



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Tesis

Fortalecimiento institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú
2025

**Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad**

Presentado por:

Autor: Villanueva Rojas, Santos Eduar


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8018-3007>

Asesor: Dr. Vargas Merino, Jorge Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Santos Eduar Villanueva Rojas** Egresado (a) de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Fortalecimiento Institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025”**. Asesorado por el docente: VARGAS MERINO JORGE ALBERTO, con DNI 41843715, con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3084-8403> tiene un índice de similitud de (16) (DIECISEIS)% con código oid:14912:507086177 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.


Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

El % en exceso es producto de formato y títulos del mismo, que se adhieren del repositorio, incluso de versiones anteriores del mismo informe del tesista, lo que no constituye plagio, solo obedecen a temas técnicos de configuración de la herramienta.

.....
 Firma de autor
 Egresado: **Santos Eduar Villanueva Rojas**
 DNI: 46049287



.....
 Firma
 Asesor: Jorge Alberto Vargas Merino
 DNI: 41843715

Lima, 2 de octubre de 2025

DEDICATORIA

Agradezco al divino redentor por la salud y vida que me da, por ayudarme a afrontar los desafíos encontrados a lo largo de este camino.

Mi gratitud a mi padre que desde el cielo guía mi camino, a mi madre por su apoyo constante, por su ejemplo de esfuerzo, dedicación y lucha, por su amor y consejos en cada momento de la vida.

A mi amada esposa y mi hija Gaela, por su apoyo incondicional durante este proceso, son el motor que me permiten seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Estoy muy agradecido con Dios, por ser mi fortaleza en momentos de debilidad, por darme una vida llena de experiencias y sobre todo felicidad.

Agradezco a mi institución policial que me permite surgir como profesional, a mi asesor Jorge Vargas, que con sus consejos y enseñanzas se logró alcanzar este objetivo, a mis compañeros de trabajo y amistades que con sus orientaciones permitieron concretar este trabajo.

A mi familia que me orienta siempre a seguir por el camino del bien.

ÍNDICE

RESUMEN.....	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.v
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	7
1.4.4. Social.....	8
1.5. Limitaciones de la investigación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	11
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Fortalecimiento institucional	¡Error! Marcador no definido.

2.2.2. Dimensiones de fortalecimiento institucional	¡Error! Marcador no definido.
2.2.3. Teorías de fortalecimiento institucional	25
2.2.4. Liderazgo	26
2.2.5. Dimensiones del lidrazgo	¡Error! Marcador no definido.
2.2.6. Teorías del liderazgo	34
2.3. Formulación de hipótesis.....	35
2.3.1. Hipótesis general	35
2.3.2. Hipótesis específicas.....	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1. Método de investigación	36
3.2. Enfoque investigativo.....	36
3.3. Tipo de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación.....	36
3.5. Población, muestra y muestreo.....	37
3.6. Variables y operacionalización	39
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.7.1. Técnica.....	45
3.7.2. Descripción.....	45
3.7.3. Validación.....	46
3.7.4. Confiabilidad	46
3.8. Procesamiento y análisis de datos	47
3.9. Aspectos éticos	48
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	50
4.1. Resultados	50

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	50
4.2. Análisis estadístico inferencial	62
4.2.1. Prueba de Normalidad	62
4.2.2. Prueba de hipótesis	64
4.3. Discusión de resultados	69
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones	73
REFERENCIAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización Variable Fortalecimiento Institucional	42
Tabla 2 Operacionalización Variable Liderazgo.....	44
Tabla 3 Intervalos de confiabilidad.....	50
Tabla 4 Confiabilidad de Variable 1.....	51
Tabla 5 Confiabilidad de Variable 2.....	51
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	66
Tabla 7 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	67
Tabla 8 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre fortalecimiento institucional y liderazgo.....	68
Tabla 9 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión transparencia y liderazgo.....	69
Tabla 10 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión integridad y liderazgo.....	70
Tabla 11 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión calidad de servicio y liderazgo.....	71
Tabla 12 Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión marco legal y liderazgo.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Genero.....	54
Figura 2 Edad.....	55
Figura 3 Nivel de la variable fortalecimiento institucional.....	56
Figura 4 nivel de la dimensión transparencia.....	57
Figura 5 Nivel de la dimensión integridad.....	58
Figura 6 Nivel de la dimensión calidad del servicio.....	59
Figura 7 Nivel de la dimensión marco legal.....	60
Figura 8 Nivel de la variable liderazgo.....	61
Figura 9 Nivel de la dimensión capital humano.....	62
Figura 10 Nivel de la dimensión estilo de gestión.....	63
Figura 11 Nivel de la dimensión información.....	64
Figura 12 Nivel de la dimensión comunicación efectiva.....	65

RESUMEN

El fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión policial son pilares esenciales para enfrentar los desafíos actuales en seguridad ciudadana. En el contexto del Frente Policial de Ica, su integración resulta fundamental para mejorar la eficiencia operativa y recuperar la confianza pública. El objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del Frente Policial de Ica, Perú, en el año 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo básica y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 343 efectivos policiales seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se utilizó un cuestionario estructurado y validado, y los datos fueron analizados con el software SPSS. Los resultados mostraron correlaciones significativas entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo, así como entre sus dimensiones: transparencia, integridad, calidad del servicio y marco legal, con las distintas dimensiones del liderazgo organizacional. Todas las hipótesis fueron confirmadas mediante la prueba de Spearman. Se concluye que el fortalecimiento institucional se relaciona positivamente en el desarrollo de un liderazgo efectivo en la gestión policial. Una institución sólida en términos normativos, éticos y operativos crea el entorno adecuado para líderes capaces de promover confianza, cohesión y eficiencia. En consecuencia, se recomienda integrar estrategias de mejora institucional con políticas activas de formación y evaluación del liderazgo para consolidar una policía más cercana, eficiente y legítima ante la sociedad.

Palabras clave: fortalecimiento institucional, liderazgo, gestión pública, transparencia, Policía Nacional.

ABSTRACT

Institutional strengthening and leadership in police management are essential pillars for addressing current challenges in citizen security. In the context of the Ica Police Front, their integration is essential for improving operational efficiency and restoring public trust. The main objective of this research was to analyze the relationship between institutional strengthening and leadership in the management of the Ica Police Front, Peru, in 2025. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, basic, and correlational design. The sample consisted of 343 police officers selected through probability sampling. A structured and validated questionnaire was used, and the data were analyzed using SPSS software. The results showed significant correlations between institutional strengthening and leadership, as well as between its dimensions—transparency, integrity, service quality, and legal framework—and the various dimensions of organizational leadership. All hypotheses were confirmed using the Spearman test. It is concluded that institutional strengthening is positively related to the development of effective leadership in police management. A strong institution in normative, ethical, and operational terms creates the appropriate environment for leaders capable of promoting trust, cohesion, and efficiency. Consequently, it is recommended to integrate institutional improvement strategies with active leadership training and evaluation policies to consolidate a more accessible, efficient, and legitimate police force in society.

Keywords: institutional strengthening, leadership, public management, transparency, National Police.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el fortalecimiento institucional deviene de mejorar la gestión en el frente policial de Ica, basado en procedimientos complementarios para forjar un liderazgo transformacional, que adopte seguridad y confianza pública por parte de la ciudadanía.

El objetivo de la investigación es poder determinar la relación entre el fortalecimiento institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, en el año 2025, mediante un estudio minucioso, se busca reforzar los resultados en beneficios de la ciudadanía como ente usuario, es por ello el presente estudio está basado en cinco capítulos:

El capítulo I, se aborda la realidad problemática mediante argumentos sólidos. En el capítulo II, se analiza acontecimientos a nivel internacional, nacional y local, luego se profundiza elementos teóricos que son vinculantes con el fortalecimiento institucional y liderazgo.

Respecto al capítulo III, se adopta la metodología de investigación, en donde se aborda elementos como el tipo, diseño, enfoque, población, muestra, variables, instrumentos de recolección, técnicas de análisis y procesamientos de datos, en el capítulo IV, los resultados son analizados mediante una interpretación objetiva, aplicando la prueba de hipótesis y posterior discusión de los resultados alcanzados. Respecto al capítulo V, se plasma las conclusiones de la investigación y se provee recomendaciones.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

En el año 2025, el Frente Policial de Ica enfrenta una situación crítica que permite resaltar la necesidad de un enfoque multidimensional con la finalidad de abordar desafíos de efectividad operativa, colaboración comunitaria y liderazgo, enmarcado en un contexto internacional y nacional donde el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión son cruciales para la efectividad de las fuerzas policiales. A nivel internacional como lo señala Rodríguez (2020), el fortalecimiento institucional demanda la implementación de modernización del Estado, complementados con procedimientos de meritocracia que permitan regular la selección de personal y evaluación del desempeño, asimismo; la falta de liderazgo, según Alvarado y Padilla (2021), ha conllevado a una gestión ineficiente que afecta la seguridad y confianza pública, lo que subraya la necesidad de poder evaluar el uso eficiente del presupuesto, la gestión de recursos humanos y logísticos en un contexto legal adecuado.

Las estrategias de fortalecimiento del liderazgo, como las implementadas por organismos internacionales, han permitido mostrar resultados positivos en mejora del servicio policial, destacando la capacidad de escucha como un elemento esencial en la gestión pública (Barandiaran et al., 2022), sin embargo; éstas estrategias enfrentan desafíos en contextos como el de América Latina, donde las reformas institucionales de las fuerzas policiales han sido recurrentes, pero no siempre resultaban efectivas, requiriendo una renovación institucional desde el sistema educativo policial con el fin de restaurar la confianza de la sociedad en la policía (Abate et al., 2020).

En Perú, la Policía Nacional ha sido afectada por problemas de gobernanza, corrupción y falta de transparencia, lo que ha debilitado su capacidad para adaptarse a los cambios sociales contemporáneos y cumplir con sus objetivos establecidos (Hernández et al., 2023).

Según Villalobos (2023), la innovación tecnológica y la gestión de cambio institucional son clave para desarrollar una fuerza pública más profesional, innovadora, capaz de influir positivamente en los índices de criminalidad y corrupción. La crisis existente de confianza entre la población y la policía ha generado la necesidad de lograr una gestión efectiva del liderazgo para restaurar la relación (Norena et al, 2021).

A nivel local, se evidencia una problemática estructural en la falta de cohesión y articulación entre los diferentes actores gubernamentales y sociales encargados de velar por la seguridad, lo que resulta en una respuesta fragmentada y poco eficiente ante los desafíos de la delincuencia común y crimen organizado (Zavaleta, 2021), la realidad problemática se sitúa en la necesidad de mejorar la coordinación y efectividad de las instituciones involucradas en la seguridad ciudadana en la región (Oficina de Imagen Institucional de la policía Nacional del Perú, 2022), asimismo; de manera más eficiente, la primera sesión ordinaria presencial del Comité Regional de Seguridad Ciudadana (CORESEC,2024), se presenta como un evento clave en el intento por remediar las deficiencias, al cumplir con las nuevas disposiciones en materia de seguridad ciudadana, con la participación activa de diversas autoridades regionales y nacionales, incluyendo representantes de los sectores de educación, transporte, justicia, y gobiernos locales, así como de programas sociales como el Programa Aurora. La amplia representación pone de manifiesto un esfuerzo colectivo y multisectorial, sin embargo, es de notoriedad las dificultades inherentes a la coordinación efectiva entre las entidades de los diferentes sectores, cada uno con sus propios objetivos y limitaciones (Ministerio del interior, 2021). Esta complejidad

interinstitucional subraya la necesidad de un liderazgo fortalecido y de un marco institucional robusto que permita no solo la colaboración efectiva, sino también la implementación y seguimiento de políticas de seguridad ciudadana que respondan de manera eficiente a las necesidades de la comunidad regional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?

1.2.2. Problemas específicos

PE. 1: ¿Cuál es la relación entre la transparencia y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?

PE. 2: ¿Cuál es la relación entre la integridad y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?

PE. 3: ¿Cuál es la relación entre la calidad de servicio y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?

PE. 4: ¿Cuál es la relación entre el marco legal y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

1.3.2. *Objetivos específicos*

OE. 1: Establecer la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

OE. 2: Establecer la relación entre la integridad y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

OE. 3: Establecer la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

OE. 4: Establecer la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación sobre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica en el año 2025 se sustenta en la necesidad de abordar, desde un enfoque integral, los desafíos estructurales y de liderazgo que enfrenta la Policía Nacional del Perú en contextos locales (Lisette, 2023). En el caso específico de la ciudad de Ica, el incremento de la percepción de inseguridad, los cuestionamientos hacia la eficiencia policial y la creciente demanda ciudadana por una gestión policial más cercana, transparente y eficaz, hacen imperativa una revisión profunda de los factores institucionales y de liderazgo que inciden directamente en la calidad del servicio policial.

La investigación desde la perspectiva de servicio a la ciudadanía surge como una creciente demanda social de tener una policía más cercana a las necesidades sociales, con un nivel de eficiencia y transparencia de capacidad de respuesta a la seguridad ciudadana, para mitigar la percepción ciudadana de desconfianza por ciertos actos de corrupción y abuso de poder. Por ello el fortalecimiento institucional representa una estrategia de transformación

organizacional, legal y administrativa generando una cultura organizacional coherente, eficiente, unitaria y con capacidad de repuesta en beneficio de la seguridad ciudadana. En ese sentido el liderazgo emerge como un elemento motivacional, comunicativo y transparente hacia su personal que se refleja en una nueva imagen basada en valores éticos, profesionalismo y vocación de servicio.

1.4.1. Teórica

La investigación se sustenta en la teoría del fortalecimiento institucional de North (1990), la cual enfatiza la importancia de contar con estructuras claras, recursos adecuados y personal calificado para alcanzar los objetivos organizacionales; así como en el enfoque de liderazgo transformacional de (Bass, 1985), que explica cómo los líderes inspiran, innovan y generan cohesión en sus equipos, superando resistencias al cambio y fortaleciendo la confianza ciudadana. Asimismo, Osborne y Gaebler (1992) destacan que la gestión pública eficiente debe basarse en la orientación a resultados, la participación ciudadana y la rendición de cuentas. En conjunto, estas teorías proporcionan un marco conceptual que permite analizar y comprender el papel de liderazgo en la mejora de las capacidades institucionales de los frentes policiales, especialmente en los contextos descentralizados como es el de Ica.

1.4.2. Metodológica

La investigación se justifica metodológicamente en el enfoque cuantitativo, pues permite medir de manera objetiva la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión policial. Por lo tanto, se emplea un diseño no experimental de tipo correlacional, adecuado para identificar asociaciones entre variables en un contexto real sin manipulación. Asimismo, el uso de instrumentos validados permite garantizar la confiabilidad de resultados, aportando evidencias empíricas que fortalecen la gestión pública y la gobernabilidad.

1.4.3. Práctica

En el plano práctico, esta investigación ofrece herramientas aplicables a la gestión policial, al identificar como el fortalecimiento institucional y liderazgo influyen en la eficiencia operativa y en la relación con la ciudadanía. Por ejemplo, los resultados permitirán proponer planes de capacitación en liderazgo transformacional para oficiales, mejorar la transparencia en los procesos administrativos y diseñar estrategias que fortalezcan la integridad y calidad del servicio policial. Estos aportes son tangibles porque brindan lineamientos que pueden ser implementados en las unidades policiales de Ica y replicados en otras regiones del país.

1.4.4. Social

Finalmente, a nivel social, este estudio posee un alto grado de relevancia, ya que contribuye en la mejora de la relación entre la Policía Nacional y la comunidad, fortaleciendo la confianza ciudadana en las instituciones públicas. Como evidencia concreta, se espera que la aplicación de los hallazgos facilite la creación de espacios de participación ciudadana, la consolidación de mecanismos de rendición de cuentas y la reducción de la percepción de inseguridad. De esta manera, los beneficios trascienden el ámbito académico, impactando en la legitimidad institucional y en la construcción de una sociedad más segura, más cohesionada y participativa.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de esta investigación sobre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del Frente Policial de Ica, se encontraron varios desafíos logísticos y operativos que son parte del trabajo de campo. Uno de los más destacados fue la limitación del tiempo disponible para recolectar datos, debido al cronograma académico y a los calendarios de

la entidad policial. Además, los recursos económicos disponibles también marcaron el límite de las actividades, especialmente en lo que respecta a la cobertura geográfica de la muestra.

Por otro lado, hubo una escasez de fuentes actualizadas relacionadas con las variables específicas del estudio, lo que requirió un esfuerzo extra en el contraste teórico y la revisión de documentos. A pesar de estos obstáculos, se logró construir un marco teórico sólido y relevante para el análisis.

En cuanto a la participación de los encuestados, fue bastante satisfactoria, aunque algunos actores clave no pudieron ser incluidos debido a problemas de agenda institucional. Esto no comprometió la representatividad de la muestra, pero sí limitó el acceso a ciertos niveles jerárquicos dentro de la estructura policial.

Estas situaciones no afectaron la validez de los resultados ni la rigurosidad del estudio, pero son consideraciones importantes a tener en cuenta para futuras investigaciones que busquen ampliar el alcance temporal, presupuestal o institucional de este tipo de estudios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Como indican Santana et al. (2023) en su investigación tuvieron como objetivo “diseñar estrategias para la mejora de la cultura organizacional y los valores institucionales en el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Rocafuerte”. La metodología fue deductiva, inductiva y analítica, mediante técnicas de observación, encuesta y entrevistas a una muestra de 83 funcionarios públicos. Los resultados mostraron que la mayoría percibía la cultura organizacional como positiva, aunque con diferencias entre niveles. Este estudio se relaciona con la presente investigación, ya que evidencia cómo la cultura organizacional fortalece la gestión institucional, aspecto importante para el fortalecimiento institucional en la Policía Nacional del Perú.

Olivera et al. (2021) en su investigación en la Empresa Catton Life con el objetivo “determinar la relación entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral de la Empresa Catton Life”. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y aplicación de cuestionarios en escala Likert a una muestra de 80 trabajadores, analizados mediante SPSS y Alfa de Cronbach. Los hallazgos evidenciaron una relación positiva y significativa entre las variables. Este antecedente se vincula con la presente investigación, dado que resalta la importancia del liderazgo en el desarrollo del clima organizacional positivo, aplicable a la gestión policial de Ica.

Vacacela (2023) en su investigación tuvo como objetivo “desarrollar un análisis sobre la gestión administrativa en satisfacción de la calidad del servicio a los estudiantes del Instituto Tecnológico de Formación (ITF)”. El estudio fue cuantitativo y empleó encuestas virtuales con

cuestionario Likert, aplicadas a 338 estudiantes, cuyos datos fueron procesados en SPSS. Los resultados reflejaron áreas de mejora en la gestión administrativa, lo cual afectaba directamente la satisfacción estudiantil. Este antecedente se relaciona con la presente tesis al demostrar cómo la eficiencia institucional influye en la percepción de calidad, elemento esencial para fortalecer la gestión policial en Ica.

Mathison (2023) en su investigación tuvo por objetivo estudiar “los conceptos de gerencia estratégica y cooperaciones internacionales a fin de aportar nuevos elementos para el fortalecimiento del Estado”, para lo cual utilizó la metodología cualitativa, utilizando métodos documentales y explicativos para examinar las dinámicas de cooperación interinstitucional. Los resultados demostraron que la gerencia estratégica y las alianzas interinstitucionales son fundamentales en la formulación de políticas de Estado, pues aportan herramientas que permiten proyectar objetivos y metas comunes, así como fortalecer las relaciones de cooperación en contextos de crisis. Este antecedente se vincula con la presente investigación, ya que evidencia cómo el fortalecimiento institucional requiere de estrategias gerenciales y de cooperación, elementos que son necesarios en la gestión policial para mejorar su capacidad de respuesta y legitimidad ante la ciudadanía.

Peña et al. (2023) en su investigación tuvieron como objetivo evaluar “como la cultura organizacional incide en la gestión administrativa del gobierno parroquial rural Membrillar”, dicha investigación fue mixta de tipo cuantitativo-cualitativo, de metodología no experimental, se utilizó el método inductivo, deductivo y estadístico, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de preguntas de tipo Likert y la técnica de la entrevista directa, dirigido a 222 personas que conforman la muestra, obtenida mediante la fórmula de muestreo de una población de 522 personas, los datos obtenidos se procesó y analizó

mediante estadística inferencial y tablas dinámicas, llegando a la conclusión que la cultura organizacional tiene relevancia efectiva en la gestión administrativa, encaminado a cumplir los objetivos institucionales, en busca del bien común.

Choloquina (2021) en su investigación tuvo como objetivo analizar “la importancia de los modelos de gestión como estrategia de mejora continua en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Cotopaxi”, se aplicó una metodología de estudio mixto, cuantitativo-cualitativo, mediante la utilización de la técnica de la encuestas, formulando un cuestionario de preguntas, se aplicó el muestreo no probabilístico, a una población que abarca 7 gobiernos municipales, obteniendo como resultado 42 funcionarios encuestados de forma virtual mediante la plataforma Google, de los datos analizados, se llegó a la conclusión que más del 50% de encuestados mencionan que se deben tomar acciones de mejora en los modelos tradicionales de gestión, con la finalidad de articular estrategias que conlleven a focalizar una administración eficiente, en beneficio de los usuarios.

Yáñez (2021) desarrolló un estudio con la Pontificia Universidad Católica de Chile, con el objetivo de “fortalecer la gestión policial con un enfoque profesional, colaborativo, respetuoso de los derechos humanos y transparente”. La metodología incluyó un diagnóstico organizacional y social con participación ciudadana y colaboración académica, lo cual permitió proyectar una fuerza policial más eficiente y legítima. Los resultados destacaron mejoras en capital humano, legitimidad institucional y eficiencia de recursos. Este antecedente guarda relación con el presente estudio porque demuestra a que el liderazgo y el fortalecimiento institucional incrementan la confianza ciudadana, objetivo que también persigue la Policía Nacional del Perú.

Nieto (2021) presentó “El Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional de la Policía Nacional de Colombia” orientando a fortalecer el desarrollo personal, laboral y

familiar de los efectivos policiales. La investigación empleó un enfoque holístico basado en competencias, complementando con herramientas tecnológicas como el SIAHT y estrategias de planificación. Los resultados identificaron competencias integrales en liderazgo, pensamiento crítico y respeto a los derechos humano, con efectos positivos en la confianza pública. Este antecedente se vincula con la presente investigación, pues evidencia cómo el liderazgo transformacional es esencial para consolidar instituciones policiales modernas y eficaces.

Molina y Moreno (2019) en su informe “Liderazgo Policial: Un Aporte a las Estrategias de Cooperación e Integración de Cuerpos de Policía Miembros de RINEP”, tuvo como objetivo formular una propuesta de liderazgo policial que contribuya a la cooperación e integración de los cuerpos de policía miembros de la RINEP. La metodología consistió en un estudio comparativo de casos con análisis cualitativo de contenido y triangulación hermenéutica. Los resultados mostraron similitudes y diferencias en los estilos de liderazgo, además de identificar vacíos formativos; la principal conclusión fue la necesidad de implementar un proceso estandarizado de formación de líderes policiales basado en casos de éxito y buenas prácticas, lo que llevó a proponer un diplomado internacional en liderazgo policial. Este antecedente se relaciona con la presente investigación porque evidencia la importancia de la formación sistemática y el liderazgo transformacional en contexto policiales, elemento importante para el fortalecimiento institucional en la gestión del frente policial de Ica.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pereyra et al. (2022) en su investigación tuvieron como objetivo “determinar el nivel de relación entre el liderazgo de alto desempeño y el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial”. Se aplicó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel correlacional, utilizando cuestionarios en escala de tipo Likert, dirigido a 108 trabajadores, cuyos

resultados fueron validados mediante Alfa de Cronbach. Los hallazgos evidenciaron una relación positiva y significativa entre las variables estudiadas. Este antecedente se relaciona con la presente tesis porque demuestra que el liderazgo incide en la cohesión institucional, lo cual resulta fundamental en la gestión del frente Policial de Ica.

Ingunza y Torero (2024) en su investigación presentaron como objetivo “determinar la influencia del empoderamiento de los recursos humanos en un marco de modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo”. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transaccional y correlacional, cuya población estuvo conformado por trabajadores de los regímenes 728 y 276, tomando como muestra 79 participantes seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se aplicaron encuestas y entrevistas, y los datos fueron analizados con el software SPSS versión 24, mediante la correlación y regresión lineal. Los resultados concluyeron la existencia de una relación positiva entre el empoderamiento de los recursos humanos y la modernización de la gestión pública. Este antecedente se vincula con la presente investigación porque evidencia cómo la gestión del talento humano y el liderazgo resultan determinantes en el fortalecimiento institucional, lo que resulta aplicable al análisis de la gestión policial en Ica.

Pereda Pinazo y Campana Concha (2024), realizaron una investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el liderazgo transformacional directivo y el clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad de Chíncha”. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y método deductivo, aplicando cuestionarios a una muestra a 166 participantes. Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS, evidenciándose que existían problemas en la selección del personal, lo que afectaba la motivación, la carencia de programas de formación y la dificultad de retención del talento

humano. Este antecedente guarda relación con la presente investigación porque demuestra cómo el liderazgo transformacional incide directamente en la cultura organizacional y en la gestión institucional aportando un referente aplicable al análisis del fortalecimiento institucional y el liderazgo en el frente policial de Ica.

Coronado et al. (2023) en su investigación tuvieron como objetivo “determinar como el liderazgo transformacional mejora la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura, Perú”, en su estudio se aplicó una metodología cuantitativa, con diseño experimental, la recopilación de datos fue mediante el cuestionario, direccionado a una muestra de estudio de 60 trabajadores de dicha entidad, los datos obtenidos fueron analizados mediante la utilización del software estadístico IBM SPSS Statistics, llegando a la conclusión de que aplicar un programa de liderazgo transformacional, mejoró significativamente la cultura organizacional de la entidad descrita, logrando general oportunidad, creatividad, y el desarrollo de habilidades del equipo de trabajo. Este antecedente es pertinente porque demuestra la aplicabilidad del liderazgo transformacional en la mejora de la gestión institucional pública.

Elice (2021) en su investigación “Perfil de la Policía Peruana” desea determinar las capacidades, valores y principios que deben acompañar la vocación de los policías en el Perú hoy en día para que la policía forme un cuerpo con un mayor grado de profesionalismo, formación ética y responsabilidad social. La metodología involucró consultas internas y externas, encuestas a más de 21,000 policías y análisis bibliográficos, los cuales, mediante triangulación, validaron las propuestas recogidas. Los resultados identificaron competencias genéricas como liderazgo, pensamiento crítico e integral, competencias específicas como el respeto a los derechos humanos y el uso de tecnologías. La conclusión destaca que este perfil es una herramienta clave para

modernizar la formación y el desempeño policial, alineándolos con estándares internacionales y las necesidades de la sociedad peruana.

Tuesta (2021), llevó a cabo un estudio con el objetivo de “diseñar un programa que potencie las estrategias de liderazgo para mejorar el desempeño de los oficiales instructores.”. bajo un enfoque cualitativo socio-crítico e interpretativo, se aplicó un diseño aplicado y proyectivo no experimental con una muestra de 4 oficiales y 30 instructores seleccionados por conveniencia. Se emplearon entrevistas semiestructuradas, encuestas y validación por expertos. Los resultados evidenciaron deficiencias en el perfil laboral y falta de motivación en los instructores, concluyendo con la propuesta de selección y promover actividades integradoras entre instructores y estudiantes.

En contextos de alta complejidad organizacional, las teorías revisadas en los antecedentes fundamentan el liderazgo transformacional al demostrar cómo este tipo de liderazgo permite afrontar desafíos estructurales, culturales y de gestión a través de la motivación, la visión compartida y la innovación constante. Por ejemplo, estudios como los de Coronado et al. (2023) evidencian que la implementación de programas de liderazgo transformacional mejora significativamente la cultura organizacional, promoviendo el desarrollo de habilidades y el empoderamiento del equipo. Asimismo, investigaciones como las de Nieto (2021) y Elice (2021) resaltan la importancia de líderes con competencias integrales ética, pensamiento crítico, profesionalismo que inspiren confianza y fomenten el compromiso en entornos institucionales complejos como los cuerpos policiales. En conjunto, estos estudios sustentan que el liderazgo transformacional no solo mejora el desempeño y la cohesión del equipo, sino que también fortalece la capacidad adaptativa y estratégica de las organizaciones, elemento esencial cuando se enfrentan a entornos cambiantes y exigentes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Fortalecimiento institucional

Consiste fundamentalmente en la mejora de la eficiencia y la eficacia, principalmente a nivel organizacional (Arenas de Mesa y Mosqueira, 2021); implica fortalecer los valores y normas que permitan a las instituciones poder responder de manera los desafíos que encuentran. Según (Macias et al., 2023) está enmarcado en fortalecer la capacidad institucional abarcando el personal que lo conforma, desplegado mediante acciones de modernización de equipamiento, infraestructura en donde debe existir un clima organizacional y desarrollo institucional, lo que permite realizar cambios mejoras en las estrategias operativas de la organización. También, se entiende como la capacidad de las organizaciones públicas para responder de manera eficaz y eficiente a los desafíos sociales, situación que involucra el fortalecimiento de estructuras, recursos humanos y mecanismos de control (North, 1990; Scott, 2014). En esta línea, Grindle (2019) sostiene que fortalecer instituciones implica mejorar las capacidades estatales para diseñar e implementar políticas efectivas, asegurando resultados sostenibles.

El fortalecimiento institucional se entiende como el proceso mediante el cual una organización mejora su capacidad para cumplir con sus objetivos de manera eficiente, ética y sostenible (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021). Este proceso implica:

- ✓ Desarrollo de capacidades técnicas y humanas,
- ✓ Reformas estructurales,
- ✓ Mejora del marco normativo,
- ✓ Promoción de una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la orientación al servicio

Aplicación en el contexto policial:

El fortalecimiento institucional se concibe como políticas y planes estratégicos orientados a mejorar la transparencia, la integridad, la calidad de servicio y el respeto al marco legal, dimensiones que permiten evaluar la legitimidad y efectividad de la gestión policial (Macías et al., 2023).

El fortalecimiento institucional en la policía implica mejoras en infraestructura, procedimientos, gestión del talento humano, ética organizacional y cumplimiento normativo, elementos que inciden directamente en la percepción pública del servicio policial.

Otro investigador Villalobos (2023) señala sobre fortalecimiento institucional es la aplicación de medios electrónicos (tecnologías) a fin de mejorar el funcionamiento organizacional, en beneficio de los ciudadanos, lo que puede permitir una lucha contra la corrupción, mediante una transparencia de gestión. Asimismo, Colmenares (2023) define como la evaluación e identificación de fortalezas y debilidades de los procesos, para la formulación de políticas públicas, que permitan definir responsabilidad de la institución, recursos económicos e infraestructura.

Cortés et al. (2023) señalan tener en cuenta el ciclo de vida laboral de todos los que la integran, haciendo una evaluación en función a la ubicación de puestos, tiempo en la unidad, incentivos, oportunidades laborales y beneficios que deben ser fortalecidas dentro de un clima laboral armónico. Por otro lado, Gonzales (2019) indica tener en cuenta la innovación y gestión del talento humano que es clave en el ejercicio de la función de los servidores públicos, esto implica tener una capacidad positiva de lograr los objetivos de la entidad.

Es también importante plasmar la calidad del servicio organizacional según Chiquito y Loor (2022), que se orientada hacia la competitividad en un escenario integral, incrementar la confianza y mejorar la reputación mediante una buena imagen como organización.

Por lo tanto, el fortalecimiento institucional busca mejorar la eficacia y eficiencia de las organizaciones, tanto públicas como privadas.

Butcher (2020) define el fortalecimiento institucional como proceso de mejorar la eficiencia y eficacia de una organización, principalmente a nivel organizacional. Este proceso abarca diversas dimensiones clave:

Gobierno y planificación estratégica: incluye la definición de misión, visión y objetivos de la organización, así como la elaboración de planes estratégicos que orienten sus acciones a largo plazo.

Gestión interna: enfocado en una estructura organizacional, gestión de recursos humanos, comunicación interna y uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para lograr optimizar procesos internos en la organización.

Sostenibilidad financiera: permite asegurar la viabilidad económica de la organización mediante estrategias de representación de fondos, planificación financiera y transparencia en la gestión de los recursos.

Relaciones externas: comprende la formación de redes o alianzas, la comunicación externa, el marketing social y la rendición de cuentas a actores externos, fortaleciendo la imagen y credibilidad de la organización.

Programas: referido al diseño, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos y programas que la organización lleva a cabo para poder cumplir su misión.

2.2.2. Dimensiones de fortalecimiento institucional

Dimensión de transparencia: Es la forma de promover el acceso a la información pública, mediante ejecución de nuevos espacios de comunicación con la ciudadanía (Osorio et al, 2022). Asimismo, la transparencia constituye un principio clave en la gestión pública y es un elemento vital para el fortalecimiento institucional (Arenas de Mesa y Mosqueira, 2021); según Peña et al. (2023) indica como la habilidad de las organizaciones para asegurar el acceso a la información pública, lo que fomenta la rendición de cuentas y la participación activa de los ciudadanos; este principio se fundamenta en la idea de que toda información en posesión de las entidades públicas debe ser considerada accesible al público, a excepción de aquellas situaciones específicas que la ley determine como confidenciales.

Transparencia como Pilar del Fortalecimiento Institucional

La implementación de estrategias de transparencia es un elemento clave en los planes de desarrollo territorial y en la gestión pública (Chata, 2019); estas estrategias no solo promueven la rendición de cuentas, sino que también generan confianza en las instituciones, previenen la corrupción y mejoran la calidad de los servicios públicos brindados a la ciudadanía.

Objetivos clave de la transparencia

- **Acceso a la información:** permitir que la ciudadanía tenga acceso a información clara y oportuna respecto a la gestión, logrando de esa manera conocer el desarrollo de las instituciones públicas (Defensoría del Pueblo, 2019).
- **Participación ciudadana:** facilitar una activa participación de la sociedad civil en procesos de tomas de decisiones, logrando fortalece la legitimidad y responsabilidad de las instituciones públicas ante la población.

- **Rendición de cuentas:** lograr que autoridades y funcionarios sean responsables y transparentes en sus acciones y decisiones, mediante el uso adecuado de recursos, facilitando el control ciudadano y mejorar continua gestión pública.

Estrategias clave para implementar la transparencia

Respecto al fortalecimiento institucional se puede llevar a cabo usando diversas estrategias que integran la transparencia como elemento transversal:

- **Desarrollo de capacidades:** todo organismo trabaja en función a mejorar la gestión pública, enfocándose en criterios de equidad, inclusión y transparencia (Nieto et al., 2018).
- **Innovación pública:** permite promover la innovación en la gestión pública a través de procesos y enfoques que mejoren la eficiencia, efectividad de las instituciones.
- **Uso de tecnología:** el uso de herramientas como el Portal de Transparencia, puede permitir a las entidades gubernamentales difundir información sobre el uso de recursos y gestión institucional de forma oportuna y accesible, fortaleciendo la función pública (Hinostroza, 2018).

Dimensión de integridad: Reside en que la organización debe tener entre sus filas a personas probas, que permitan desarrollar conductas y principios a sus nuevos miembros de la misma organización (Fernandez, 2022).

La Integridad como Base del Fortalecimiento Institucional

El fortalecimiento institucional implica mejorar la capacidad de las organizaciones para operar de manera efectiva y responsable (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024). La integridad es fundamental en este proceso al:

- **Prevenir la corrupción:** Establecer normas claras de conducta y ética, reduciendo eventos de corrupción en las actividades de gestión, lo que implica promover un ambiente de trabajo saludable.
- **Fomentar la confianza:** Las acciones y decisiones realizadas por las instituciones con integridad permite general confianza en la población, que a su vez legitima a las autoridades.
- **Mejorar la rendición de cuentas:** toda institución que opera con integridad es más eficiente en su rendición de cuentas ante la ciudadanía, logrando un mayor control por la misma.

Estrategias para promover la integridad

El fortalecimiento institucional se puede concretar mediante estrategias de integridad:

- **Desarrollo de políticas de integridad:** Implementar códigos de ética y políticas claras respecto a conflictos de intereses y atención al ciudadano, es crucial para fomentar estándares de conducta (Fontana & Balcázar, 2019).
- **Capacitación:** programas de formación y capacitación especializado para funcionarios con valores éticos y morales en la gestión pública, es primordial para fomentar una cultura organizacional sólida.
- **Transparencia y acceso a la información:** Fomentar transparencia en toda actividad, logra que la ciudadanía acceda a información sobre la gestión institucional, reforzando la integridad y rendición de cuentas (Colmenares, 2023).
- **Canales de denuncia:** Mediante mecanismos de comunicación todo ciudadano y/o empleado puedan reportar ciertas irregularidades en determinados procesos de gestión de forma anónima sin temor a represalias, siendo fundamental la integridad institucional.

Dimensión de calidad de servicio: Esto implica lograr una eficiente atención al ciudadano, mediante acciones de respeto, trato amable, cortesía, escucha activa y resolución de conflictos (Maco et al, 2023)

Algunas razones clave de su importancia:

- **Mejora de la satisfacción ciudadana:** Al brindar un servicio de calidad al ciudadano logra satisfacción y confianza.
- **Incrementa la legitimidad:** Toda institución que brinda servicios de calidad tienen percepción de mayor legitimidad y cercanía con la población en cuanto a sus necesidades.
- **Promueve la mejora continua:** mediante la evaluación de la calidad del servicio, se puede identificar áreas de mejorar, por ende, se realiza los reajustes pertinentes.
- **Optimiza el uso de recursos:** Servicios de calidad se traducen en un uso eficiente de los recursos públicos disponibles.

Estrategias para Mejorar la Calidad de Servicio

El fortalecimiento institucional puede llevarse a cabo mediante diversas estrategias que integran la calidad de servicio:

- **Desarrollo de Estándares de Calidad:** Establecer indicadores y estándares claros que permitan evaluar los servicios prestados (Ministerio de Interior, 2021)
- **Capacitación del Personal:** permanente y continuo, a todos los funcionarios de la institución, para mejorar el servicio (Ministerio del interior, 2021).
- **Simplificación de Trámites:** Rediseñar y simplificar los procesos internos para agilizar y facilitar los servicios.

Dimensión de marco legal: El actuar policial debe regirse en cumplimiento a la Constitución y la ley, la función encomendada debe estar apegado al estricto cumplimiento de las

normas jurídicas, mediante la prevención e investigación del delito, respetando los derechos humanos de toda persona (Gaytán, 2022)

El fortalecimiento institucional está amparado bajo una base legal que permite establecer acciones normativas y operativas necesarias, orientadas a garantizar una gestión eficiente y eficaz, mediante un trabajo responsable y transparente.

Principales Normativas

- **Constitución Política del Perú:** En el artículo 188 de nuestra carta magna, expresa que la descentralización es una política de estado, en donde todas las instituciones deben trabajar articuladamente mediante el fortalecimiento de sus actividades y capacidades funcionales, con el único fin de lograr la satisfacción a las necesidades de la población, buscando siempre el bien común (Colmenares, 2023).
- **Ley organiza de gobiernos regionales y locales:** Dicha norma permite la organización y desarrollo autónomo de los gobiernos regionales y locales, con la finalidad que los recursos puedan ser administrados de acuerdo a las necesidades de la población, mediante principios de transparencia y participación ciudadana como pilares de la gestión descentralizada en nuestro país.
- **Plan nacional de fortalecimiento de competencias para la gestión descentralizada:** Este plan, busca una implementación de capacidades mediante estrategias gestión en todos los gobiernos regionales y locales, en concordancia con los planes locales, mediante una normativa que pueda respaldar las actividades de capacitación, desarrollo, proyección e inversión en la gestión pública, (Cortés, López, & Sanabria, 2023).
- **Ley de transparencia y acceso a la información pública (Ley N° 27806):** Dicha norma ampara el derecho a poder acceder y solicitar información pública en los plazos

establecidos, promoviendo en las entidades del Estado actuaciones de transparencia y rendición de cuentas, (Colmenares, 2023).

Estrategias de implementación

Para que el marco legal resulte efectivo en el fortalecimiento institucional, se deben plasmar ciertas estrategias:

- **Desarrollo de capacidades:** La capacitación a los funcionarios, debe permitir la comprensión y aplicación de manera correcta de las leyes que se relacionan con la transparencia en la gestión pública (Defensoría del Pueblo, 2019), sino que también se debe fomentar una cultura organizacional mediante acciones de integridad y rendición de cuentas. Además, este enfoque permite alinear las habilidades del personal con estándares internacionales de gestión y de acuerdo a las demandas ciudadanas, que permitan mejorar confianza institucional, con capacidad de responder los retos sociales.
- **Fortalecimiento de participación ciudadana:** implementar mecanismos de dialogo frecuente entre autoridades y ciudadanía (Villalobos, 2023), no solo permite la inclusión de la población en la toma de decisiones, sino que también refuerza la legitimidad de las políticas públicas implementadas, este enfoque fomenta una reducción de brechas entre Estado y la población, logrando ascender confianza entre ambas partes.
- **Monitoreo y evaluación:** Acoplar sistemas de monitoreo en la gestión gubernamental logra una evaluación en el cumplimiento de las políticas implementadas, lo que garantiza el desarrollo responsable de la institución (Navarro, 2020), a su vez, todo sistema implementado permite el desarrollo de una cultura transparente bajo un concepto de rendición de cuentas mediante el uso de recursos de manera responsable.

2.2.3. Teorías del fortalecimiento institucional

Teoría de gobernanza: Se ocupa del diseño y la gestión de instituciones (más formalmente: los arreglos institucionales), con el objetivo de maximizar la eficacia y la eficiencia (Fontana & Balcázar, 2019). Refuerza la naturaleza cualitativa de la relación entre el Estado y la sociedad.

Una buena gobernanza puede fortalecer la confianza pública y la cooperación entre la policía y el público en el contexto de la policía, lo cual es fundamental para el liderazgo en la gestión policial (Torres-Baque y Pibaque-Pionce, 2024).

Enfoque de desarrollo organizacional: El cambio, se centra en desarrollar la capacidad organizacional institucional (Candid, 2024). La idea es entrenar recursos humanos, construir las infraestructuras, adoptar mejores prácticas. En el ámbito policial, es necesario entrenar en habilidades de liderazgo y gestión que ayudarán a mejorar la respuesta a los problemas de seguridad de Ica.

Enfoque antropológico del desarrollo: A escala antropológica, la fortaleza de una institución es el camino hacia la construcción de una misión social clara, que genere interés por el autodesarrollo, la educación académica y el aprendizaje (Choloquina, 2021). Sin duda, para que las instituciones policiales sirvan a la comunidad de manera efectiva, las mismas instituciones deben evolucionar para estar en paralelo con las necesidades y valores de la comunidad a la que pretenden servir.

2.2.4. Liderazgo

El liderazgo es vital para la gestión pública, lo que permite influir de manera decisiva en el desempeño de los colaboradores de cada institución, el líder se hace no nace (Chinchay et al., 2021). Bass (1985) lo conceptualizó a partir del liderazgo transformacional, señalando que los líderes efectivos inspiran, motivan y generan cambios significativos en sus equipos. Por otro lado, Burns (2010) amplía esta visión al afirmar que el liderazgo transformacional no solo persigue la eficiencia institucional,

sino también la transformación de valores colectivos. Y para Yukl (2013) lo define como un proceso de influencia que orienta y estructura las actividades grupales hacia el logro de metas.

El liderazgo desempeña un papel crucial en la supervivencia y transformación de las organizaciones y/o instituciones, cualquier reforma o cambio significativo requiere en total compromiso y colaboración activa de los empleados (Zafitri et al., 2019). Sin embargo, hasta la fecha, muchas instituciones estatales tienen administradores que pueden gestionar las operaciones de las mismas, pero pocos pueden liderar efectivamente, ganarse la confianza de sus equipos y provocar la mejora continua de la entidad y el servicio a los ciudadanos.

El liderazgo se refiere al conjunto de principios, valores y habilidades que permiten a un individuo influir positivamente en las ideas, sentimientos y acciones de las personas o de un equipo de trabajo dado (Chinchay et al., 2021). Un gran líder reúne al equipo para crear un ambiente de inversión y sinergia hacia un objetivo o meta compartido.

Una institución no puede ser efectiva sin un gran liderazgo (Chata, 2019). Los entrenadores inspiran a un equipo hacia una misión común, guiando y haciendo crecer a ese equipo para que todos puedan ser mejores juntos.

Liderazgo en la gestión pública

El liderazgo en la gestión pública ha evolucionado desde enfoques tradicionales centrados en la autoridad jerárquica hacia modelos más participativos, colaborativos y transformacionales. Bass y Avolio (1994) desarrollaron el modelo de liderazgo transformacional, en el que el líder inspira a sus colaboradores mediante la visión, motivación, estímulo intelectual y consideración individualizada. Este tipo de liderazgo es especialmente útil en entornos de alta complejidad como el sistema policial, donde se requiere compromiso, innovación y cambio cultural.

Según Denhardt et al. (2016), el liderazgo público efectivo debe integrar competencias técnicas, éticas y comunicacionales, orientadas al servicio ciudadano y a la mejora continua. En

el caso del frente policial, el liderazgo transformacional permite enfrentar retos como la corrupción, la desmotivación del personal o la desconexión con la comunidad, al generar una visión institucional compartida, fomentar la profesionalización y promover una cultura basada en valores.

Según Denhardt et al. (2016), el liderazgo público efectivo debe integrar competencias técnicas, éticas y comunicacionales, orientadas al servicio ciudadano y a la mejora continua. En el caso del frente policial, el liderazgo transformacional permite enfrentar retos como la corrupción, la desmotivación del personal o la desconexión con la comunidad, al generar una visión institucional compartida, fomentar la profesionalización y promover una cultura basada en valores.

2.2.5. Dimensiones del liderazgo

Dimensiones del liderazgo según Mendoza y Ortiz (2021).

Dimensión capital humano: Representa todas las experiencias laborales, habilidades, conocimientos y capacidades que cualquier individuo tiene dentro de una organización. En los marcos de liderazgo, el capital humano es un componente clave porque las personas son el recurso que los líderes son responsables de construir y desplegar. Esto se manifiesta como el conocimiento que las personas adquieren para la evolución de las organizaciones (Villamil, 2020).

Importancia de capital humano en la Policial

- **Desarrollo de competencias:** La formación y crecimiento de una fuerza policial depende de intervención continua en capacitación tanto para competencias técnicas como de liderazgo. Esto también implica adquirir habilidades de gestión de conflictos que mejoren la efectividad operativa y la moral dentro de la fuerza policial (Nieto et al., 2018).

- **Motivación y bienestar:** Asegurar el bienestar y la motivación del personal es primordial. Cuando se descuidan las necesidades del personal policía, resulta en desmotivación, disminución de la calidad del servicio y percepción pública hacia la institución (Rangel, 2015).
- **Ética y transparencia:** Una policía ética y transparente es clave para inculcar valores institucionales en el sistema policial para ganar la confianza de la comunidad. Si esto se hiciera (de manera transparente) por los líderes entre instituciones y de manera responsable (sin ignorar el impacto de la imagen de la institución), crearía una sinergia verde en el lugar de trabajo (cultura laboral positiva).

Liderazgo en la gestión policial

La primera línea también tiene la capacidad de mantener y motivar a los miembros de la policía, y aspectos relacionados con la gestión que caen en el liderazgo policial de circunstancias complejas (Rangel, 2015). Los atributos ampliamente reconocidos de un liderazgo en efectivo incluyen:

- **Modelo holístico de liderazgo policial:** Este modelo aspira a unificar los componentes individuales, organizacionales y comunitarios de la policía (Nieto et al., 2018). Se enfatizan atributos como vocación de servicio, adaptabilidad y efectividad, avanzando en el liderazgo situacional e inspirador.
- **Estilo de liderazgo:** Se requiere que los líderes policiales sean adaptativos y capaces de utilizar una variedad de estilos de liderazgo dependiendo de la situación (Chinchay et al., 2021). Estos incluyen el liderazgo transformacional que motiva a los miembros a maximizar su potencial y el liderazgo situacional que se ajusta para cumplir con las demandas del equipo y su entorno.

- **Relación con la comunidad:** La cercanía del liderazgo policial con la comunidad es una de las claves del éxito (Chiquito Macías y Loor Avila, 2022). Significa no solo tratar directamente con los ciudadanos, sino también elevar su voz e incluirlos en el diseño e implementación de medidas de seguridad.

Desafíos y oportunidades

Los líderes policiales enfrentan múltiples desafíos, como conspirar con el crimen organizado, corrupción y mantener la confianza del público (Chata, 2019). También hay oportunidades para construir capital humano a través de la educación continua: proporcionar educación continua a los oficiales de policía que cubra tanto habilidades técnicas como habilidades de liderazgo para que puedan tener competencias tanto profesionales como de liderazgo que los preparen para los desafíos que puedan enfrentar.

- **Capacitación continua:** Invertir en programas de formación que aborden tanto habilidades técnicas como competencias de liderazgo, asegurando que los policías estén bien preparados para enfrentar los desafíos actuales.
- **Mejora de la moral y la disciplina:** El buen desempeño laboral es más frecuentemente recompensado en negocios exitosos, y el entorno laboral debería ser tal que promueva la ética y la responsabilidad y no su abuso, ya que lleva a un servicio policial desmoralizado.
- **Innovación en la gestión:** Introducir innovación en la gestión del talento humano, de modo que puedas aprovechar técnicas de entrenamiento y contingencia a través del uso de un sistema de capacitación o evaluación del desempeño, optimizando así la efectividad del liderazgo y la calidad del servicio.

Dimensión estilo de gestión. La manera en la que un líder organiza, lidera y energiza a los individuos para alcanzar objetivos demostrables dentro de la asociación. Este concepto abarca diversos enfoques y técnicas que los líderes emplean para impactar las acciones y logros de sus asociados y avanzar y habilitar el desarrollo organizacional (Navarro, 2020).

El estilo de gestión en el contexto policial es vital para el liderazgo productivo, donde los líderes en una organización interactúan con sus subordinados, lo cual en última instancia decide el camino a seguir hacia la organización de toma de decisiones deseadas en la policía (Nieto et al., 2018). Lo siguiente discute los principales estilos de gestión y su interrelación con el liderazgo en el contexto de la gestión policial.

Estilo de liderazgo en la Policía

- **Liderazgo autocrático:** En este estilo de liderazgo, la toma de decisiones está centralizada; un líder es completamente responsable de la toma de decisiones y controla un equipo. Si bien puede ser útil para la funcionalidad basada en crisis donde se necesita una respuesta inmediata, corre el riesgo de desconectar al personal y desmotivarlo en lo que respeta a su aporte.
- **Liderazgo transformacional:** Inspira a los miembros del equipo a realizar su máximo potencial. Los líderes transformacionales construyen confianza y colaboración, que son la base de una cultura laboral positiva y una organización proactiva.
- **Liderazgo participativo:** Este tipo de liderazgo fomenta la participación del personal subordinado en la toma de decisiones. Los líderes que utilizan este estilo buscan las ideas y el acuerdo del equipo, lo que puede llevar a una mayor moral y compromiso del personal, además de una toma de decisiones más exitosa.

- **Liderazgo situacional:** Adaptado a las necesidades de la situación/equipo. Un líder situacional es alguien que cambia su enfoque según la situación y, por lo tanto, es más versátil y mucho más efectivo en diversas formas de operación.

Importancia del estilo de gestión en la Policía

- **Mejora del clima laboral:** Un estilo de gestión aplicado adecuadamente puede resultar en un mejor ambiente laboral, lo cual conduce a una mejor moral y satisfacción del personal (Macias et al., 2023). Y esto es crítico para una fuerza policial fuerte y dedicada.
- **Desarrollo de capital humano:** Buenos líderes invierten en el desarrollo personal de sus subordinados, en capacitación y oportunidades de crecimiento (Nieto et al., 2018). Aprovechan talentos individuales y construyen el equipo en su conjunto.
- **Fomento de la confianza ciudadana:** Los líderes con un enfoque participativo y transformacional están bien posicionados para cultivar relaciones positivas con ciudadanos confiados que son esenciales en las funciones policiales.

Desafíos en la gestión del frente policial

Existen muchos desafíos que enfrentan los líderes policiales que tienen implicaciones en su estilo de gestión, incluidos:

- **Presiones externas:** La presión social o política para hacer bien el trabajo de seguridad y la confianza pública puede dictar acciones y gestión de equipo.
- **Diversidad en el personal:** La policía es un grupo heterogéneo en cuanto a edad, experiencia, capacitación y capacidades, y el liderazgo debe ajustar su enfoque de acuerdo a ello.

- **Cambios en la percepción pública:** A medida que el cumplimiento de la ley enfrenta un creciente escrutinio y crítica, los líderes deben gestionar proactivamente la reputación y la legitimidad de la institución.

Dimensión comunicativa efectiva. Es un proceso esencial bajo el dominio del liderazgo con respecto a la capacidad de un líder para comunicar efectivamente ideas, expectativas y visiones a sus subordinados. Esta es una habilidad que incluye no solo transmitir mensajes, sino también escuchar activamente y facilitar una conversación bidireccional que asegura el involucramiento activo del equipo. Un proceso que está de acuerdo con esto, ya que implica un cambio de conocimiento, actitudes o creencias (Kertész, 2013).

Importancia de la comunicación efectiva en la Policía

- **Transmisión de la visión y estrategia:** Los líderes policiales deben transmitir claramente las decisiones y estrategias a sus equipos de trabajo (Kertész, 2013), una comunicación efectiva garantiza que todos los miembros policiales estén en la misma página, con el mismo objetivo.
- **Motivación del personal:** Un mensaje bien comunicado, inspirador y empático puede mover y motivar a los oficiales y supervisores, cuyo rendimiento limitado sería destacado en la reconstrucción de su compromiso con la misión policial (Kertész, 2013).
- **Relación con la comunidad:** Crear un diálogo abierto y transparente con los ciudadanos es fundamental para construir confianza y legitimidad (Kertész, 2013). Los ejecutivos policiales deben ser capaces de hablar con diferentes audiencias.

Estrategias de la comunicación efectiva

- **Comunicación asertiva:** Los líderes deben comunicar clara, directa y respetuosamente y expresar sus ideas y sentimientos de manera adecuada.

- **Escucha activa:** Escuchar a los miembros del equipo y la comunidad nos ayudará a entender sus problemas. Los líderes pueden decidir y responder afirmativamente.
- **Comunicación estratégica:** El liderazgo necesita crear un plan de comunicación integral que alinee los mensajes hacia los objetivos de la corporación. Esto significa saber qué decir a quién, cuándo y por qué canales.

Desafíos en la comunicación policial

- **Comunicación en situaciones de crisis:** Durante las crisis, los líderes deben comunicarse para garantizar que el público permanezca calmado, la respuesta sea coordinada y la comunidad reciba información precisa.
- **Comunicación intergeneracional:** La policía interactúa con diferentes generaciones con diversas preferencias y estilos de comunicación. Alcanzar efectivamente a todo su personal requiere que los líderes se adapten.
- **Comunicación interinstitucional:** La comunicación y coordinación con otras agencias gubernamentales es esencial para el abordaje integral de los problemas de seguridad (Macias et al., 2023).

Dimensión información. Es crítica para el liderazgo, es la recopilación de datos, conocimiento e información en el liderazgo de un equipo u organización. En esta realidad, los datos deben ser precisos y relevantes, pero también comunicados de manera clara y accesible que permitan a quienes están en el rol de liderazgo influir positivamente en el comportamiento de sus seguidores y facilitar su progreso hacia metas comunes. Esta es una cuestión vinculada a la optimización del conocimiento (Múnera, 2012).

Importancia de la información en el liderazgo policial

- **Toma de decisiones informadas:** Las agencias policiales deben tomar decisiones basadas en datos precisos y oportunos (Nieto et al., 2018). Así como tendencias delictivas, estadísticas de delitos y evaluaciones de rendimiento del personal. La toma de decisiones basada en datos conduce a estrategias más eficientes y, por lo tanto, a una mejor asignación de recursos.
- **Evaluación del desempeño:** Los líderes pueden recopilar y analizar información respecto al rendimiento de los oficiales para mejorar áreas de preocupación y elogiar el buen rendimiento (Lisette, 2023). Esto es importante para el desarrollo profesional y para la moral del personal.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** La publicación de información relevante en cuanto a las actividades y resultados policiales aumenta la confianza de la comunidad (Chinchay et al., 2021). Una imagen positiva del instituto es fomentada por líderes que son transparentes en sus acciones y decisiones.

2.2.6. Teorías de Liderazgo

Modelo holístico de liderazgo Policial. Este modelo toma una visión más amplia del liderazgo policial al analizar no solo al líder sino también al departamento que lideran ya la comunidad que sirven, mientras se enfoca en rasgos como adaptabilidad, credibilidad y confianza (Nieto et al., 2018). Así, la adaptabilidad permite a los líderes satisfacer las necesidades cada vez más cambiantes de la comunidad mientras perfeccionan el desempeño de las tareas para maximizar la capacidad operativa organizacional; la credibilidad y la confianza son claves para que los ciudadanos no se sientan abandonados por los organismos públicos.

Liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional es otro enfoque potencial, la habilidad del líder para inspirar a su equipo hacia un cambio positivo es fundamental en la Policía Nacional del Perú (Rangel, 2015); el trabajo no puede realizarse sin líderes que no solo gestionen y que también inculquen un sentido de misión y propósito en los oficiales; Esto también implica un comportamiento ético y transparente de los líderes, así como la promoción de un aprendizaje continuo y desarrollo profesional en entornos laborales como hábitos hermosos.

Enfoque de liderazgo situacional. No existe un estilo de liderazgo único efectivo en todos los contextos, según la Defensoría del Pueblo (2019) el enfoque de liderazgo situacional en el contexto policial sugiere que el líder debe tener la capacidad de evaluar la situación para ajustar el estilo de liderazgo. Dada la naturaleza variable de los desafíos en un entorno dinámico y complejo (seguridad pública) (Rangel, 2015), esto hace que elegir este enfoque sea uno de los más relevantes.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE. 1: La transparencia se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

HE. 2: La integridad se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

HE. 3: La calidad de servicio se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

HE. 4: El marco legal se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1.Método de investigación

En la presenta investigación se aplicó el método deductivo, permitiendo determinar la credibilidad de una hipótesis, se prueba haciendo predicciones sobre la base de hipótesis y determinando si estas predicciones son consistentes con las observaciones empíricas (Zafitri et al., 2019).

3.2.Enfoque de la investigación

Se tomó un enfoque cuantitativo, mediante un mecanismo estadístico, para analizar la información recopilada mediante encuestas o cuestionarios, este enfoque se basa en un modelo positivista, donde la medición y la cuantificación son importantes, porque a través de tendencias de medición se puede obtener nuevas hipótesis y así desarrollar teorías (Bernal, 2016)

3.3.Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, se orienta hacia la producción de conocimiento teórico sin una aplicación inmediata en el ámbito práctico; su objetivo principal es profundizar en la comprensión de fenómenos, teorías o principios esenciales en distintas disciplinas; se distingue por su énfasis en la formulación de modelos conceptuales, la aplicación de métodos científicos rigurosos y su aporte al desarrollo del conocimiento universal (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018).

3.4.Diseño de la investigación

Se consideró el diseño No experimental, transversal y correlacional, permitiendo establecer relación entre variables o resultados.

No experimental, un enfoque en el cual el investigador no manipula deliberadamente las variables independientes ni asigna aleatoriamente a los participantes a diferentes condiciones o

grupos (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018); por lo que se observan y analizan las variables tal como se presentan de manera natural.

Investigación Transversal, es un tipo de estudio no experimental que se lleva a cabo en un solo momento en el tiempo (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2018); este enfoque permite recoger datos de diferentes grupos o muestras al mismo tiempo, facilitando la comparación entre ellos.

Investigación Correlacional, es un diseño que examina la relación entre dos o más variables sin manipularlas (Bernal, 2016); este enfoque busca identificar patrones o asociaciones entre variables, permitiendo al investigador determinar si existe una relación significativa entre ellas.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población es la conformación de personal policial tanto hombres y mujeres, oficiales y suboficiales que laboran en las diferentes unidades policiales de la región policial de Ica; estuvo integrada por 3127 efectivos policiales en situación de actividad (Recursos Humanos del Frente Policial Ica, 2025).

La población es el conjunto de personas de donde se va a poder elegir una muestra que debe cumplir una serie de criterios, dentro de la investigación (Arias et al., 2016).

Los criterios de inclusión corresponden a las características de los sujetos que componen la población de estudio, por otro lado, los criterios de exclusión son las características de los sujetos que podrían inferir la calidad de los datos o interpretación de los resultados (Otzen, 2017).

Criterios de inclusión:

- Personal policial de armas y de servicio, tanto oficiales como suboficiales en situación de actividad
- Personal policial de las áreas administrativas y áreas operativas en actividad
- Personal policial de inspectoría y oficina de disciplina en actividad
- Personal policial del policlínico de la sanidad en actividad

Criterios de exclusión:

- Personal policial de reciente egreso de la escuela de formación, (tres meses de adaptación).
- Personal policial de vacaciones y en situación de disponibilidad.
- Personal policial con suspensión temporal de servicio.

3.5.2. Muestra

Está compuesta por 343 efectivos policiales entre hombres y mujeres quienes laboran en el frente policial de Ica, en sus diversas subunidades de las cuatro provincias del departamento de Ica, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

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

$$n = \frac{1,96^2 * 3127 * 0,5 * 0,5}{0,05^2(3127 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 342.22 = 343$$

Dicha encuesta fue realizada a 343 efectivos policiales quienes cumplieron los criterios de segmentación.

En donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Población: 3127

Z: Nivel de confianza: 95%

P= probabilidad de éxito: 50%

q= probabilidad de fracaso: 50%

e= Margen de Error: 5%

3.5.3. Muestreo

Se consideró el muestreo probabilístico, en donde el número de sujetos seleccionados representa a la población respecto a la variable de estudio, el **Muestreo Probabilístico**, es un método de selección de muestras en donde todos los sujetos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos como muestra disponible para la investigación, (Otzen, 2017).

Muestreo Aleatorio simple, es una técnica específica dentro del muestreo probabilístico, donde los sujetos que componen la población tienen la misma posibilidad de ser incluidos en la muestra (Otzen, 2017).

3.6. Variables y operacionalización

Primera variable: Fortalecimiento Institucional

Definición conceptual: Fortalecer la capacidad institucional implica realizar una evaluación efectiva del uso del presupuesto, así como del liderazgo en materia de seguridad, la integridad y la gestión de recursos humanos y logísticos, todo ello enmarcado dentro de un contexto legal; este enfoque busca generar una percepción positiva en la ciudadanía respecto al desempeño y los servicios ofrecidos (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021)

Definición operacional: Para medir la variable Fortalecimiento Institucional, se utilizó cuatro dimensiones, transparencia, integridad, calidad de servicio y marco legal.

Segunda variable: Liderazgo

Definición conceptual: Es esencial que los líderes públicos cultiven sus habilidades de escucha para alinearse con las necesidades de la sociedad y ofrecer un servicio de mayor calidad; esto implica considerar aspectos como el capital humano, el estilo de gestión y la comunicación efectiva con todos los colaboradores dentro de la institución (Barandiaran et al., 2022).

Definición operacional: Para medir la variable Liderazgo, se utilizó cuatro dimensiones, capital humano, estilo de gestión, información y comunicación.

Tabla 1*Operacionalización Variable Fortalecimiento institucional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Fortalecimiento institucional	Se define como el proceso mediante el cual una organización pública desarrolla y consolida sus capacidades estructurales, normativas, humanas y técnicas para implementar planes, políticas y acciones que garanticen eficiencia, legitimidad y confianza ciudadana (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021)	La variable fue medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que dieron por resultado a 16 preguntas. Se encuestó a una muestra de 343 efectivos policiales.	Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso público a la información institucional. ✓ Informes de rendición de cuentas publicados al año. ✓ Nivel de satisfacción ciudadana con la disponibilidad de información pública. ✓ Cumplimiento de las normativas de transparencia activa. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Denuncias de corrupción gestionadas y resueltas. ✓ Funcionarios capacitados en ética pública y valores institucionales. ✓ Existencia de un código de ética implementado y supervisado. ✓ Frecuencia de auditorías internas realizadas. 		
			Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción ciudadana sobre la calidad del servicio policial. ✓ Respuesta ante incidentes reportados. ✓ Satisfacción de la población atendida. 		

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de estándares operativos definidos en protocolos de servicio. 		
			Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativas internas actualizadas en los últimos tres años. ✓ Talleres de capacitación sobre normativas legales ofrecidos al personal. ✓ Existencia de mecanismos para garantizar el cumplimiento del marco legal. ✓ Percepción del personal sobre la claridad y aplicabilidad de las normativas. 		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización Variable Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Liderazgo	Se entiende como el proceso de influencia ejercido por una persona o grupo para motivar, guiar y orientar a otros hacia el cumplimiento de objetivos comunes, configurando la cultura organizacional y generando cohesión. (Barandiaran et al., 2022)	La variable fue medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que dieron por resultado a 16 preguntas. Se encuestó a una muestra de 343 efectivos policiales.	Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal con formación y especialización en liderazgo y gestión pública. ✓ Nivel de rotación de personal en puestos clave de liderazgo. ✓ Satisfacción del personal con las oportunidades de desarrollo profesional. ✓ Evaluación periódica de desempeño de los líderes del frente policial. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Estilo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decisiones estratégicas adoptadas de manera participativa. ✓ Nivel de flexibilidad ante cambios en el entorno operativo. ✓ Frecuencia de reuniones de planificación y coordinación con los equipos. ✓ Liderazgo transformacional medido mediante encuestas internas. 		
			Información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilidad de datos actualizados y accesibles para la toma de decisiones. ✓ Reportes generados para la planificación operativa. ✓ Uso de herramientas tecnológicas para la recopilación y análisis de información. ✓ Percepción del personal sobre la calidad y utilidad de la información proporcionada. 		

			Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none">✓ Frecuencia y calidad de los canales de comunicación interna y externa.✓ Mensajes institucionales claros y comprendidos por el personal.✓ Nivel de satisfacción del personal con la comunicación interna.✓ Campañas de comunicación dirigidas a la ciudadanía.		
--	--	--	-----------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, el cual es un método usado para conocer la opinión de las dos variables mediante un formulario de preguntas, destinados a responder por la muestra que representara a la población objeto de estudio, a fin de obtener información relevante para la investigación (Ramirez, 2023).

3.7.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario con escala tipo Likert, con la finalidad de recolectar datos enmarcados en las dos variables de fortalecimiento institucional y liderazgo, información recabada a los encuestados.

La escala tipo Likert, se usó como mecanismo de recolección de información, para poder medir de forma cuantitativa los indicadores y dimensiones, validando las variables de estudio (Reyes et al., 2018)

Instrumento 1: Cuestionario de la variable fortalecimiento institucional, creado por el autor, el cual consta de 16 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones, la escala de evaluación es tipo Likert:

Instrumento 2: Cuestionario de la variable liderazgo, creado por el autor, el cual consta de 12 preguntas distribuidas en 4 dimensiones, la escala de evaluación es tipo Likert:

Totalmente de acuerdo = 5

De acuerdo = 4

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1

En la evaluación de resultados, se tuvo en cuenta los siguientes puntajes:

- Deficiente 42 – 98

- Regular 99 – 154
- Eficiente 155-210

3.7.3. *Validación*

La validez se define como la medida con precisión, los resultados deben ser pertinentes y precisos, se refiere a lo que es verdadero o lo que se acerca a la verdad (Villasis et al., 2018).

Se realizó una revisión de los instrumentos por 5 expertos para su validación, lo que permitió tener garantía y validez de datos que se obtuvo.

3.7.4. *Confiabilidad*

Se refiere al grado en que un instrumento de medición produce resultados consistentes y estables a lo largo del tiempo y en diferentes condiciones; en el contexto de la investigación, un estudio se considera confiable cuando sus mediciones son reproducibles y libres de errores sistemáticos o sesgos (Manterola, y otros, 2018).

Para evaluar la fiabilidad del instrumento utilizado en el estudio, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente mide la consistencia interna de un conjunto de ítems dentro de un cuestionario o prueba. Su valor varía entre 0 y 1, donde un coeficiente más cercano a 1 indica una mayor fiabilidad.

Tabla 1

Intervalos de confiabilidad

Intervalo	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota. Dicha tabla nos muestra los intervalos de confiabilidad según el Alfa de Cronbach. Tomado de Palella y Martins (2010)

Tabla 4*Confiabilidad de Variable 1*

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Items
Fortalecimiento institucional	0,945	16

El valor del Alfa de Cronbach fue de 0.945, revelando una alta estabilidad interna de las 16 preguntas que componen dicha variable. Es decir, es un indicativo que los ítems concernientes con el fortalecimiento institucional están altamente correlacionados cuya medición es coherente. Por lo que un valor de Alfa de Cronbach superior a 0.7 es considerado bueno.

Table 5*Confiabilidad de Variable 2*

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Items
Liderazgo	0,947	16

El valor del Alfa de Cronbach fue de 0.947, revelando una alta estabilidad interna en las 16 preguntas que componen dicha variable. Es decir, es un indicativo que los ítems concernientes con el liderazgo están altamente correlacionados cuya medición es coherente.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos permite comparar datos que se obtienen a través del cuestionario, cuyos resultados será expresado en tablas, figuras y análisis descriptivo, logrando obtener conclusiones de la investigación.

Para la recolección de datos se solicitó permiso a la institución correspondiente, para luego compartir el enlace del formulario Google forms, a través de correos electrónicos entre otros medios digitales.

Se aplicó en el mes de mayo 2025, usando la técnica de la encuesta con una duración de 15 minutos, luego de recopilar los datos, se transfirió dicha información al software IBM SPSS, donde se llevó a cabo la calidad de los datos obtenidos, seguidamente se aplicó pruebas de normalidad para poder determinar el tipo de prueba a realizar con el fin de comprobar las hipótesis planteadas.

Se realizó el análisis descriptivo, técnica estadística que se utilizará para resumir y organizar los datos obtenidos de los instrumentos de medición, presentando las características principales de los datos, como medias, medianas frecuencias y desviaciones estándar. Esta técnica es fundamental para entender la distribución y tendencia central de las variables relacionadas con el fortalecimiento institucional y el liderazgo dentro del frente policial de Ica.

Por otro lado, se manejó un análisis de correlación no paramétrica, específicamente Rho de Spearman (por la naturaleza cualitativa y ordinal de los datos), técnica estadística utilizada para evaluar la relación de dos o más variables, para poder determinar la fuerza y la dirección de dicha relación. En esta investigación, dicha técnica permitió examinar cómo el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, se relacionan entre sí, proporcionó un coeficiente de correlación que indica el grado de asociación entre ambas variables.

3.9.Aspectos éticos

Para cumplir los aspectos éticos, se aplicó el “Reglamento de Código de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener” (universidad Norbert Wiener, 2020).

También se obtuvo autorización del jefe del frente policial de Ica, y de los participantes a encuestar, haciéndole saber que la investigación es de manera confidencial, y la información obtenida será estrictamente usada en la investigación de la materia.

Todos los participantes en la investigación fueron informados sobre el objetivo del estudio, la forma como se desarrolló, y el derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones; el consentimiento informado fue obtenido por escrito antes de la participación, asegurando que los participantes comprendan plenamente en qué

consistió la investigación. Asimismo, su participación fue voluntaria y que los individuos tengan el control sobre su participación, respetando su autonomía y derechos personales.

Sobre la confidencialidad y anonimato, los datos personales y la identidad de los participantes se protegen rigurosamente, es decir, los resultados son presentados sin afectar la identidad de los participantes.

No Maleficencia, el estudio se diseñó de manera que minimice cualquier riesgo o daño potencial para los participantes, tanto físico como psicológico; en el contexto del frente policial, se incluyó la protección de los participantes de cualquier repercusión negativa en su entorno laboral.

Los resultados de la investigación son presentados de manera honesta y precisa, sin manipulación ni distorsión de los datos; esto incluye la obligación de reportar tanto los hallazgos positivos como los negativos, así como cualquier limitación del estudio. La integridad científica será crucial para mantener la credibilidad y la validez de la investigación.

La investigación debe considerar el impacto que los resultados podrían tener en la comunidad, especialmente en el contexto de la gestión policial. Los resultados son utilizados para promover el bien común, mejorar las prácticas institucionales y fortalecer la seguridad y la confianza pública. Las citas y referencias son de acuerdo a normas APA.

Dicho estudio pasó evaluación por el Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

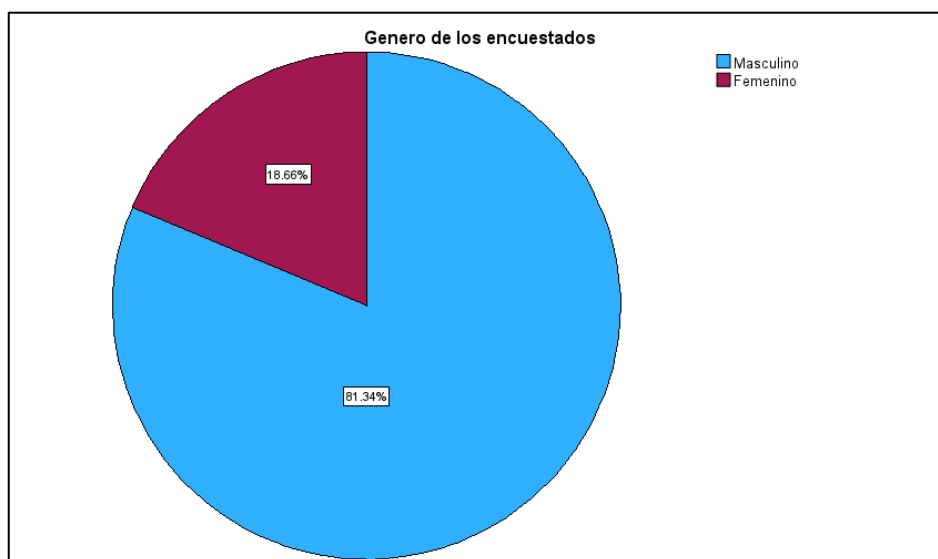
4.1.Resultados

4.1.1. *Análisis descriptivo de resultados*

En este punto serán analizados las peculiaridades esenciales de los datos recopilado. Mediante este proceso, se trata de revelar esquemas, directrices y particularidades de la información obtenida, proveyendo un enfoque claro y detallado de la investigación.

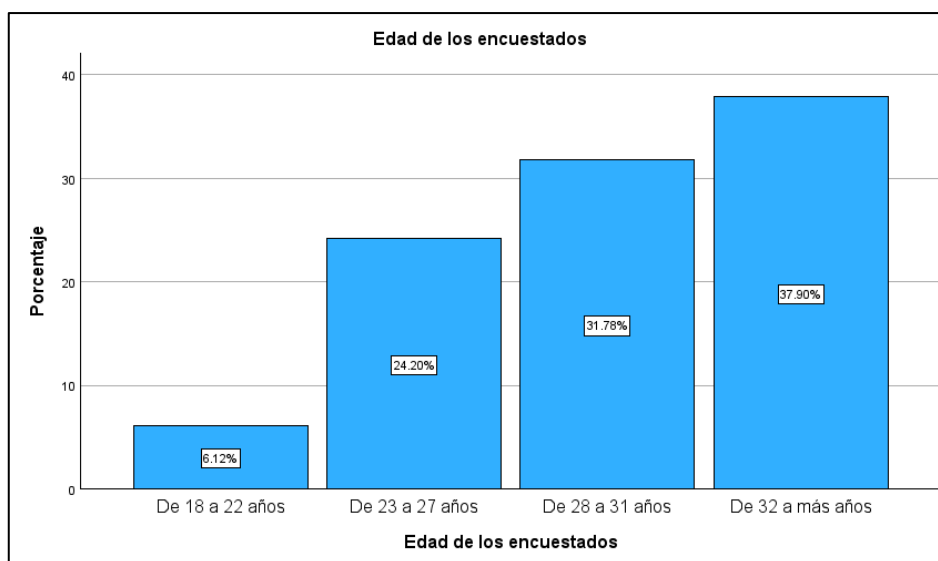
Figura 1

Genero



Nota. Información obtenida del cuestionario

Respecto al estudio distribuido por género, en la muestra denota una grafía mayor de hombres que mujeres. La gráfica de colaboradoras mujeres constituye 64, correspondiente a un 18.66% del total, respecto a la intervención de hombres es mayor, con un total de 279 individuos, simbolizando el 81.34%. Este balance refleja una diversidad dentro de la muestra estudiada.

Figura 2*Edad*

Nota. Información obtenida del cuestionario

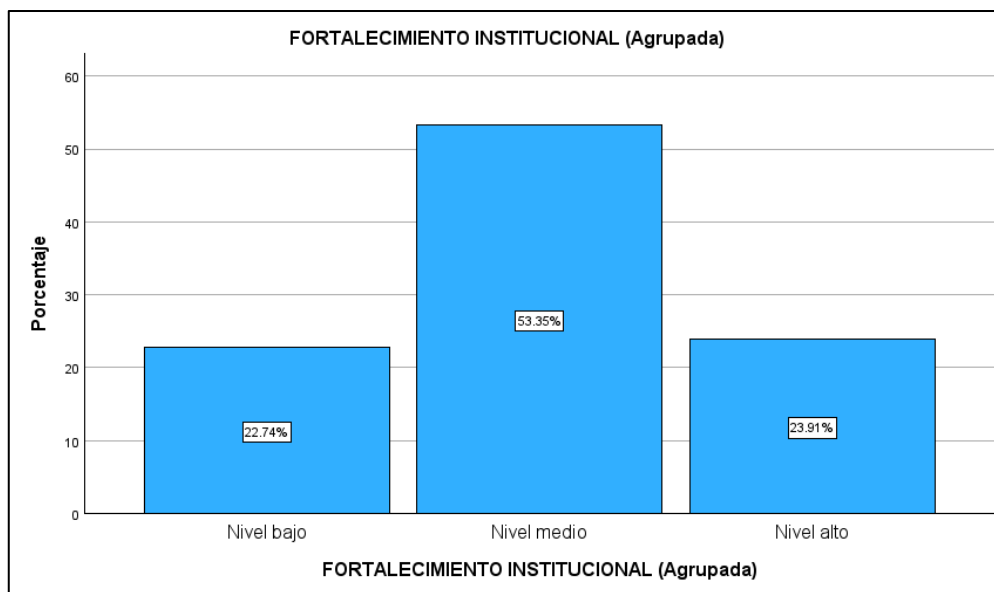
En cuanto al estudio distribuido por edades, la muestra denota una distribución estadística diversa y representativa. El segmento de 32 a más años, revela como la más frecuente, alcanzando un 37.90% del total de colaboradores, lo que indica una presencia significativa de colaboradores más adultos en el estudio. seguido, el segmento de 28-31 años compone el 31.78%, señalando una cantidad meritoria, con menor número al grupo inicial.

La categoría de 23-27 años, compone el 24.20% del total, lo que indica una disminución progresiva en la frecuencia, y por último; la categoría de 18 a 22 años alcanza el 6.12%, cuya composición es el grupo más joven del estudio.

Nivel de variable 1: Fortalecimiento institucional

Figura 3

Nivel de la variable fortalecimiento institucional en la región policial de Ica.

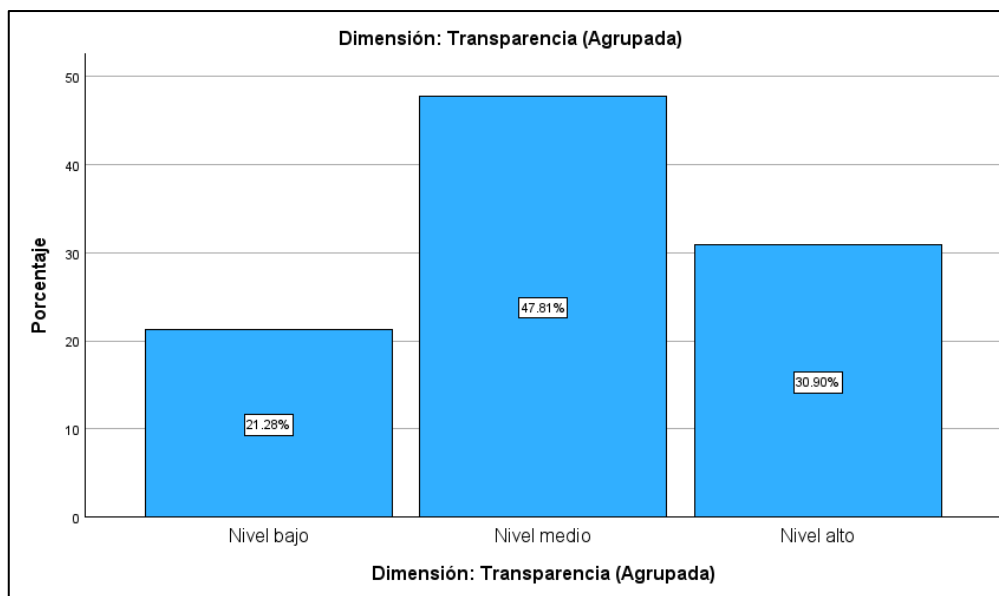


Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 5, muestra que el 53.35% de funcionario públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de fortalecimiento institucional en el Frente Policial de Ica, Perú 2025, seguido de un 23.91% que indican que existe un nivel alto y el 22.74% manifiesta que existe un nivel bajo. Esto refleja que aun la entidad en estudio está en un proceso intermedio de mejora, lo que implica seguir fortaleciendo sus capacidades en aspectos de gestión, eficiencia administrativa y financiera.

a) Nivel de dimensión: Transparencia**Figura 4**

Nivel de la dimensión transparencia en la región policial de Ica.

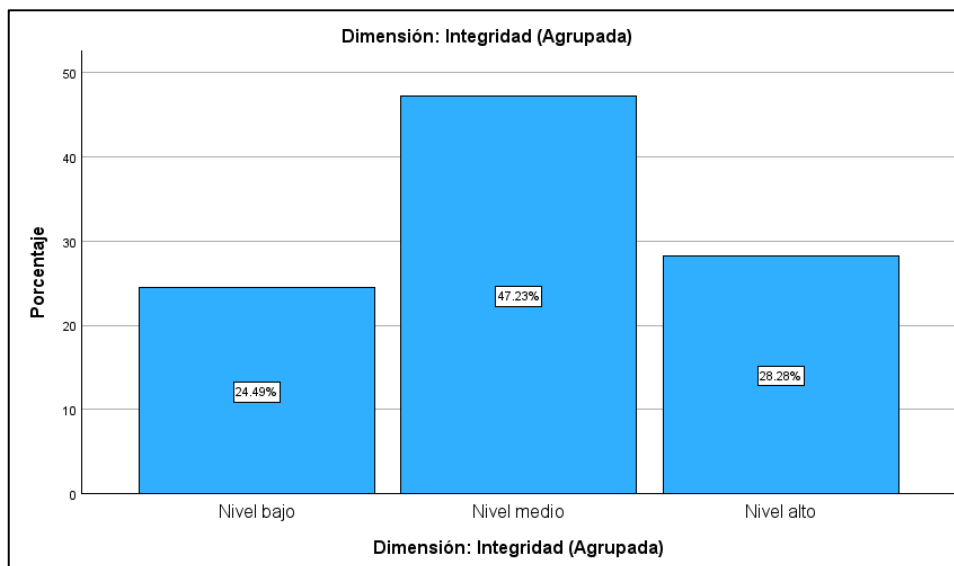


Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 6, indica que el 47.81% de funcionarios públicos encuestados revelaron que existe un nivel medio de la dimensión de transparencia en el frente policial de Ica, Perú 2025, seguido de un 30.90 % que mencionan que existe un nivel alto y el 21.28% manifiesta la existencia de un nivel bajo. Dichos resultados manifiestan que la entidad pública en estudio aún está en un estado moderado de transparencia, aplicado a diversos contextos, como la información disponible, la visibilidad de procesos y confianza hacia la ciudadanía.

b) Nivel de la dimensión: Integridad**Figura 5**

Nivel de la dimensión integridad en la región policial de Ica.

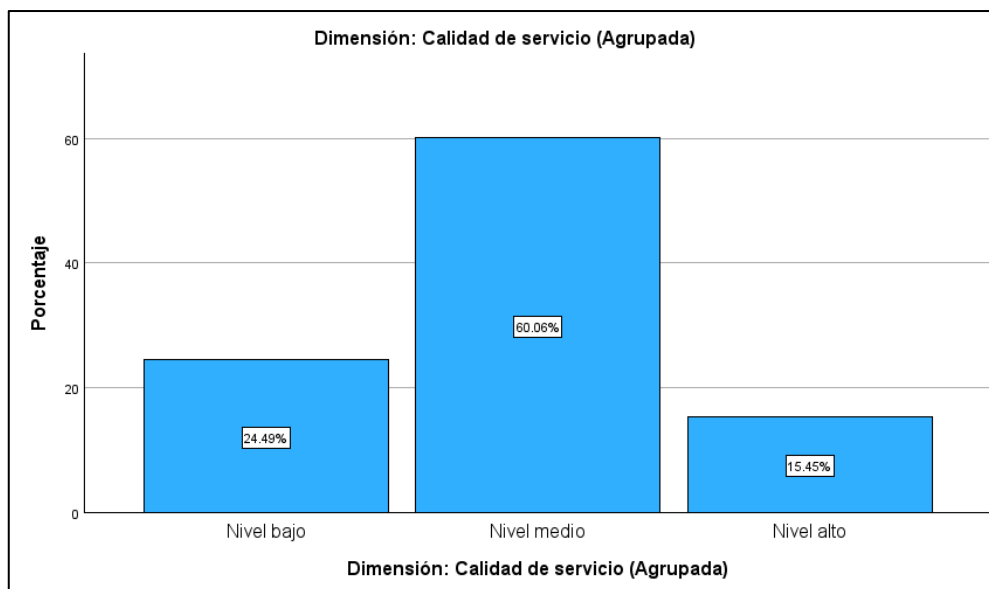


Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 7, muestra que, el 47.23% de funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de la dimensión integridad en el Frente Policial de Ica, Perú 2025, seguido de un 28.28 % que indican que existe un nivel alto y un 24.49% mencionan que existe un nivel bajo. Estos resultados reflejan que, en la entidad pública en estudio, existe integridad progresiva en cuanto a honestidad, ética y responsabilidad en la conducta personal o institucional, pero que aún hay espacios para mejorar y fortalecer.

c) Nivel de la dimensión: Calidad del servicio**Figura 6**

Nivel de la dimensión calidad de servicio en la región policial de Ica.

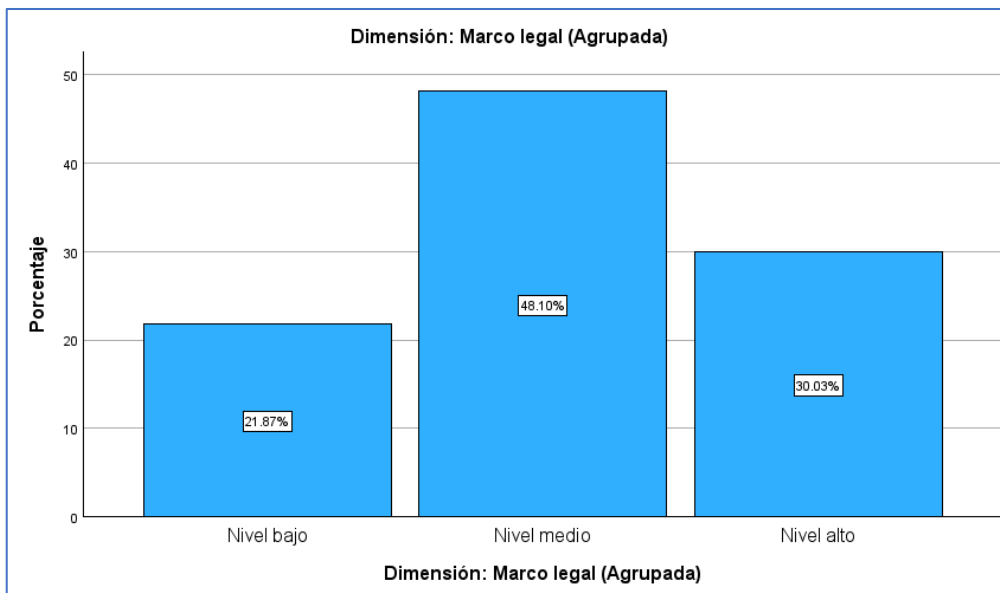


Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 8, muestra que, el 60.06% de funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de la dimensión calidad del servicio en el frente policial de Ica, Perú 2025, seguido de un 15.45% que menciona la existencia de un nivel alto y un 24.49% indica la existencia de un nivel bajo. Este resultado refleja una percepción satisfactoria de los servicios prestados, pero se debe mejorar el brindar un servicio excepcional.

d) Nivel de la dimensión: Marco legal**Figura 7**

Nivel de la dimensión marco legal en la región policial de Ica.



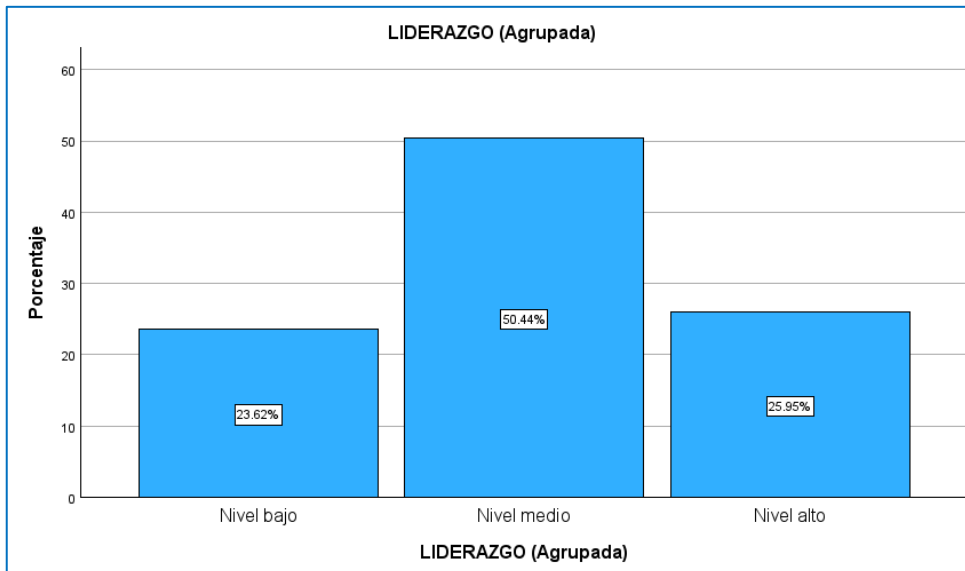
Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 9, muestra que el 48.10% de funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de la dimensión marco legal en el frente policial de Ica, Perú 2025, seguido de un 30.03% que menciona que existe un nivel alto y el 21.87% señala la existencia de un nivel bajo. Estos resultados manifiestan que la institución en estudio tiene un marco legal definido pero que debe reestructurar su funcionamiento de acuerdo a la realidad actual.

Nivel de la variable 2: Liderazgo

Figura 8

Nivel del liderazgo en la región policial de Ica.

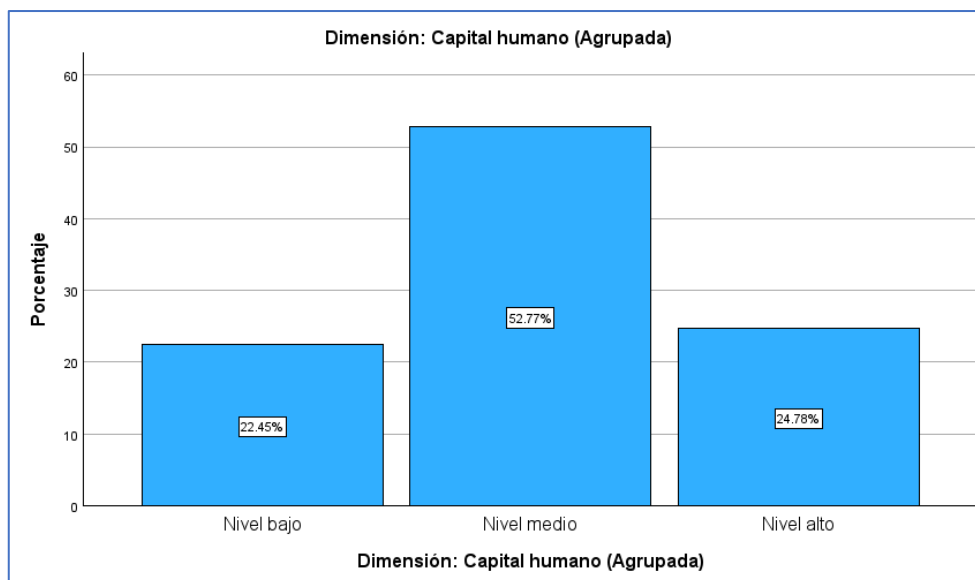


Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 10, señala que el 53.35% se funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de liderazgo, en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025; seguido de un 23.91% que indica que existe un nivel alto y el 22.74% menciona la existencia de un nivel bajo. Estos resultados manifiestan que la institución en estudio aún no se robustece en un liderazgo que permita transformar estrategias de gestión en equipo, implementar cambios dentro de la organización.

a) Nivel de dimensión: Capital humano**Figura 9**

Nivel de la dimensión capital humano en la región policial de Ica.

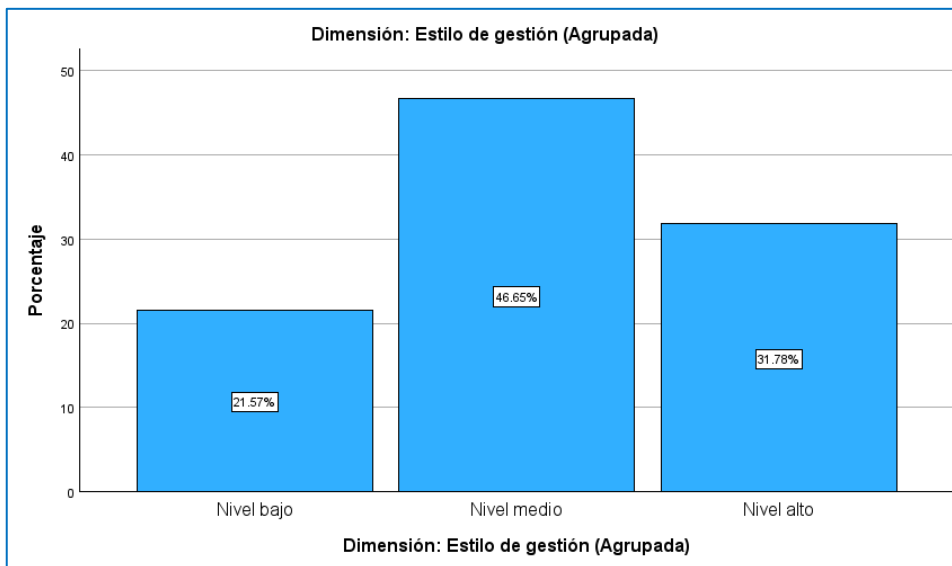


Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 11, señala que el 52.77% de funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de capital humano en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025; seguido de un 24.78% que indica que existe un nivel alto y el 22.45% manifiesta la existencia de un nivel bajo. Estos resultados manifiestan que en la entidad en estudio se debe considerar aún más las habilidades, la experiencia y capacidades del talento humano que permitan a la organización orientarse a logras sus objetivos.

b) Nivel de dimensión: Estilo de gestión**Figura 10**

Nivel de la dimensión estilo de gestión en la región policial de Ica.

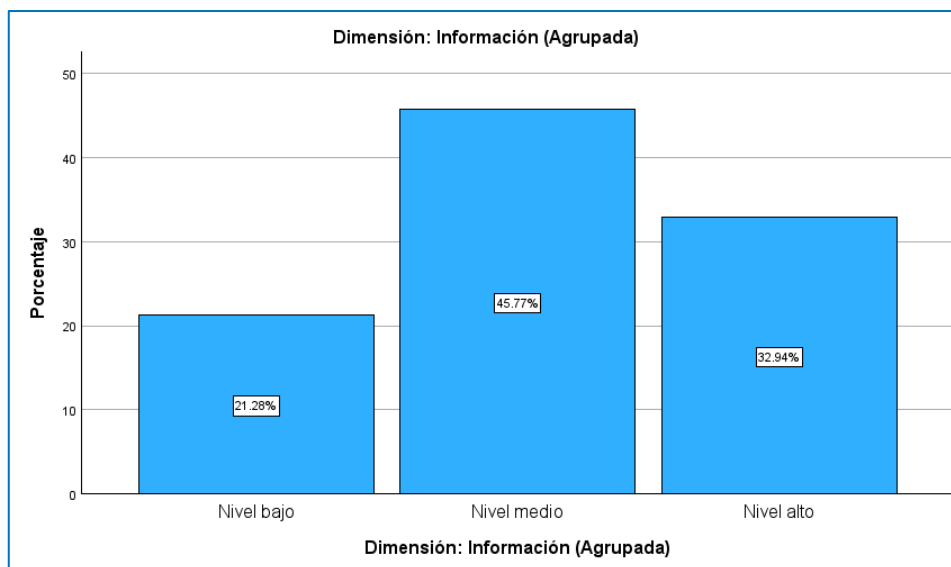


Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 12, señala que el 46.65% de funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de estilo de gestión en el frente policial de Ica, Perú 2025; seguido de un 31.78 % que menciona que existe un nivel alto y el 21.57% indica la existencia de un nivel bajo. Estos resultados denotan que la entidad en estudio debe priorizar una gestión motivadora promoviendo la colaboración de todo el capital humano, maximizar el rendimiento y satisfacción de los equipos de trabajo.

c) Nivel de la dimensión: Información**Figura 11**

Nivel de la dimensión información en la región policial de Ica.



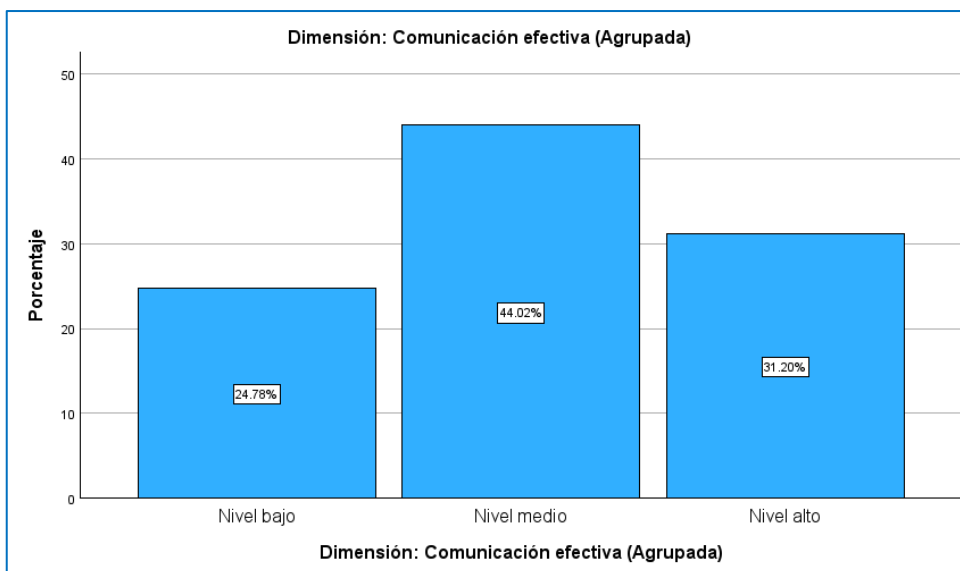
Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 13, señala que el 45.77% de funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de información en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025; seguido de un 32.94% que indican que existe un nivel alto y el 21.28% mencionan la existencia de un nivel bajo. Estos resultados denotan que la entidad en estudio aún se percibe regular información, es decir la información no llega de manera oportuna o no está siendo clara hacia quienes la requieren.

d) Nivel de dimensión: Comunicación efectiva

Figura 12

Nivel de la dimensión comunicación efectiva en la región policial de Ica.



Nota. Información recabada del cuestionario

La figura 14, señala que el 44.02% de funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de comunicación efectiva en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025; seguido de un 31.20 % que indican que existe un nivel alto y el 24.78% mencionan la existencia de un nivel bajo. Estos resultados denotan que la entidad en estudio debe mejorar las relaciones interpersonales, que permita aumentar la eficiencia y resolución de conflictos, ser colaborativo y tomar las mejores decisiones.

4.2. Análisis estadístico inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión: Transparencia	.091	343	<.001
Dimensión: Integridad	.078	343	<.001
Dimensión: Calidad de servicio	.096	343	<.001
Dimensión: Marco legal	.091	343	<.001
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	.047	343	.065
Dimensión: Capital humano	.082	343	<.001
Dimensión: Estilo de gestión	.105	343	<.001
Dimensión: Información	.108	343	<.001
Dimensión: Comunicación efectiva	.103	343	<.001
LIDERAZGO	.058	343	.008

Nota. Información obtenida del procesamiento de datos

En este estudio, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con la finalidad de determinar si los datos de ambas variables y sus respectivas dimensiones siguen o no un comportamiento de distribución normal, en vista que la muestra es mayor a 50 mostrado en la tabla 2, y que la significancia en todos los casos es menor al 0.05, permite afirmar que los datos de ambas variables y las dimensiones no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se tiene que utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis de estudio.

Asimismo, para la evaluación de ambas variables respecto a su dirección y fuerza, se aplicó la tabla de correlación de Spearman.

Tabla 7

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Adecuado de “El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización”, por Martínez et al. (2009)

4.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025

H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025

Tabla 8

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre fortalecimiento institucional y liderazgo.

		Fortalecimiento institucional	Liderazgo
Rho de Spearman	Fortalecimiento institucional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	343
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	.841**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	343

Nota. Información obtenida del procesamiento de datos

El resultado obtenido revela una correlación positiva alta entre ambas variables, cuyo coeficiente Rho es 0,841. Asimismo; la significancia estadística evidencia un índice de 0,001, menor al nivel de error de (0,05), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa: Motivo por el cual se corrobora la relación entre fortalecimiento institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, durante el año 2025.

Hipótesis Específica 1

H₀: La transparencia no se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

H₁: La transparencia se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

Tabla 9

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión transparencia y liderazgo

		Dimensión: Transparencia	Liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión: Transparencia	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	343
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	.633**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	343

Nota. Información obtenida del procesamiento de datos

El resultado obtenido revela una correlación positiva moderada entre la dimensión "Transparencia" y la variable "Liderazgo" cuyo coeficiente Rho es 0,633. Asimismo; la significancia estadística evidencia un índice de 0,001 menor al nivel de error de (0,05), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa: Por lo tanto, se confirma la relación de la dimensión transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, durante el año 2025.

Hipótesis Específica 2

H₀: La integridad no se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

H₁: La integridad se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

Tabla 10

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión integridad y liderazgo.

		Dimensión: Integridad	Liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión: Integridad	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	343
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	.740**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	343

Nota. Información obtenida del procesamiento de datos

El resultado obtenido señala una correlación positiva alta entre la dimensión "Integridad" y la variable "Liderazgo" cuyo coeficiente Rho es 0,740. Asimismo; la significancia estadística evidencia un índice de 0,001 menor al nivel de error de (0,05), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa: Por lo tanto, se confirma la relación de la dimensión integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, durante el año 2025.

Hipótesis Específica 3

H₀: La calidad de servicio no se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

H₁: La calidad de servicio se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

Tabla 11

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión calidad de servicio y liderazgo.

		Dimensión: Calidad de servicio		Liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión: Calidad de servicio	Coefficiente de correlación	1.000	.757**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	343	343
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	.757**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	343	343

Nota. Información obtenida del procesamiento de datos

El resultado obtenido revela una correlación positiva alta entre la dimensión "Calidad de servicio" y la variable "Liderazgo", cuyo coeficiente Rho es 0,757. Asimismo; la significancia estadística evidencia un índice de 0,001 menor al nivel de error de (0,05), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa: Por lo tanto, se confirma la relación de la dimensión calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, durante el año 2025.

Hipótesis Específica 4

H₀: El marco legal no se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

H₁: El marco legal se relaciona positivamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.

Tabla 12

Prueba de Spearman para el contraste de la relación entre la dimensión marco legal y liderazgo.

			Dimensión: Marco legal	Liderazgo
Rho de Spearman	Dimensión: Marco legal	Coefficiente de correlación	1.000	.830**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	343	343
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	.830**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	343	343

Nota. Información obtenida del procesamiento de datos

El resultado obtenido revela una correlación positiva alta entre la dimensión "Marco legal" y la variable "Liderazgo" cuyo coeficiente Rho es 0,830. Asimismo; la significancia estadística, evidencia un índice de 0,001 menor al nivel de error de (0,05), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa: Por lo tanto, se confirma la relación de la dimensión marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, durante el año 2025.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la prueba de la hipótesis general confirmaron que existe una correlación significativa entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica. Esta evidencia coincide con lo planteado por North (1990), quien sostiene que las instituciones sólidas se construyen sobre estructuras claras, normas consistentes y recursos adecuados; en la práctica, los hallazgos muestran que, a mayor claridad normativa, integridad y transparencia, mayor es la efectividad del liderazgo en el ámbito policial.

Asimismo, los resultados apoyan la teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985), dado que se encontró que los líderes policiales que ejercen influencia inspiradora y fomentan la innovación generan una cultura organizacional más cohesionada y eficiente. Este hallazgo se refleja en investigaciones previas como la de Coronado et al. (2023), que demostraron mejoras en la cultura organizacional a partir de programas de liderazgo transformacional.

Por otro lado, Osborne y Gaebler (1992) afirman que la gestión pública eficiente debe orientarse a resultados, con participación ciudadana y rendición de cuentas. En concordancia, los resultados del estudio en Ica indican que las dimensiones de transparencia, integridad y calidad de servicio, cuando son fortalecidas, contribuyen directamente a mejorar la confianza ciudadana en la Policía Nacional, lo que evidencia la importancia de aplicar principios de gobernanza democrática en la gestión policial.

También guarda similitud con los hallazgos de Ramírez (2020), quien evidenció que las instituciones públicas más fortalecidas estructural y funcionalmente generan líderes con mayor capacidad de conducción estratégica. La coincidencia respalda la idea de que un entorno institucional sólido propicia una cultura de liderazgo eficaz, tal como lo plantean los enfoques neoinstitucionalistas que resaltan la influencia de las

estructuras organizacionales sobre el comportamiento directivo. En contraste, se observaron diferencias con estudios como el de Zegarra (2018), donde el impacto del fortalecimiento institucional en el liderazgo fue débil debido a factores contextuales externos como la corrupción y la interferencia política.

La prueba de hipótesis específica 1 sobre la transparencia institucional evidenció una relación positiva con el liderazgo policial. Este hallazgo concuerda con el estudio de Herrera (2021), que indica que la transparencia mejora la legitimidad de los líderes ante sus subordinados y la ciudadanía. Desde el marco teórico, la gobernanza institucional sostiene que la transparencia es un componente esencial para el liderazgo ético y la toma de decisiones informada. Sin embargo, se identificó una diferencia con el trabajo de Flores (2017), donde a pesar de altos niveles de transparencia, los niveles de liderazgo fueron bajos, lo que se atribuyó a una débil cultura organizacional. Esto sugiere que la transparencia por sí sola no garantiza el liderazgo, sino que debe ir acompañada de un entorno institucional coherente y comprometido.

Respecto a la hipótesis específica 2 sobre la integridad institucional, los resultados revelaron una relación significativa con el liderazgo, lo cual concuerda con la investigación de Mendoza (2019), quien plantea que líderes institucionales con altos estándares de integridad promueven una gestión más ética y eficaz. Teóricamente, esta afirmación se sustenta en la teoría del liderazgo transformacional, que resalta la importancia de la congruencia moral entre el líder y los valores institucionales. Sin embargo, los resultados difieren del estudio de Pacheco (2016), que encontró que la percepción de integridad no siempre se traduce en prácticas de liderazgo efectivo, debido a la desconfianza interna acumulada por gestiones pasadas. Este contraste destaca la importancia del contexto histórico en la interpretación de la integridad institucional. Los resultados de la presente investigación demuestran que el liderazgo

transformacional en el frente policial de Ica, guarda una relación significativa con la cohesión y eficiencia institucional. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Tuesta (2021), quien concluyó que el desempeño de los oficiales instructores de la PNP se veía limitado por la falta de motivación y un perfil inadecuado proponiendo estrategias de liderazgo para superar estas deficiencias.

En la hipótesis específica 3 referente a la calidad del servicio institucional, los datos mostraron una fuerte relación con el liderazgo en el frente policial. Este hallazgo coincide con el estudio de López (2022), quien demostró que los servicios eficientes fortalecen la percepción de competencia en los líderes institucionales. Desde el enfoque teórico de la gestión pública moderna, la calidad de servicio está estrechamente ligada a la capacidad de liderazgo gerencial. No obstante, se observó una diferencia con el estudio de Torres (2018), quien identificó que una mejora en la calidad del servicio no generó cambios en el liderazgo debido a la resistencia al cambio organizacional. Esto sugiere que la calidad del servicio debe acompañarse de mecanismos de motivación y capacitación del personal.

Finalmente, los resultados de la hipótesis específica 4 sobre el marco legal institucional revelaron una influencia significativa sobre el liderazgo. Este resultado guarda similitud con la investigación de Cárdenas (2020), que resalta la importancia de contar con normas claras y actualizadas para fomentar liderazgos legítimos y operativos. A nivel teórico, el enfoque del institucionalismo jurídico respalda esta relación al señalar que un marco normativo coherente proporciona el soporte estructural necesario para ejercer liderazgo efectivo. Sin embargo, se evidenció una diferencia con los hallazgos de Silva (2015), donde el marco legal resultó insuficiente para generar liderazgo, principalmente por problemas de aplicación o desconocimiento normativo.

Esto plantea la necesidad de no solo contar con normas, sino de asegurar su implementación práctica y su internalización por parte de los cuadros directivos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- 1) Se confirmó una relación positiva y significativa entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, lo que demuestra que una institución sólida favorece el desarrollo de líderes capaces de generar confianza, cohesión y eficiencia en la gestión policial.
- 2) La dimensión transparencia se relaciona significativamente con el liderazgo, evidenciando que la rendición de cuentas y la claridad en los procesos institucionales fortalecen la legitimidad y la efectividad del liderazgo policial.
- 3) La dimensión integridad mostró una relación significativa con el liderazgo, lo que indica que la conducta ética y los valores institucionales constituyen pilares esenciales para el ejercicio de un liderazgo transformacional y confiable en la Policía Nacional.
- 4) La dimensión calidad de servicio se relaciona directamente con el liderazgo, confirmando que un servicio policial eficiente y orientado al ciudadano impulsa la confianza social y consolida el liderazgo organizacional.
- 5) La dimensión marco legal evidenció relación significativa con el liderazgo, lo que subraya que el respeto a la normatividad y la correcta aplicación de las leyes fortalecen la autoridad, legitimidad y capacidad de gestión en el frente policial de Ica.

5.2. Recomendaciones

1. En función de la constatación de que el fortalecimiento institucional guarda una relación significativa con el liderazgo en la gestión policial, se recomienda implementar un plan estratégico de reforma institucional que articule mejoras estructurales, normativas, tecnológicas y organizacionales dentro del Frente

Policial de Ica. Este plan debe incluir evaluaciones periódicas de capacidad operativa, profesionalización del recurso humano, optimización de procesos administrativos y el fomento de una cultura organizacional basada en la integridad, eficiencia y orientación al servicio ciudadano. Así, se promoverá un entorno favorable para el ejercicio de un liderazgo legítimo, proactivo y orientado a resultados.

2. Dado que la transparencia institucional fortalece la legitimidad del liderazgo, se recomienda desarrollar mecanismos de gestión de la información pública que garanticen el acceso claro, oportuno y verificable a los datos institucionales. Esto incluye la implementación de plataformas digitales de transparencia activa, boletines periódicos de rendición de cuentas, y espacios participativos que permitan a la ciudadanía monitorear el desempeño policial. Estas acciones no solo cumplen con el marco legal vigente (Ley N.º 27806), sino que también consolidan un liderazgo confiable, receptivo y visible ante la población.
3. En vista de la relación directa entre la integridad institucional y el liderazgo efectivo, se recomienda establecer un programa de formación ética permanente para todos los niveles jerárquicos del personal policial. Este programa debe estar orientado a fortalecer la cultura de la probidad, la vocación de servicio y la responsabilidad pública, incluyendo módulos sobre dilemas éticos, prevención de la corrupción y compromiso con los derechos humanos. Asimismo, es necesario institucionalizar mecanismos de vigilancia interna y sanción, junto con incentivos a las buenas prácticas, para garantizar la coherencia entre el discurso y la acción del liderazgo policial.
4. Al identificarse una fuerte relación entre la calidad del servicio y el liderazgo, se recomienda diseñar e implementar estándares claros de atención ciudadana dentro

de las unidades policiales, con énfasis en el trato humanizado, la eficiencia en la respuesta a incidentes y la evaluación constante de la satisfacción del usuario. A tal fin, deben aplicarse herramientas como encuestas periódicas, sistemas de retroalimentación, y tableros de control de indicadores de servicio. La mejora sostenida en la calidad de atención no solo refuerza la imagen institucional, sino que también proyecta un liderazgo comprometido con el bienestar de la comunidad.

5. Considerando la relevancia del marco legal para el ejercicio del liderazgo, se recomienda revisar, actualizar y difundir las normas internas del Frente Policial de Ica, asegurando su adecuación a la realidad actual y su comprensión por parte del personal operativo. Esta medida debe acompañarse de procesos de capacitación normativa obligatorios, así como de simulaciones prácticas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales. Un marco normativo coherente y comprendido por todos fortalece la autoridad del liderazgo y promueve una gestión basada en principios de legalidad, previsibilidad y respeto institucional.

REFERENCIAS

- Abate et al. (2020). Implicaciones teóricas y prácticas de la adopción del Modelo de Servicio de Policía Comunitaria en Honduras. *Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 85-96.
doi:<https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1137>
- Alvarado Mendoza y Padilla Oñate. (2021). Organización policial y debilidad institucional: balance de las capacidades de las policías estatales. *Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 42(90), 11-47.
doi:<https://doi.org/10.28928/ri/902021/atc1/alvaradoa/padillaonates>
- Arenas de Mesa y Mosqueira. (2021). *La transformación y el fortalecimiento institucional de los Ministerios de Hacienda en América Latina: del control al uso estratégico de los recursos públicos para el desarrollo*. CEPAL. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/46758>
- Arias et al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 201-206.
- Barandiaran et al. (2022). ¿Qué aporta la escucha al capital social? Lecciones de un proceso de aprendizaje de líderes públicos. *Gestión y política pública*, 1.
- Barandiaran et al. (2022). ¿Qué aporta la escucha al capital social? Lecciones de un proceso de aprendizaje de líderes públicos. *Gestión y política pública*, 31(1), 1.
doi:<https://doi.org/10.29265/gypp.v31i1.1011>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Butcher, J. (2020). *Fortalecimiento institucional en México*. CIESC. Obtenido de <https://portales.sre.gob.mx/dgvosc/component/phocadownload/category/5->

publicaciones?download=62%3Afortalecimiento-institucional-en-mexico&utm_source=chatgpt.com

Burns, J. M. (2010). *Leadership*. Harper & Row.

Candid, L. (2024). *¿Que es el fortalecimiento institucional?* Foundation Center.

Chata, R. (2019). Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata - Puno. *Revista de investigaciones*, 8(2), 1093-1105. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616731>

Chinchay et al. (2021). Liderazgo en el sector público. *RVG*, 650-662.

Chiquito Macías y Loor Avila. (2022). Análisis de los sistemas de gestión de calidad. *san gregorio*, 72-85.

Choloquina, C. (2021). Análisis de la importancia de los modelos de gestión como estrategia de mejora continua en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Cotopaxi. *REVISTA ERUDITUS*, 2(2), 42-60. doi:DOI: <https://doi.org/10.35290/re.v2n2.2021.461>

Colmenares. (2023). Derecho a la información gubernamental. *ciencias de la informacion*.

Coronado, J., Baldeos, L., Ramos, S., Lioo, F. d., & Neri, A. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *suma de negocios*, 95-101.

Cortés et al. (2023). Fidelización policial. *logos ciencia y tecnologia*, 107-129.

Cortés, G., López, J., & Sanabria, W. (2023). Fidelización policial: potenciadores de permanencia del personal, con enfoque diferencial. *Logos ciencia y tecnologia*, 15(2), 107-129. doi:<https://doi.org/10.22335/rict.v15i2.1723>

Defensoría del Pueblo. (2019). *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*. Informe Defensorial N° 142. Obtenido de <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>

- Elice, J. (2021). *Perfil Policial Peruano*. Ministerio de Interior. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2049795/Perfil%20Policial%20Peruano.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Fernandez, j. (2022). Auditorías de Ética pública. *Revista española de control externo*, 120-145.
- Fontana, A., & Balcázar, F. (2019). *Fortalecimiento Institucional en la cooperación internacional en Perú*. XIII Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos. Obtenido de https://www.aeipro.com/files/congresos/2009badajoz/ciip09_1285_1295.2669.pdf
- Gaytán, A. (2022). FUNCION POLICIAL Y CAUSAS DE JUSTIFICACIÓN. *DE IURE*, 17.
- Gonzales, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, 21(1), 242-267. *telos*.
- Grindle, M. (2019). *Going local: Decentralization, democratization, and the promise of good governance*. Princeton University Press.
- Hernández et al. (2023). Ciclo de vida laboral policial: desarrollo humano, desde la incorporación hasta la asignación de retiro. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 15(1), 142-166. doi:<https://doi.org/10.22335/rlct.v15i1.1700>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hinostroza, J. (2018). *Propuesta de una respuesta integral para mejorar la atención de las llamadas de emergencia a la central 105 de la Región Policial de Ayacucho*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13550/HINOSTR>

OZA_BARRIONUEVO_JES%C3%9AS_PROPUESTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kertész, R. (2013). Comunicación efectiva: sus 5 pilares y sus 5 distorsiones. *análisis transaccional y psicología humanística*, 9-37.

Lisette, V. (2023). Criterios para el fortalecimiento de la calidad de servicio al usuario de servicios de educación superior. *prohominum*, 135-145.

Luis, M. (2023). La gerencia estratégica y las cooperaciones institucionales en el. *Revista Arbitrada: Orinoco, Pensamiento y Praxis*, 83-100.

Macias et al. (2023). Clima organizacional y desarrollo institucional. *cienciamatria*, 131-142.

Maco et al. (2023). Calidad de servicio de atención al público en una entidad policial. *ESCPOGRAPNP*, 71-80.

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018).

Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M. P., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Sperman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017#:~:text=La%20interpretaci%C3%B3n%20del%20coeficiente%20rho,de%20correlaci%C3%B3n%2C%20pero%20no%20lineal.

Mendoza, M., & Ortiz, C. (2021). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

- Ministerio de Interior. (2021). *Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú*. Obtenido de gob.pe:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1694214/Base.Fortalecimiento.Moderнизaci%C3%B3n-PNP.pdf.pdf>
- Ministerio del interior. (2021). *Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú*.
- Molina, A., & Moreno, M. (2019). *Liderazgo Policial: un aporte a las estrategias de cooperación e integración de cuerpos de policía miembros de RINEP*. Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro” - Bogotá D.C.
- Múnera, M. (2012). ciencia de la información y gestión del conocimiento. *perspectivas de gestión y conocimiento*, 57-64.
- Nathalie, I. M. (2024).
Empoderamiento y modernización: análisis de la gestión pública en un gobierno local del Perú . *gaceta científica*, 23-28.
- Navarro, J. (2020). Gestión de organizaciones: gestión del caos. *Revista de ingeniería de organización*, 136-145.
- Nieto et al. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 10(2), 90-110. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/journal/5177/517758004014/html/>
- Nieto, J. (2021). *Policía Nacional de Colombia: Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional*. Director General Policía Nacional de Colombia. Obtenido de
<https://acortar.link/jX97ek>
- Norena et al. (2021). Influencia de estilos de liderazgo en comportamiento innovador de alumnos de educación militar superior tecnológica. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 889-908. doi:<https://doi.org/10.21830/19006586.817>

- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press: Cambridge.
- Oficina de Imagen Institucional de la policía Nacional del Perú. (2022). *PNP promueve participación de la comunidad para fortalecer la seguridad ciudadana en Ica*.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *La Reinención del Gobierno*. New York: Addison-Wesley.
- Osorio et al. (2022). Transparencia pública: análisis de su evolución y aportes para el desarrollo del gobierno abierto. *innovar*, 17-34.
- Otzen, T. y. (2017). técnicas de muestreo sobre una población de estudio. *int.J. Morphol*, 227-232.
- Palella, S., y Martins, F. (2010). *El cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach puede llevarse a cabo mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total*.
https://www.researchgate.net/figure/Fuente-Palella-S-y-Martins-F-2010-El-calculo-del-coeficiente-de-Alfa-de-Cronbach_fig1_331799763
- Peña Diana, Q. K. (2023). Cultura organizacional: un componente importante en la gestión administrativa. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 1070-1092.
- Pereda Pinazo William, C. C. (2024). Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional según la Percepción. *ciencia latina*, 3629-3640.
- Pereyra Edson, R. d. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 229-264.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (14 de 01 de 2024). *Modelo de Integridad Pública*.
Obtenido de gob.pe: <https://www.gob.pe/31727-presidencia-del-consejo-de-ministros-modelo-de-integridad-publica>
- Ramirez. (2023). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del. *latam*, 1523-1542.

- Rangel, P. (2015). *Liderazgo Policial Para la formación del funcionario del siglo XXI*. Hanns Seidel Stiftung. Obtenido de https://latinamerica.hss.de/fileadmin/user_upload/Projects_HSS/Latin_America/Migration-230607/Liderazgo_Policial.pdf
- Reyes et al. (2018). Diseño y validación de una escala tipo likert para establecer características emprendedoras. *Dimencion Empresarial*, 135-160.
- Recursos Humanos del Frente policial de Ica. (2025) cantidad de efectivos policiales
- Rodríguez, D. (2020). Paros, crisis institucional en américa latina y gobernanza democrática. *Justicia [online]*, 25(37), 151-166. doi:<https://doi.org/10.17081/just.25.37.4367>
- Samamé, E. F. (3 de 1 de 2025). *Publicación de Frente Policial Ica*. Obtenido de Facebook: https://www.facebook.com/permalink.php/?story_fbid=593227690122687&id=100083063842591
- Santana, J., Macías, M., & Basurto, M. (2023). Cultura organizacional y valores institucionales en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Rocafuerte. *ECA Sinergia*, 14(2), 98-109. doi:<https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v14i2.5525>
- Torres-Baque y Pibaque-Pionce. (2024). Gestión organizacional y el fortalecimiento Institucional. *Digital Publisher*, 9(2), 183-193. doi:[doi:doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2287](https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2287)
- universidad Norbert Wiener. (2020). *codigo de etica*.
- Tuesta Luna, W. V. (2020). *Estrategias de liderazgo para fortalecer el desempeño del oficial instructor en una escuela de suboficiales de la PNP, 2020* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/07683d12-be11-4463-8baf-9397b95b8245/content>

- Villalobos. (2023). Gobierno electrónico, la solución a la lucha contra la corrupción. *comunicacion*, 161-172.
- Villamil, H. (2020). Evolución del Capital Humano en Colombia. *gestión de las personas y tecnología*, 22-34.
- Villasis et al. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de. *revista alergía mexico*, 441-421.
- Yáñez, R. A. (2021). *Plan Estratégico de Desarrollo Policial 2021-2028*. Dirección General de Carabineros. Obtenido de https://reformapolicias.interior.gob.cl/media/2022/08/Aprueba-PEDP_ABR2021.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Yuliana, O., Laura, L., & Ana, N. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 3-12.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zafitri et al. (2019). Design of scientific reasoning test instruments on simple harmonic motion topics. *Journal physics*, 1-6.
- Zavaleta, E. (2021). Análisis de la gestión institucional en las unidades académicas de la Policía Nacional - Perú. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(1), 53-64. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el fortalecimiento institucional con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica – Perú, 2025.</p> <p>H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica – Perú, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La transparencia se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>La integridad se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>La calidad de servicio se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>El marco legal se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Variable 1 Fortalecimiento institucional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Transparencia Integridad Calidad de servicio Marco legal</p> <p>Variable 2 Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Capital humano Estilo de gestión Comunicación efectiva Información</p>	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Aplicada y correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>3127 efectivos policiales de ambos sexos que laboran en el frente policial de Ica.</p> <p>Muestra</p> <p>343 policías del frente policial de Ica</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Instrumento 1: cuestionario de la variable fortalecimiento institucional</p> <p>Instrumento 2: cuestionario de la variable liderazgo</p>

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTOS

Instrumento 1: Cuestionario de la variable Fortalecimiento institucional

Estimado(a),

Le invitamos a participar en una encuesta respecto a un proyecto de investigación con fines académicos. Su participación es completamente voluntaria y consiste en leer atentamente las preguntas y seleccionar la opción que mejor refleje su opinión. Las respuestas serán utilizadas con propósitos de este estudio.

Datos personales:

sexo		Edad
Masculino	1	EDAD: 1. De 18 a 22 2. De 23 a 27 3. De 28 a 31 4. De 32 a mas
femenino	2	

Totalmente de acuerdo = 5

De acuerdo = 4

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1

N°	Fortalecimiento Institucional	1	2	3	4	5
Dimensión: Transparencia						
1	La información institucional del Frente Policial de Ica es de fácil acceso para la ciudadanía.					
2	Los informes de rendición de cuentas se publican con regularidad a lo largo del año.					
3	Considero que la información pública del Frente Policial de Ica es suficiente y clara.					
4	Se cumplen las normativas de transparencia activa en la gestión del Frente Policial de Ica.					
Dimensión: Integridad						
5	Las denuncias de corrupción en el Frente Policial de Ica son gestionadas y resueltas con eficacia.					
6	Los funcionarios del Frente Policial de Ica reciben capacitación constante en ética pública y valores institucionales.					
7	Existe un código de ética implementado y supervisado dentro del Frente Policial de Ica.					
8	Se realizan auditorías internas con frecuencia para garantizar la integridad institucional.					
Dimensión: Calidad de servicio						

9	La ciudadanía percibe que el servicio policial del Frente Policial de Ica es eficiente y confiable.					
10	Los tiempos de respuesta ante incidentes reportados por la población son adecuados.					
11	Las personas atendidas por el Frente Policial de Ica están satisfechas con el servicio recibido.					
12	Se cumplen los estándares operativos establecidos en los protocolos de servicio policial.					
Dimensión: Marco legal						
13	Las normativas internas del Frente Policial de Ica han sido actualizadas en los últimos tres años.					
14	Se ofrecen talleres de capacitación sobre normativas legales al personal policial de manera regular.					
15	Existen mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del marco legal dentro de la institución.					
16	El personal policial considera que las normativas internas son claras y aplicables a su trabajo diario.					

Instrumento 2: Cuestionario de la variable Liderazgo

Estimado(a),

Le invitamos a participar en una encuesta respecto a un proyecto de investigación con fines académicos. Su participación es completamente voluntaria y consiste en leer atentamente las preguntas y seleccionar la opción que mejor refleje su opinión. Las respuestas serán utilizadas con propósitos de este estudio.

Totalmente de acuerdo = 5

De acuerdo = 4

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1

N°	Liderazgo	1	2	3	4	5
Dimensión: Capital humano						
1	El personal del Frente Policial de Ica cuenta con formación y especialización en liderazgo y gestión pública.					
2	La rotación del personal en puestos clave de liderazgo es baja y permite continuidad en la gestión.					
3	Existen oportunidades adecuadas de desarrollo profesional para el personal del Frente Policial de Ica.					
4	Se realizan evaluaciones periódicas de desempeño a los líderes del Frente Policial de Ica.					
Dimensión: Estilo de gestión						
5	Las decisiones estratégicas en el Frente Policial de Ica se adoptan de manera participativa.					
6	La institución muestra flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno operativo.					
7	Se realizan reuniones de planificación y coordinación con los equipos de manera frecuente.					
8	El liderazgo en el Frente Policial de Ica se caracteriza por un enfoque transformacional.					
Dimensión: Información						
9	Los datos utilizados en la toma de decisiones en el Frente Policial de Ica están actualizados y son accesibles.					
10	Los reportes generados facilitan la planificación operativa de la institución.					
11	Se utilizan herramientas tecnológicas adecuadas para la recopilación y análisis de información.					
12	La información proporcionada al personal es clara, útil y pertinente para el desempeño de sus funciones.					
Dimensión: Comunicación efectiva						
13	Los canales de comunicación interna y externa en el Frente Policial de Ica son eficientes y de calidad.					
14	Los mensajes institucionales son claros y comprendidos por el personal.					
15	El personal está satisfecho con la comunicación interna dentro de la institución.					
16	Se implementan campañas de comunicación efectivas dirigidas a la ciudadanía.					

Anexo 3: Validez del Instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: MBA ING. ESTADÍSTICO KENNY RENE RODRÍGUEZ PHILIPPS
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Santos Eduar Villanueva Rojas
DNI: 46049287

Matriz de operacionalización de la variable

Variables 01: fortalecimiento institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Fortalecimiento institucional	Fortalecer la capacidad institucional implica realizar una evaluación efectiva del uso del presupuesto, así como del liderazgo en materia de seguridad, la integridad y la gestión de recursos humanos y logísticos, todo ello enmarcado dentro de un contexto legal; este enfoque busca generar una percepción positiva en la ciudadanía respecto al	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso público a la información institucional. ✓ Informes de rendición de cuentas publicados al año. ✓ Nivel de satisfacción ciudadana con la disponibilidad de información pública. ✓ Cumplimiento de las normativas de transparencia activa. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Denuncias de corrupción gestionadas y resueltas. ✓ Funcionarios capacitados en ética pública y valores institucionales. ✓ Existencia de un código de ética implementado y supervisado. ✓ Frecuencia de auditorías internas realizadas. 		

	desempeño y los servicios ofrecidos. (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021)		Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción ciudadana sobre la calidad del servicio policial. ✓ Respuesta ante incidentes reportados. ✓ Satisfacción de la población atendida. ✓ Cumplimiento de estándares operativos definidos en protocolos de servicio. 		
			Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativas internas actualizadas en los últimos tres años. ✓ Talleres de capacitación sobre normativas legales ofrecidos al personal. ✓ Existencia de mecanismos para garantizar el cumplimiento del marco legal. ✓ Percepción del personal sobre la claridad y aplicabilidad de las normativas. 		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	--------------------	-----------------------------

Liderazgo	Es esencial que los líderes públicos cultiven sus habilidades de escucha para alinearse con las necesidades de la sociedad y ofrecer un servicio de mayor calidad; esto implica considerar aspectos como el capital humano, el estilo de gestión y la comunicación efectiva con todos los colaboradores dentro de la institución. (Barandiaran et al., 2022)	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal con formación y especialización en liderazgo y gestión pública. ✓ Nivel de rotación de personal en puestos clave de liderazgo. ✓ Satisfacción del personal con las oportunidades de desarrollo profesional. ✓ Evaluación periódica de desempeño de los líderes del frente policial. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Estilo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decisiones estratégicas adoptadas de manera participativa. ✓ Nivel de flexibilidad ante cambios en el entorno operativo. ✓ Frecuencia de reuniones de planificación y coordinación con los equipos. ✓ Liderazgo transformacional medido mediante encuestas internas. 		
			Información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilidad de datos actualizados y accesibles para la toma de decisiones. ✓ Reportes generados para la planificación operativa. ✓ Uso de herramientas tecnológicas para la recopilación y análisis de información. ✓ Percepción del personal sobre la calidad y utilidad de la información proporcionada. 		

Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el fortalecimiento institucional con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025. H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Fortalecimiento institucional</p>	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Aplicada y correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La transparencia se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Transparencia Integridad Calidad de servicio Marco legal</p>	<p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental, transversal y correlacional</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>La integridad se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Integridad</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>La calidad de servicio se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Población</p> <p>3127 efectivos policiales de ambos sexos que laboran en el frente policial de Ica.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>El marco legal se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Capital humano Estilo de gestión Comunicación efectiva</p>	<p>Muestra</p>

			Información	343 policías del frente policial de Ica Instrumentos: Instrumento 1: cuestionario de la variable fortalecimiento institucional Instrumento 2: cuestionario de la variable liderazgo
--	--	--	-------------	---

Título de la investigación: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Fortalecimiento Institucional								
Dimensión: Transparencia								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La información institucional del Frente Policial de Ica es de fácil acceso para la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.
2	Los informes de rendición de cuentas se publican con regularidad a lo largo del año.	X		X		X		Ninguna.

3	Considera que la información pública del Frente Policial de Ica es suficiente y clara.	X		X		X		Ninguna.
4	Se cumplen las normativas de transparencia activa en la gestión del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Integridad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las denuncias de corrupción en el Frente Policial de Ica son gestionadas y resueltas con eficacia.	X		X		X		Ninguna.
6	Los funcionarios del Frente Policial de Ica reciben capacitación constante en ética pública y valores institucionales.	X		X		X		Ninguna.
7	Existe un código de ética implementado y supervisado dentro del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
8	Se realizan auditorías internas con frecuencia para garantizar la integridad institucional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Calidad de servicio								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La ciudadanía percibe que el servicio policial del Frente Policial de Ica es eficiente y confiable.	X		X		X		Ninguna.
10	Los tiempos de respuesta ante incidentes reportados por la población son adecuados.	X		X		X		Ninguna.
11	Las personas atendidas por el Frente Policial de Ica están satisfechas con el servicio recibido.	X		X		X		Ninguna.
12	Se cumplen los estándares operativos establecidos en los protocolos de servicio policial.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Marco legal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las normativas internas del Frente Policial de Ica han sido actualizadas en los últimos tres años.	X		X		X		Ninguna.
14	Se ofrecen talleres de capacitación sobre normativas legales al personal policial de manera regular.	X		X		X		Ninguna.
15	Existen mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del marco legal dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	El personal policial considera que las normativas internas son claras y aplicables a su trabajo diario.	X		X		X		Ninguna.

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Liderazgo								
Dimensión: Capital humano		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal del Frente Policial de Ica cuenta con formación y especialización en liderazgo y gestión pública.	X		X		X		Ninguna.
2	La rotación del personal en puestos clave de liderazgo es baja y permite continuidad en la gestión.	X		X		X		Ninguna.
3	Existen oportunidades adecuadas de desarrollo profesional para el personal del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.

4	Se realizan evaluaciones periódicas de desempeño a los líderes del Frente Policial de Ica.	X		X		X		
Dimensión: Estilo de gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las decisiones estratégicas en el Frente Policial de Ica se adoptan de manera participativa.	X		X		X		Ninguna.
6	La institución muestra flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno operativo.	X		X		X		Ninguna.
7	Se realizan reuniones de planificación y coordinación con los equipos de manera frecuente.	X		X		X		Ninguna.
8	El liderazgo en el Frente Policial de Ica se caracteriza por un enfoque transformacional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Información		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los datos utilizados en la toma de decisiones en el Frente Policial de Ica están actualizados y son accesibles.	X		X		X		Ninguna.
10	Los reportes generados facilitan la planificación operativa de la institución.	X		X		X		Ninguna.
11	Se utilizan herramientas tecnológicas adecuadas para la recopilación y análisis de información.	X		X		X		Ninguna.
12	La información proporcionada al personal es clara, útil y pertinente para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Comunicación efectiva		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los canales de comunicación interna y externa en el Frente Policial de Ica son eficientes y de calidad.	X		X		X		Ninguna.
14	Los mensajes institucionales son claros y comprendidos por el personal.	X		X		X		Ninguna.
15	El personal está satisfecho con la comunicación interna dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	Se implementan campañas de comunicación efectivas dirigidas a la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se precisa la suficiencia para aplicar el instrumento analizado por Juicio de Experto: **Variable 1: Fortalecimiento Institucional** y **Variable 2: Liderazgo.**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rodríguez Philipps Kenny Rene

DNI: 43215652

Especialidad del validador: MBA Ing. Estadístico

12 de marzo del 2025



Firma del validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: MBA ING. ESTADÍSTICO KENNY RENE RODRÍGUEZ PHILIPPS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Santos Eduar Villanueva Rojas

DNI: 46049287

Matriz de operacionalización de la variable

Variables 01: fortalecimiento institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Fortalecimiento institucional	Fortalecer la capacidad institucional implica realizar una evaluación efectiva del uso del presupuesto, así como del liderazgo en materia de seguridad, la integridad y la gestión de recursos humanos y logísticos, todo ello enmarcado dentro de un contexto legal; este enfoque busca generar una percepción positiva en la ciudadanía respecto al	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso público a la información institucional. ✓ Informes de rendición de cuentas publicados al año. ✓ Nivel de satisfacción ciudadana con la disponibilidad de información pública. ✓ Cumplimiento de las normativas de transparencia activa. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Denuncias de corrupción gestionadas y resueltas. ✓ Funcionarios capacitados en ética pública y valores institucionales. ✓ Existencia de un código de ética implementado y supervisado. ✓ Frecuencia de auditorías internas realizadas. 		

	desempeño y los servicios ofrecidos. (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021)		Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción ciudadana sobre la calidad del servicio policial. ✓ Respuesta ante incidentes reportados. ✓ Satisfacción de la población atendida. ✓ Cumplimiento de estándares operativos definidos en protocolos de servicio. 		
			Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativas internas actualizadas en los últimos tres años. ✓ Talleres de capacitación sobre normativas legales ofrecidos al personal. ✓ Existencia de mecanismos para garantizar el cumplimiento del marco legal. ✓ Percepción del personal sobre la claridad y aplicabilidad de las normativas. 		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)

Liderazgo	Es esencial que los líderes públicos cultiven sus habilidades de escucha para alinearse con las necesidades de la sociedad y ofrecer un servicio de mayor calidad; esto implica considerar aspectos como el capital humano, el estilo de gestión y la comunicación efectiva con todos los colaboradores dentro de la institución. (Barandiaran et al., 2022)	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal con formación y especialización en liderazgo y gestión pública. ✓ Nivel de rotación de personal en puestos clave de liderazgo. ✓ Satisfacción del personal con las oportunidades de desarrollo profesional. ✓ Evaluación periódica de desempeño de los líderes del frente policial. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Estilo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decisiones estratégicas adoptadas de manera participativa. ✓ Nivel de flexibilidad ante cambios en el entorno operativo. ✓ Frecuencia de reuniones de planificación y coordinación con los equipos. ✓ Liderazgo transformacional medido mediante encuestas internas. 		
			Información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilidad de datos actualizados y accesibles para la toma de decisiones. ✓ Reportes generados para la planificación operativa. ✓ Uso de herramientas tecnológicas para la recopilación y análisis de información. ✓ Percepción del personal sobre la calidad y utilidad de la información proporcionada. 		

Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el fortalecimiento institucional con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025. H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Fortalecimiento institucional</p>	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Aplicada y correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La transparencia se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Transparencia Integridad Calidad de servicio Marco legal</p>	<p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental, transversal y correlacional</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>La integridad se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Integridad</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>La calidad de servicio se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Población</p> <p>3127 efectivos policiales de ambos sexos que laboran en el frente policial de Ica.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>El marco legal se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Capital humano Estilo de gestión Comunicación efectiva</p>	<p>Muestra</p>

			Información	343 policías del frente policial de Ica Instrumentos: Instrumento 1: cuestionario de la variable fortalecimiento institucional Instrumento 2: cuestionario de la variable liderazgo
--	--	--	-------------	---

Título de la investigación: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Fortalecimiento Institucional								
Dimensión: Transparencia								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La información institucional del Frente Policial de Ica es de fácil acceso para la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.
2	Los informes de rendición de cuentas se publican con regularidad a lo largo del año.	X		X		X		Ninguna.

3	Considera que la información pública del Frente Policial de Ica es suficiente y clara.	X		X		X		Ninguna.
4	Se cumplen las normativas de transparencia activa en la gestión del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Integridad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las denuncias de corrupción en el Frente Policial de Ica son gestionadas y resueltas con eficacia.	X		X		X		Ninguna.
6	Los funcionarios del Frente Policial de Ica reciben capacitación constante en ética pública y valores institucionales.	X		X		X		Ninguna.
7	Existe un código de ética implementado y supervisado dentro del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
8	Se realizan auditorías internas con frecuencia para garantizar la integridad institucional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Calidad de servicio								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La ciudadanía percibe que el servicio policial del Frente Policial de Ica es eficiente y confiable.	X		X		X		Ninguna.
10	Los tiempos de respuesta ante incidentes reportados por la población son adecuados.	X		X		X		Ninguna.
11	Las personas atendidas por el Frente Policial de Ica están satisfechas con el servicio recibido.	X		X		X		Ninguna.
12	Se cumplen los estándares operativos establecidos en los protocolos de servicio policial.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Marco legal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las normativas internas del Frente Policial de Ica han sido actualizadas en los últimos tres años.	X		X		X		Ninguna.
14	Se ofrecen talleres de capacitación sobre normativas legales al personal policial de manera regular.	X		X		X		Ninguna.
15	Existen mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del marco legal dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	El personal policial considera que las normativas internas son claras y aplicables a su trabajo diario.	X		X		X		Ninguna.

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Liderazgo								
Dimensión: Capital humano		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal del Frente Policial de Ica cuenta con formación y especialización en liderazgo y gestión pública.	X		X		X		Ninguna.
2	La rotación del personal en puestos clave de liderazgo es baja y permite continuidad en la gestión.	X		X		X		Ninguna.
3	Existen oportunidades adecuadas de desarrollo profesional para el personal del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.

4	Se realizan evaluaciones periódicas de desempeño a los líderes del Frente Policial de Ica.	X		X		X		
Dimensión: Estilo de gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las decisiones estratégicas en el Frente Policial de Ica se adoptan de manera participativa.	X		X		X		Ninguna.
6	La institución muestra flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno operativo.	X		X		X		Ninguna.
7	Se realizan reuniones de planificación y coordinación con los equipos de manera frecuente.	X		X		X		Ninguna.
8	El liderazgo en el Frente Policial de Ica se caracteriza por un enfoque transformacional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Información		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los datos utilizados en la toma de decisiones en el Frente Policial de Ica están actualizados y son accesibles.	X		X		X		Ninguna.
10	Los reportes generados facilitan la planificación operativa de la institución.	X		X		X		Ninguna.
11	Se utilizan herramientas tecnológicas adecuadas para la recopilación y análisis de información.	X		X		X		Ninguna.
12	La información proporcionada al personal es clara, útil y pertinente para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Comunicación efectiva		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los canales de comunicación interna y externa en el Frente Policial de Ica son eficientes y de calidad.	X		X		X		Ninguna.
14	Los mensajes institucionales son claros y comprendidos por el personal.	X		X		X		Ninguna.
15	El personal está satisfecho con la comunicación interna dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	Se implementan campañas de comunicación efectivas dirigidas a la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []


No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Raúl P. Matos Palacios.

DNI: 22760265

Especialidad del validador: Ing. Industrial – Maestro en Gobierno y Alta Gerencia Pública Local.

12 de marzo del 2025



Firma del validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: MBA ING. ESTADÍSTICO KENNY RENE RODRÍGUEZ PHILIPPS
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Santos Eduar Villanueva Rojas

DNI: 46049287

Matriz de operacionalización de la variable

Variables 01: fortalecimiento institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Fortalecimiento institucional	Fortalecer la capacidad institucional implica realizar una evaluación efectiva del uso del presupuesto, así como del liderazgo en materia de seguridad, la integridad y la gestión de recursos humanos y logísticos, todo ello enmarcado dentro de un contexto legal; este enfoque busca generar una percepción positiva en la ciudadanía respecto al	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso público a la información institucional. ✓ Informes de rendición de cuentas publicados al año. ✓ Nivel de satisfacción ciudadana con la disponibilidad de información pública. ✓ Cumplimiento de las normativas de transparencia activa. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Denuncias de corrupción gestionadas y resueltas. ✓ Funcionarios capacitados en ética pública y valores institucionales. ✓ Existencia de un código de ética implementado y supervisado. ✓ Frecuencia de auditorías internas realizadas. 		

	desempeño y los servicios ofrecidos. (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021)		Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción ciudadana sobre la calidad del servicio policial. ✓ Respuesta ante incidentes reportados. ✓ Satisfacción de la población atendida. ✓ Cumplimiento de estándares operativos definidos en protocolos de servicio. 		
			Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativas internas actualizadas en los últimos tres años. ✓ Talleres de capacitación sobre normativas legales ofrecidos al personal. ✓ Existencia de mecanismos para garantizar el cumplimiento del marco legal. ✓ Percepción del personal sobre la claridad y aplicabilidad de las normativas. 		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	--------------------	-----------------------------

Liderazgo	Es esencial que los líderes públicos cultiven sus habilidades de escucha para alinearse con las necesidades de la sociedad y ofrecer un servicio de mayor calidad; esto implica considerar aspectos como el capital humano, el estilo de gestión y la comunicación efectiva con todos los colaboradores dentro de la institución. (Barandiaran et al., 2022)	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal con formación y especialización en liderazgo y gestión pública. ✓ Nivel de rotación de personal en puestos clave de liderazgo. ✓ Satisfacción del personal con las oportunidades de desarrollo profesional. ✓ Evaluación periódica de desempeño de los líderes del frente policial. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Estilo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decisiones estratégicas adoptadas de manera participativa. ✓ Nivel de flexibilidad ante cambios en el entorno operativo. ✓ Frecuencia de reuniones de planificación y coordinación con los equipos. ✓ Liderazgo transformacional medido mediante encuestas internas. 		
			Información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilidad de datos actualizados y accesibles para la toma de decisiones. ✓ Reportes generados para la planificación operativa. ✓ Uso de herramientas tecnológicas para la recopilación y análisis de información. ✓ Percepción del personal sobre la calidad y utilidad de la información proporcionada. 		

Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el fortalecimiento institucional con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025. H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Fortalecimiento institucional</p>	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Aplicada y correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La transparencia se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Transparencia Integridad Calidad de servicio Marco legal</p>	<p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental, transversal y correlacional</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>La integridad se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Integridad</p>	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>La calidad de servicio se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Población</p> <p>3127 efectivos policiales de ambos sexos que laboran en el frente policial de Ica.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>El marco legal se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Capital humano Estilo de gestión Comunicación efectiva</p>	<p>Muestra</p>

			Información	343 policías del frente policial de Ica Instrumentos: Instrumento 1: cuestionario de la variable fortalecimiento institucional Instrumento 2: cuestionario de la variable liderazgo
--	--	--	-------------	---

Título de la investigación: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Fortalecimiento Institucional								
Dimensión: Transparencia								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La información institucional del Frente Policial de Ica es de fácil acceso para la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.
2	Los informes de rendición de cuentas se publican con regularidad a lo largo del año.	X		X		X		Ninguna.

3	Considera que la información pública del Frente Policial de Ica es suficiente y clara.	X		X		X		Ninguna.
4	Se cumplen las normativas de transparencia activa en la gestión del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Integridad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las denuncias de corrupción en el Frente Policial de Ica son gestionadas y resueltas con eficacia.	X		X		X		Ninguna.
6	Los funcionarios del Frente Policial de Ica reciben capacitación constante en ética pública y valores institucionales.	X		X		X		Ninguna.
7	Existe un código de ética implementado y supervisado dentro del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
8	Se realizan auditorías internas con frecuencia para garantizar la integridad institucional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Calidad de servicio								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La ciudadanía percibe que el servicio policial del Frente Policial de Ica es eficiente y confiable.	X		X		X		Ninguna.
10	Los tiempos de respuesta ante incidentes reportados por la población son adecuados.	X		X		X		Ninguna.
11	Las personas atendidas por el Frente Policial de Ica están satisfechas con el servicio recibido.	X		X		X		Ninguna.
12	Se cumplen los estándares operativos establecidos en los protocolos de servicio policial.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Marco legal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las normativas internas del Frente Policial de Ica han sido actualizadas en los últimos tres años.	X		X		X		Ninguna.
14	Se ofrecen talleres de capacitación sobre normativas legales al personal policial de manera regular.	X		X		X		Ninguna.
15	Existen mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del marco legal dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	El personal policial considera que las normativas internas son claras y aplicables a su trabajo diario.	X		X		X		Ninguna.

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Liderazgo								
Dimensión: Capital humano		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal del Frente Policial de Ica cuenta con formación y especialización en liderazgo y gestión pública.	X		X		X		Ninguna.
2	La rotación del personal en puestos clave de liderazgo es baja y permite continuidad en la gestión.	X		X		X		Ninguna.
3	Existen oportunidades adecuadas de desarrollo profesional para el personal del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.

4	Se realizan evaluaciones periódicas de desempeño a los líderes del Frente Policial de Ica.	X		X		X		
Dimensión: Estilo de gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las decisiones estratégicas en el Frente Policial de Ica se adoptan de manera participativa.	X		X		X		Ninguna.
6	La institución muestra flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno operativo.	X		X		X		Ninguna.
7	Se realizan reuniones de planificación y coordinación con los equipos de manera frecuente.	X		X		X		Ninguna.
8	El liderazgo en el Frente Policial de Ica se caracteriza por un enfoque transformacional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Información		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los datos utilizados en la toma de decisiones en el Frente Policial de Ica están actualizados y son accesibles.	X		X		X		Ninguna.
10	Los reportes generados facilitan la planificación operativa de la institución.	X		X		X		Ninguna.
11	Se utilizan herramientas tecnológicas adecuadas para la recopilación y análisis de información.	X		X		X		Ninguna.
12	La información proporcionada al personal es clara, útil y pertinente para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Comunicación efectiva		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los canales de comunicación interna y externa en el Frente Policial de Ica son eficientes y de calidad.	X		X		X		Ninguna.
14	Los mensajes institucionales son claros y comprendidos por el personal.	X		X		X		Ninguna.
15	El personal está satisfecho con la comunicación interna dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	Se implementan campañas de comunicación efectivas dirigidas a la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

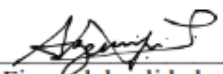
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Berrospi Ytashashi, Alfredo Martín

DNI: 08271350

Especialidad del validador: Administración de Empresas

12 de marzo del 2025


Firma del validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: MBA ING. ESTADÍSTICO KENNY RENE RODRÍGUEZ PHILIPPS
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Santos Eduar Villanueva Rojas

DNI: 46049287

Matriz de operacionalización de la variable

VARIABLES 01: fortalecimiento institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Fortalecimiento institucional	Fortalecer la capacidad institucional implica realizar una evaluación efectiva del uso del presupuesto, así como del liderazgo en materia de seguridad, la integridad y la gestión de recursos humanos y logísticos, todo ello enmarcado dentro de un contexto legal; este enfoque busca generar una percepción positiva en la ciudadanía respecto al	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso público a la información institucional. ✓ Informes de rendición de cuentas publicados al año. ✓ Nivel de satisfacción ciudadana con la disponibilidad de información pública. ✓ Cumplimiento de las normativas de transparencia activa. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Denuncias de corrupción gestionadas y resueltas. ✓ Funcionarios capacitados en ética pública y valores institucionales. ✓ Existencia de un código de ética implementado y supervisado. ✓ Frecuencia de auditorías internas realizadas. 		

	desempeño y los servicios ofrecidos. (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021)		Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción ciudadana sobre la calidad del servicio policial. ✓ Respuesta ante incidentes reportados. ✓ Satisfacción de la población atendida. ✓ Cumplimiento de estándares operativos definidos en protocolos de servicio. 		
			Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativas internas actualizadas en los últimos tres años. ✓ Talleres de capacitación sobre normativas legales ofrecidos al personal. ✓ Existencia de mecanismos para garantizar el cumplimiento del marco legal. ✓ Percepción del personal sobre la claridad y aplicabilidad de las normativas. 		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	--------------------	-----------------------------

Liderazgo	Es esencial que los líderes públicos cultiven sus habilidades de escucha para alinearse con las necesidades de la sociedad y ofrecer un servicio de mayor calidad; esto implica considerar aspectos como el capital humano, el estilo de gestión y la comunicación efectiva con todos los colaboradores dentro de la institución. (Barandiaran et al., 2022)	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal con formación y especialización en liderazgo y gestión pública. ✓ Nivel de rotación de personal en puestos clave de liderazgo. ✓ Satisfacción del personal con las oportunidades de desarrollo profesional. ✓ Evaluación periódica de desempeño de los líderes del frente policial. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Estilo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decisiones estratégicas adoptadas de manera participativa. ✓ Nivel de flexibilidad ante cambios en el entorno operativo. ✓ Frecuencia de reuniones de planificación y coordinación con los equipos. ✓ Liderazgo transformacional medido mediante encuestas internas. 		
			Información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilidad de datos actualizados y accesibles para la toma de decisiones. ✓ Reportes generados para la planificación operativa. ✓ Uso de herramientas tecnológicas para la recopilación y análisis de información. ✓ Percepción del personal sobre la calidad y utilidad de la información proporcionada. 		

Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el fortalecimiento institucional con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025.</p> <p>H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La transparencia se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>La integridad se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>La calidad de servicio se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>El marco legal se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Fortalecimiento institucional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Transparencia</p> <p>Integridad</p> <p>Calidad de servicio</p> <p>Marco legal</p> <p>Variable 2</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Capital humano</p> <p>Estilo de gestión</p> <p>Comunicación efectiva</p>	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Aplicada y correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>3127 efectivos policiales de ambos sexos que laboran en el frente policial de Ica.</p> <p>Muestra</p>

			Información	343 policías del frente policial de Ica Instrumentos: Instrumento 1: cuestionario de la variable fortalecimiento institucional Instrumento 2: cuestionario de la variable liderazgo
--	--	--	-------------	---

Título de la investigación: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Fortalecimiento Institucional								
Dimensión: Transparencia								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La información institucional del Frente Policial de Ica es de fácil acceso para la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.
2	Los informes de rendición de cuentas se publican con regularidad a lo largo del año.	X		X		X		Ninguna.

3	Considera que la información pública del Frente Policial de Ica es suficiente y clara.	X		X		X		Ninguna.
4	Se cumplen las normativas de transparencia activa en la gestión del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Integridad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las denuncias de corrupción en el Frente Policial de Ica son gestionadas y resueltas con eficacia.	X		X		X		Ninguna.
6	Los funcionarios del Frente Policial de Ica reciben capacitación constante en ética pública y valores institucionales.	X		X		X		Ninguna.
7	Existe un código de ética implementado y supervisado dentro del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
8	Se realizan auditorías internas con frecuencia para garantizar la integridad institucional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Calidad de servicio								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La ciudadanía percibe que el servicio policial del Frente Policial de Ica es eficiente y confiable.	X		X		X		Ninguna.
10	Los tiempos de respuesta ante incidentes reportados por la población son adecuados.	X		X		X		Ninguna.
11	Las personas atendidas por el Frente Policial de Ica están satisfechas con el servicio recibido.	X		X		X		Ninguna.
12	Se cumplen los estándares operativos establecidos en los protocolos de servicio policial.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Marco legal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las normativas internas del Frente Policial de Ica han sido actualizadas en los últimos tres años.	X		X		X		Ninguna.
14	Se ofrecen talleres de capacitación sobre normativas legales al personal policial de manera regular.	X		X		X		Ninguna.
15	Existen mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del marco legal dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	El personal policial considera que las normativas internas son claras y aplicables a su trabajo diario.	X		X		X		Ninguna.

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Liderazgo								
Dimensión: Capital humano		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal del Frente Policial de Ica cuenta con formación y especialización en liderazgo y gestión pública.	X		X		X		Ninguna.
2	La rotación del personal en puestos clave de liderazgo es baja y permite continuidad en la gestión.	X		X		X		Ninguna.
3	Existen oportunidades adecuadas de desarrollo profesional para el personal del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.

4	Se realizan evaluaciones periódicas de desempeño a los líderes del Frente Policial de Ica.	X		X		X		
Dimensión: Estilo de gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las decisiones estratégicas en el Frente Policial de Ica se adoptan de manera participativa.	X		X		X		Ninguna.
6	La institución muestra flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno operativo.	X		X		X		Ninguna.
7	Se realizan reuniones de planificación y coordinación con los equipos de manera frecuente.	X		X		X		Ninguna.
8	El liderazgo en el Frente Policial de Ica se caracteriza por un enfoque transformacional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Información		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los datos utilizados en la toma de decisiones en el Frente Policial de Ica están actualizados y son accesibles.	X		X		X		Ninguna.
10	Los reportes generados facilitan la planificación operativa de la institución.	X		X		X		Ninguna.
11	Se utilizan herramientas tecnológicas adecuadas para la recopilación y análisis de información.	X		X		X		Ninguna.
12	La información proporcionada al personal es clara, útil y pertinente para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Comunicación efectiva		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los canales de comunicación interna y externa en el Frente Policial de Ica son eficientes y de calidad.	X		X		X		Ninguna.
14	Los mensajes institucionales son claros y comprendidos por el personal.	X		X		X		Ninguna.
15	El personal está satisfecho con la comunicación interna dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	Se implementan campañas de comunicación efectivas dirigidas a la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

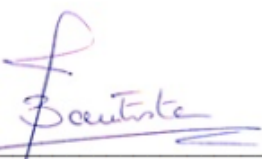
No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: BAUTISTA TIPACTI JOSE ORLANDO

DNI: 40376384

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DERECHO ADMINISTRATIVO

13 de marzo del 2025



Firma del validador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: MBA ING. ESTADÍSTICO KENNY RENE RODRÍGUEZ PHILIPPS
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad. El título nombre de mi proyecto de investigación es "FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública. El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Santos Eduar Villanueva Rojas

DNI: 46049287

Matriz de operacionalización de la variable

Variables 01: fortalecimiento institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)
Fortalecimiento institucional	Fortalecer la capacidad institucional implica realizar una evaluación efectiva del uso del presupuesto, así como del liderazgo en materia de seguridad, la integridad y la gestión de recursos humanos y logísticos, todo ello enmarcado dentro de un contexto legal; este enfoque busca generar una percepción positiva en la ciudadanía respecto al	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acceso público a la información institucional. ✓ Informes de rendición de cuentas publicados al año. ✓ Nivel de satisfacción ciudadana con la disponibilidad de información pública. ✓ Cumplimiento de las normativas de transparencia activa. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Denuncias de corrupción gestionadas y resueltas. ✓ Funcionarios capacitados en ética pública y valores institucionales. ✓ Existencia de un código de ética implementado y supervisado. ✓ Frecuencia de auditorías internas realizadas. 		

	desempeño y los servicios ofrecidos. (Alvarado Mendoza y Padilla Oñate, 2021)		Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Percepción ciudadana sobre la calidad del servicio policial. ✓ Respuesta ante incidentes reportados. ✓ Satisfacción de la población atendida. ✓ Cumplimiento de estándares operativos definidos en protocolos de servicio. 		
			Marco legal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativas internas actualizadas en los últimos tres años. ✓ Talleres de capacitación sobre normativas legales ofrecidos al personal. ✓ Existencia de mecanismos para garantizar el cumplimiento del marco legal. ✓ Percepción del personal sobre la claridad y aplicabilidad de las normativas. 		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles)

Liderazgo	Es esencial que los líderes públicos cultiven sus habilidades de escucha para alinearse con las necesidades de la sociedad y ofrecer un servicio de mayor calidad; esto implica considerar aspectos como el capital humano, el estilo de gestión y la comunicación efectiva con todos los colaboradores dentro de la institución. (Barandiaran et al., 2022)	La variable será medida a través de 4 dimensiones y 16 indicadores que darán por resultado a 16 preguntas. Se encuestará a una muestra de 343 efectivos policiales.	Capital humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personal con formación y especialización en liderazgo y gestión pública. ✓ Nivel de rotación de personal en puestos clave de liderazgo. ✓ Satisfacción del personal con las oportunidades de desarrollo profesional. ✓ Evaluación periódica de desempeño de los líderes del frente policial. 	Ordinal En esta escala el orden de los elementos es significativo, pero las diferencias absolutas entre los valores no lo son En escala de Likert de 5 puntos Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Valores de los resultados: Deficiente: 42-98 Regular: 99-154 Eficiente: 155-210
			Estilo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decisiones estratégicas adoptadas de manera participativa. ✓ Nivel de flexibilidad ante cambios en el entorno operativo. ✓ Frecuencia de reuniones de planificación y coordinación con los equipos. ✓ Liderazgo transformacional medido mediante encuestas internas. 		
			Información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disponibilidad de datos actualizados y accesibles para la toma de decisiones. ✓ Reportes generados para la planificación operativa. ✓ Uso de herramientas tecnológicas para la recopilación y análisis de información. ✓ Percepción del personal sobre la calidad y utilidad de la información proporcionada. 		

Matriz de consistencia

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el fortalecimiento institucional y el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el fortalecimiento institucional con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la transparencia con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre la integridad con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de servicio con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>Determinar la relación entre el marco legal con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁. El fortalecimiento institucional se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025.</p> <p>H₀. El fortalecimiento institucional no se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica - Perú, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La transparencia se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>La integridad se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>La calidad de servicio se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p> <p>El marco legal se relaciona significativamente con el liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Fortalecimiento institucional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Transparencia</p> <p>Integridad</p> <p>Calidad de servicio</p> <p>Marco legal</p> <p>Variable 2</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Capital humano</p> <p>Estilo de gestión</p> <p>Comunicación efectiva</p>	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Aplicada y correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>3127 efectivos policiales de ambos sexos que laboran en el frente policial de Ica.</p> <p>Muestra</p>

			Información	343 policías del frente policial de Ica Instrumentos: Instrumento 1: cuestionario de la variable fortalecimiento institucional Instrumento 2: cuestionario de la variable liderazgo
--	--	--	-------------	---

Título de la investigación: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DEL FRENTE POLICIAL DE ICA, PERÚ 2025

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Fortalecimiento Institucional								
Dimensión: Transparencia								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La información institucional del Frente Policial de Ica es de fácil acceso para la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.
2	Los informes de rendición de cuentas se publican con regularidad a lo largo del año.	X		X		X		Ninguna.

3	Considera que la información pública del Frente Policial de Ica es suficiente y clara.	X		X		X		Ninguna.
4	Se cumplen las normativas de transparencia activa en la gestión del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Integridad								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las denuncias de corrupción en el Frente Policial de Ica son gestionadas y resueltas con eficacia.	X		X		X		Ninguna.
6	Los funcionarios del Frente Policial de Ica reciben capacitación constante en ética pública y valores institucionales.	X		X		X		Ninguna.
7	Existe un código de ética implementado y supervisado dentro del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.
8	Se realizan auditorías internas con frecuencia para garantizar la integridad institucional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Calidad de servicio								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La ciudadanía percibe que el servicio policial del Frente Policial de Ica es eficiente y confiable.	X		X		X		Ninguna.
10	Los tiempos de respuesta ante incidentes reportados por la población son adecuados.	X		X		X		Ninguna.
11	Las personas atendidas por el Frente Policial de Ica están satisfechas con el servicio recibido.	X		X		X		Ninguna.
12	Se cumplen los estándares operativos establecidos en los protocolos de servicio policial.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Marco legal								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Las normativas internas del Frente Policial de Ica han sido actualizadas en los últimos tres años.	X		X		X		Ninguna.
14	Se ofrecen talleres de capacitación sobre normativas legales al personal policial de manera regular.	X		X		X		Ninguna.
15	Existen mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento del marco legal dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	El personal policial considera que las normativas internas son claras y aplicables a su trabajo diario.	X		X		X		Ninguna.

Nº	Dimensiones / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2: Liderazgo								
Dimensión: Capital humano		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El personal del Frente Policial de Ica cuenta con formación y especialización en liderazgo y gestión pública.	X		X		X		Ninguna.
2	La rotación del personal en puestos clave de liderazgo es baja y permite continuidad en la gestión.	X		X		X		Ninguna.
3	Existen oportunidades adecuadas de desarrollo profesional para el personal del Frente Policial de Ica.	X		X		X		Ninguna.

4	Se realizan evaluaciones periódicas de desempeño a los líderes del Frente Policial de Ica.	X		X		X		
Dimensión: Estilo de gestión		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las decisiones estratégicas en el Frente Policial de Ica se adoptan de manera participativa.	X		X		X		Ninguna.
6	La institución muestra flexibilidad para adaptarse a cambios en el entorno operativo.	X		X		X		Ninguna.
7	Se realizan reuniones de planificación y coordinación con los equipos de manera frecuente.	X		X		X		Ninguna.
8	El liderazgo en el Frente Policial de Ica se caracteriza por un enfoque transformacional.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Información		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los datos utilizados en la toma de decisiones en el Frente Policial de Ica están actualizados y son accesibles.	X		X		X		Ninguna.
10	Los reportes generados facilitan la planificación operativa de la institución.	X		X		X		Ninguna.
11	Se utilizan herramientas tecnológicas adecuadas para la recopilación y análisis de información.	X		X		X		Ninguna.
12	La información proporcionada al personal es clara, útil y pertinente para el desempeño de sus funciones.	X		X		X		Ninguna.
Dimensión: Comunicación efectiva		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los canales de comunicación interna y externa en el Frente Policial de Ica son eficientes y de calidad.	X		X		X		Ninguna.
14	Los mensajes institucionales son claros y comprendidos por el personal.	X		X		X		Ninguna.
15	El personal está satisfecho con la comunicación interna dentro de la institución.	X		X		X		Ninguna.
16	Se implementan campañas de comunicación efectivas dirigidas a la ciudadanía.	X		X		X		Ninguna.

¹**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Es aplicable

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []


No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fredy Hernandez Hernandez

DNI: 21521262

Especialidad del validador: Lic. educación / administración de empresas

12 de marzo del 2025



Dr. Fredy Hernández Hernández
UCV 36317
RENACYT. N° P0070165

Firma del validador

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

A fin de determinar el nivel de confiabilidad del instrumento a utilizar, se ejecutó una prueba piloto a 30 personas, una vez concluido este proceso se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach, que consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos un factor de confiabilidad que va desde 0 a 1; cabe resaltar que entre más cerca este del uno más confiable es el instrumento (Cascaes, et al., 2019). Para medir la consistencia interna, se aplicó una vez y se utilizó el programa IBM SPSS 26.0.

Intervalos de confiabilidad

Intervalo	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota. Esta tabla muestra los intervalos de confiabilidad según el Alfa de Cronbach. Tomado de Palella y Martins (2010)

Confiabilidad de Variable Independiente

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Items
Fortalecimiento institucional	0,945	16

El valor del Alfa de Cronbach fue de 0.945, lo que indica una alta consistencia interna en los 16 ítems que componen esta variable. En términos simples, esto sugiere que los ítems relacionados con el fortalecimiento institucional están altamente correlacionados y miden de manera coherente la misma variable. En general, una puntuación de Alfa de Cronbach superior a 0.7 se considera buena.

Confiabilidad de Variable Dependiente

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de Items
Liderazgo	0,947	16

El valor del Alfa de Cronbach es de 0.947, lo que también sugiere una alta consistencia interna en los 16 ítems que conforman esta variable. Del mismo modo, esto indica que los ítems relacionados con el liderazgo están altamente correlacionados y miden de manera coherente la misma variable.

Anexo 5: Aprobación del comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 15 de mayo de 2025

Investigador(a)
Santos Eduar Villanueva Rojas
Exp. N°:0462-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Fortalecimiento Institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025" con **fecha 23/04/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Santos Eduar Villanueva Rojas

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La **vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angélica Karina Minaya Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6. Formato de consentimiento informado

Título de proyecto de investigación : “Fortalecimiento institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025”
Investigador : Santos Eduar Villanueva Rojas
Institución : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Fortalecimiento institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025”. de fecha 14/02/2025 y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es proporcionar herramientas y estrategias concretas que puedan ser implementadas en la gestión del frente policial en Ica. Al identificar las mejores prácticas en liderazgo y fortalecimiento institucional, esperando contribuir a la mejora de la relación entre la policía y la ciudadanía, lo que es esencial para la efectividad en la seguridad pública.

El estudio también persigue un propósito más amplio: cerrar la brecha existente entre la población y la policía en la sociedad. La capacitación se centrará en mejorar los mecanismos de atención al público, fortaleciendo las capacidades institucionales y fomentando la colaboración entre líderes. Este objetivo se alcanzará al adquirir conocimientos y habilidades que mejorarán el reconocimiento policial y fomentará la seguridad, eso que favorecería una convivencia pacífica en la región de Ica. Por último, pero no menos importante, estas acciones contribuyen a crear un entorno más seguro e integrado para todos los ciudadanos.

Duración del estudio (meses): 06 meses

Nº esperado de participantes: 343 personas, policías entre hombres y mujeres

Criterios de Inclusión y exclusión:

(No deben reclutarse voluntarios entre grupos “vulnerables”: presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).

Criterios de Inclusión:

- Personal policial de armas y de servicio, tanto oficiales como suboficiales en situación de actividad
- Personal policial de las áreas administrativas y áreas operativas en actividad.
- Personal policial de inspección y oficina de disciplina en actividad.
- Personal policial del policlínico de la sanidad en actividad.

Criterios de Exclusión:

- Personal policial de reciente egreso de la escuela de formación, tres meses de adaptación.
- Personal policial de vacaciones y en situación de disponibilidad.
- Personal policial con suspensión temporal de servicio.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Llenado de la encuesta
- Procesamiento
- Emisión de resultados, conclusiones y recomendaciones

La encuesta puede demorar unos 15 minutos y (según corresponda añadir a detalle).

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo para su salud e integridad, sin embargo; si considera cierta incomodidad a su persona en el desarrollo de la encuesta, puede abandonar en cualquier momento.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto debido a contar con evidencia clara y sólida sobre las mejores prácticas en liderazgo y fortalecimiento institucional del frente policial de Ica, esperando contribuir a la mejora de la relación entre la policía y la ciudadanía, lo que es esencial para la efectividad en la seguridad pública.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos y no con nombres para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del participante: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho al trabajo.


Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (*Santos Eduar Villanueva Rojas*, 994642931 y santosvillanueva1311@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comite.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre participante:
DNI:
Fecha: (28/02/2025)



Nombre investigador: Santos Eduar Villanueva Rojas
DNI: 46049287
Fecha: (28/02/2025)

Nombre testigo o representante legal:
DNI:
Fecha: (28X02025)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7:



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Ica, 21 de mayo de 2025.

OFICIO N° 191-2025-COMOPPOL PNP/DIRNOS-REGPOL ICA-SECRETARIA

SEÑOR : CORONEL PNP
Benjamín Franklin TRIGOSOS BUSTAMANTE
JEFE DE LA DIVINCRI ICA

ASUNTO : Autorización para realización de encuesta a efectivos policiales, por motivo que se indica.

REF. : HT N°20250412238

Por especial encargo del señor General PNP Enrique Fernando SAMAME SANCHEZ, Jefe de la Región Policial Ica, tengo el honor de dirigirme a usted, en atención a la solicitud presentada por el ST3 PNP Santos Eduar VILLANUEVA ROJAS, quien actualmente presta servicios en la OFICRI PNP Ica, mediante la cual solicita autorización para realizar una encuesta dirigida al personal policial de esta dependencia como parte de su trabajo de investigación académica titulado "Fortalecimiento Institucional y liderazgo en la gestión del frente policial de Ica, Perú 2025"; al respecto, cumplo con informarle que se ha AUTORIZADO la ejecución de dicha encuesta.

En ese sentido, se deberá brindar las facilidades correspondientes al referido Suboficial, a fin de que pueda llevar a cabo su labor investigativa, garantizando que dicha actividad no interfiera con el normal desarrollo del servicio policial.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos y consideración especial.

Dios guarde a Ud.

EFSS/GAPA
aamb.



Gustavo Augusto Palacios Astete
OR:336023
Gustavo Augusto PALACIOS ASTETE
COMANDANTE PNP
SECRETARIO (E) REGIÓN POLICIAL ICA

Anexo 8: Informe de asesor de Turnitin




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
147 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe		6%
2	Trabajos entregados		
	Submitted on 1692473116667		1%
3	Internet		
	hdl.handle.net		<1%
4	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-04-12		<1%
5	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-06-27		<1%
6	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-05-05		<1%
7	Trabajos entregados		
	Khulna University of Engineering & Technology on 2025-07-20		<1%
8	Trabajos entregados		
	uwiener on 2024-03-14		<1%
9	Internet		
	repositorio.upn.edu.pe		<1%
10	Publicación		
	Martel, Alberto Perez. "Análisis De Los Factores Facilitadores y Restrictores Para L..."		<1%
11	Trabajos entregados		
	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-22		<1%