del objetivo general de la investigación era determinar los factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales. Los resultados de la prueba de hipótesis revelan una evidencia estadística significativa para afirmar que tanto los factores

psicosociales (Sig.=0.042) como los culturales (Sig.=0.035) tienen una incidencia considerable en la probabilidad de cometer infracciones administrativas disciplinarias. Esto significa que, más allá de otros factores, la presencia de estas variables aumenta la probabilidad de que un efectivo policial incurra en una falta disciplinaria. Además, el valor Exp (B) de 1.907 para el factor cultural sugiere que su presencia se asocia a un incremento de casi el doble en la probabilidad de cometer una infracción.

Estos hallazgos evidencian la necesidad de comprender la complejidad del entorno sociocultural en el que se desempeñan los efectivos policiales, reconociendo que no solo las normas y regulaciones internas, sino también las presiones psicosociales y las normas culturales del contexto, pueden influir en su comportamiento y aumentar el riesgo de infracciones disciplinarias

En primer lugar, la confirmación del impacto del factor psicosocial se apoyan con los hallazgos de Wibowo (2024) y Rahman et al. (2024), quienes destacan la importancia de evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, incluyendo la percepción negativa de estos factores, la falta de conocimiento sobre ellos, y la necesidad de instrumentos de evaluación culturalmente adaptados. En este contexto, es fundamental considerar el impacto del estrés laboral (Ruiz et al., 2023), la exposición a la violencia (Roldán y Meritano, 2023), y los factores de riesgo para la salud mental (Del Carpio, 2021), que pueden afectar negativamente el desempeño de los efectivos policiales. En este sentido, la investigación se complementa con los antecedentes citados, al confirmar la relevancia de estos factores psicosociales en el contexto peruano, especialmente en un entorno como Ancash con sus particularidades sociales y culturales.

En segundo lugar, la influencia del factor cultural se relaciona con las conclusiones de Erazo (2022) y Segura et al. (2020), quienes analizan la importancia de los factores sociales e individuales en la conducta de los individuos. La investigación actual se concuerda con la idea de que la cultura influye en la percepción del rol policial, las normas sociales y las expectativas de conducta dentro de la institución. El valor Exp (B) de 1.907 sugiere que, manteniendo constantes otros factores, la presencia de este factor cultural se asocia a un aumento de 1.907

veces en la probabilidad de cometer una infracción. Este hallazgo reforzó la necesidad de profundizar en la comprensión del impacto de las normas sociales y culturales en la percepción de la autoridad policial, y cómo estas pueden entrar en conflicto con las regulaciones formales y las expectativas de conducta dentro de la institución. Esta perspectiva, al considerar el contexto local y la influencia de la dinámica social, representa un avance en la comprensión del fenómeno de las infracciones administrativas en el ámbito policial peruano, reconociendo la necesidad de un enfoque integral que aborde los aspectos legales, sociales, culturales y psicológicos.

Los resultados de esta investigación, que confirma la influencia significativa de los factores psicosociales y culturales en las infracciones administrativas disciplinarias de los efectivos policiales de Ancash, se pueden interpretar a la luz de la teoría de la responsabilidad disciplinaria propuesta por Aguirre y Bahamon (2022). Esta teoría, al enfocarse en la responsabilidad de los funcionarios públicos en las infracciones administrativas, se alinea con nuestro estudio, reconociendo que las acciones de los efectivos policiales no solo se basan en las normas y regulaciones internas, sino también en la influencia del contexto social y cultural en el que se desempeñan.

Además, la teoría destaca la delegación de la supervisión a particulares como un factor que diluye la responsabilidad, lo cual podría ser relevante para analizar las dinámicas dentro de la institución policial en Ancash. Este punto es fundamental para comprender cómo las presiones externas a la institución policial, a través de la intervención de actores externos en los procesos de supervisión, pueden influir en las conductas de los efectivos policiales y aumentar la probabilidad de infracciones disciplinarias. En otras palabras, la delegación de la supervisión podría debilitar el control interno y generar un ambiente menos transparente, incrementando el riesgo de que las conductas no éticas queden impunes.

Es importante destacar que, aunque la Ley No. 30714 que regula el RD de la PNP (2017) establece un marco normativo para la prevención y sanción de las infracciones, los resultados de esta investigación evidencian que se requiere un enfoque más integral que considere los factores psicosociales y culturales para

lograr una efectiva reducción de las infracciones. La necesidad de fortalecer la cultura de la legalidad y la transparencia, así como la implementación de programas de capacitación para los efectivos policiales que aborden estos factores, se vuelven cruciales para construir una institución policial más ética y responsable.

Del El objetivo específico 1 de la investigación buscaba describir el nivel de riesgo de los factores psicosociales y culturales presentes en los efectivos policiales de Ancash. Los resultados revelan que, en ambos grupos, más de la mitad de los efectivos se encuentran en un nivel de riesgo "Medio" para ambos factores, lo que sugiere una incidencia moderada de estos factores en la propensión a cometer infracciones.

Sin embargo, el estudio encontró que un porcentaje significativo de efectivos del GE presenta un nivel de riesgo "Alto" en relación con el GC, especialmente en la dimensión de los factores psicosociales. Este hallazgo, aunque no se considera significativo estadísticamente, resalta la importancia de considerar las presiones psicosociales como potenciales predictores de conductas que derivan en infracciones disciplinarias. Asimismo, la interacción de ambos factores muestra un mayor porcentaje de efectivos en el GE con un nivel de riesgo "Alto", lo que reafirma la influencia de la combinación de factores psicosociales y culturales en la probabilidad de cometer infracciones.

Estos hallazgos se relacionan con los estudios internacionales de Wibowo (2024) y Rahman et al. (2024) que enfatizan la importancia de evaluar los factores psicosociales en el contexto laboral, reconociendo que estos factores pueden impactar significativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Los resultados de esta investigación se concuerdan con la idea de que los factores psicosociales, como el estrés laboral, pueden aumentar la probabilidad de conductas que violen las normas y afecten el desempeño laboral.

Asimismo, la investigación se complementa con los estudios de Monar (2023) y Quispe (2020) que destacan la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de distintos profesionales. Estos estudios, al igual que el actual, subrayan la necesidad de implementar estrategias para mitigar los riesgos

psicosociales y mejorar el desempeño de los trabajadores. El hecho de que un porcentaje considerable de efectivos policiales de Ancash se encuentre en un nivel "Medio" de riesgo psicosocial sugiere que se requieren intervenciones que aborden estos factores de manera proactiva, antes de que se conviertan en factores de riesgo "Alto".

Finalmente, la investigación se relaciona con la complejidad de la influencia de los factores socioculturales en la conducta humana, como lo plantean Erazo (2022) y Segura et al. (2020). El hecho de que un porcentaje significativo de los efectivos policiales de Ancash se encuentre en un nivel "Medio" de riesgo cultural sugiere que la cultura local influye en la percepción del rol policial y en la probabilidad de cometer infracciones. La investigación resalta la importancia de considerar estos factores en la formación y la gestión de la fuerza policial para fortalecer la ética profesional y minimizar las conductas inapropiadas.

El objetivo específico 2 de la investigación buscaba caracterizar las infracciones administrativas disciplinarias cometidas por efectivos policiales en la provincia de Ancash. Los resultados revelan un patrón preocupante: la mayoría de las infracciones son graves o muy graves, y las sanciones aplicadas tienden a ser severas, incluyendo el pase a la situación de disponibilidad o retiro en casi la mitad de los casos.

El estudio encontró que las infracciones afectan principalmente a la disciplina policial, al servicio policial y a la imagen institucional, con un porcentaje significativamente menor de casos relacionados con la ética policial. Además, la presencia de circunstancias agravantes en la mayoría de las infracciones sugiere un mayor grado de responsabilidad y potencial intencionalidad en la comisión de las faltas.

Estos hallazgos se relacionan con la literatura revisada, la cual resalta la importancia de un enfoque integral para comprender y abordar las infracciones disciplinarias en la fuerza policial. Por ejemplo, Wibowo (2024), al enfatizar la necesidad de evaluar los factores psicosociales en el contexto laboral, revela que las conductas inapropiadas de los efectivos policiales pueden estar relacionadas

con factores como el estrés laboral, la falta de apoyo o la percepción negativa del entorno de trabajo.

El estudio se complementa con los hallazgos de Monar (2023) y Quispe (2020) que destacan la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de distintos profesionales. Estos autores reconocen que los factores psicosociales negativos pueden incidir en un desempeño deficiente y aumentar la probabilidad de conductas inapropiadas. Asimismo, la investigación se concuerda con los resultados de Erazo (2022) que analizan la influencia de factores sociales e individuales en las actitudes hacia la corrupción, revelando la complejidad de este fenómeno y la necesidad de considerar los factores culturales que pueden influir en la conducta de los individuos.

Finalmente, el hecho de que la mayoría de las infracciones se clasifiquen como graves o muy graves se relaciona con la teoría de la graduación de las infracciones propuesta por Cabanillas (2024), la cual enfatiza la importancia de evaluar la gravedad de la infracción para determinar la proporcionalidad de la sanción. Sin embargo, la ausencia de la sanción "Amonestación" y la baja frecuencia de la sanción "Simple" sugieren que el sistema de sanciones actual no es flexible y que se requiere un análisis más detallado de las circunstancias de cada infracción para aplicar las sanciones más adecuadas.

El objetivo específico 3 de la investigación se centró en establecer los factores psicosociales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias de los efectivos policiales de Ancash. Los resultados, obtenidos mediante análisis de regresión logística, revelan que la salud mental es el único factor psicosocial que muestra una influencia estadísticamente significativa en la probabilidad de cometer infracciones ($\text{Sig.} = 0.038 < 0.05$). Este hallazgo implica que existe evidencia para afirmar que la salud mental de los efectivos policiales está directamente relacionada con la ocurrencia de infracciones.

A pesar de que el estrés laboral no resultó significativo en este modelo, el valor $\text{Exp}(B)$ mayor a 1 sugiere una tendencia a un ligero aumento en la probabilidad de infracción ante un mayor estrés laboral. La motivación y satisfacción

laboral tampoco resultaron ser factores significativos. Aunque un valor Exp (B) menor a 1 podría indicar, en teoría, que a mayor motivación y satisfacción laboral, menor probabilidad de infracción, el modelo no ofrece evidencia suficiente para confirmarlo. En contraste, el análisis de salud mental arroja resultados contundentes, demostrando una relación inversa entre la salud mental y la probabilidad de cometer infracciones: a mejor salud mental, menor probabilidad de incurrir en infracciones administrativas disciplinarias. Finalmente, cabe mencionar que la formación y capacitación no resultó ser un predictor significativo en este modelo.

Estos resultados se concuerdan con los hallazgos de Wibowo (2024) y Rahman et al. (2024), quienes destacan la importancia de evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, incluyendo la percepción negativa de estos factores, la falta de conocimiento sobre ellos, y la necesidad de instrumentos de evaluación culturalmente adaptados. La investigación actual se complementa con estos estudios al confirmar la relevancia de los factores psicosociales en el contexto peruano, especialmente en un entorno como Ancash con sus particularidades sociales y culturales.

Los resultados también se relacionan con los hallazgos de Monar (2023) y Quispe (2020) que destacan la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de distintos profesionales. Estos estudios, al igual que el actual, subrayan la necesidad de implementar estrategias para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar el desempeño de los trabajadores. En este caso, la investigación identifica la salud mental como un factor clave para el buen desempeño de los efectivos policiales y sugiere la necesidad de intervenciones que aborden este factor de manera proactiva.

El objetivo específico 4 de la investigación buscaba establecer los factores culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias de los efectivos policiales de Ancash. Los resultados del modelo de regresión binaria revelan que solo los valores y actitudes de los efectivos policiales muestran una influencia estadísticamente significativa (Sig. = 0.089, menor a 0.10, aceptable en ciencias sociales) en la probabilidad de cometer infracciones.

Esto sugiere que valores y actitudes menos alineados con el código de conducta policial podrían estar asociados a una mayor probabilidad de cometer infracciones. Sin embargo, la cultura institucional y la influencia del contexto social, en este modelo, no muestran un efecto significativo. Si bien la cultura institucional presenta una tendencia leve a menor probabilidad de infracción, no se confirma con la significancia estadística. La influencia del contexto social tampoco muestra ser un predictor significativo.

Estos hallazgos se relacionan con los estudios de Erazo (2022) y Segura et al. (2020), quienes analizan la influencia de factores sociales e individuales en la conducta de los individuos. La investigación actual se concuerda con la idea de que la cultura influye en la percepción del rol policial, las normas sociales y las expectativas de conducta dentro de la institución. La investigación se complementa con los hallazgos de Wibowo (2024) y Rahman et al. (2024), quienes enfatizan la importancia de evaluar los factores psicosociales en el contexto laboral, reconociendo que estos factores pueden impactar significativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. La investigación actual también se relaciona con los estudios de Monar (2023) y Quispe (2020) que destacan la influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de distintos profesionales.

Estos estudios, al igual que el actual, subrayan la necesidad de implementar estrategias para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar el desempeño de los trabajadores. El hecho de que un porcentaje considerable de efectivos policiales de Ancash se encuentre en un nivel "Medio" de riesgo cultural sugiere que la cultura local influye en la percepción del rol policial y en la probabilidad de cometer infracciones. La investigación resalta la importancia de considerar estos factores en la formación y la gestión de la fuerza policial para fortalecer la ética profesional y minimizar las conductas inapropiadas.

En resumen, el estudio resalta la influencia de los valores y actitudes de los efectivos policiales en la probabilidad de cometer infracciones. Este hallazgo subraya la necesidad de fortalecer la cultura ética y los valores de la institución policial para reducir el riesgo de conductas inapropiadas. Es fundamental promover

programas de formación y capacitación que enfatizan la importancia de la ética profesional y el cumplimiento del código de conducta policial.

V. CONCLUSIONES

Primera: Los factores psicosociales y culturales presentes en los efectivos policiales de una provincia de Ancash muestran una predicción significativa como factores de riesgo en la incidencia de infracciones administrativas disciplinarias.

Segunda: La mayoría de los policías de ambos grupos, muestran que los niveles de riesgo de los factores psicosociales y culturales son medio y alto. A su vez, se determina que el GE muestra un porcentaje superior del nivel alto sobre el GC, lo que resalta que los factores psicosociales y culturales que poseen los policías inciden en la predicción de cometer una infracción administrativa, independientemente del nivel de riesgo.

Tercera: Las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash se caracterizan por vulnerar los bienes jurídicos de la disciplina policial y el servicio policial; a su vez la gravedad de las infracciones predomina las clasificadas como graves y muy graves, las que derivan principalmente en procedimientos administrativos ordinarios y sumarios, pasibles de la máxima sanción de "pase a la situación de retiro". Cabe destacar que las circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes son poco comunes en estos casos.

Cuarta: Los factores psicosociales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en los efectivos policiales de una provincia de Ancash es la salud mental; lo que constituye un predictor significativo de la conducta infractora, mientras que el estrés laboral, muestran cierta incidencia, pero que requiere de una mayor investigación. Lo que plantea la necesidad de implementar programas de apoyo psicológico y capacitación para fortalecer la salud mental de los efectivos.

Quinta: Los factores culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en policías de una provincia de Ancash son los valores y actitudes individuales; sin embargo no mostró ser un predictor significativo.

Por lo que se debe profundizar en su análisis y relación con la conducta policial, así como diseñar estrategias de formación y capacitación que promuevan valores éticos y profesionales en los efectivos.

VI. RECOMENDACIONES

A la comandancia general de la policía nacional del Perú:

Primera: Implementar un programa integral de salud mental, el cual deberá ser realizado de manera trimestral, para ello deberá hacer una política de trabajo con la Dirección de Sanidad Policial (DIRSAPOL), donde se comprometa al departamento de psicología de los hospitales, policlínicos y postas que integran a la institución prestadora de servicio de salud (IPRESS) PNP a nivel nacional, con la finalidad fortalecer la salud mental de los efectivos policiales. Así como indica Enciso (2020) con el fin de prevenir conductas inapropiadas y promover un ambiente de trabajo saludable.

Segunda: Realizar convenios con los colegios profesionales de psicólogos y las escuelas profesionales de psicología de las universidades públicas o privadas a nivel nacional. Esto basado en lo señalado por Esparza (2021) se debe incluir evaluaciones periódicas, terapias y talleres de manejo del estrés, así como fortalecer la formación ética y en valores, y revisar y actualizar el régimen disciplinario para garantizar su claridad, precisión y coherencia. Para poder capacitar al personal policial en temas de salud de mental.

A la inspectoría general de la policía nacional del Perú:

Tercera: Priorizar la prevención de infracciones administrativas disciplinarias mediante objetivos y estrategias que aborden los factores de riesgo identificados, como la salud mental, los valores y actitudes, y el estrés laboral. Flórez y Espinoza (2021), sugieren capacitar al personal encargado de investigar y sancionar las infracciones, fomentando la participación de los efectivos policiales en el proyecto de ejecución de programas de prevención y promoción de la integridad, lo cual debe ser en concordancia con los lineamientos establecidos por la comandancia general y el ministerio del interior.

Cuarta: Fortalecer los bienes jurídicos la disciplina, y el servicio policial, así como el respeto a los derechos ciudadanos mediante programas de formación y capacitación, como lo señaló Apolinario y Piérola (2022) sugieren optimizar la comunicación interna y establecer canales confidenciales para reportar situaciones de riesgo o solicitar apoyo psicológico.

Quinta: Profundizar en el análisis de la cultura institucional y su relación con la conducta policial, así como señala Morán y Infante (2023) que se debe diseñar estrategias de formación y capacitación que promuevan valores éticos y profesionales en los efectivos, con el objetivo de prevenir infracciones y fortalecer la legitimidad de las acciones disciplinarias.

Sexta: A la dirección de educación y doctrina de la policía nacional del Perú, durante el proceso de admisión para el nivel de pregrado técnico, con relación al examen de salud mental, debe ser más riguroso en atención a los factores psicosociales y culturales que conllevan a la concurrencia de infracciones administrativas disciplinarias por el personal egresado en la categoría, jerarquía y grados de suboficial de tercera, segunda y primera que comprende la presente investigación; así como durante el proceso de formación profesional se debe considerar una unidad didáctica de salud mental y de manera periódica los estudiantes deben ser evaluados por un profesional de la materia.

Séptima: A los futuros investigadores, deberán profundizar la caracterización de los factores psicosociales y culturales, así como considerar un número mayor de población o realizar una comparación entre direcciones, macro regiones, regiones, frentes y divisiones que comprenden a la policía nacional del Perú. También deberán incorporar otros tipos factores entre ellos laboral, demográfico, y económico.

REFERENCIAS

- Aguirre, C., y Bahamon, P. (2022). Responsabilidad disciplinaria en materia de supervisión de la contratación estatal. | *Revista Doctrina Distrital*. 1–18. <https://doctrinadistrital.com/ojs2/index.php/RevistaDoctrinaDistrital/article/view/43>
- Arriaga, G. (2021). *Equidad laboral: sistemas de incentivos por resultados para el personal de la Cooperativa Nueva Huancavilca de la provincia de Santa Elena*. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5921>
- Arias, A., & Zarate, L. (2022). *Sanciones administrativas muy graves en el régimen disciplinario de la Región Policial Callao de la Policía Nacional del Perú – 2021* [Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://doi.org/10.59590/UPSJB/EP.MDER.ADYGP/TESIS/3813>
- Barboza, J. (2022). La aplicación del régimen disciplinario y los derechos fundamentales en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú durante el 2000 al 2018 [UNMSM]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/eb039b2e-7cd8-46f7-9ea1-1610098069b1/content>
- Bezerra, C. de M., Minayo, M., & Constantino, P. (2013). Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(3), 657–666. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300011>
- Bueno, M. (2020). *El procedimiento administrativo sancionador en el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú* [UNMSM]. En Repositorio de Tesis - UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9825>
- Cabanillas, J. (2024). *Delimitación Constitucional de los criterios de graduación al imponer sanciones en la Ley del Servicio Civil* [UPAO]. In *Universidad Privada Antenor Orrego*. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/25591/REP_JHONATAN.CABANILLAS_DELIMITACION.CONSTITUCIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, N. (2023). *Factores del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú, 2023* [UCV]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120247>
- Cala, A., Delgado, L., & Gomez, M. (2023). Revisión sistemática: la psicología policial y su papel dentro de la seguridad ciudadana entre el 2015 al 2022 en

América Latina. 1–53.

<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/c8cda2ba-f7b2-49f1-bdc2-a03e70d7684a>

Castro, E., Napoleón, E., & Merino, S. (2023). Graduación de las sanciones en faltas administrativas disciplinarias según el coescop y la seguridad jurídica. *Revista Ciencia UNEMI*, 16(43), 114–131. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol16iss43.2023pp114-131p>

Casanova, M., González, W., & Machado, F. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espirituana*, 25(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212023000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Coello, P., Ayala, S., & Navas, C. (2023). El psicoanálisis y su condición de teoría viva: un estudio comparativo de Erik Erikson y Harry Sullivan. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 1119–1134. <https://doi.org/10.55813/GAEA/CCRI/V4/N2/273>

Corte Interamericana de Derecho Humanos. (2022). Entender la labor policial Recursos para activistas de derechos humanos. 18(9). <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25244.pdf>

Del Carpio, P. (2021). Vista de Factores psicosociales de riesgo de la minería artesanal del ámbar de Simojovel, Chiapas | *Culturales*. <https://culturales.uabc.mx/index.php/Culturales/article/view/1071/726>

Dill'Erva, I. (2021). Retos de la administración pública del bicentenario. *Saber Servir: Revista de La Escuela Nacional de Administración Pública*, 5, 117–138. <https://doi.org/10.54774/SS.2021.05.07>

Erazo, M. (2022). Estudios Sobre Factores Psicosociales Que Influyen en las Actitudes Hacia la Corrupción y en las Intenciones de Cometer Actos Corruptos en Estudiantes y Egresados Universitarios Peruanos. 1–24. <https://www.proquest.com/openview/b342dc1cc4ef2d41bc9bf6f585ecfdaf/1?p-q-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

Gómez, F. (2022). El concepto de bien jurídico y su influencia en la teoría jurídica del delito. 1–11. https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/77996/202311812145925_Separata%20Cap%c3%adtulo%20completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, M., & Ovando, M. (2022). Factores culturales que influyen en la adopción de las TIC e internet: una revisión de la literatura. *PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad*, 12(22). <https://doi.org/10.32870/PK.A12N22.670>
- Huertas, O. (2022). El principio de legalidad en Colombia, su monopolio y las posibilidades de flexibilización. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 14(1), 120–131. <https://doi.org/10.22335/RLCT.V14I1.1475>
- Huivin, M. (2023). Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8593/T061_70096305_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marinho, M., Souza, M., Santos, M., Cruz, M., & Barroso, B. (2018). Fatores geradores de estresse em policiais militares: revisão sistemática. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde No Contexto Social*, 6, 637–648. <https://doi.org/10.18554/REFACS.V6I0.3132>
- Méndez, M., Galindo, M., & Castaño, M. (2021). Effects of sociocultural and economic factors on social entrepreneurship and sustainable development. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(2), 69–77. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2020.06.001>
- Meza, C. (2019). Factores que inciden en la corrupción de funcionarios en el Perú. *Res non verba revista científica*, 9(2), 1–12. <https://doi.org/10.21855/RESNONVERBA.V9I2.213>
- Ministerio del interior. (2020). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. [https://www.policia.gob.pe/Contenido/doc/dirincri/NormasGenerales/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0003-2020-IN,%20Reglamento%20de%20la%20Ley%20N%C2%BA%2030714,%20Ley%20que%20regula%20el%20R%C3%A9gimen%20Disciplinario%20de%20la%20Polic%C3%ADa%20Nacional%20del%20Per%C3%BA%20\(1\).pdf](https://www.policia.gob.pe/Contenido/doc/dirincri/NormasGenerales/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0003-2020-IN,%20Reglamento%20de%20la%20Ley%20N%C2%BA%2030714,%20Ley%20que%20regula%20el%20R%C3%A9gimen%20Disciplinario%20de%20la%20Polic%C3%ADa%20Nacional%20del%20Per%C3%BA%20(1).pdf)
- Monar, A. (2023). Influencia de los factores de riesgo psicosocial asociados al desempeño laboral en el personal de imagenología del hospital provincial general docente riobamba 2021- 2022. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10825/3/Alejandra%20C.%20%2>

0Monar%20M.%282023%29_Influencia%20De%20Los%20Factores%20De%
20Riesgo%20Psicosocial.pdf

- Montemayor, I. (2024). ¿Qué hacer con la policía? *Crítica Penal y Poder*, 26.
<https://doi.org/10.1344/CPYP.2024.26.46717>
- Morena, M. (2020). La importancia del bien jurídico tutelado en el ámbito de las sanciones administrativas con factor objetivo de atribución. *Derecho & Sociedad*, 54, 277–289.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22420>
- Moreira, A., & de Lucca, S. (2020). Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3336. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4175.3336>
- Moyano, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. *Revista Médica Electrónica*, 44(5), 771–789.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000500771&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Laguian, R. (2023). Sistemas Disciplinarios policiales: ¿Quién Investiga, Acusa y Sanciona a las y los policías en la República Argentina? *Minerva*, 1(7).
<https://ojs.editorialiupfa.com/index.php/minerva/article/view/134>
- Leyva, L. (2022). Del procedimiento Administrativo sancionatorio en Colombia: un estudio de revisión sobre la aplicación del principio de culpabilidad.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23931>
- Lizerry, S. (2022). Vista de Factores socioculturales y su incidencia en la gestión educativa en la provincia de Sánchez Carrión, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1–15.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4452/6830>
- Paz, A., Lahera, F., & Pérez Victor Hugo. (2023). Teoría sociocultural: potencialidades para motivar la clase de Historia de Cuba en las universidades. *EduSol*, 23(83), 14–27.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912023000200014&lng=es&nrm=iso&tlng=e
- Quispe Mejía, V. E. (2020). Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruana Norteamericana Huancayo 2019. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6105>

- Rahman, M., Partiw, S., & Widyaningrum, R. (2024). Psychosocial Factors Issues in Construction Workers: A Systematic Review and Future Research Directions. *International Journal of Safety and Security Engineering*, 14(1), 171–183. <https://doi.org/10.18280/IJSSE.140117>
- Roldán, M., & Meritano, S. (2023). Hacia una conceptualización del estado policial en américa latina: revisión sistemática de contribuciones recientes. *La Saeta Universitaria Académica y de Investigación*, 12(1), 1–22. <https://doi.org/10.56067/SAETAUNIVERSITARIA.V12I1.391>
- Ruiz, A., Sánchez, M. Á. B., Morales, J. L. L., Portero, A. I. P., Alegría, C. A. G., Puga, J. L., & Moya-Faz, F. J. (2023). Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes. *Anales Psicología*, 39(3), 478–486. <https://doi.org/10.6018/ANALESPPS.522361>
- Santisteban, R. (2021). *Derecho al honor en el procedimiento disciplinario de la Policía Nacional del Perú en la Región San Martín, 2015-2021* [UCV]. En Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76800>
- Segura, A., Rojas, L., & Benavides, C. (2020). Riesgo psicosocial y desempeño académico: un análisis en los colegios de la Policía Nacional adscritos a la ciudad de Bogotá, D. C. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 44–56. <https://doi.org/10.22335/RLCT.V12I2.1129>
- Sinchitullo Veliz, M. M., & Vilchez Fraga, T. N. (2023). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba-Huancavelica 2022.
- Tapia, V. (2022). *Estudio socio jurídico de la enseñanza de la ética en la formación policial*. <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/08a01d97-9849-4125-8f4f-61c4a4b6be92/content>
- Tenesaca, A., Plaza, J., & Cañarte, L. (2021). La administración pública y el manejo de la pandemia por coronavirus en Ecuador. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico Profesional*, 6(3), 1960–1976. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2485>
- Urióstegui, M., & Licea, S. (2023). *Un acercamiento a la corrupción policial y la dinámica social en el municipio de Acapulco, 2021*. <http://ru.iiec.unam.mx/6221/>

- Vargas, R. (2022). La noción de circunstancia en el derecho penal y su uso en el código penal peruano, 2022 [UCV]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93094>
- Vernis, F. (2022). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 6, No. 11, 2021, Págs. 742-761, 6(11), 742–761.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Wibowo, S. (2024). Psychosocial Factors in the Workplace. *E-Occupational and Environmental Medicine Journal of Indonesia*, 2(1).
<https://doi.org/10.7454/OEMJI.V2I1.1034>
- Zavaleta, E. M. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *Comuni@cción*, 14(1), 72–85.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° Ítem	Escala de medición
Factores psicosociales y culturales	Según Espaliu (2022) son aquellos aspectos del entorno laboral, físico y social que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden ser positivos o negativos, y pueden tener un impacto tanto en la salud física como mental.	Por medio de una escala valorativa denominada “Factores psicosociales y culturales”, adaptado por Paz et al (2023) se medirá el nivel de dichos factores en miembros de la policía.	Factores psicosociales	Estrés Laboral	1-3	Escala: Ordinal Niveles Bajo 21 - 47 Medio 49 - 75 Alto: 77 - 105
				Motivación y Satisfacción Laboral	4-6	
				Salud Mental	7-9	
				Formación y Capacitación	10-12	
			Factores Culturales	Cultura institucional	13-15	
				Valores y Actitudes	16-18	
				Influencia del contexto social	19-21	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Categoría	N° De categorías	Escala de medición
Infracciones administrativas disciplinarias	Según el Congreso de la República (2017) son aquellas conductas activas u omisivas que violan las políticas y directrices establecidas por la entidad policial, y especialmente afecte los bienes jurídicos establecidos en la Ley o los ponga en peligro.	Por medio de una ficha de registro de datos titulada "Infracción Administrativa Disciplinaria", se obtendrá la información que permitirá medir el número de infracciones disciplinarias cometidas por los miembros policiales	Bien jurídico protegido	Ética policial, Disciplina policial, Servicio policial, Imagen institucional	4	Escala: Categorial según cada indicador
			Tipo de infracción	Leve, Grave, Muy grave	3	
			Tipo de procedimiento administrativo disciplinario	Infracción leve, ordinario, sumario	3	
			Sanciones disciplinarias	Amonestación, Simple, Rigor, Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, Pase la situación de retiro por medida disciplinaria	5	
			Circunstancias	Eximentes, Atenuantes, Agravantes	3	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Infracciones administrativas disciplinarias:

ID	Ind. 1. Bien jurídico protegido afectado	Ind. 2. Tipo de infracción	Ind. 3. Tipo de procedimiento administrativo disciplinario	Ind. 4. Sanciones disciplinarias	Ind. 5. Circunstancias
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre:	Ficha de registro de datos “Infracciones Administrativas Disciplinarias”		
Autor original:	Policía Nacional del Perú Valverde Martínez Hamilton		
Nombre instrumento original	Ficha de registro de datos “Infracciones Administrativas Disciplinarias”		
Indicadores:	Bien jurídico protegido, tipo de infracción, tipo de procedimiento administrativo disciplinario, sanciones disciplinarias, circunstancias.		
N° de ítems	18		
Escala de valoración de ítems:	Categorial según cada indicador		
Ámbito de aplicación:	Expedientes sobre Infracciones Administrativas Disciplinarias		
Administración:	Manual		
Duración:	Treinta minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Registrar las características de las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash.		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos: Maestrante quien labora en la GRELL, Doctor PNP procurador, Doctor catedrático UCV.		
Confiabilidad:	No aplica		
Unidades de información:	Expedientes sobre Infracciones Administrativas Disciplinarias		
Organización:	Indicadores	Número de categorías	
	Bien jurídico protegido	4	
	Tipo de infracción	3	
	Tipo de procedimiento administrativo disciplinario	3	
	Sanciones disciplinarias	5	
	Circunstancias	3	
Niveles /Valores finales	Categorial según cada indicador		

Escala valorativa: "Factores Psicosociales y Culturales"

Estimado(a) policía:

La presente, tienen por finalidad conocer tu percepción sobre los factores psicosociales y culturales, por lo que le solicitamos su gentil cooperación al responder las siguientes preguntas.

Instrucciones. Marque con una (X) la alternativa que considere en cada una de las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración: (TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total acuerdo.

N°	Qué tan de acuerdo o desacuerdo te encuentras con cada una de las siguientes afirmaciones que se presentan en el contexto de tu labor policial	Escala				
		TD	D	I	A	TA
Dimensión 1: Factor Psicosocial						
1	Se siente que la cantidad de trabajo, los turnos extensos y la presión por resultados generan un alto nivel de estrés.					
2	Se considera que la falta de recursos materiales, humanos y tecnológicos afecta la capacidad para desempeñar las funciones correctamente					
3	Se percibe un ambiente laboral negativo, caracterizado por acoso, falta de apoyo de los superiores o conflictos interpersonales					
4	Se siente que el trabajo no es valorado ni reconocido por los superiores ni por la sociedad.					
5	Considera que existen pocas oportunidades de ascenso, capacitación y especialización dentro de la institución					
6	Siente insatisfacción con la remuneración económica y los beneficios sociales que se recibe.					
7	Se ha experimentado síntomas de ansiedad o depresión debido al estrés laboral, la exposición a la violencia o la falta de apoyo psicosocial					
8	Se siente emocionalmente agotado, despersonalizado y con baja realización personal debido a su trabajo.					
9	Consume alcohol o drogas para afrontar el estrés laboral o los problemas personales					
10	Considera que su formación inicial como policía fue deficiente en temas de ética, derechos humanos y habilidades socioemocionales					
11	Siente que no ha tenido suficientes oportunidades para					

	actualizar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y adaptarme a los cambios					
12	No se tiene claro cuáles son las faltas administrativas, los procedimientos disciplinarios y las consecuencias de las infracciones					
	Dimensión 2: Factores Culturales	TD	D	I	A	TA
13	Se cree que dentro de la institución policial se toleran ciertas faltas administrativas, considerándolas como prácticas comunes o "parte del trabajo".					
14	La rígida estructura jerárquica dificulta la denuncia de las faltas cometidas por superiores o compañeros					
15	Se considera que hay debilidades en los mecanismos de control interno y externo, lo que genera impunidad ante las infracciones					
16	Se ha presenciado actitudes machistas y discriminatorias hacia las mujeres, minorías étnicas o grupos vulnerables dentro de la institución policial					
17	Se cree que la corrupción y el abuso de poder son prácticas normalizadas dentro de la institución policial.					
18	Considera que algunos policías no respetan las normas y tienden a resolver los problemas mediante la fuerza o la intimidación.					
19	La exposición a la violencia y la delincuencia en el entorno social influye en su comportamiento como policía					
20	La percepción negativa de la policía por parte de la sociedad genera frustración y resentimiento					
21	El escrutinio público y la presión de los medios de comunicación generan estrés y afectan toma de decisiones					

Se le agradece su participación

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre:	Escala valorativa “Factores Psicosociales y Culturales de Efectivos Policiales”	
Autor original:	Escala valorativa adaptado de Paz et al. (2023)	
Nombre instrumento original	Escala valorativa “Factores Psicosociales y Culturales de Efectivos Policiales”	
Dimensiones:	Factores psicosociales, Factores Culturales	
N° de ítems	21	
Escala de valoración de ítems:	(TD): En Total desacuerdo; (D): En desacuerdo; (I): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (A): De acuerdo; (TA): En total acuerdo.	
Ámbito de aplicación:	Efectivos policiales de una provincia de Ancash.	
Administración:	Reporte individual, mediante formulario de Google Form	
Duración:	Diez minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de valoración de los factores psicosociales y culturales en los efectivos policiales de una provincia de Ancash.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de maestría hacia adelante preferentemente de la carrera de Gestión Pública o de afines.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0.953)	
Unidades de información:	Efectivos policiales de la provincia del Santa	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Factor psicosociales	1-12
	Factor Culturales	13-21
Niveles /Valores finales	Alto: 77 – 105 Medio: 49 - 75 Bajo: 21 – 47	

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para recolección de datos

Ficha de validación de contenido de instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Escala valorativa "Factores psicosociales y culturales" y la ficha de registro de datos "Infracciones Administrativas Disciplinarias" que permitirá recoger la información en la presente investigación: Factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de la provincia del Santa, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Experto 01:

Matriz de validación de la ficha de registro de datos de la variable: **Infracciones administrativas disciplinarias**

Definición de la variable: Según el Congreso de la República (2017) son aquellas conductas activas u omisivas que violan las políticas y directrices establecidas por la entidad policial, y especialmente afecte los bienes jurídicos establecidos en la Ley o los ponga en peligro.

Indicadores	Descripción	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
1.1. Bien jurídico protegido afectado	Ética policial	1	1	1	1	
	Disciplina policial	1	1	1	1	
	Servicio policial	1	1	1	1	
	Imagen Institucional	1	1	1	1	
1.2. Tipo de infracción	Leve	1	1	1	1	
	Grave.	1	1	1	1	
	Muy grave	1	1	1	1	
1.3. Tipo de procedimiento administrativo disciplinario	Infracción leve	1	1	1	1	
	Ordinario	1	1	1	1	
	Sumario	1	1	1	1	
1.4. Sanciones disciplinarias	Amonestación	1	1	1	1	
	Simple	1	1	1	1	
	Rigor	1	1	1	1	
	Pase a la situación de disponibilidad	1	1	1	1	
	Pase a la situación de retiro	1	1	1	1	
1.5. Circunstancias	Eximentes	1	1	1	1	
	Atenuantes	1	1	1	1	
	Agravantes	1	1	1	1	


Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Factores psicosociales y culturales

Definición de la variable: Según Espaliu (2022) son aquellos aspectos del entorno laboral, físico y social que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden ser positivos o negativos, y pueden tener un impacto tanto en la salud física como mental.

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
I. Factores Psicosociales	1.1. Estrés Laboral	1) Se siente que la cantidad de trabajo, los turnos extensos y la presión por resultados generan un alto nivel de estrés.	1	1	1	1	
		2) Se considera que la falta de recursos materiales, humanos y tecnológicos afecta la capacidad para desempeñar las funciones correctamente	1	1	1	1	
		3) Se percibe un ambiente laboral negativo, caracterizado por acoso, falta de apoyo de los superiores o conflictos interpersonales	1	1	1	1	
	1.2. Motivación y Satisfacción Laboral	4) Se siente que el trabajo no es valorado ni reconocido por los superiores ni por la sociedad.	1	1	1	1	
		5) Considera que existen pocas oportunidades de ascenso, capacitación y especialización dentro de la institución	1	1	1	1	
		6) Siente insatisfacción con la remuneración económica y los beneficios sociales que se recibe.	1	1	1	1	
	1.3. Salud Mental	7) Se ha experimentado síntomas de ansiedad o depresión debido al estrés laboral, la exposición a la violencia o la falta de apoyo psicosocial	1	1	1	1	
		8) Se siente emocionalmente agotado, despersonalizado y con baja realización personal debido a su trabajo.	1	1	1	1	
		9) Consume alcohol o drogas para afrontar el estrés laboral o los problemas personales	1	1	1	1	

	1.4. Formación y Capacitación	10) Considera que su formación inicial como policía fue deficiente en temas de ética, derechos humanos y habilidades socioemocionales	1	1	1	1	
		11) Siente que no ha tenido suficientes oportunidades para actualizar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y adaptarme a los cambios	1	1	1	1	
		12) No se tiene claro cuáles son las faltas administrativas, los procedimientos disciplinarios y las consecuencias de las infracciones	1	1	1	1	
II. Factores Culturales	2.1. Cultura institucional	13) Se cree que dentro de la institución policial se toleran ciertas faltas administrativas, considerándolas como prácticas comunes o "parte del trabajo".	1	1	1	1	
		14) La rígida estructura jerárquica dificulta la denuncia de las faltas cometidas por superiores o compañeros	1	1	1	1	
		15) Se considera que hay debilidades en los mecanismos de control interno y externo, lo que genera impunidad ante las infracciones	1	1	1	1	
	2.2. Valores y Actitudes	16) Se ha presenciado actitudes machistas y discriminatorias hacia las mujeres, minorías étnicas o grupos vulnerables dentro de la institución policial	1	1	1	1	
		17) Se cree que la corrupción y el abuso de poder son prácticas normalizadas dentro de la institución policial.	1	1	1	1	
		18) Considera que algunos policías no respetan las normas y tienden a resolver los problemas mediante la fuerza o la intimidación.	1	1	1	1	
	2.3. Influencia del contexto social	19) La exposición a la violencia y la delincuencia en el entorno social influye en su comportamiento como policía	1	1	1	1	
		20) La percepción negativa de la policía por parte de la sociedad genera frustración y resentimiento	1	1	1	1	
		21) El escrutinio público y la presión de los medios de comunicación generan estrés y afectan toma de decisiones	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala Valorativa "Factores psicosociales y culturales"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de los factores psicosociales y culturales de efectivos policiales de la provincia del Santa.
Nombres y apellidos del experto	HUMBERTO JOSÉ SALDAÑA TABOADA
Documento de identidad	DNI: 18073829
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Nacionalidad	peruana
Institución	Universidad Privada César Vallejo
Cargo	Docente Contratado TP - Escuela de Posgrado
Número telefónico	948034922
Firma	
Fecha	16 de mayo de 2024


Experto 02:

Matriz de validación de la ficha de registro de datos de la variable: Infracciones administrativas disciplinarias

Definición de la variable: Según el Congreso de la República (2017) son aquellas conductas activas u omisivas que violan las políticas y directrices establecidas por la entidad policial, y especialmente afecte los bienes jurídicos establecidos en la Ley o los ponga en peligro.

Indicadores	Descripción	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
1.1. Bien jurídico protegido afectado	Ética policial	1	1	1	1	
	Disciplina policial	1	1	1	1	
	Servicio policial	1	1	1	1	
	Imagen Institucional	1	1	1	1	
1.2. Tipo de infracción	Leve	1	1	1	1	
	Grave.	1	1	1	1	
	Muy grave	1	1	1	1	
1.3. Tipo de procedimiento administrativo disciplinario	Infracción leve	1	1	1	1	
	Ordinario	1	1	1	1	
	Sumario	1	1	1	1	
1.4. Sanciones disciplinarias	Amonestación	1	1	1	1	
	Simple	1	1	1	1	
	Rigor	1	1	1	1	
	Pase a la situación de disponibilidad	1	1	1	1	
	Pase a la situación de retiro	1	1	1	1	
1.5. Circunstancias	Eximentes	1	1	1	1	
	Atenuantes	1	1	1	1	
	Agravantes	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Ficha Documental Infracciones Administrativas disciplinarias
Objetivo del instrumento	Registrar las características de las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de la Provincia del Santa
Nombres y apellidos del experto	Antya Marly Ponce Rosas
Documento de identidad	70826264
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	Especialista en racionalización
Cargo	944219383 en
Número telefónico	
Firma	
Fecha	17-05-2024


Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Factores psicosociales y culturales

Definición de la variable: Según Espaliu (2022) son aquellos aspectos del entorno laboral, físico y social que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden ser positivos o negativos, y pueden tener un impacto tanto en la salud física como mental.

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
I. Factores Psicosociales	1.1. Estrés Laboral	1) Se siente que la cantidad de trabajo, los turnos extensos y la presión por resultados generan un alto nivel de estrés.	1	1	1	1	
		2) Se considera que la falta de recursos materiales, humanos y tecnológicos afecta la capacidad para desempeñar las funciones correctamente	1	1	1	1	
		3) Se percibe un ambiente laboral negativo, caracterizado por acoso, falta de apoyo de los superiores o conflictos interpersonales	1	1	1	1	
	1.2. Motivación y Satisfacción Laboral	4) Se siente que el trabajo no es valorado ni reconocido por los superiores ni por la sociedad.	1	1	1	1	
		5) Considera que existen pocas oportunidades de ascenso, capacitación y especialización dentro de la institución	1	1	1	1	
		6) Siente insatisfacción con la remuneración económica y los beneficios sociales que se recibe.	1	1	1	1	
	1.3. Salud Mental	7) Se ha experimentado síntomas de ansiedad o depresión debido al estrés laboral, la exposición a la violencia o la falta de apoyo psicosocial	1	1	1	1	
		8) Se siente emocionalmente agotado, despersonalizado y con baja realización personal debido a su trabajo.	1	1	1	1	
		9) Consume alcohol o drogas para afrontar el estrés laboral o los problemas personales	1	1	1	1	

	1.4. Formación y Capacitación	10) Considera que su formación inicial como policía fue deficiente en temas de ética, derechos humanos y habilidades socioemocionales	1	1	1	1	
		11) Siente que no ha tenido suficientes oportunidades para actualizar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y adaptarme a los cambios	1	1	1	1	
		12) No se tiene claro cuáles son las faltas administrativas, los procedimientos disciplinarios y las consecuencias de las infracciones	1	1	1	1	
II. Factores Culturales	2.1. Cultura institucional	13) Se cree que dentro de la institución policial se toleran ciertas faltas administrativas, considerándolas como prácticas comunes o "parte del trabajo".	1	1	1	1	
		14) La rígida estructura jerárquica dificulta la denuncia de las faltas cometidas por superiores o compañeros	1	1	1	1	
		15) Se considera que hay debilidades en los mecanismos de control interno y externo, lo que genera impunidad ante las infracciones	1	1	1	1	
	2.2. Valores y Actitudes	16) Se ha presenciado actitudes machistas y discriminatorias hacia las mujeres, minorías étnicas o grupos vulnerables dentro de la institución policial	1	1	1	1	
		17) Se cree que la corrupción y el abuso de poder son prácticas normalizadas dentro de la institución policial.	1	1	1	1	
		18) Considera que algunos policías no respetan las normas y tienden a resolver los problemas mediante la fuerza o la intimidación.	1	1	1	1	
	2.3. Influencia del contexto social	19) La exposición a la violencia y la delincuencia en el entorno social influye en su comportamiento como policía	1	1	1	1	
		20) La percepción negativa de la policía por parte de la sociedad genera frustración y resentimiento	1	1	1	1	
		21) El escrutinio público y la presión de los medios de comunicación generan estrés y afectan toma de decisiones	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala Valorativa "Evaluación de los factores psicosociales y culturales"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de los factores psicosociales y Culturales.
Nombres y apellidos del experto	Cintya Marly Ponce Rosas
Documento de identidad	70826264
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	GRULL
Cargo	Especialista en racionalización
Número telefónico	944219883
Firma	
Fecha	17-05-2024

Experto 03:

Matriz de validación de la ficha de registro de datos de la variable: Infracciones administrativas disciplinarias

Definición de la variable: Según el Congreso de la República (2017) son aquellas conductas activas u omisivas que violan las políticas y directrices establecidas por la entidad policial, y especialmente afecte los bienes jurídicos establecidos en la Ley o los ponga en peligro.

Indicadores	Descripción	Suficiencia	Claridad	Coherencia		Relevancia	Observación
1.1. Bien jurídico protegido afectado	Ética policial	1	1	1	1		
	Disciplina policial	1	1	1	1		
	Servicio policial	1	1	1	1		
	Imagen Institucional	1	1	1	1		
1.2. Tipo de infracción	Leve	1	1	1	1		
	Grave.	1	1	1	1		
	Muy grave	1	1	1	1		
1.3. Tipo de procedimiento administrativo disciplinario	Infracción leve	1	1	1	1		
	Ordinario	1	1	1	1		
	Sumario	1	1	1	1		
1.4. Sanciones disciplinarias	Amonestación	1	1	1	1		
	Simple	1	1	1	1		
	Rigor	1	1	1	1		
	Pase a la situación de disponibilidad	1	1	1	1		
	Pase a la situación de retiro	1	1	1	1		
1.5. Circunstancias	Eximentes	1	1	1	1		
	Atenuantes	1	1	1	1		
	Agravantes	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Ficha Documental Infracciones Administrativas disciplinarias
Objetivo del instrumento	Registrar las características de las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de la Provincia del Santa
Nombres y apellidos del experto	Antonio Arturo COSCO ZUÑIGA
Documento de identidad	08500649
Años de experiencia en el área	Trece (13) años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	IG PNP _ PROCURADURÍA
Número telefónico	989672350
Firma	
Fecha	17 de Mayo de 2024

Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: Factores psicosociales y culturales

Definición de la variable: Según Espaliu (2022) son aquellos aspectos del entorno laboral, físico y social que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos factores pueden ser positivos o negativos, y pueden tener un impacto tanto en la salud física como mental.

Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
I. Factores Psicosociales	1.1. Estrés Laboral	1) Se siente que la cantidad de trabajo, los turnos extensos y la presión por resultados generan un alto nivel de estrés.	1	1	1	1	
		2) Se considera que la falta de recursos materiales, humanos y tecnológicos afecta la capacidad para desempeñar las funciones correctamente	1	1	1	1	
		3) Se percibe un ambiente laboral negativo, caracterizado por acoso, falta de apoyo de los superiores o conflictos interpersonales	1	1	1	1	
	1.2. Motivación y Satisfacción Laboral	4) Se siente que el trabajo no es valorado ni reconocido por los superiores ni por la sociedad.	1	1	1	1	
		5) Considera que existen pocas oportunidades de ascenso, capacitación y especialización dentro de la institución	1	1	1	1	
		6) Siente insatisfacción con la remuneración económica y los beneficios sociales que se recibe.	1	1	1	1	
	1.3. Salud Mental	7) Se ha experimentado síntomas de ansiedad o depresión debido al estrés laboral, la exposición a la violencia o la falta de apoyo psicosocial	1	1	1	1	
		8) Se siente emocionalmente agotado, despersonalizado y con baja realización personal debido a su trabajo.	1	1	1	1	
		9) Consume alcohol o drogas para afrontar el estrés laboral o los problemas personales	1	1	1	1	

	1.4. Formación y Capacitación	10) Considera que su formación inicial como policía fue deficiente en temas de ética, derechos humanos y habilidades socioemocionales	1	1	1	1	
		11) Siente que no ha tenido suficientes oportunidades para actualizar sus conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y adaptarme a los cambios	1	1	1	1	
		12) No se tiene claro cuáles son las faltas administrativas, los procedimientos disciplinarios y las consecuencias de las infracciones	1	1	1	1	
II. Factores Culturales	2.1. Cultura institucional	13) Se cree que dentro de la institución policial se toleran ciertas faltas administrativas, considerándolas como prácticas comunes o "parte del trabajo".	1	1	1	1	
		14) La rígida estructura jerárquica dificulta la denuncia de las faltas cometidas por superiores o compañeros	1	1	1	1	
		15) Se considera que hay debilidades en los mecanismos de control interno y externo, lo que genera impunidad ante las infracciones	1	1	1	1	
	2.2. Valores y Actitudes	16) Se ha presenciado actitudes machistas y discriminatorias hacia las mujeres, minorías étnicas o grupos vulnerables dentro de la institución policial	1	1	1	1	
		17) Se cree que la corrupción y el abuso de poder son prácticas normalizadas dentro de la institución policial.	1	1	1	1	
		18) Considera que algunos policías no respetan las normas y tienden a resolver los problemas mediante la fuerza o la intimidación.	1	1	1	1	
	2.3. Influencia del contexto social	19) La exposición a la violencia y la delincuencia en el entorno social influye en su comportamiento como policía	1	1	1	1	
		20) La percepción negativa de la policía por parte de la sociedad genera frustración y resentimiento	1	1	1	1	
		21) El escrutinio público y la presión de los medios de comunicación generan estrés y afectan toma de decisiones	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Escala Valorativa "Evaluación de los factores psicosociales y culturales"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de los factores psicosociales y culturales
Nombres y apellidos del experto	Antonio Arturo COSCO ZUNIGA
Documento de identidad	08500649
Años de experiencia en el área	Trece (13) años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	IG PNP _ PROCURADURÍA
Número telefónico	989672350
Firma	
Fecha	17 de Mayo de 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Escala valorativa "Factores Psicosociales y Culturales de Efectivos Policiales"																					
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	5	2	4	2	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4
4	1	4	5	2	5	2	1	1	5	5	2	5	2	2	1	5	1	5	5	2	5
5	3	1	4	2	2	4	4	4	1	2	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	3	1	4	1	1	1	5	2	5	3	1	5	1	3	1	5	1	2	5	5	5
8	1	1	1	1	1	5	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
9	2	1	1	2	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	1	5	4	1	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5
12	3	4	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	2	1	3	5	5	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.953	21

Interpretación: De acuerdo con el coeficiente de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0.953)

Anexo 5: Consentimiento informado UCV

Título de la investigación: “Factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia - Ancash, 2024”.

Investigador: Valverde Martínez, Hamilton.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia - Ancash, 2024”. Cuyo objetivo es determinar los factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la Policía Nacional del Perú.

Respecto al impacto de la investigación. Permitirá determinar los factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta y entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Factores psicosociales y culturales que inciden en las infracciones administrativas disciplinarias en efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

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

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

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigador: Valverde Martínez, Hamilton, email: vvalverdema18@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7: Análisis complementario

Población de estudio – Efectivos policiales según categoría, jerarquía y grado de una provincia de Ancash

Grado	Total
Suboficial de tercera	1,204
Suboficial de segunda	571
Suboficial de primera	270
Total =	2,045

Nota: Obtenido de la Oficina de recursos humanos de una división policial de una provincia de Ancash (2024)

Distribución de la muestra de estudio de efectivos policiales de una provincia de Ancash, 2024, según categoría, jerarquía y grado

Grado	Grupo de estudio casos	Grupo de estudio controles	Total
Suboficial de tercera	45	45	90
Suboficial de segunda	35	35	70
Suboficial de primera	20	20	40
Total =	100	100	200

Nota: Obtenido el grupo de estudio y control de una Oficina de Disciplina y de efectivos policiales de una provincia de Ancash (2024)

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de la entidad

Yo, Domingo Alberto SALAZAR DURAN, identificado con DNI. No. 22508470, y CIP. No.334832, en mi calidad de Jefe de la Oficina de Disciplina De Chimbote, ubicada en el Jr. Enrique Palacios No. 434 - Chimbote.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Hamilton VALVERDE MARTINEZ, identificado con DNI. No. 4250444 del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la entidad:

.....
.....
.....

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar el grado Maestra en Gestión Pública.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la entidad, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la entidad en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o

(X) Mencionar el nombre de la entidad.



El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la entidad, otorgante de información, pueda ejecutar.



Hamilton VALVERDE MARTINEZ.

DNI. No. 42504494

⁶ Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 9: Otras evidencias

Leyenda:

De sus dimensiones

D1 **Factores psicosociales**

D2 **Factores culturales**

Para el análisis de la variable de estudio, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones

Baremos

Dim.

Niveles	D1	D2
Alto	44 a 50	33 a 45
Medio	28 a 43	21 a 32
Bajo	12 a 27	9 a 20

De la variable de estudio

Niveles	Puntuación
Alto	77 a 105
Medio	49 a 75
Bajo	21 a 47

MATRIZ GRUPO DE ESTUDIO

Dimensión 1: Factores Psicosociales													Dimensión 2: Factores Culturales											
D1P1	D1P2	D1P3	D1P4	D1P5	D1P6	D1P7	D1P8	D1P9	D1P10	D1P11	D1P12	TD1	NVD1	D2P13	D2P14	D2P15	D2P16	D2P17	D2P18	D2P19	D2P20	D2P22	TD2	NVD2
5	5	1	3	3	5	1	1	1	3	1	2	31	2	2	2	5	5	2	5	1	1	1	24	2
5	5	1	5	5	5	5	3	1	1	5	5	46	3	5	5	5	1	1	3	1	5	5	31	2
4	5	2	5	5	5	2	2	1	2	3	2	38	2	3	3	3	2	1	2	4	5	5	28	2
3	5	5	4	5	5	5	3	1	5	1	1	43	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	2
5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	1	42	2	5	5	1	1	1	5	1	5	1	25	2
5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	28	2	1	5	5	1	5	1	1	1	1	21	2
3	5	3	4	4	4	4	4	1	2	3	4	41	2	5	2	5	4	3	3	4	5	5	36	3
4	1	1	3	1	1	5	5	5	4	3	5	38	2	2	1	3	5	3	1	3	1	1	20	1
3	5	1	3	4	4	5	1	1	1	4	3	35	2	5	2	2	1	1	3	1	4	3	22	2
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
5	5	3	3	5	5	3	2	1	5	5	3	45	3	5	3	5	1	1	1	1	3	3	23	2
1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	21	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	13	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	41	3
5	5	4	5	5	5	5	3	1	3	5	5	51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3
4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	32	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	30	2
4	5	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	26	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	15	1
4	4	1	4	5	5	5	5	1	1	5	5	45	3	5	5	3	2	3	5	3	5	3	34	3
4	4	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	26	1	2	5	5	1	1	1	1	4	5	25	2
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	56	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3
2	2	5	5	4	3	3	2	1	5	2	2	36	2	2	4	3	3	1	1	1	1	1	17	1
1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	13	1
3	4	3	4	5	4	3	3	1	3	4	3	40	2	3	4	2	3	4	3	1	2	3	25	2
5	5	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	40	2	1	5	1	1	1	1	1	5	5	21	2
3	3	1	1	5	4	4	4	1	1	3	2	32	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	12	1
5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	53	3	5	5	4	1	5	4	4	5	5	38	3

2	3	4	3	1	5	2	2	1	1	3	1	28	2	1	2	1	1	5	4	2	2	2	20	1
1	2	4	1	2	3	5	5	5	1	2	5	36	2	1	2	2	5	1	1	2	1	4	19	1
5	4	3	4	5	5	3	2	1	3	1	2	38	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	19	1
3	4	2	2	4	2	1	1	1	1	3	1	25	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	14	1
5	5	1	2	1	5	5	4	1	1	1	1	32	2	1	1	5	2	1	4	1	5	5	25	2
5	5	5	5	3	3	5	3	4	1	3	5	47	3	5	5	5	3	3	3	1	3	1	29	2
5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	55	3	5	5	5	5	5	1	1	1	1	29	2
5	4	1	4	4	2	4	2	1	1	2	1	31	2	5	4	4	1	2	2	4	5	4	31	2
5	5	5	4	5	5	5	3	1	2	5	3	48	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	40	3
5	5	3	5	3	5	5	3	1	2	3	3	43	2	5	5	5	5	5	5	1	5	3	39	3
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	56	3	5	5	5	1	1	5	5	1	5	33	3
4	5	2	2	4	3	4	1	1	4	2	2	34	2	4	4	4	1	2	1	4	4	4	28	2
5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	21	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	14	1
5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	4	52	3	3	3	3	3	5	3	1	5	4	30	2
1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	36	2	5	5	1	1	5	5	1	1	1	25	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
4	4	3	2	4	4	4	3	1	3	2	4	38	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	32	2
1	5	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	32	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	30	2
1	5	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	28	2	5	4	4	4	4	4	5	1	1	32	2
3	5	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	46	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	29	2
4	4	2	5	5	4	3	4	1	1	4	2	39	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	29	2
4	5	4	4	5	3	2	3	1	3	5	3	42	2	3	5	5	5	3	3	3	4	3	34	3
5	5	5	5	1	3	3	3	1	2	5	5	43	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3
5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	50	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	38	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	3
5	5	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	34	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23	2
5	5	5	5	5	5	3	4	1	3	4	4	49	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	42	3
5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	48	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	39	3
5	5	5	4	3	5	2	2	1	2	2	3	39	2	3	3	4	2	5	3	1	4	2	27	2

MATRIZ GRUPO CONTROL

Dimensión 1: Factores Psicosociales														Dimensión 2: Factores Culturales										
D1P1	D1P2	D1P3	D1P4	D1P5	D1P6	D1P7	D1P8	D1P9	D1P10	D1P11	D1P12	TD1	NVD1	D2P13	D2P14	D2P15	D2P16	D2P17	D2P18	D2P19	D2P20	D2P22	TD2	NVD2
3	5	4	3	4	4	4	3	1	4	1	4	40	2	5	5	5	3	3	3	1	3	1	29	2
3	5	3	5	3	5	3	3	1	1	1	1	34	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	3
4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	5	45	3	5	4	5	2	5	5	5	4	5	40	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	1	46	3	3	5	3	1	5	5	1	1	1	25	2
5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	5	40	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41	3
5	4	4	4	1	2	1	3	1	3	3	1	32	2	4	5	2	1	5	3	1	1	1	23	2
4	2	1	5	2	5	5	3	1	1	1	1	31	2	1	5	4	1	1	1	3	1	3	20	1
5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	52	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	41	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	1	21	1	3	3	3	3	4	3	2	4	3	28	2
4	3	1	3	4	3	2	3	1	4	4	4	36	2	3	3	1	2	5	3	2	1	1	21	2
5	5	2	4	3	4	4	3	1	2	3	1	37	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	24	2
5	5	1	1	5	1	5	1	1	1	5	1	32	2	1	1	1	1	5	5	1	1	1	17	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	3
1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	1	21	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	12	1
5	5	5	3	3	4	3	1	1	1	2	5	38	2	5	5	3	1	3	2	3	1	3	26	2
5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	28	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	13	1
5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	49	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3
4	3	3	2	5	2	3	2	1	1	5	4	35	2	3	5	5	5	5	4	3	2	2	34	3
5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	36	2	1	5	1	5	5	1	1	1	1	21	2
3	5	3	5	5	5	3	2	1	2	1	5	40	2	5	4	4	5	5	5	1	5	1	35	3
3	5	3	5	5	5	1	1	1	1	3	1	34	2	3	5	5	5	5	3	5	5	3	39	3
5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	54	3	5	5	5	2	5	5	2	5	5	39	3
3	4	2	4	3	4	4	2	1	2	4	2	35	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	21	2

5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	54	3	5	5	4	2	5	5	3	4	4	37	3
4	5	3	1	4	4	1	1	1	5	1	1	31	2	1	5	1	3	5	1	3	3	3	25	2
4	5	3	4	5	5	4	4	1	1	3	3	42	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41	3
3	4	4	3	2	4	2	2	1	1	4	1	31	2	4	3	2	1	2	4	3	2	2	23	2
5	5	1	1	5	5	1	1	1	3	1	5	34	2	3	3	3	1	5	5	1	3	1	25	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3
5	5	3	2	2	5	3	2	5	5	3	1	41	2	5	5	4	3	5	5	1	3	4	35	3
1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	5	1	5	1	1	5	5	1	25	2
5	5	1	1	3	3	1	1	1	1	1	5	28	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
4	4	2	2	3	3	1	1	1	1	2	4	28	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	29	2
5	4	2	4	3	5	4	3	1	2	2	2	37	2	2	5	5	5	5	5	2	2	4	35	3
5	5	1	5	5	5	3	1	1	5	5	5	46	3	5	5	3	1	5	5	5	5	3	37	3
4	5	3	3	5	5	4	4	1	2	3	3	42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	1	44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3
1	2	5	5	5	1	5	3	1	5	5	3	41	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
3	5	1	2	4	2	1	1	1	1	2	1	24	1	1	1	2	1	3	3	1	4	3	19	1
5	5	3	3	2	5	3	2	1	1	3	3	36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
3	4	2	5	4	1	1	1	1	1	1	1	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
3	1	5	1	5	4	1	1	1	1	2	1	26	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	14	1
5	5	3	3	4	4	5	3	1	3	1	3	40	2	3	3	3	3	4	4	1	3	3	27	2
5	5	1	3	5	3	1	1	1	1	1	1	28	2	5	1	5	5	5	5	1	1	1	29	2
5	5	3	5	4	3	2	2	1	1	1	2	34	2	3	5	3	1	5	1	1	1	1	21	2
4	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	38	2	4	5	3	2	4	3	2	4	2	29	2
4	4	2	2	4	4	2	2	1	5	2	5	37	2	4	2	4	1	2	4	1	2	4	24	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
2	4	1	1	3	5	2	1	1	1	2	1	24	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	14	1
4	5	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	28	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	15	1
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	13	1
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	41	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	31	2

2	4	3	2	2	4	4	3	1	3	2	2	32	2	2	3	3	3	2	4	2	2	4	25	2
3	5	2	3	3	3	3	1	1	2	1	2	29	2	2	3	2	1	2	2	3	3	5	23	2
5	4	4	4	3	4	4	3	5	2	2	2	42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
5	5	1	5	5	5	5	1	1	3	5	5	46	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	3
2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	19	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	11	1
5	5	3	3	2	5	1	1	1	1	1	1	29	2	3	2	4	3	4	4	4	4	5	33	3
5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	36	2	1	5	5	5	5	5	1	1	1	29	2
4	4	2	5	3	5	5	3	1	1	1	3	37	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	16	1
3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	20	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	15	1
4	5	4	5	5	5	4	3	1	3	5	4	48	3	3	5	5	1	3	3	1	5	5	31	2
4	5	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	22	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
5	5	3	5	4	4	3	2	1	3	1	1	37	2	1	3	3	1	5	1	1	1	1	17	1
4	5	1	4	5	3	2	2	1	2	3	1	33	2	3	5	4	3	5	3	4	3	3	33	3
4	4	4	1	2	2	4	2	1	1	2	1	28	2	4	4	5	2	2	4	2	2	2	27	2
5	5	5	4	5	5	4	1	1	1	5	3	44	3	3	4	3	3	5	5	1	3	5	32	2
4	5	3	4	4	5	4	3	1	4	3	3	43	2	4	5	4	3	3	3	3	4	3	32	2
4	5	5	5	3	4	3	2	1	2	3	4	41	2	3	3	4	5	5	5	4	4	2	35	3
5	5	3	5	5	5	3	5	1	1	1	1	40	2	5	1	5	5	5	5	1	1	1	29	2
3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	42	2	3	1	5	2	1	3	2	3	3	23	2
5	5	3	3	5	4	3	4	1	3	4	5	45	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	3
4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	5	5	47	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	26	2
5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	4	1	45	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41	3
5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	55	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	41	3
3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	2	30	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	16	1
5	5	3	4	4	4	4	3	1	1	4	4	42	2	4	4	3	2	4	5	4	1	2	29	2
4	4	1	2	3	2	2	1	1	1	3	2	26	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
3	5	5	5	5	5	2	3	1	5	5	3	47	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	39	3
2	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	41	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	3

Links de prueba piloto:

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	5	2	4	2	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4
1	4	5	2	5	2	1	1	5	5	2	5	2	2	1	5	1	5	5	2	5
3	1	4	2	2	4	4	4	1	2	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	4	1	1	1	5	2	5	3	1	5	1	3	1	5	1	2	5	5	5
1	1	1	1	1	5	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
2	1	1	2	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	5	4	1	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	5	5	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	1	2	2	2	2	5	5	2	4	1	1	2	1	3	3	5	5	2
3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1
4	3	3	3	2	2	3	4	5	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3

Resultados finales “Grupo Estudio”:

N° Exp	Email	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
001-2024	cjfeijoomoretti@gmail.com	5	5	1	3	3	5	1	1	1	3	1	2	2	2	5	5	2	5	1	1	1
002-2024	luis439732@gmail.com	5	5	1	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	1	1	3	1	5	5
008-2024	angelitoaemch@gmail.com	4	5	2	5	5	5	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	4	5	5
009-2024	niko_16_07@hotmail.com	3	5	5	4	5	5	5	3	1	5	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3
011-2024	cabreravivaryovani@gmail.com	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	1	1	1	5	1	5	1
015-2024	gonzalescastillojoseluis10@gmail.com	5	5	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1
018-2024	joel1300piscis@gmail.com	3	5	3	4	4	4	4	4	1	2	3	4	5	2	5	4	3	3	4	5	5
022-2024	churatararico1995@gmail.com	4	1	1	3	1	1	5	5	5	4	3	5	2	1	3	5	3	1	3	1	1
023-2024	crisopher1999.34@gmail.com	3	5	1	3	4	4	5	1	1	1	4	3	5	2	2	1	1	3	1	4	3
024-2024	jhefersonbautistal@gmail.com	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
025-2024	moralesantony139@gmail.com	5	5	3	3	5	5	3	2	1	5	5	3	5	3	5	1	1	1	1	3	3
028-2024	alexxfelipepineda15@gmail.com	1	3	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
030-2024	lizardopumamamani@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
031-2024	estiben.delgado.23@gmail.com	5	5	4	5	5	5	5	3	1	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
032-2024	alexcruz007.acm@gmail.com	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4
034-2024	kevin17vega20@gmail.com	4	5	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1
036-2024	barrantesdayan5@gmail.com	4	4	1	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	2	3	5	3	5	3
039-2024	angelfernandodonayrecruz@gmail.com	4	4	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	4	5
042-2024	ghost.nob1999@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
043-2024	pieritocautivo@gmail.com	2	2	5	5	4	3	3	2	1	5	2	2	2	4	3	3	1	1	1	1	1
044-2024	ronaldomozo@hotmail.com	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
047-2024	chasky.7525@gmail.com	3	4	3	4	5	4	3	3	1	3	4	3	3	4	2	3	4	3	1	2	3
049-2024	ginoquerevaluguevara@gmail.com	5	5	1	3	4	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
053-2024	canomitchell29@gmail.com	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5
054-2024	melgarejomanuel692@gmail.com	3	3	1	1	5	4	4	4	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3
055-2024	yericojlazo@gmail.com	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	5	5
056-2024	blasdennishuancacondori@gmail.com	3	3	3	5	5	5	5	3	1	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	5	3

058-2024	elmervillanueva2499@gmail.com	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
059-2024	leninpariapaza03@gmail.com	3	3	3	5	5	5	5	3	1	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	5	3
061-2024	jhonako24@hotmail.com	4	4	3	5	3	5	5	3	1	5	3	3	5	2	3	3	2	4	3	5	3
063-2024	giampieraguirredominguez800@gmail.com	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
065-2024	johan.larico.a@gmail.com	3	4	3	5	5	5	5	5	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
066-2024	janpietomasreyes@gmail.com	1	5	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	3	5	3	3
067-2024	elmervillanueva2499@gmail.com	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
068-2024	uribesolisjulio@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1
069-2024	wilsoncarrionsantos@gmail.com	5	5	1	1	5	5	5	1	1	2	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1
070-2024	epinedohuaman@gmail.com	4	5	4	4	4	5	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
071-2024	rensonarellanoguerrero72@gmail.com	2	2	2	4	2	2	1	3	2	4	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2
072-2024	hipolitocarillodarien@gmail.com	4	2	3	3	4	4	3	2	1	1	3	3	3	2	3	5	2	3	2	2	4
073-2024	mallquiraymelenis@gmail.com	3	2	3	2	2	2	2	1	5	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
075-2024	victor.maxterday@hotmail.com	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
076-2024	alex18sagitario@gmail.com	1	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
077-2024	paredespelaezronaldvicente11@gmail.com	2	4	1	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
080-2024	sergioartemiopancca@gmail.com	5	5	2	4	5	5	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	5	1	1	3	5
081-2024	germannuneczayllahua@gmail.com	2	5	2	2	3	5	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
082-2024	cpalexis10032000@gmail.com	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
083-2024	jhonlarry1982@gmail.com	3	5	2	3	4	2	4	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4
084-2024	leyner1324@gmail.com	3	5	1	2	2	5	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3
086-2024	sagitarioalex5@gmail.com	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
087-2024	ibjulcaj@ucvvirtual.edu.pe	5	3	2	4	1	5	5	2	1	1	2	1	2	1	1	1	5	5	5	4	2
088-2024	dinovrv@hotmail.com	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	4	2	4	5	4	2	4	2	1	3	3
089-2024	brizq02@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
090-2024	rj.ct20@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	3	4	4	4	3	5	5	1	5	5
091-2024	elijaba4@gmail.com	4	4	2	3	3	5	2	2	1	1	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3
093-2024	xgaryx19@gmail.com	5	5	5	3	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5
094-2024	pilkoalexander@gmail.com	3	3	1	3	5	4	1	1	1	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1
095-2024	Alexanderluliquiscentella@gmail.com	2	3	4	3	1	5	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	5	4	2	2	2

096-2024	luismiguelyucra291@gamil.com	1	2	4	1	2	3	5	5	5	1	2	5	1	2	2	5	1	1	2	1	4
098-2024	danitep@hotmail.com	5	4	3	4	5	5	3	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3
099-2024	jean_aries_95@outlook.com	3	4	2	2	4	2	1	1	1	1	3	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1
101-2024	waltergiovanimm@hotmail.com	5	5	1	2	1	5	5	4	1	1	1	1	1	1	5	2	1	4	1	5	5
102-2024	pradex151181@hotmail.com	5	5	5	5	3	3	5	3	4	1	3	5	5	5	5	3	3	3	1	3	1
103-2024	belsusar@gmail.com	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
106-2024	hector_hipolito@hotmail.com	5	4	1	4	4	2	4	2	1	1	2	1	5	4	4	1	2	2	4	5	4
108-2024	joealva77@gmail.com	5	5	5	4	5	5	5	3	1	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4
110-2024	camila2411105@gmail.com	5	5	3	5	3	5	5	3	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3
115-2024	fercastillopanta11@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5
116-2024	machence10@gmail.com	4	5	2	2	4	3	4	1	1	4	2	2	4	4	4	1	2	1	4	4	4
119-2024	jordyvalera7@gmail.com	5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	1
125-2024	jhon0captcha@gmail.com	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	4	3	3	3	3	5	3	1	5	4
128-2024	royflorescamero321@gmail.com	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	1	1
130-2024	kevin20062@hotmail.com	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134-2024	brayantmunoz70@gmail.com	4	4	3	2	4	4	4	3	1	3	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4
135-2024	serinalex9@gmail.com	1	5	5	1	5	5	1	1	1	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1
138-2024	carlossalinasespejo21@gmail.com	1	5	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5	4	4	4	4	4	5	1	1
139-2024	callupe2015@gmail.com	3	5	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
141-2024	jeyssonhansler2607@gmail.com	5	4	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4
142-2024	raul3070304@gmail.com	4	4	2	5	5	4	3	4	1	1	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3
143-2024	kim.15.fiore@gmail.com	4	5	4	4	5	3	2	3	1	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3
146-2024	juniormc.pnp@gmail.com	5	5	5	5	1	3	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154-2024	barbozajomali@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5
156-2024	meryyapuchipana@gmail.com	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
157-2024	daysihuayta23@gmail.com	5	5	3	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
160-2024	brisamiliaba@gmail.com	5	5	5	5	5	5	3	4	1	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
161-2024	aalfaromauricio@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5
162-2024	walterburneo32@gmail.com	5	5	5	4	3	5	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	5	3	1	4	2
168-2024	micaelapradodominguez@gmail.com	5	5	2	5	5	5	5	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1

Links de resultados finales “Grupo Control”:

Email	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
rodriosem@icloud.com	3	5	4	3	4	4	4	3	1	4	1	4	5	5	5	3	3	3	1	3	1
cesarmanuelasenciosescobal@gmail.com	3	5	3	5	3	5	3	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5
herresan@hotmail.es	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5
luisrodriguezlopez1993@gmail.com	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
miguelreyesvillanueva4@gmail.com	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	1	3	5	3	1	5	5	1	1	1
gerson.ta.24@gmail.com	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
gemana111@hotmail.com	5	4	4	4	1	2	1	3	1	3	3	1	4	5	2	1	5	3	1	1	1
linitonavarropnp@gmail.com	4	2	1	5	2	5	5	3	1	1	1	1	1	5	4	1	1	1	3	1	3
hugo_7401@hotmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
leonone74@gmail.com	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
charallakatherine@icloud.com	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
yucyucborjavioleta@gmail.com	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	4	3
oliverjim.19@gmail.com	4	3	1	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	1	2	5	3	2	1	1
yucyucborjavioleta@gmail.com	5	5	2	4	3	4	4	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2
verint987@gmail.com	5	5	1	1	5	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
thiagoayalaretamozo15@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
pol_1091@hotmail.com	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1
flordormida@hotmail.com	5	5	5	3	3	4	3	1	1	1	2	5	5	5	3	1	3	2	3	1	3
hidalgomattacristian17@gmail.com	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
gerardo.mora@usil.pe	5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pier.melquiades@gmail.com	4	3	3	2	5	2	3	2	1	1	5	4	3	5	5	5	5	4	3	2	2
the_turcos@hotmail.com	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	1	1	1
maguinacadillorenzojefferson@gmail.com	3	5	3	5	5	5	3	2	1	2	1	5	5	4	4	5	5	5	1	5	1
Roncaldecornejo98@outlook.com	3	5	3	5	5	5	1	1	1	1	3	1	3	5	5	5	5	3	5	5	3
alonso_91_17@hotmail.com	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5
irvinchg7@gmail.com	3	4	2	4	3	4	4	2	1	2	4	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3

naohj_25@hotmail.com	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	2	5	5	3	4	4
cleiveranthony@gmail.com	4	5	3	1	4	4	1	1	1	5	1	1	1	5	1	3	5	1	3	3	3
jema241989@gmail.com	4	5	3	4	5	5	4	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4
jdmg.09101984@gmail.com	3	4	4	3	2	4	2	2	1	1	4	1	4	3	2	1	2	4	3	2	2
joroga30@gmail.com	5	5	1	1	5	5	1	1	1	3	1	5	3	3	3	1	5	5	1	3	1
polpereda2526@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pablocalderonarteaga@gmail.com	5	5	3	2	2	5	3	2	5	5	3	1	5	5	4	3	5	5	1	3	4
irvinjuniorresulloa@gmail.com	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	1
ebolth1997@gmail.com	5	5	1	1	3	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
kenyilomaximo@gmail.com	4	4	2	2	3	3	1	1	1	1	2	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3
olsiar9@gmail.com	5	4	2	4	3	5	4	3	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	4
sebastian.gg17.1@gmail.com	5	5	1	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	3
cubacarlos117@gmail.com	4	5	3	3	5	5	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
anampajose30@gmail.com	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
maradonaeugenioherrera@gmail.com	1	2	5	5	5	1	5	3	1	5	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
rennyortega98@gmail.com	3	5	1	2	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	4	3
human.r7@gmail.com	5	5	3	3	2	5	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
cgonzalesaguila@gmail.com	3	4	2	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
polpereda2526@gmail.com	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
marioalansalaspadilla@gmail.com	3	1	5	1	5	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1
luiespinoza.96@gmail.com	5	5	3	3	4	4	5	3	1	3	1	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3
neymunoz66@gmail.com	5	5	1	3	5	3	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	1	1
giovannibarco340@gmail.com	5	5	3	5	4	3	2	2	1	1	1	2	3	5	3	1	5	1	1	1	1
emersonquispe1234@gmail.com	4	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	3	2	4	2
jeamphiereogines@gmail.com	4	4	2	2	4	4	2	2	1	5	2	5	4	2	4	1	2	4	1	2	4
victormontalvo255@gmail.com	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
luisbecerranjr@gmail.com	2	4	1	1	3	5	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1
joeltavarahidalgo0@gmail.com	4	5	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2
giraldoivan009@gmail.com	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
jeysonsifuentes2507@gmail.com	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3

