

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



Multi Estrategias de Difusión para Captar Mayor Cantidad de
Postulantes para los Procesos de Selección a la EETSP-PNP (Cap.

Alipio Ponce Vásquez) MEDCAP-PNP

Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Maestro
en Gobierno y Políticas Públicas que presenta:

Clodoaldo Vicente Catacora Mamani

Héctor Fernando Díaz Suclla

Asesor:

Jorge Yrivarren Lazo

Lima, 2025

Informe de Similitud

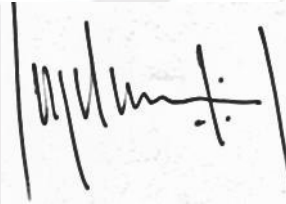
Yo, Jorge Yrivarren Lazo, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Investigación titulada(o) Multi Estrategias de Difusión para Captar Mayor Cantidad de Postulantes para los Procesos de Selección a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez) MEDCAP-PNP, de Clodoaldo Vicente Catacora Mamani y Héctor Fernando Diaz Sucla, dejo constancia de lo siguiente:

El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 15 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 21 de julio de 2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

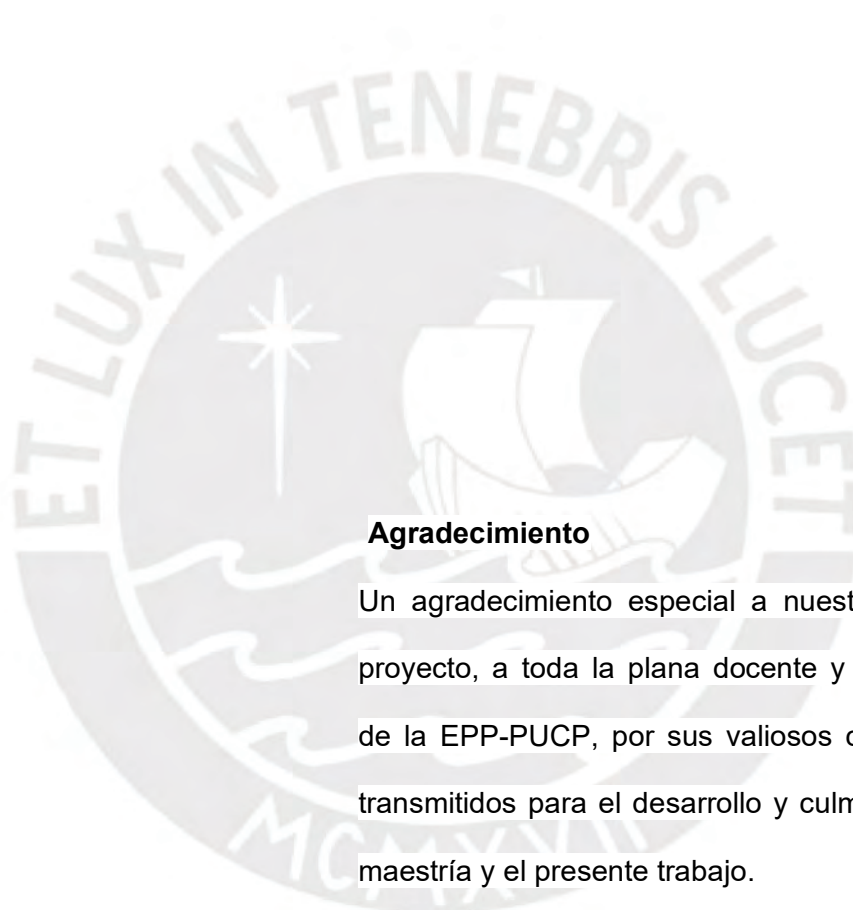
Lima, 02 de agosto de 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Yrivarren Lazo, Jorge	
DNI: 07936507	Firma 
ORCID: 0000-0003-1556-2543	



Dedicatoria

Dedicamos el presente trabajo a nuestros padres, a nuestras esposas e hijos, que con su apoyo incondicional hicieron posible la culminación de nuestros estudios y elaboración del presente proyecto.



Agradecimiento

Un agradecimiento especial a nuestro asesor de proyecto, a toda la plana docente y los directivos de la EPP-PUCP, por sus valiosos conocimientos transmitidos para el desarrollo y culminación de la maestría y el presente trabajo.

Resumen ejecutivo

En los últimos años los índices de aceptación y confianza de la población en su PNP ha disminuido del 21% en el 2022, al 19% en el 2023, paralelo a ello se ha evidenciado, tal como lo demuestran estudios realizados, que en los últimos seis años, se ha pasado al retiro por medida disciplinaria a 22,837 suboficiales de los cuales más de la mitad corresponde al grado de suboficial de tercera, por la comisión de delitos como secuestro, extorsión, violencia familiar, venta de armas, corrupción entre otros y, faltas muy graves que fueron sancionados con la expulsión del cuerpo policial. Algunos estudios apuntan a la deficiente formación del elemento policial, otros a una mala selección.

Se ha identificado que el problema deriva de la reducción de postulantes cada año, a los procesos de selección de los nuevos integrantes del cuerpo policial, habiéndose detectado que cada año existe una disminución sistemática de postulantes a la EETSP-PNP (Cap. APV), tal es así que en año 2020 se han presentado al concurso 13,672 postulantes, en el año 2022 se han presentado 7,752 postulantes, en el año 2023 se han presentado 5,786 postulantes y en el año 2024 se han presentado 4,673 postulantes, lo cual dificulta realizar una buena escogida, aflojando los filtros y requisitos, incluso dejando de lado los principios y valores que debe cultivar el futuro policía, con el fin de completar las cantidades establecidas como objetivo para cubrir las vacantes otorgadas.

Para superar esta falencia, se propone la aplicación de un conjunto de estrategias denominadas MEDCAP, que pretende optimizar las estrategias de difusión y captación de postulantes para los procesos de selección a la EETSP-PNP (Cap. APV) que realiza la OCA-DIREDDOC, para atraer mayor cantidad de postulantes y elevar el nivel competitivo del proceso.

Palabras clave: Policía Nacional del Perú, proceso de admisión, captación de personal, reducida captación.

Abstract

In recent years, the population's acceptance and confidence rates in their PNP have decreased from 21% in 2022 to 19% in 2023. Parallel to this, it has been shown, as demonstrated by studies carried out, that in recent years six years, 22,837 non-commissioned officers have been retired due to disciplinary measures, of which more than half correspond to the rank of third-class non-commissioned officer, for the commission of crimes such as kidnapping, extortion, family violence, sale of weapons, corruption among others and very serious offenses that were punished with expulsion from the police force. Some studies point to poor training of the police element, others to poor selection.

It has been identified that the problem derives from the reduction of applicants each year, to the selection processes of new members of the police force, having detected that each year there is a systematic decrease in applicants to the EETSP-PNP (Cap. APV), so much so that in 2020, 13,672 applicants have submitted to the contest, in 2022, 7,752 applicants have submitted, in 2023, they have submitted 5,786 applicants and in 2024, 4,673 applicants have applied, which makes it difficult to make a good choice, loosening the filters and requirements, even leaving aside the principles and values that the future police officer must cultivate, in order to complete the established quantities as an objective to fill the vacancies granted.

To overcome this shortcoming, the application of a set of strategies called MEDCAP is proposed, which aims to optimize the dissemination strategies and recruitment of applicants for the selection processes for the EETSP-PNP (Cap. APV) carried out by the OCA-DIREDDOC. to attract a greater number of applicants and raise the competitive level of the process.

Keywords: National Police of Peru, admission process, recruitment of personnel, reduced recruitment.

Tabla de contenidos

Carátula	i
Informe de Similitud	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen ejecutivo	v
Abstract	vi
Tabla de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Siglas y acrónimos.....	xiii
Introducción.....	1
Capítulo I. Definición y descripción del problema	4
1.1. Redacción Formal del problema.....	4
1.2. Marco conceptual.....	5
1.2.1. Reducción	5
1.2.2. Captación de candidatos	5
1.2.3. Proceso de admisión.....	7
1.2.4. Inclusión social.....	8
1.2.5. Oportunidad.....	8
1.2.6. Investigación de mercado.....	9
1.2.7. Oficina Central de Admisión	9
1.2.8. Escuela de Educación Técnico Superior Policial PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez)	10
1.2.9. Dirección de Educación y Doctrina PNP (DIREDDOC	10
1.2.10. Policía Nacional del Perú (PNP).....	10
1.3. Arquitectura del problema.....	11

1.3.1. La magnitud del problema en la reducción de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce V.), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP.	11
1.3.2. Procedimiento para la captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP.	17
1.3.3. Actores en el procedimiento de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP.	18
1.3.4. Ámbitos donde se concentran los posibles candidatos a postular a la EETSP-PNP.	18
1.3.5. Idoneidad para el servicio policial.	19
1.4. Marco normativo e institucional del problema.	23
1.4.1. Marco normativo.	23
1.4.2. Marco institucional.	26
1.4.3. Políticas públicas generales.	27
1.4.4. Políticas públicas específicas.	28
2.1. Marco teórico sobre las causas del problema.	30
2.1.1. Falta de estrategias de difusión y captación.	30
2.1.2. Falta de vocación de los jóvenes (potenciales candidatos).	32
2.1.3. Desprestigio institucional.	33
2.1.4. Déficit de personal.	35
2.1.5. Déficit logístico.	35
2.1.6. Insuficiente uso de tecnologías comunicacionales.	36
2.1.7. Falsos paradigmas para participar en los procesos de admisión.	36
2.1.8. Falta de asignación presupuestaria.	37
2.2. Análisis causal del problema.	38

2.2.1. Falta de estrategias de difusión y captación	38
2.2.2. Déficit de personal	44
2.2.3. Desprestigio institucional	45
2.2.4. Falta de asignación presupuestal	47
2.3. Árbol del problema	48
Capítulo III. Diseño del prototipo	50
3.1. Desafío de innovación	50
3.1.1. Priorización de causas	50
3.1.2. Definir el desafío de innovación.....	55
3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío	55
3.2.1 Acercamiento dirigido – MGP - Perú	55
3.2.2. Video tutorial para captación e inscripción a la Escuela Militar de Ecuador	58
3.2.3. Visita a escuelas y reclutamiento en provincias – Carabineros y Gendarmería de Chile	59
3.2.4. Difusión masiva en colegios – Guardia Civil de España.....	61
3.3. Proceso de conceptualización y prototipado.....	63
3.3.1. Proceso de conceptualización	63
3.3.1.3 Descripción del concepto final de innovación	72
3.3.2 Proceso de prototipado.....	75
3.4.1 Concepto final de innovación.....	85
3.4.2 Prototipo de alta resolución	86
Capítulo IV. Análisis de deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo	103
4.1. Análisis de deseabilidad	103
4.2. Análisis de factibilidad.....	107
4.3. Análisis de viabilidad.....	109
Conclusiones.....	111

Índice de tablas

Tabla 1	Cantidad de postulantes por año a nivel nacional 2020 - 2024	14
Tabla 2	Incidencia de sanciones disciplinarias	19
Tabla 3	Incidencia de infracciones muy graves del personal de SOPNP 2024	21
Tabla 4	Incidencia de infracciones graves y muy graves - 2022.....	22
Tabla 5	Incidencia de infracciones graves y muy graves - 2023.....	22
Tabla 6	Marco normativo	23
Tabla 7	Marco normativo institucional.....	26
Tabla 8	Políticas generales relacionadas al problema	27
Tabla 9	Políticas específicas relacionadas al problema	28
Tabla 10	Cantidad de alumnos que recibió charlas PNP antes de postular	45
Tabla 11	Criterio de jerarquización de causas.....	50
Tabla 12	Jerarquización de causas.....	50
Tabla 13	Disgregación de la experiencia de difusión de la MGP	57
Tabla 14	Disgregación de la experiencia de difusión del ejército de Ecuador.....	58
Tabla 15	disgregación de la experiencia de difusión de Carabineros de Chile	60
Tabla 16	Disgregación de la experiencia de captación de la GC-España	62
Tabla 17	Producción de ideas	63
Tabla 18	Agrupación de ideas.....	66
Tabla 19	Priorización de ideas	68
Tabla 20	Bosquejo del concepto	68
Tabla 21	Maduración del concepto - 9 cajas de Osterwalder	70
Tabla 22	Descripción del concepto	72
Tabla 23	Componentes del prototipo de innovación.....	75
Tabla 24	Cronograma de actividades para implementar MEDCAP-PNP	92
Tabla 25	Elaboración de equipos y distribución de IE	93
Tabla 26	Análisis de deseabilidad	107

Índice de figuras

Figura 1	<i>Confianza en las instituciones</i>	12
Figura 2	<i>Desconfianza en las instituciones</i>	12
Figura 3	<i>Aspectos a mejorar por la PNP</i>	13
Figura 4	<i>Personal PNP pasado al retiro por medida disciplinaria 2018 al 2023</i>	13
Figura 5	<i>Variación de postulantes a la EETSP-PNP Puente Piedra 2020 - 2024</i>	16
Figura 6	<i>Página web-PNP – convocatoria - admisión 2022</i>	38
Figura 7	<i>Guía de preinscripción y prospecto de admisión</i>	39
Figura 8	<i>Medio por el que se enteró del concurso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV – 2023)</i>	40
Figura 9	<i>Cantidad de postulantes que recibió charlas de orientación vocacional en su IE de secundaria, previo al proceso de admisión.</i>	41
Figura 10	<i>Cantidad de postulantes que recibió algún material ilustrativo del proceso</i>	42
Figura 11	<i>Confianza en las instituciones 2022-2023</i>	46
Figura 12	<i>Riesgo de corrupción por instituciones</i>	47
Figura 13	52
Figura 14	53
Figura 15	53
Figura 16	<i>Estrategia de difusión de la MGP</i>	56
Figura 17	<i>Estrategia de difusión del ejército ecuatoriano</i>	58
Figura 18	<i>Estrategias de difusión Carabineros de Chile</i>	60
Figura 19	<i>Entrevista a la Cmdt. Maestri de la GC-España</i>	61
Figura 20	<i>Ubicación del ícono de admisión en la ventana de acceso a la página WEB-PNP</i>	78
Figura 21	<i>Ventana de acceso</i>	78
Figura 22	<i>Ventana de contenido de MEDCAP-PNP</i>	79
Figura 23	81

Figura 24	81
Figura 25	82
Figura 26	83
Figura 27	84
Figura 28	86
Figura 29 <i>Mapa de proceso de difusión y captación actual</i>	88
Figura 30 <i>Nuevo mapa de proceso de captación de candidatos con AMODICAP</i>	90
Figura 31 <i>Investigación de mercado (sentir de los jóvenes)</i>	91
Figura 32 <i>Ventana de registro de MEDCAP-PNP</i>	94
Figura 33 <i>Ventana de funciones</i>	94
Figura 34 <i>Ventana de bienvenida</i>	95
Figura 35 <i>Ventana de testimonios reales</i>	96
Figura 36 <i>Ventana de requisitos básicos</i>	96
Figura 37 <i>Ventana de beneficios y bonificaciones extra del postulante</i>	97
Figura 38 <i>Secuencia del proceso</i>	98
Figura 39 <i>Costos del proceso</i>	98
Figura 40 <i>Ventana de beneficios como alumno PNP</i>	99
Figura 41 <i>Ventana de oportunidades de desarrollo</i>	100
Figura 42 <i>Ventana de beneficios</i>	100
Figura 43 <i>Ventana de videos institucionales</i>	101
Figura 44 <i>Artículos de merchandising</i>	102
Figura 45 <i>Grado de aceptación de charlas con MEDCAP en las 3 IE</i>	105
Figura 46 <i>Forma en que prefieren recibir información para EETSP en las 3 IE</i>	106

Siglas y acrónimos

EPP	Escuela de Políticas Públicas
PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú
OCA	Oficina Central de Admisión
DIREDDOC	Dirección de Educación y Doctrina
APV	Alipio Ponce Vásquez
PNP	Policía Nacional del Perú
EETSP	Escuela de Educación Técnica Superior Policial
ENFPF	Escuela Nacional de Formación Profesional Policial
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Información
IPSOS	GBG
S3	Sub oficial de tercera
IG-PNP	Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú
MININTER	Ministerio del Interior
CG-PNP	Comandancia General de la Policía Nacional del Perú
DIRCIMA	Dirección de Comunicación e Imagen
IE	Institución educativa
EO	Escuela de Oficiales
CGR	Contraloría General de la República
MGP	Marina de Guerra del Perú
ESNA	Escuela Naval
GCE	Guardia Civil de España
ESPOGRA	Escuela de Post Grado
UE	Unidad Ejecutora
IE	Institución Educativa
DIRTIC	Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Introducción

Los altos índices de percepción de inseguridad ciudadana y los bajos niveles de aceptación son temas que vienen causando estragos en la institución policial, ya que por mandato constitucional tienen el deber de garantizar, mantener y restablecer el orden interno entre otras funciones, así como participar en el desarrollo nacional. Para cumplir ese mandato imperativo la PNP debe contar en sus filas con el potencial humano más idóneo, es por ello que la misma constitución establece que las leyes y reglamentos internos determinan la preparación y empleo de sus fuerzas.

En los últimos tiempos, los medios de comunicación a diario transmiten noticias en los que se aprecia a miembros de la institución policial, involucrados en casos de abuso de autoridad, intervenciones irregulares sin seguir los protocolos y lo que es peor se presenta a personal policial involucrados en actividades ilícitas, como violencia familiar, conducción en estado de ebriedad, apropiación de droga, venta de armas y lo más repudiado envueltos en actos de corrupción de funcionarios, aspectos que dañan enormemente la imagen institucional y por ende disminuyen los índices de aceptación y confianza, deslegitimando el actuar de la fuerza policial.

Ante estas premisas nos preguntamos ¿en qué estamos fallando?, muchos trabajos dan cuenta que la falla se encuentra en la formación de los futuros policías en los centros de formación, falta de capacitación de los policías en servicio, bajos sueldos, etc., recomendando posibles soluciones; sin embargo, pasado el tiempo la problemática sigue vigente, otros trabajos aseguran que la falla está en la mala selección de los postulantes a las escuelas de formación, proponiendo algunas posibles soluciones, sin embargo, la situación sigue empeorando.

Luego de realizar indagaciones sobre dicha problemática observamos que la cantidad de postulantes a la EETSP-PNP (Cap. APV) a nivel nacional, cada año viene disminuyendo drásticamente, tal es así que solo en Lima en el año 2020 se presentaron 13,672

postulante, en el año 2021 no hubo proceso, en el año 2022 solo se presentaron 7,752 postulantes, notándose una disminución de casi el 50%, pero eso no queda allí, ya que el año 2023 continúa la reducción ya que solo se presentaron 5,786 postulantes y en el año 2024 se presentaron 4,673 postulantes. Según fuentes de la OCA-DIREDDOC esta disminución puede deberse a la dañada imagen de la PNP o a la falta de publicidad de los procesos de admisión.

Siguiendo los lineamientos establecidos en la RD. N° 682-2023-ENFP-ESCPOGRA de siete de setiembre de 2023, en la que se contempla como lineamiento de trabajo de investigación lo relacionado a “implementación de estrategias en ... y área educativa en beneficio de la comunidad”, identificando el problema como la reducida captación de postulantes que realiza la OCA-DIREDDOC para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV). ubicándolo en el tipo de problema relacionado al inadecuado desempeño de los sistemas administrativos, situando el problema en el nivel de insumo dentro de la cadena de valor, es decir en lo que concierne a la gestión de procesos de personal y educación.

El trabajo de campo y de gabinete nos ha permitido establecer la arquitectura del problema, dimensionando las causas que lo originan, planteándonos objetivos e hipótesis para corroborar las causas, pudiendo establecer mediante el trabajo de campo y análisis de la información recogida que el problema se debe en esencia a cuatro causas como, la falta de estrategias de difusión, el desprestigio institucional, el déficit de personal en OCA-DIREDDOC y la falta de asignación presupuestaria.

Siguiendo la metodología propuesta por la EPP-PUCP se priorizó las causas, estableciendo que la de mayor jerarquía o peso que sería la falta de estrategia de difusión y captación, ante ello se procede a plantear el desafío de innovación que pretende dar solución a la citada problemática y causa identificada.

Este trabajo de investigación procura la incorporación de una estrategia multi impacto que afronta la problemática de manera disruptiva ya que nunca antes se ha implementado en la

PNP una estrategia similar con investigación de mercado, oficiales difusores de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP con apoyo de una herramienta tecnológica y merchandising, cuyo propósito es captar la mayor cantidad de candidatos posible que permita elevar el nivel competitivo de los procesos de selección y mejorar la tarea de escogimiento de los postulantes más idóneos, para la etapa de formación efectiva, cuyo resultado será una mejor selección, mejores estudiantes y mejores policías que generen valor público, con el perfil deseado que cumpla con las expectativas de la sociedad, legitimando el accionar policial y con ello fortalecer la institucionalidad.

Como conclusiones, se colige que el problema público es la reducida captación de postulantes al proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV) que realiza la OCA-DIREDDOC, siendo el principal problema la falta de estrategias de difusión y captación de postulantes, proponiéndonos como desafío de innovación ¿Cómo podemos optimizar las estrategias de difusión y captación que desarrolla la OCA-DIREDDOC en los procesos de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), para lograr atraer mayor cantidad de candidatos?.

Finalmente recomendamos implementar el conjunto de estrategias propuestas en el presente trabajo, así como la asignación de personal a la OCA-DIREDDOC que reúna el perfil profesional para dicha Subunidad PNP que tiene como una de sus funciones la de diseñar la difusión y captación de postulantes para el proceso de selección de los nuevos integrantes de la PNP.

Capítulo I. Definición y descripción del problema

En el presente capítulo se identificará y caracterizará la problemática, se definirá los componentes o conceptos clave, se construirá la arquitectura del problema mediante dimensiones y metodología establecida en la guía proporcionada por la EPP-PUCP, y el marco teórico que ayudará a entender el problema identificado.

1.1. Redacción Formal del problema

Considerando la orientación proporcionada por la Escuela de Políticas Públicas de la PUCP a través de la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación PUCP (2022), se procede a la redacción del problema cumpliendo la formalidad en ella establecida, elegido el tema de reducida captación de postulantes, labor que desarrolla la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina de la PNP (OCA-DIREDDOC); asimismo, se ha elegido el ámbito de estudio a la circunscripción de Lima, por ser la capital de la república que cuenta con la mayor cantidad de población en donde funciona la principal escuela de suboficiales de la PNP (Capitán PNP Alipio Ponce Vásquez) escuela que viene funcionando de manera ininterrumpida en la zona norte de Lima, distrito de Puente Piedra, se estableció entre los años 2020 y 2024, como periodo de estudio, ya que es en este lapso de tiempo (post pandemia) precisamente en que se nota el gran decrecimiento de postulantes a la mencionada escuela.

El problema seleccionado se encuentra dentro de la tipología que se relaciona con fallos en el desempeño de los sistemas administrativos, en razón a que se presenta en el espacio de responsabilidad de la DIREDDOC - PNP, unidad que en la organización interna de la PNP es catalogada como unidad de apoyo policial, encargada del escogimiento, instrucción y certificación del elemento humano que incorporará al cuerpo policial para integrar las diferentes unidades operativas de la institución policial, que proporcionará el servicio propiamente dicho hacia la ciudadanía, en tal sentido, el problema queda redactado de la siguiente manera.

Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), desarrollado por la Oficina Central de Admisión, de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024, enunciado que cumple con el algoritmo o fórmula de redacción, exigida por la EPP-PUCP.

1.2. Marco conceptual

1.2.1. Reducción

“Acción y efecto de reducir o reducirse” (RAE, 2023).

Sinónimos: “disminución, rebaja, deducción, mengua, merma, **decrecimiento**, minoración” (RAE, 2023).

1.2.2. Captación de candidatos

La captación de candidatos o postulantes para integrar las instituciones, se refiere al acto de atraer personas interesadas en pertenecer a la organización, es el “proceso de captación de recursos humanos que requiere de un exigente planeamiento de sus actividades, a fin de que la ejecución de sus eventos logre una eficaz cobertura de sus vacantes”. (Perea, 2006, p. 113)

Conseguir el mayor número de candidaturas para cubrir el puesto vacante. La buena gestión de esta etapa va a dar como resultado los candidatos que mejor se ajusten al puesto (Camila, 2023). Efectivamente, cuando se cubre las plazas con los mejores elementos, mayores serán las posibilidades de éxito para la organización.

La captación del talento humano, conocida también como reclutamiento, constituye la primera fase en los sistemas de recursos humanos. Consistente en el reclutamiento de candidatos para seleccionar a los mejores que puedan ocupar las plazas vacantes en una organización, concordante con lo señalado por Chiavenato (2009), el mismo que lo ubica dentro del subsistema de provisión del talento humano como parte del gran sistema de administración de recursos humanos, denominándolo como “el proceso de reclutamiento de personal”, definiéndolo como “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la

organización” (p.128). A ello debemos añadir que, para que este procedimiento logre su objetivo debe atraer una suma importante y significativa de personas (potenciales candidatos que suministre adecuada y suficientemente el proceso de escogida).

Chiavenato (2009) señala que el reclutamiento de recursos humanos se realiza en dos mercados el interno y el externo, para el presente estudio tomaremos los conceptos y teorías referidas al reclutamiento de mercado externo

Reclutamiento externo es cuando se atrae postulantes fuera de la institución u organización, es decir no pertenecen a ella, la idea es convocar candidatos foráneos, conquistados mediante técnicas que pasaremos a describir.

- Archivos de candidatos que se presentaron espontáneamente en reclutamientos anteriores.
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Agencias de colocación o empleo.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades.
- Reclutamiento por internet (Chiavenato, 2009 p. 136)

De estas metodologías o estrategias para reclutar (captación) recursos humanos, potenciales candidatos al proceso de admisión, nos interesa y se adecúa a la PNP: banners o publicaciones en la puerta de la organización, relaciones con universidades, escuela, asociaciones de estudiantes, escuelas, charlas y ferias motivacionales en colegios y

universidades, publicaciones en diarios y revistas, agencias de colocación o empleo, viajes de reclutamiento en provincias, enganche por internet.

1.2.3. Proceso de admisión

También conocida como fase de escogimiento, “constituyen el camino de acceso a las organizaciones; es decir, representan la entrada a los posibles candidatos capaces de adaptarse a las características de la organización” (Osorio y Rivera, 2010 p. 09). En la institución policial es la fase inicial en la cual se convoca, difunde y capta al potencial candidato para la selección de los mejores.

El proceso de admisión es conocido también como proceso de escogimiento del talento humano, constituye una fase del sub sistema de provisión del potencial humano para las organizaciones, Chiavenato (2009) señala que es la primera fase del sistema de provisión de talento humano, básicamente radica en seleccionar a la persona más adecuada, es decir que reúna el perfil que se exigen para un puesto, dicho de otro modo, consiste en buscar entre los candidatos reclutados a los mejores, el procedimiento se caracteriza por verificar que el candidato cumpla con los requisitos establecido por el área requirente, la toma de exámenes, entrevista, revisión de documentos, entre otros aspectos, la finalidad es optimizar la eficiencia del personal, así como mantener o elevar la efectividad, productividad e imagen de la organización.

El proceso de seleccionar personal no es un trabajo simple o una mera formalidad para el abastecimiento de potencial humano en las instituciones, en tal sentido Arzate (como se citó en Piedra, Granillo, Vásquez y Rodríguez, 2023) sostiene que:

El proceso de selección de personal es un aspecto relevante para las organizaciones ya que de ello depende una buena contratación con personal adecuado y afín a los objetivos de la empresa, esto pareciera ser algo muy sencillo pero se deben seguir los lineamientos que mencionan los diversos procesos administrativos para seleccionar a un buen trabajador que cubra las

características del trabajo postulado, este proceso es un instrumento esencial para fomentar el desarrollo organizativo y la competitividad empresarial (p. 62).

Del mismo modo, Chamorro (2016), sostiene que una adecuada selección de personal (proceso de admisión) garantiza contratar a los mejores y no solo permitirá la existencia de un clima organizacional cordial en las diferentes áreas que conforman la entidad, sino que además ayudará a mejorar la producción, competitividad e impactará de manera positiva en los resultados finales.

1.2.4. Inclusión social

“Es el proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades” (Banco Mundial, 2019).

También se conoce como inclusión social al camino consistente en “dar oportunidad a todos para lograr habilidades y alcanzar dignidad de los ciudadanos que se encuentran en situación de vulnerabilidad por aspectos derivados a su identidad, con la finalidad de que logren tener participación en la comunidad” (Banco Mundial, Blogs, 2021). Consideramos que, en el caso de la policía, al ser una institución estatal, debe dar oportunidad a todos los ciudadanos que reúnan los requisitos básicos, ello implica que la oferta debe llegar todos los estratos y grupos humanos.

1.2.5. Oportunidad

En la enciclopedia Significados (2023), se refiere a la posibilidad que existe de que una persona realice una acción para conseguir o alcanzar algún tipo de mejora. En otras palabras, es una conjugación entre tiempo y acción para lograr un beneficio gracias al aprovechamiento de ciertas circunstancias en un momento específico.

La oportunidad se manifiesta como una situación en la que una entidad u organización hace conocer al mercado laboral que cuenta con plazas disponibles para ser cubiertas y cualquier persona con disponibilidad de tiempo, que reúna el perfil exigido tiene la posibilidad de hacerse del puesto, pudiendo incluso para ello dejar otro puesto en el que haya estado en

busca de una mejoría (Significados, 2023). Para ello resulta necesario que tengan acceso a la oferta, es decir que la noticia o convocatoria les llegue a tiempo.

Efectivamente, de lo indicado en los párrafos en comentario, se puede colegir que oportunidad se refiere a las ventajas que puede tener un individuo para alcanzar un puesto de trabajo o una plaza vacante, y que esta sea al mismo tiempo de fácil acceso y en iguales condiciones que los demás.

1.2.6. Investigación de mercado.

Investigación de mercado, o también conocido como estudio de mercado, consiste en conocer y comprender lo que espera el cliente de la entidad que le brinda un servicio o producto, en dicho contexto, las organizaciones deben necesariamente investigar el mercado (usuarios) para saber direccionar sus esfuerzos.

Un estudio de mercado nos ayuda a conocer lo que el público piensa de la organización, en tal sentido Mendoza (2022) señala “es el proceso de recopilar información sobre una audiencia objetivo, por ejemplo, quiénes son exactamente, cuáles son sus intereses y cuál es su opinión de tu negocio” (s/p). en efecto, la investigación de mercado ayuda a conectarse mejor con el público objetivo.

Los estudios de mercado son utilizados para orientar los esfuerzos de publicidad para la introducción de un servicio o producto, Huertas (2023) señala que “investigación de mercados son las diferentes herramientas que sirven para explicar y prever el comportamiento de un mercado respecto de su oferta y demanda” (p-57). Podemos complementar este concepto indicando que la investigación de mercado ayuda a determinar la viabilidad de un producto o servicio que la organización pretende brindar o introducir al mercado.

1.2.7. Oficina Central de Admisión

Unidad dependiente de la DIREDDOC-PNP “encargada de diseñar y realizar los procesos de difusión, inscripción, selección y admisión a los programas de estudio de pregrado, posgrado y formación continua de la ENFPP” (Dec. Leg. N°1318, Art. 9, 2017). Tiene como

funciones, informar y difundir los procesos de admisión que dirige la ENFPP, en coordinación con la Unidad de Comunicaciones y Proyección Social.

1.2.8. Escuela de Educación Técnico Superior Policial PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez)

Unidad académica de pregrado encargada de ejecutar la malla curricular establecida para el proceso de formación profesional de suboficiales PNP con sede en Lima (Dec. Leg. N°1318, 2017). Esta escuela de formación policial en coordinación con la OCA-DIREDDOC se encargan de llevar adelante el proceso de selección de los futuros integrantes de la fuerza policial.

1.2.9. Dirección de Educación y Doctrina PNP (DIREDDOC)

Según lo estipulado en la normativa vigente la DIREDDOC - PNP

Es el órgano de apoyo policial de gestión educativa, responsable de organizar, impartir, evaluar y certificar la formación profesional del personal policial, contando con autonomía académica, normativa y administrativa. Depende de la Dirección General PNP y está a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, en el grado de General (D. S. N°016-2017-IN, 2017)

Es una de las funciones de la DIREDD, “supervisar los procesos de admisión para su mejora constante, proponiendo al director general de la PNP las líneas de acción necesarias para el logro de los objetivos institucionales” (D. S. N°016-2017-IN, 2017).

1.2.10. Policía Nacional del Perú (PNP)

La definición de la PNP se encuentra establecida en su ley.

La PNP es una institución del Estado con calidad de órgano ejecutor que depende del Ministerio del Interior, con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú. Es profesional, técnica, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al poder constitucional; sus integrantes se deben al cumplimiento de la ley, el orden y la

seguridad en toda la república. Participa en el Sistema de Defensa Nacional, defensa civil, desarrollo económico y social del país” (Dec. Leg. N°1267, 2013).

1.3. Arquitectura del problema

Habiéndose identificado el problema y redactado el mismo, conforme a lo indicado en la guía, en el presente estudio quedó definido como: Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024 “, se procede a desarrollar su arquitectura, que se compone por las dimensiones que a continuación se detalla: La magnitud del problema en la reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce V.), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP; procedimiento para la captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP; actores en el procedimiento de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP; Ámbitos donde se concentran los posibles candidatos a postular a la EETSP-PNP e Idoneidad para el servicio policial, dimensiones en las que se desarrolla el problema, habiéndose trabajado la matriz de consistencias respectiva (véase anexo N° 2)

1.3.1. La magnitud del problema en la reducción de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce V.), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP.

Revisando las bases de datos de información en la PNP, DIREEDD, así como organismos estatales como INEI y otras fuentes de prestigiosas encuestadoras con la finalidad de entender el problema y establecer su magnitud se logró obtener la siguiente información, según encuestas realizadas por el INEI, se aprecia que sólo un 19.6% de la muestra, muestra su confianza en la institución policiaca, mientras que un 77.5% de dicha muestra, manifiesta no confiar en la institución policial (INEI, 2024).

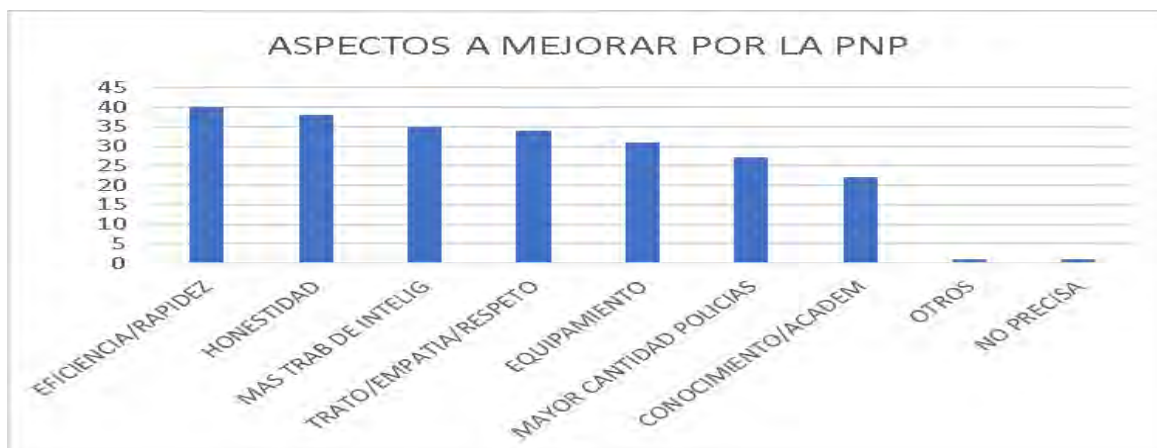
Figura 1*Confianza en las instituciones**Nota: Elaboración propia – fuente INEI***Figura 2***Desconfianza en las instituciones**Nota: Elaboración propia – fuente INEI-2024*

En un trabajo realizado por la empresa multinacional de investigación de mercados “IPSOS”, realizada en octubre del 2023, reveló que las personas opinan que la policía debe mejorar en varios aspectos, poniendo énfasis en aspectos como eficiencia/rapidez en sus

intervenciones, honestidad, trato debido, empatía, entre otros, como se detalla en la figura siguiente:

Figura 3

Aspectos a mejorar por la PNP



Nota: elaborado con información de fuente abierta - IPSOS-2023

Asimismo, en un trabajo realizado por el diario El Comercio, publicado en marzo del 2024, se informa que, en los últimos seis años (2018-2023), se han pasado al retiro, por medida disciplinaria, a 23,824 efectivos policiales, de ellos, 22,837 corresponde a la jerarquía de suboficiales, de los cuales, la mayor cantidad se concentra en el grado de suboficiales de tercera (S3); es decir, los que recientemente han egresado del centro de formación, ósea los que recién inician la carrera policial, conforme se puede observar en la figura siguiente:

Figura 4

Personal PNP pasado al retiro por medida disciplinaria 2018 al 2023



Nota: cantidad de S3 (reciente egreso) pasados al retiro con información de IG-PNP

En los mismos estudios publicados por el diario El Comercio, Alba (2024), señala que, en promedio, 11 policías por día son sancionados con retiro, por infracciones disciplinarias muy graves, señalando que los estudios revelan que concurren graves fallas en el proceso de admisión de los futuros policías y en la etapa de formación.

Se realizó una revisión en los archivos de la OCA-DIREDDOC-PNP-MININTER, donde se halló información revelando que: a nivel nacional existe una reducción sistemática de postulantes a los centros de pre grado (escuelas) de Sub Oficiales PNP como se muestra a continuación.

Tabla 1

Cantidad de postulantes por año a nivel nacional 2020 - 2024

CUADRO DE POSTULANTES PREINSCRITOS A NIVEL NACIONAL						
EESTP PNP	2020	2021	2022	COMPLEM 2022	2023 - PROMO 2024	2024
	POSTULAN	POSTULAN	POSTULAN	POSTULAN	POSTULAN	POSTULAN
AMAZONAS	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
ANDAHUYAYLAS	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
AREQUIPA	4,871	S/P	2159	S/P	1,529	1,301

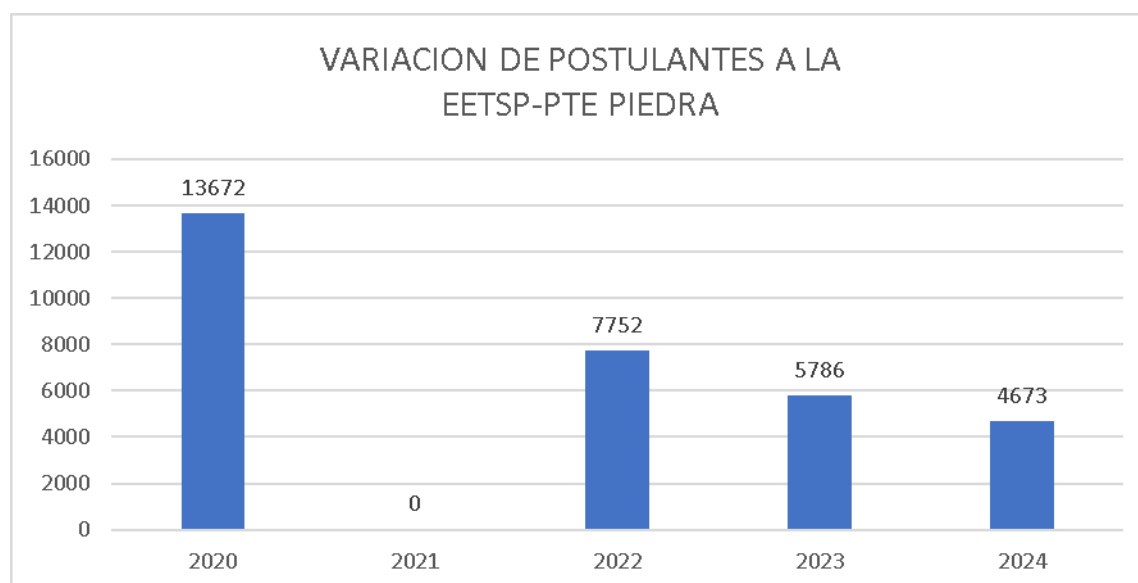
AYACUCHO	2,388	S/P	1779	S/P	1,251	1,340
CAJAMARCA	CERRADO	S/P	S/P	224	S/P	S/P
CHICLAYO	4,244	S/P	2343	S/P	1,761	1,595
CHIMBOTE	2,259	S/P	1295	S/P	1,075	951
CUSCO	6,046	S/P	3,543	S/P	2,940	2,601
HUANCAVELICA	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
HUANCAYO	4,205	S/P	2,248	101	1,668	1,583
HUÁNUCO	2,727	S/P	1,974	S/P	1,652	1,296
ICA	3,067	S/P	1,952	S/P	1,380	1,268
IQUITOS	1,549	S/P	754	S/P	568	532
MOQUEGUA	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
PASCO	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
PIURA	4,341	S/P	2,425	151	2,008	1,824
PUCALLPA	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
PUENTE PIEDRA	13,672	S/P	7,752	S/P	5,786	4,673
PUNO	3,583	S/P	2,139	S/P	1,415	1,272
SAN BARTOLO	5,985	S/P	5,919	S/P	3,641	3,272
TACNA	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
TARAPOTO	3,627	S/P	2,130	248	1,388	1,283
SANTA LUCÍA	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
TRUJILLO	2,483	S/P	1,630	S/P	1,195	897
TUMBES	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
YUNGAY	CERRADO	S/P	S/P	S/P	S/P	S/P
TOTAL	65,047		40,042	724	29,257	25,688

Nota. Este cuadro fue elaborado con información de OCA-DIREDDOC

De la tabla anterior nos centramos en lo concerniente al centro de formación policial de Suboficiales (Cap. Alipio Ponce Vásquez) de Puente Piedra-Lima, observamos que: el año 2020 se preinscribieron 13,672 jóvenes; en el año 2021 no hubo proceso de admisión, en el año 2022 se preinscribieron 7,752 jóvenes; en el año 2023 se preinscribieron 5,786 jóvenes y en el año 2024 se preinscribieron 4,673 jóvenes, de estas cifras, es visible la reducción alarmante de postulantes cada año, en el siguiente cuadro podremos apreciar el índice de decrecimiento:

Figura 5

Variación de postulantes a la EETSP-PNP Puente Piedra 2020 - 2024



Nota: Este cuadro fue elaborado con información de OCA-DIREDDOC

La fundación Forge Perú, luego de estudios realizados sobre la población juvenil egresada de la secundaria, concluyó que, “solo 18,000 jóvenes de bajos recursos podrán continuar sus estudios universitarios; 372,000 pasarán a un sector informal y precario y 80,000 de estos jóvenes pasarán a ser ninis, que son jóvenes que ni trabajan ni estudian debido a la **falta de recursos, experiencias y oportunidades**”. Sorprendentemente observamos que, cada año disminuye el número de postulantes que se presentan a los concursos de selección convocados para la EETSP-PNP-LIMA (Cap. Alipio PONCE VASQUEZ – Puente Piedra); es decir que, existe una gran brecha de captación de candidatos (postulantes) para el ingreso a la PNP, surgiendo la pregunta ¿se realiza la difusión necesaria, oportuna y eficiente para que la mayoría de jóvenes, entre 17 y 23 años tenga la misma oportunidad de postular a la EETSP-PNP?

Las autoridades del ejecutivo han dispuesto un nuevo proceso de admisión extraordinario para sub oficiales PNP 2024; pero se conoce que, a la fecha, los candidatos preinscritos no cubren las expectativas trazadas, lo cual ha obligado a la emisión de la RCG N°179-2024-CG-PNP/DIREDDOC, del 18MAY2024, flexibilizando la talla mínima en el caso de varones

de 1.67 a 1.63 cm y damas de 1.60 a 1.56 cm, con la finalidad de brindar más oportunidades a los jóvenes, y captar mayor cantidad de postulantes. Ante ello nos preguntamos, ¿será esta estrategia suficiente para atraer mayor cantidad de postulantes al proceso de admisión 2024?

Resulta necesario precisar que el problema público de la inseguridad ciudadana concierne directamente a la Institución policial, la misma que debe anualmente reclutar personal para suplir las plazas vacantes que quedan de los policías que pasan al retiro, de los policías que son expulsados por medida disciplinaria, de los policías que abandonan la carrera policial, de los que producto de enfermedades ya no pueden continuar en la fuerza y, tal cual ordena la constitución del Perú (1993), la PNP tiene como finalidad fundamental Garantizar y mantener el Orden Interno, y precisamente se garantiza contando con personal suficiente e idóneo, es por ello que resulta alarmante el decrecimiento de postulantes a las escuelas de formación, y si ello continúa, corremos el riesgo que no se pueda cumplir el mandato constitucional mencionado líneas arriba, con el consecuente desborde del caos y agudización de la inseguridad ciudadana.

Las consecuencias a corto plazo será el inminente déficit de personal para cubrir los servicios que demanda la operatoria policial, servicios inadecuados e improductivos, a mediano plazo estima la agudización del caos e inseguridad ciudadana, incremento de la desconfianza de la población en su policía y a largo plazo, se pronostica la pérdida total de legitimidad de la función policial, pudiendo ceder sus funciones a otras instituciones.

1.3.2. Procedimiento para la captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP.

Entrevistado el director de la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez) – Puente Piedra) y el jefe de la OCA-DIREDDOC indicaron que, la captación de posibles candidatos se realiza mediante difusión por medio de la página web - PNP, así como por medio de la prensa (TV, radio), además se pega afiches en las comisarías, no existiendo otro medio de difusión y

propaganda que permita captar mayor cantidad de postulantes y tener mejores perspectivas de selección.

El procedimiento consiste en que la OCA-DIREDDOC-PNP, elabora el plan de difusión con las herramientas a utilizar (trípticos y contenido para la página web de la PNP); el plan es elevado a la DIREDDOC-PNP para su aprobación, luego un ejemplar del mismo es remitido a la Dirección de Imagen de la PNP para que sea cargada en la página web-PNP (por ser esta última la administradora del contenido de la página institucional).

Los trípticos y afiches son entregados para su difusión de manera descentralizada por medio de los directores de las escuelas de pre grado de todo el Perú, para ser pegados y difundidos en sus respectivas jurisdicciones, avisos que son colocados en los periódicos murales de las comisarías.

1.3.3. Actores en el procedimiento de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), desarrollado por la OCA-DIREDDOC-PNP.

Para determinar los actores comprometidos en el proceso de captación de candidatos para el concurso de selección para la EETSP-PNP, se ha revisado la normatividad vigente, tales como: el Decreto Legislativo N°1267 Ley de la PNP, Decreto Legislativo N°1318 Ley que Regula la Formación Profesional de la PNP y su Reglamento Decreto Supremo N°022 (2017), así como entrevista al director de la EETSP-PNP periodo 2023, estableciéndose que, en el concurso de selección participan el jefe de la OCA-DIREDDOC, el director de la EETSPNP-PTE PIEDRA , el director de la DIREDDOC-PNP y los jóvenes postulantes.

1.3.4. Ámbitos donde se concentran los posibles candidatos a postular a la EETSP-PNP.

A través de focus group, realizada con los integrantes del grupo y el jefe de la OCA-DIREDDOC, así como el director de la EETSP-PNP (2023) se pudo determinar que, los ámbitos donde se concentrarían la mayor cantidad de posibles candidatos son: en primer

orden, los colegios, ferias vocacionales, redes sociales, parroquias, universidades, institutos, estadios, conciertos, centros comerciales, etc.

1.3.5. Idoneidad para el servicio policial.

De la revisión documental institucional y abierta (estadísticas de IGPNP y lo propalado en diferentes medios de comunicación), se corrobora una alta incidencia de hechos delictivos y faltas disciplinarias muy graves cometidas por el personal PNP recayendo la mayor cantidad de hechos en los suboficiales de tercera (S3), lo que nos lleva a corroborar que el personal que se está captando en los procesos de admisión no son los más idóneos.

La reducción de postulantes para los procesos de admisión obliga a los responsables de llevar adelante los concursos de selección a flexibilizar los requisitos para la admisión, lo cual incrementa la posibilidad de captar personal no idóneo. Asimismo, se aprecia que, gran cantidad de policías, sobre todo de reciente egreso, constantemente son protagonistas de hechos delictivos, así como la perpetración de infracciones disciplinarias sancionables con la separación (retiro) de la fuerza policial. Tal es así que, en los últimos 6 años 13,131 S3 PNP (reciente egreso) fueron sancionados con pase al retiro por infracciones disciplinarias muy graves (ver figura 4).

Por otro lado, según fuentes estadísticas de la IGPNP, hasta el mes de abril del presente año 2024, se viene registrando 1,771 faltas graves y muy graves que fueron consumadas por efectivos policiales, de ellas 1,060 infracciones corresponde a los S3 PNP (ver tabla N° 2), lo que nos lleva a presumir que el personal que se viene captando en los últimos procesos, no es el suficiente ni el más idóneo.

Tabla 2

Incidencia de sanciones disciplinarias

GRADO	TIPO DE INFRACCIÓN Y DE SANCIÓN					TOTAL 2024
	ENE – ABR 2024					
	L		G	MG		
	A	SS	SR	D	R	

CRNL.			2	1		3
CMDTE.			4	1	2	7
MAY.			3	2	7	12
MAY. S			1	1		2
CAP.	1		2	3	3	9
CAP. S			2	1	2	5
TNTE.			5	4	2	11
ALFZ.			9	1	3	13
SS			13	12	3	28
SB	1		27	10	9	47
ST1			24	16	14	54
ST2			27	9	16	52
ST3			26	10	17	53
ST3 S					1	1
S1			83	23	33	139
S2			132	42	88	262
S2			1			1
S2 S				2	1	3
S3	1	4	559	129	367	1,060
S3 S			5		4	9
Total general	1	6	925	267	572	1,771

Nota: Información obtenida de IGPNP – describe que la mayor incidencia de infracciones se encuentra en el grado de suboficial de reciente egreso.

De la tabla que antecede debemos precisar que en el caso de S3. La PNP cuenta en sus filas un promedio de 40,140 efectivos y si observamos que 1060 de ellos han sido sancionados por infracción grave o muy grave, esto equivale al 2.65 % de dicho grado. En cambio, los alféreces son 1746, de ellos en el 2024 13 fueron sancionados por infracciones graves y muy graves, lo que equivale al 0.74 % de dicho grado, con respecto a los

										7		
MG-105												17
MG-55												16
TOTAL	0	2	4	4	3	0	4	7		97	0	618

Nota: cuadro elaborado con información de IGPNP, que demuestra la incidencia de infracciones muy graves cometidas sobre todo por los suboficiales de reciente egreso.

Tabla 4

Incidencia de infracciones graves y muy graves -2022

INCIDENCIA DE INFRACCIONES GRAVES Y MUY GRAVES - 2022													
CRNL	CMDTE	MAY	CAP	TNTE	ALFZ	SS	SB	ST1	ST2	ST3	S1	S2	S3
6	11	38	30	22	56	117	131	202	147	186	313	770	2949

Nota: Cuadro elaborado con información de IGPNP, que demuestra la incidencia de infracciones graves y muy graves cometidas con mayor incidencia en los S3.

Tabla 5

Incidencia de infracciones graves y muy graves - 2023

INCIDENCIA DE INFRACCIONES GRAVES Y MUY GRAVES - 2023													
CRNL	CMDTE	MAY	CAP	TNTE	ALFZ	SS	SB	ST1	ST2	ST3	S1	S2	S3
1	23	26	18	31	39	88	145	151	139	132	371	715	3082

Nota: Cuadro elaborado con información de IGPNP, que demuestra la incidencia de infracciones graves y muy graves cometidas en el año 2023, con mayor incidencia en los S3. De los cuadros que anteceden podemos observar que la mayor cantidad de infracciones se concentra en el grado de S3. Si hacemos un cálculo tomando en cuenta que el promedio de policías es de 135,000 en los últimos 5 años y que en el grado de S3 se concentran alrededor de 40,000 efectivos, por ejemplo, las infracciones cometidas en el 2022 equivalen al 7.35 % de dicho grado, y las infracciones cometidas en el 2023 equivalen al 7.68 de su grado. Por otro lado, las infracciones cometidas por los alféreces en el 2022 equivalen al 3.20 % de su grado y las cometidas en el 2023 equivalentes al 2.23 %, siendo en ambos casos los más jóvenes egresados de las respectivas escuelas, corresponde entonces

preocuparnos por los S3 ya que es en dicho grado donde se presenta la mayor incidencia de infracciones, por lo que podríamos inferir que no cuentan con la idoneidad necesaria para el servicio policial. Debemos precisar que el presente estudio busca establecer las causas del decrecimiento de postulantes en los últimos 4 años, la selección es otra problemática; sin embargo, según tratadistas como Chiavenato, Camila, Perea y otros sostienen que para hacer una buena selección (a los más idóneos) resulta imprescindible reclutar una buena cantidad de candidatos.

1.4. Marco normativo e institucional del problema

1.4.1. Marco normativo

Tabla 6

Marco normativo

Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV), desarrollado por la OCA-DIREDDOC- PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Norma	Componentes – Relación con el problema - Artículo
Constitución Política del Perú	La PNP “tiene como finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden público...” (Art. 166), siendo el principal recurso para cumplir este mandato, el talento humano. “El número de efectivos de las FFAA y PNP se fija anualmente por el poder ejecutivo” (Art. 172). Si bien el ejecutivo fija la cantidad, la PNP se encarga de certificar la idoneidad para el servicio policial.
Decreto N°1267 Ley PNP	“El ingreso, carrera y término de la función policial, así como las categorías, jerarquías y grados, se regulan por la Ley (Art. 26). La PNP tiene autonomía administrativa para seleccionar, instruir y certificar al personal PNP, para lo cual

cuenta con norma específica.

“Mediante normatividad específica se define la organización y estructura de la Formación Profesional Policial” (Art. 32). La DIREDDOC tiene como una de sus funciones: selección, admisión e instrucción del personal PNP, establecido en norma específica.

Dec. Leg. N° 1318 “La formación policial es el proceso educativo con autonomía regula la formación académica, normativa y administrativa que tiene como profesional de la PNP finalidad la preparación, integración, actualización, especialización y perfeccionamiento...” “se regula por sus normas específicas y por la normativa general aplicable...”, “tiene como finalidad pública, certificar la idoneidad y eficacia de la PNP para el cumplimiento de sus funciones, garantizando así la prestación de un servicio y derecho fundamental para la sociedad...” (Art. 4).

En este instrumento normativo se establece que la PNP a través de la DIREDDOC se encarga de seleccionar e instruir al personal que integrará la institución, para el servicio a la sociedad.

D. S. N°026-2017-IN Es una función de la dirección general PNP “Promover, Reglamento de la ley orientar y supervisar la formación profesional policial que se de la PNP brinda en las escuelas y la actualización, especialización y perfeccionamiento continuo del personal policial, para fortalecer el desarrollo institucional al servicio del ciudadano en todo el ámbito nacional” (Art. 7 num.8).

La responsabilidad en la formación del nuevo miembro del cuerpo policial, se establece desde el más alto nivel

institucional.

“La Escuela Nacional de Formación Profesional Policial es el órgano de apoyo policial de gestión educativa, responsable de organizar, impartir, evaluar y certificar la formación profesional del personal de la Policía”. “Supervisar los procesos de admisión para su mejora constante, proponiendo al director general de la PNP las líneas de acción necesarias para el logro de los objetivos institucionales” (Art. 97).

Apreciamos que la responsabilidad empieza desde el procedimiento para la admisión de personal y esto incluye la captación de los postulantes.

D. S. N° 022-2017-IN Son funciones de la DIREDDOC-PNP.- “Supervisar los procesos de admisión para su mejora constante”. “Los procesos de admisión están compuestos por la convocatoria, difusión, inscripción, selección y admisión” (Art. 9). Los

Y su mismos que deben ser supervisados por la DIREDDOC.

modificatoria D. S. N° 002-2019-IN) Son funciones de la Unidad de Admisión e Informes (hoy Oficina Central de Admisión – OCA) “Organizar, ejecutar y evaluar los procedimientos, plazos, requisitos y condiciones de los procesos de admisión de las escuelas de pregrado, posgrado y de formación continua, en coordinación con éstas, estableciendo la normativa específica en el marco de lo dispuesto en el presente reglamento”. “Elaborar, proponer y publicar el Manual de Admisión de la ENFPP, para ser aprobado por la DIREDDOC”. “Evaluar la idoneidad, aptitudes y competencias de los postulantes a los programas

académicos ofrecidos por la DIREDDOC” (Art. 23).

Efectivamente, el proceso de admisión se da inicio con la convocatoria y difusión, para captar la mayor cantidad de postulantes y seleccionar a los mejores.

Nota: tabla elaborada con formato proporcionado por la EPP-PUCP

1.4.2. Marco institucional

Tabla 7

Marco normativo institucional

Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV), desarrollado por la OCA, de la DIREDDOC, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Entidades/comisiones	¿Qué funciones se relacionan con el problema público identificado?	Norma legal
PNP	El ingreso, carrera y término de la función policial, así como las categorías, jerarquías y grados, se regulan por la Ley (Dec. Leg. 1267 Art. 26).	Dec Leg. N° 1267 Art. 26
DIREDDOC	La formación profesional PNP tiene como finalidad pública, certificar la idoneidad y eficacia de la PNP para el cumplimiento de sus funciones (Dec. Leg. 1318 Art. 4).	Dec. Leg. N° 1318 Art. 4
OCA-DIREDDOC	El procedimiento de admisión está compuesto por la convocatoria, difusión, inscripción, selección y admisión. Son funciones de OCA “Organizar, ejecutar y evaluar los procedimientos, plazos, requisitos y condiciones de los	D. S. N° 022-2017-IN. Art. 9 D. S. N° 022-2017-IN

	procesos de admisión de las escuelas de pregrado” (D.S. N° 022-2017-IN Art. 23).	Art. 23
COMISIÓN ESPECIAL – OAI	“Encargada de elaborar una propuesta integral de mediano plazo, para el fortalecimiento y modernización de la PNP” (R. M.N° 0104-2021-IN)	RM N° 0104-2021-IN (lineamientos para el fortalecimiento y modernización de la PNP).

Nota: tabla elaborada con formato proporcionado por la EPP-PUCP

1.4.3. Políticas públicas generales

Tabla 8

Políticas generales relacionadas al problema

Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV), desarrollado por la OCA, de la DIREDDOC, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Denominación de las políticas públicas generales	Objetivo, componentes y planteamientos con respecto al problema público	Norma legal
---	--	--------------------

ACUERDO NACIONAL	7. Erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana (acuerdo nacional AN 22JUL2002 22JUL2002).	Acta de suscripción del
------------------	--	-------------------------

g. Promoverá los valores éticos y cívicos de los integrantes de la Policía Nacional, así como su adecuada capacitación y

retribución (acuerdo nacional
22JUL2022).

PLAN ESTRATÉGICO X – Lineamientos de política D. S. N° 103-
DE DESARROLLO 1. Garantizar el ejercicio pleno de 2023-PCM
NACIONAL O PLAN derechos y el cumplimiento de los 13SET2023.
BICENTENARIO AL deberes de las personas, sin
2050 discriminación y en igualdad de
oportunidades (D. S. N° 103-2023-PCM).
XI – Apuesta estratégica
1. Alcanzar el pleno desarrollo de las
capacidades de las personas, sin dejar a
nadie atrás (D. S. N° 103-2023-PCM).

Nota: tabla elaborada con formato proporcionado por la EPP-PUCP

1.4.4. Políticas públicas específicas

Tabla 9

Políticas específicas relacionadas al problema

Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV), desarrollado por la OCA-DIREDDOC, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Políticas públicas específicas	Objetivo, componentes y planteamientos	Norma legal
Bases para el fortalecimiento y la modernización de la PNP	Anexo B Inventario preliminar de medidas para el fortalecimiento y la modernización de la Eje 1 – Nuestra gente Acción estratégica 1.- Actualización del	Resolución Ministerial N° 0104-2021-IN de 25FEB2021

Sistema Educativo Policial a las demandas actuales (R. M. N° 0104-2021-IN).

“Elaborar un perfil del postulante y un proceso de admisión a las escuelas de oficiales y suboficiales que garanticen la igualdad de oportunidades en el ingreso...” (R. M. N° 0104-2021-IN).

MS-30	Fortalecer las capacidades de la PNP	RCG N° 280-
Plan estratégico de	hacia el 2030.	2021-CG-
capacidad de la PNP al	Pilar 1 - Nuestra gente	PNP/EMG de
2030 Mariano Santos	1.2 Educación policial	29SET2021
Mateo	a. Admisión policial, seleccionar al postulante idóneo para ingresar a las escuelas policiales de pregrado.	
	Pilar 5 – Nuestra imagen	
	5.1 Imagen institucional	
	Generar percepciones positivas en los diferentes públicos objetivos. La imagen institucional, está referida por el comportamiento individual de cada efectivo policial.	

Nota: tabla elaborada con formato proporcionado por la EPP-PUCP

Capítulo II. Causas del problema

En el presente capítulo se presenta de manera hipotética las posibles causas que generan el problema, causas que serán desarrolladas desde un contexto teórico y mediante trabajo de campo para su corroboración, fusión o descarte, aplicando la metodología indicada en la guía proporcionada por la EPP-PUCP, culminándose con el diagrama causal y árbol del problema con las causas corroboradas.

2.1. Marco teórico sobre las causas del problema

Culminada la etapa de identificación y definición del problema público, el equipo de trabajo, en reunión con los jefes de OCA-DIREDDOC y director de la EETSP-PNP Cap. Alipio Ponce Vásquez, para identificar los orígenes del problema en lo que concierna a la decreciente cantidad de postulantes a los procesos de admisión convocados para el ingreso a la PNP desde el 2020, luego de una lluvia de ideas, así como investigación de otras fuentes tales como publicaciones en revistas científicas, trabajos académicos, entre otras que nos permitieron determinar los orígenes del problema, siendo los que a continuación describimos:

- Falta de vocación de los jóvenes (potenciales candidatos)
- Desprestigio de la Institución
- Déficit logístico
- Insuficiente aplicación de tecnologías comunicacionales
- Déficit de personal PNP en la OCA-DIREDDOC
- Falsos paradigmas para participar en los procesos de admisión.
- Falta de asignación presupuestaria
- Falta de estrategias de difusión y captación

2.1.1. Falta de estrategias de difusión y captación

Para lograr que una noticia o información tenga eco o llegue a todas las personas posibles, es necesario establecer estrategias de difusión, la noticia (en este caso la convocatoria) no

se va difundir por si sola, es necesario utilizar diferentes medios para que sea vista u oída por todos, sobre todo por el público objetivo que para el presente caso se trata de jóvenes entre las edades de 17 a 24 años (edad permitida para postular a la EETSP-PNP).

Al respecto Chiavenato (2009) señala que, la difusión, en el proceso de reclutamiento del potencial humano, resulta trascendental e importante en la tarea de administrar el talento humano, ya que ello garantiza un alto nivel de competitividad y eleva la garantía de realizar un mejor escogimiento de los candidatos que pretenden incorporarse a la organización. Para un buen alistamiento de posibles candidatos, es necesario desplegar una serie de estrategias tendentes a dicho fin.

Por su parte Fajer (2024) señala que, atraer, seleccionar e incorporar a los mejores postulantes, resulta fundamental para garantizar el éxito de cualquier organización. En efecto, el personal o potencial humano resulta ser el recurso más significativo en toda organización, por ello resulta necesario seleccionar a los mejores, con ese fin se debe captar a la mayor cantidad de postulantes posibles que garantice un alto grado de competitividad.

Cascio (2018) y Dessler (2019) señalan que para una difusión masiva y lograr captar la máxima cantidad de potenciales candidatos, se debe utilizar canales de búsqueda efectivos, como bolsas de trabajo online, sitios web de universidades, redes sociales, eventos networking, entre otros conglomerados de posibles candidatos, lo que garantizará mayor competitividad.

Para Gonzales (2020), las estrategias de difusión deben ser masivas y copar todos los medios disponibles, desde la página virtual de la entidad, medios de comunicación social locales y nacionales, intercambiando carteras de trabajo con otras entidades, así como las instituciones educativas, utilizando impresiones físicas y digitales, de tal forma que la convocatoria llegue a la mayor cantidad de posibles candidatos, para garantizar una mayor competitividad y mejor selección.

La falta de estrategias de marketing, puede influenciar negativamente en los resultados que uno espera de los objetivos de posicionar un bien o servicio, Campillo (2023) señala que el proceso de organizar, informar, transferir y combinar las promociones que los consumidores consideran que tienen valor, precisamente las estrategias de marketing experiencial nos enseñan a crear situaciones para incrementar la valía de los frutos creados, capitales o prestaciones entregadas. Sin marketing no se puede vender el producto, o las ventas serán muy escasas que no alcanzarán los objetivos deseados.

Vásquez (2016), en su trabajo relacionado a admisión de personal a la EETSP-PNP, logró determinar que la escasa difusión, es una de las causas que conllevan a una deficiente selección de postulantes, ello debido en gran parte a que no existe presupuesto para dicho fin, en esa oportunidad entrevistaron al coronel PNP MARIÑO C. (jefe de la EETSP-PNP Pte. Piedra) el mismo que indicó:

La difusión de los procesos de selección de personal de los centros de formación de la Policía Nacional se puede decir que, en la práctica, no existe. La difusión queda definida por la capacidad de gestión de cada director del centro de formación.

2.1.2. Falta de vocación de los jóvenes (potenciales candidatos)

La profesión policial, exige de sus integrantes un algo grado de vocación de servicio, lamentablemente en los actuales tiempos, la crisis de valores se ha agudizado en la sociedad lo que viene afectando en la falta de vocación de servicio, ello también debido a la falta de información, para despertar ese sentido vocacional de los jóvenes para las distintas profesiones, en especial para la PNP.

Un trabajo realizado por ISAN (2017), nos dice que:

El 30% de deserción en los estudios superiores corresponde a la falta de vocación en la carrera profesional, factor vinculado al descontento y la falta de motivación en su visión o proyección profesional. Asimismo, el 25% de los alumnos abandonan su carrera porque la formación recibida no cubre sus expectativas. En este punto, la falta de información sobre las profesiones juega un papel decisivo, pues miles de

jóvenes optan por una especialidad de la cual apenas conocen o casi nada, lo que hace que la elección se dé prácticamente “a ciegas” (Carmen y otros, 2021).

Lo anteriormente descrito, calza plenamente en la profesión policial ya que se ha demostrado que gran parte de postulantes a la PNP lo hacen por necesidad, relegando a un segundo plano lo verdaderamente importante que es la vocación de servicio, esto se refleja en la gran cantidad de infracciones disciplinarias muy graves cometidas por los jóvenes de reciente egreso, que abandonan el servicio policial, ya que según fuentes de IGPNP, sólo en el periodo de ENERO-ABRIL 2024 se ha sancionado con “retiro” a 167 S3. PNP (los de reciente egreso) por faltar al servicio más de 5 días seguidos.

Esto refleja que las motivaciones principales han sido diferentes al factor vocacional, debido a la falta de información previa a los procesos de admisión, que lamentablemente, se evidenciaron estando ya dentro de la institución, es decir en el servicio policial.

Según un estudio realizado por la Secretaría Nacional de Juventud (2017), en su conclusión indica que la oportuna y adecuada orientación vocacional ayudaría a disminuir de gran manera a reducir el alto índice de deserción de los estudiantes en el nivel superior, en ese sentido coincidimos en señalar que la orientación vocacional debe ser abundante y oportuna, para que el joven postulante elija correctamente la profesión o carrera, de esta manera se evitaría las deserciones prematuras (Ángeles, Mandujano y Vásquez, 2022).

2.1.3. Desprestigio institucional

Las personas tienden a afiliarse a instituciones que gozan de gran prestigio, es una condición natural de querer integrar una institución sólida de gran ascendencia en la sociedad, en ese sentido nuestra institución no goza de una buena confianza por parte la población, lo que hace poco atractivo que los jóvenes se sientan atraídos por ella, debiendo hacer un gran trabajo de acercamiento a la comunidad, sobre todo en los jóvenes, con la finalidad de que estos interioricen que el prestigio de las instituciones, por lo general radica en la calidad e integridad sus componentes.

Macurí (2024) sostiene que el desprestigio en la institución policial con respecto a la ciudadanía, se debe a la presencia de efectivos policiales que comente actos de corrupción lo que deteriora la imagen del cuerpo policial. Las autoridades deberían considerar mayor inversión en educación, para fortalecer valores y virtudes que toda persona debe cultivar, efectivamente la comisión de delitos y faltas administrativas muy graves por parte, sobre todo de personal PNP de reciente egreso de los centros de formación, mellan el prestigio institucional; es por ello que la PNP no supera el 20% de aprobación de las instituciones del Perú.

Valenzuela (2024) señala que, los actos de corrupción, maltratos, favoritismos y parcialidad, hacen que se genere una sensación de desprestigio institucional, sumando a las conductas institucionales indebidas por parte de sus integrantes que trascienden el ámbito interno y son mal vistas por el ojo ciudadano, normalizando ese desprestigio, haciendo difícil revertir los índices de aprobación y confianza de la población en la policía; lo que se convierte en una situación desalentadora para los jóvenes potenciales candidatos a postular a la institución policial.

Por su parte Bolaños (2020) señala que para lograr eficiencia y eficacia en el proceso de reclutamiento de personal, existe un mutuo interés de correspondencia, es decir, la empresa busca atraer a los mejores talentos y los talentos buscan enrolarse a las mejores empresas, es por ello que las empresas deben irradiar ciertas características como: imagen corporativa (prestigio institucional), beneficios y oportunidades de desarrollo, para ser atractiva y lograr captar mayores candidatos y poder elegir a los mejores.

Si para lograr eficiencia y eficacia en la captación de talentos, se requiere que una empresa goce de un buen prestigio y reputación, por el contrario, si la empresa carece de buen prestigio, es mal vista y no se realiza esfuerzos suficientes por revertir esa situación; entonces, el proceso de reclutamiento y selección no logrará el nivel de eficiencia y eficacia deseado.

2.1.4. Déficit de personal

Las instituciones deben contar con personal suficiente y debidamente capacitado en las actividades o funciones que le son encomendadas a la organización y al área específica donde se le corresponda trabajar, Farfán y Posada (2024) coinciden en señalar que la ausencia de personal debidamente capacitado e instruido puede significar un gran inconveniente, que limite el desarrollo firme de la organización y su potencialidad de captar nuevos conocimientos, que permitan alcanzar los objetivos de su respectiva área u oficina.

El déficit de personal podría afectar el cumplimiento de las metas y desarrollo institucional, así también los sostienen Correa, Lopera y Cardona (2024) quienes afirman:

...Las entidades públicas por su naturaleza y para su funcionamiento requieren de personal externo con cualificaciones específicas para que presten el servicio especializado en las zonas que se requieren en aras de brindar calidad y efectividad en el bien o servicio que se piensa ofrecer, la ausencia de contratación por los temas técnicos ya expuestos, implican una posible falla del servicio... (2024 p. 21)

El déficit de personal afecta en ambos sentidos, a toda la organización, es decir a la entidad policial en su conjunto, que no cuenta con la cantidad suficiente de personal para cumplir a cabalidad con el mandato constitucional de garantizar y mantener el orden interno. Por otro lado, el déficit de personal en la unidad materia de estudio, es decir en la OCA-DIREDDOC, afecta la eficiencia y eficacia de la misión que tiene asignada, de convocar, difundir y captar candidatos para los procesos de selección, es por ello la reducción de candidatos cada año.

2.1.5. Déficit logístico

Toda organización para asegurar un buen funcionamiento y cumplimiento de sus metas y objetivos, necesita recursos, entre ellos, los recursos logísticos, una empresa sin los medios suficientes, no podrá cumplir sus fines, así también lo sostiene Mejía (2024) quien asegura que, la mejora de la logística debe integrar infraestructura moderna y eficiente; tecnologías innovadoras, herramientas digitales disponibles que optimicen los procesos; y personal especializado capaz de aprovechar al máximo el uso de estos recursos y herramientas,

efectivamente si contamos con modernos equipos, pero con personal no capacitado para su uso, el aporte será mínimo o negativo, la implementación logística va de la mano con capacitación del personal.

Por su parte Gutiérrez (2020) sostiene que, contar con una logística comercial es de vital importancia debido a que esto redundaría en tener la capacidad de ofrecer productos a los clientes con altos estándares de calidad, aspecto en el cual coincidimos, ya que una empresa sin logística no podrá concretar sus propósitos por más buena voluntad que le pongan sus recursos humanos.

2.1.6. Insuficiente uso de tecnologías comunicacionales

El uso de herramientas tradicionales de reclutamiento, son buenas para captar la mayor cantidad de aspirantes posible que permita cubrir las plazas vacantes de la organización; sin embargo con la aparición del internet las empresas están migrando (sin dejar las formas tradicionales) al uso del e-Recruiting o Reclutamiento Virtual, Díaz Llairó, (2010), citado por Lousararian y Olivero (2016), señaló que el talento fluye libremente ya por la red y sólo las empresas que se adapten al nuevo entorno podrán hacerse con los mejores, efectivamente en estos tiempos la “red” (internet) ha transformado las tradicionales formas de difusión, convirtiéndose en una herramienta eficaz para la difusión masiva de comunicación, para el caso de captación de potenciales talentos y lograr atraer la máxima cantidad de candidatos que aseguren un alto grado de competitividad y selección de los mejores.

2.1.7. Falsos paradigmas para participar en los procesos de admisión

Siempre se han esgrimido algunos paradigmas y leyendas sobre los procesos de admisión, como que para postular a alguna institución pública o privada, hay que tener vara, se necesita mucho dinero, hay racismo, etc, en ese sentido, Oskford y Charter (2020), quienes citaron a (Harman, 1986) señalan que la creencia es inherentemente incierta y que el razonamiento se ocupa de actualizar nuestras creencias inciertas, en tal sentido señalan que, rara vez podemos estar convencidos de la verdad de las premisas sobre las que efectuamos un razonamiento lógico (p. 308).

Los paradigmas, según Kuhn (como fue citado en Cruz y Campano 2007), “son realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” (p. 4). Lo sostenido por Kuhn, nos ayuda a comprender los paradigmas que se han creado acerca del desarrollo del procedimiento para la admisión de potencial humano sobre todo a instituciones como es el cuerpo policial, como, por ejemplo: para ingresar a la PNP hay que tener plata, en las escuelas de policía cometen abusos, los concursos ya están comprados, etc, lo cual nos confirma que los paradigmas vienen de un constructo social, que se producen en determinado contexto.

Es necesario, en esta parte, conocer lo que señala Rodríguez (2024), respecto al significado del transparadigma complejo, se trata de que los individuos construyen el conocimiento en base a incertidumbres asumiendo como verdadero, lo que es conocido de manera parcial, lo que no sería un saber completo, ya que se llega a conclusiones con medias verdades, como así está formado en la mente de las personas con conceptos no confirmados, sino solamente creídos por un buen número de agentes.

2.1.8. Falta de asignación presupuestaria

Toda organización necesita de recursos, para alcanzar sus metas y objetivos, entre ellos el potencial humano, infraestructura, logística, presupuesto entre otros, sobre este último recurso, Rondón (2001), citado en Fagilde (2009) señala que el presupuesto “es una representación en términos contabilísticos de las actividades a realizar en una organización, para alcanzar determinadas metas,...”; lo que nos afirma es que las entidades deben contar con presupuesto para alcanzar sus objetivos y metas, en cada una de sus dependencias funcionales, para que estas puedan cumplir las responsabilidades asignadas.

En tal sentido, Sierra (2023), sostiene que las organizaciones difícilmente pueden lograr altos niveles de desarrollo, debido a la confluencia de factores como: déficit presupuestal (o carencia de este), insuficiencia de talento humano de carrera, entre otros, es decir que una

organización sin presupuesto y con déficit de talento humano no podrá alcanzar sus objetivos y metas, ni cumplir las responsabilidades que le fueron delegadas.

2.2. Análisis causal del problema

Con las técnicas apropiadas se logró obtener importante información, la misma que ha sido organizada y sistematizada en matrices, conforme al modelo proporcionado por la EPP-PUCP, fue contrastada con el marco teórico causal y siendo de gran utilidad para el análisis, que explican ampliamente los orígenes del problema detectado: falta de estrategias de difusión y captación, falta de asignación presupuestal, déficit de personal y el desprestigio institucional, que se desarrollan a continuación.

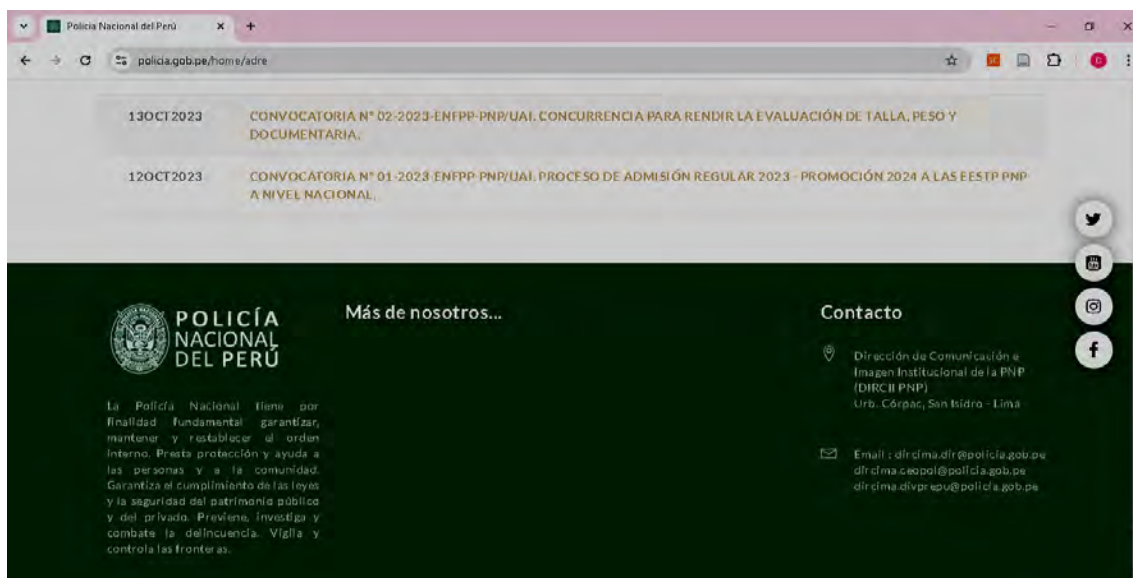
2.2.1. Falta de estrategias de difusión y captación

De las entrevistas realizadas a Marco Antequera Tinoco jefe de la OCA-DIREDDOC – 2023), se tiene que, para la difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los potenciales jóvenes postulantes, solo se realiza a través de la divulgación en la página WEB-PNP, por intermedio de DIRCIMA-PNP, esta versión ha sido contrastada con la página WEB-PNP, donde efectivamente apreciamos la publicidad indicando que se apertura el concurso de admisión para la EETSP-PNP a nivel nacional (incluido la escuela de Puente Piedra), pero no se aprecia en primer plano las oportunidades y beneficios que ofrece la institución policial, que la haga más atrayente al lector.

Esta información es corroborada por los Oficiales PNP que tienen la responsabilidad de dirigir IE bajo administración policial cuyos directores de los años 2023 y 2024, señalan que personal de la OCA-DIREDDOC-PNP no han acudido a sus centros educativos con la finalidad de difundir y publicitar la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes escolares, lo cual llama la atención al ser colegios de la misma PNP; sin embargo otras instituciones (universidades, institutos tecnológicos) sí hacen publicidad de sus ofertas educativas.

Figura 6

Página web-PNP – convocatoria - admisión 2022



Nota: En la figura se aprecia la forma como se difunde la apertura del proceso de admisión. Al ingresar al link de la convocatoria, se aprecia el mensaje de apertura del proceso de admisión, con los requisitos mínimos, documentación a presentar, entre otra información nada atractiva que pudiera hacer interesante o llamar la atención del observador, interesado o potencial candidato.

En otra parte de la página web se aprecia dos link para acceder a la “guía de pre inscripción” y otra para acceder al “prospecto de admisión”, accediendo al prospecto de admisión se aprecia un documento de 60 páginas, donde se señala los beneficios del alumno (ingresante), las bonificaciones a ciertas condiciones (licenciado de las FFAA, deportista calificado, integración de pueblos indígenas, etc), es decir, para un joven de 17 años (adolescente) no resulta nada atractivo ni amigable, y mucho menos despierta el interés por conocer más de la oferta educativa y laboral.

Figura 7

Guía de preinscripción y prospecto de admisión

The screenshot shows the website of the Policía Nacional del Perú. The main navigation bar includes links for Institucional, Servicios, Normas Legales, Interés Policial, and Organización. Below the navigation bar, there is a section titled "PRE INSCRIBETE AQUÍ..." with two download links for guides and prospectuses related to the admission process for EESTP PNP. A section titled "Lista de Comunicados" displays a table of communications.

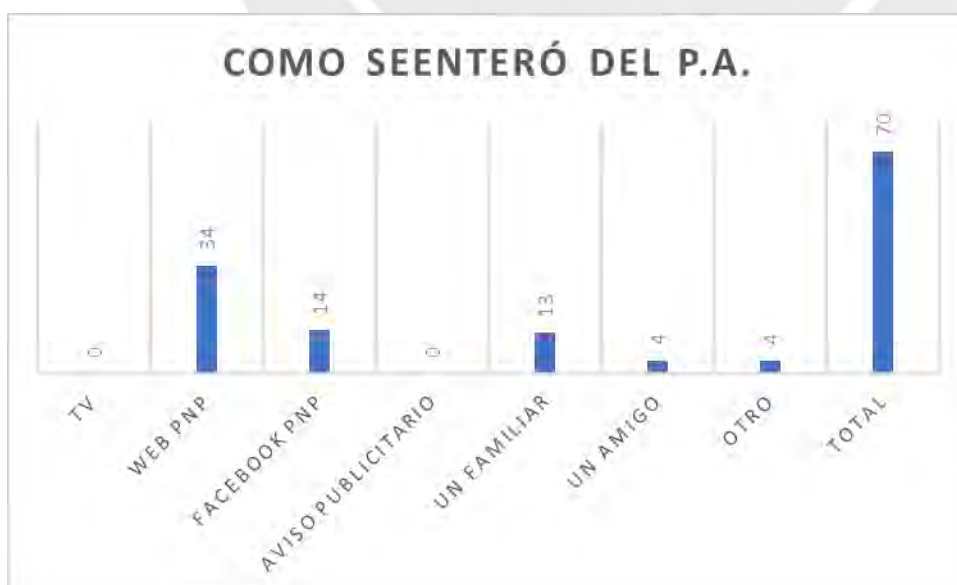
Fecha	Comunicado
19 FEB 2024	COMUNICADO N° 003-2024-DIREDDOC/EESTP-PNP-CHIMBOTE-OAI, PARA LOS POSTULANTES A LA EESTP PNP CHIMBOTE.
17 FEB 2024	COMUNICADO N° 01-2024-DIREDDOC/EESTP PNP CHICLAYO-OFIADINF, PARA LOS POSTULANTES A LA EESTP PNP CHICLAYO.
17 FEB 2024	COMUNICADO N° 03-2024-DIREDDOC/EESTP PNP HUANUCO-OAI, PARA LOS POSTULANTES A LA EESTP PNP HUANUCO.
16 FEB 2024	COMUNICADO N° 01-2024-DIREDDOC PNP/EESTP PNP TARAPOTO/OAI PARA LOS POSTULANTES A LA EESTP PNP

Nota: En esta figura apreciamos la presentación de información (pagina WEB-PNP).

Por otro lado, de las encuestas realizadas a setenta (70) alumnos de la última promoción de ingresantes (postulantes del 2023) se tiene que , ningún postulante se enteró por aviso en la TV, 34 postulantes se enteraron del concurso de admisión por medio de la página web-PNP, 14 postulantes se enteraron por el facebook de la PNP, ninguno se enteró por otro medio publicitario, 4 se enteraron por medio de un familiar y 4 por medio de un amigo.

Figura 8

Medio por el que se enteró del concurso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV – 2023)



Nota: En la figura apreciamos el medio por el que el postulante se enteró del proceso

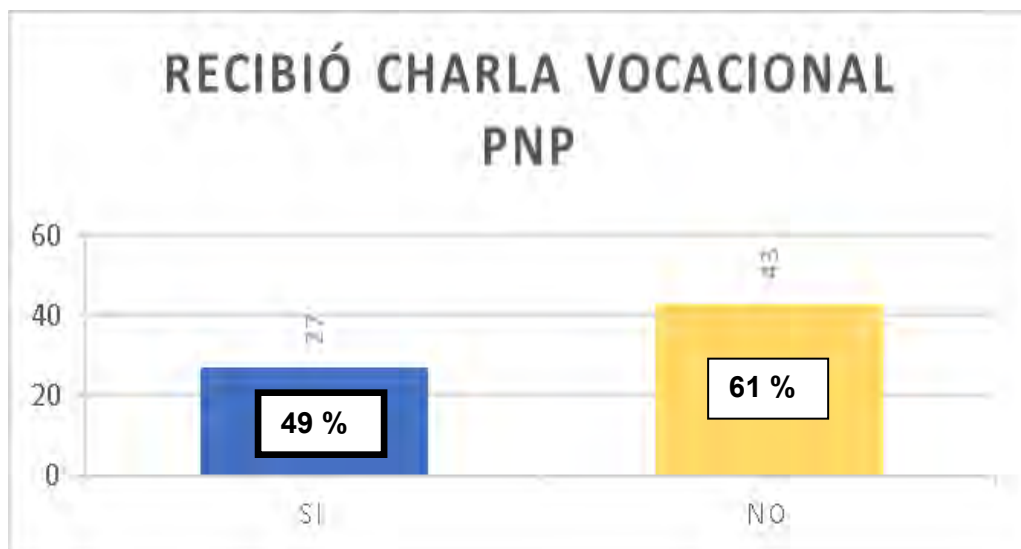
Del cuadro que antecede se aprecia que no se ha utilizado las estrategias publicitarias apropiadamente, como por ejemplo la TV, o avisos publicitarios en radio, revistas, periódicos, con propaganda de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP que la haga más atractiva a los jóvenes y despierte en ellos la vocación policial y decida postular a la PNP.

Por otro lado, se realizaron encuestas a 70 estudiantes PNP de un total de 500 ingresantes del último proceso de admisión a la EETSP-PNP Cap. APV, de los 70 encuestados, sólo 27 recibieron charlas de orientación vocacional en el colegio, mientras que 43 postulante no recibieron orientación para postular a la PNP, lo que en términos porcentuales significa que más del 61% de la muestra, no recibió charlas informativas, lo cual nos confirma la falta de estrategias de difusión para la captación de más postulantes.

Esta información se corrobora con lo indicado por la comandante PNP Zurli ORTIZ, la misma que indicó que en los dos años que lleva como directora la IE.PNP Felix Tello, nadie de OCA-DIREDDOC o similar, acudió a su institución para brindar charlas u orientación para difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP, para despertar en los jóvenes el sentido vocacional e interés por pertenecer a la institución policial, pero sí acudieron de otras instituciones como universidades y FFAA.

Figura 9

Cantidad de postulantes que recibió charlas de orientación vocacional en su IE de secundaria, previo al proceso de admisión.

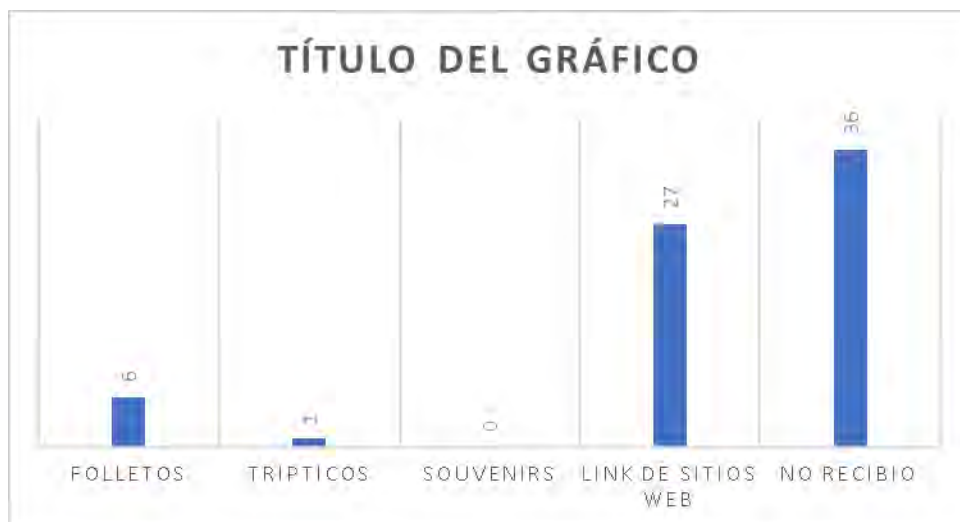


Nota: En la gráfica se aprecia que la mayor parte de alumnos no recibió charla de orientación vocacional, según las encuestas efectuadas.

Asimismo, aplicada la encuesta a 70 estudiantes de los 500 ingresantes del último proceso de selección a la EETSP-PNP Cap. APV, se aprecia que, 36 de ellos no recibió ningún artículo de publicidad, 6 recibieron algún tipo de folletos, 1 recibió trípticos, ninguno recibió souvenirs o merchandising (lapiceros, llaveros, polo, almanaque, etc.), típico en este tipo de publicidad y 27 recibieron un link de internet para acceder a información sobre el concurso de admisión para la EETSP-PNP con lo que podemos confirmar la escasa publicidad empleada tendente a captar más candidatos para postular a la EETSP-PNP Cap. APV

Figura 10

Cantidad de postulantes que recibió algún material ilustrativo del proceso



Nota: El cuadro describe que la mayoría de postulantes encuestados no recibió ningún material ilustrativo.

En entrevista realizada a Luis QUINTANILLA QUISPE (jefe OCA-DIREDDOC- 2024) nos confirma que efectivamente no se realiza campaña de difusión masiva, utilizando los diferentes medios de publicidad o de comunicación masiva, además nos indica que la estrategia planteada para captar más candidatos, fue la de bajar la talla mínima para varones a 1.63 mts., estrategia que, al parecer no ha logrado su finalidad ya que en el año 2024, solo se presentaron 4,500 postulantes, de ellos sólo 3,750, se inscribieron formalmente para participar en el proceso de admisión.

Por su parte Zurly ORTIZ (directora de la IE.PNP Félix TELLO ROJAS – LA MOLINA durante los años 2023 y 2024), Jorge AMADO (director de la IE-PNP Cap. Alipio Ponce 2024), Pedro VILCARROMERO (director de la IE-PNP Tupac Amaru periodo 2023 y 2024), Juan BALLÓN (director de la IE-PNP Alcides Vigo periodo – 2024) coinciden en sostener que durante sus respectivos periodos que tuvieron la responsabilidad de dirigir las IE-PNP, la OCA-DIREDDOC ni las escuelas de oficiales ni de sub oficiales asistieron a su colegio con la finalidad de difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP, por el contrario recibió muchas invitaciones de universidades y otras Instituciones educativas superiores, ellos sostienen además que el proceso de captación se debe iniciar desde el tercero de secundaria, así lo hacen las universidades captándose a los mejores talentos, ofreciendo

muchas ventajas para atraerlos a sus instituciones quedando, únicamente, para la PNP las sobras.

La directora de la IE-PNP May. PNP Félix TELLO – LA MOLINA, sostiene que, en el 2024, por iniciativa de ella, invitó al jefe de la EO-PNP y de SO-PNP - Lima, para que acudan a su colegio y brindar información de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP para los jóvenes, solo así se logrará captar a los mejores futuros policías, que fortalecerán a la PNP.

2.2.2. Déficit de personal

El recurso o potencial humano es crucial en la vida y éxito de las instituciones o entidades, así también lo sostiene Farfán y Posada (2024) cuando señala que, si no se cuenta con el talento humano en cantidad suficiente y con la debida preparación y capacitación, las organizaciones no podrán alcanzar sus objetivos.

De las entrevistas realizadas a Luis QUINTANILLA QUISPE (jefe OCA-DIREDDOC – 2024) y Marco ANTEQUERA TINOCO (jefe OCA-DIREDDOC – 2023) coinciden en señalar que no cuentan con personal suficiente, sólo cuentan con nueve (09) efectivos policiales, y (de entre ellos) no cuentan con personal especializado como diseñador gráfico o publicidad y márketing que formulen planes estratégicos para divulgación y consecuente atracción de candidatos y carecen de equipos con personal PNP capacitados para la labor de difusión en los diferentes ámbitos donde que pueda concentrar la mayor cantidad de potenciales candidatos para postular a la EETSP-PNP.

Por otro lado, de las encuestas realizadas al personal de alumnos de reciente ingreso (postulantes 2023), se obtiene que 43 de ellos, equivalente al 61.43 %; es decir, más de la mitad de la muestra, no recibió ningún tipo de orientación vocacional en su colegio (en 5to. de secundaria) para postular a la PNP, mientras que sólo 27 de ellos o sea el 38.57% señalan que, sí recibieron; de ello inferimos que por la falta de personal PNP, en la OCA-DIREDDOC no se logra una difusión masiva en los diferentes ámbitos, como por ejemplo los colegios, donde se concentran la mayor cantidad de potenciales candidatos para postular a la PNP, véase la tabla siguiente.

Tabla 10

Cantidad de alumnos que recibió charlas PNP antes de postular

EN 5TO. SEC. RECIBIO CHARLA			
VOCACIONAL PARA POSTULAR A LA		frecuencia	%
PNP			
	SI	27	38.57%
	NO	43	61.43%

Nota: En la tabla se aprecia que el 61.43% de postulantes no recibió charlas antes de postular a la PNP.

En esa misma línea, Luis QUINTANILLA QUISPE (jefe de OCA-DIREDDOC 2024) señala textualmente:

En dicha unidad no cuentan con un equipo de personal PNP (difusores) que acudan a los ámbitos donde se encuentran los posibles candidatos, con la finalidad de difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP y captar mayor cantidad de posibles postulantes que eleven el nivel de competitividad y por ende una mejor selección de los futuros policías.

Esta información es corroborada por Marco ANTEQUERA TINOCO (jefe OCA-DIREDDOC – 2023), quien coincide en señalar que carecen de personal capacitado que haga la publicidad y difusión sobre la apertura del concurso para admitir nuevo personal a la PNP.

2.2.3. Desprestigio institucional

Una institución se hace llamativa o interesante para cualquiera que busca crecer o hacerse de un buen empleo, cuando goza de un buen prestigio y es competitiva en el ambiente en el que se desarrolla. Lamentablemente no es el caso de la PNP, ya que a diario por los medios de comunicación se propala noticias que involucran a miembros de la PNP en la comisión de delitos graves como conducir en estado de ebriedad, extorsión, corrupción de funcionarios, entre otros, asimismo se da cuenta de la comisión de faltas muy graves al régimen disciplinario, como solicitar dádivas, abuso de autoridad, abandono de cargo, entre

otras que afectan la imagen de la institución, es por ello que en los últimos resultado de encuestas de gobernabilidad y gobernanza realizado por INEI (2024) la PNP en el periodo JUL-DIC 2022 contaba con un 22 % de confianza; sin embargo, en el periodo JUL-DIC 2023 ha descendido a 20.1 % de confianza (ver figura N°11); de ello inferimos que, para los jóvenes egresados de la secundaria, no resulta atractivo pertenecer a una institución cuyo prestigio se encuentra débil o no cuenta con respaldo social.

Figura 11

Confianza en las instituciones 2022-2023

CUADRO N° 03
PERÚ: NIVEL DE CONFIANZA EN LAS INSTITUCIONES DEL PAÍS
Semestre: Julio - Diciembre 2022 / Julio - Diciembre 2023
(Porcentaje)

Institución	Confía		Diferencia (Puntos porcentuales)	No confía		Diferencia (Puntos porcentuales)
	Jul-Dic 2022	Jul-Dic 2023 P/		Jul-Dic 2022	Jul-Dic 2023 P/	
RENIEC	50,4	51,0	0,6	45,6	44,4	-1,2
Iglesia Católica	45,7	42,6	-3,1	52,1	54,5	2,4
Ministerio de Educación	39,2	36,4	-2,8	57,1	59,6	2,5
Fuerzas Armadas	37,1	33,2	-3,9	57,0	60,7	3,7
SUNAT	20,0	20,1	0,1	65,8	65,0	-0,8
Policía Nacional Del Perú	22,0	20,1	-1,9	76,0	77,1	1,1
Defensoría del Pueblo	21,4	19,2	-2,2	66,3	69,0	2,7
ONPE	19,1	18,7	-0,4	72,2	72,0	-0,2
Radio y Televisión	17,7	16,8	-0,9	79,7	79,9	0,2
Municipalidad Distrital	15,1	16,7	1,6	81,7	78,8	-2,9
Jurado Nacional de Elecciones	15,4	15,7	0,3	74,1	73,1	-1,0
Municipalidad Provincial	14,2	15,5	1,3	80,6	78,4	-2,2
Poder Judicial	14,2	13,2	-1,0	79,5	79,9	0,4
Ministerio Público - Fiscalía de la Nación	14,2	11,9	-2,3	72,8	75,3	2,5
Contraloría General de la República	12,3	11,9	-0,4	69,7	70,1	0,4
Gobierno Regional	10,0	11,9	1,9	81,1	78,7	-2,4
Prensa Escrita	12,4	11,1	-1,3	83,1	84,1	1,0
Comisión de Alto Nivel Anticorrupción	11,1	10,0	-1,1	68,5	70,4	1,9
Procuraduría Anticorrupción	11,1	9,6	-1,5	73,0	74,9	1,9
Congreso de la República	4,9	4,7	-0,2	91,2	91,0	-0,2
Partidos Políticos	3,5	2,8	-0,7	93,1	93,1	0,0

P/ Preliminar
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. ENAHO - Módulo: Gobernabilidad, Transparencia y Democracia.

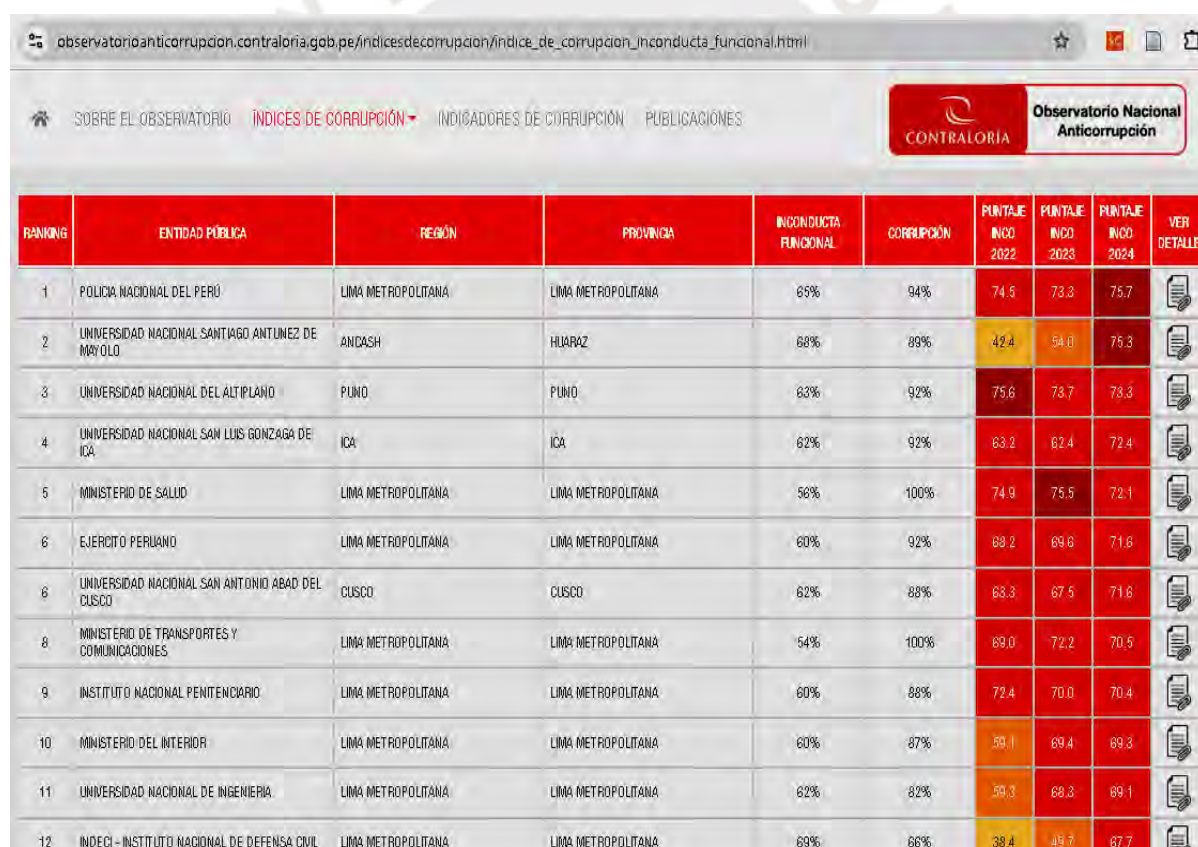
Nota: En la imagen se aprecia que solo un 20.1 % de la población confía en la PNP, mientras que un 77.1 % no confía, según datos obtenidos en fuente abierta de INEI.

Por otro lado en un trabajo realizado por la órgano de control (CGR), sobre riesgos de corrupción en los organismos públicos, se aprecia que la institución policial es la que

presenta el mayor puntaje en riesgo de corrupción con un índice de 94%; asimismo, se aprecia que el puntaje otorgado por INCO (la entidad que elaboró el estudio), en el 2024, a la PNP se le cataloga con un puntaje de 75.7 puntaje que va en aumento en comparación con el año 2023 que se le calificó con un 73.3 (ver figura N° 12), pero estos puntajes no son por méritos favorables, sino todo lo contrario los puntajes denotan el riesgo de corrupción, y son los puntajes más altos en comparación con otras entidades: Esta situación no resulta nada atractivo para un joven que desea iniciar una carrera laboral, por el contrario podría generar rechazo para pertenecer a la institución policiaca.

Figura 12

Riesgo de corrupción por instituciones



RANKING	ENTIDAD PÚBLICA	REGIÓN	PROVINCIA	INCONDUCTA FUNCIONAL	CORRUPCIÓN	PUNTAJE INCO 2022	PUNTAJE INCO 2023	PUNTAJE INCO 2024	VER DETALLE
1	POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	69%	94%	74.6	73.3	75.7	
2	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	ANCASH	HUABAZ	68%	89%	42.4	54.0	75.3	
3	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO	PUNO	PUNO	63%	92%	75.6	73.7	73.3	
4	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA	ICA	ICA	62%	92%	63.2	62.4	72.4	
5	MINISTERIO DE SALUD	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	56%	100%	74.9	75.5	72.1	
6	EJERCITO PERUANO	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	60%	92%	69.2	69.6	71.6	
6	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO	CUSCO	CUSCO	62%	88%	68.3	67.5	71.6	
8	MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	54%	100%	69.0	72.2	70.5	
9	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	60%	88%	72.4	70.0	70.4	
10	MINISTERIO DEL INTERIOR	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	60%	87%	59.1	69.4	69.3	
11	UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	62%	82%	59.3	68.2	69.1	
12	INDECI - INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL	LIMA METROPOLITANA	LIMA METROPOLITANA	69%	66%	38.4	45.7	67.7	

Nota: Según CGR-ONA se aprecia que la PNP presenta el más alto riesgo de corrupción.

2.2.4. Falta de asignación presupuestal

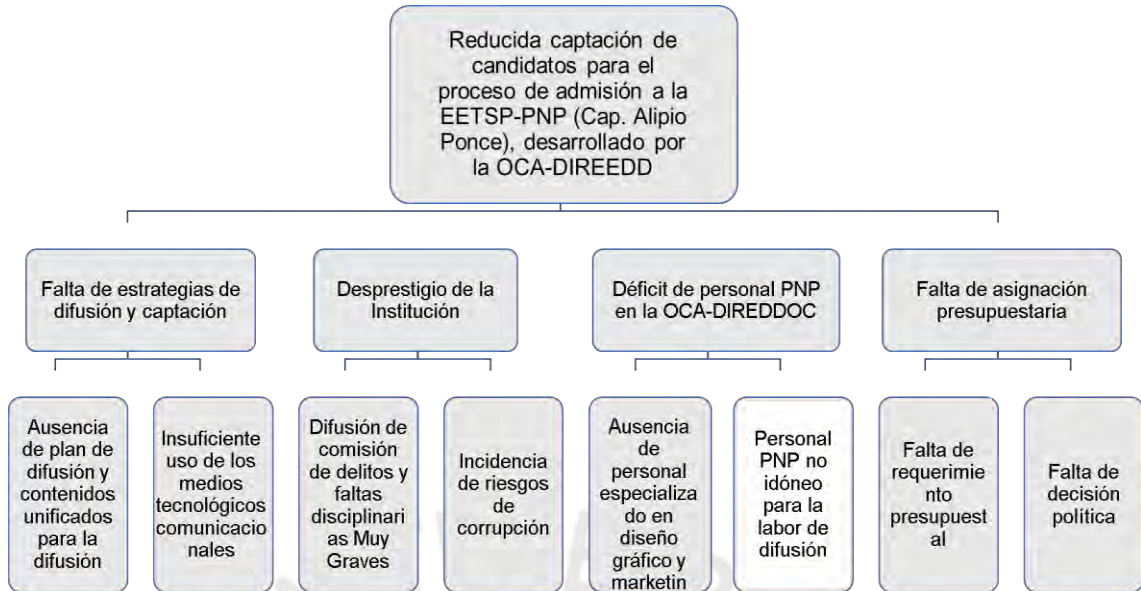
El funcionamiento y supervivencia de toda organización se fundamenta en el uso de sus recursos (económicos, logísticos, humanos, financieros, etc.) sin presupuesto es casi

imposible alcanzar los objetivos trazados, en el caso que nos ocupa “reducción sistemática de candidatos que pretenden ocupar una plaza en los concursos de admisión para ingresar a la fuerza policial” se debe a la falta de estrategias de difusión y captación de potenciales candidatos para postular a la EETSP-PNP (Puente Piedra), Marco Antequera Tinoco (2024) señala que la OCA-DIREDDOC no cuenta con partida presupuestaria para difusión y propaganda de la oferta educativa y laboral que ofrece la institución policial (ver anexo N° 08) en el que se aprecia que la DIREDDOC-PNP pertenece a la Unidad Ejecutora N° 019 (ENFPP), en cuyo contenido se constata que, para el año 2023, no se ha designado partida presupuestal para difusión y propaganda de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes, sobre todo a los recién egresados de la secundaria, las específicas de gasto solo consideran los siguientes rubros: Alimentos y bebidas, vestuarios y textiles, combustibles, carburantes y lubricantes, materiales y útiles, repuestos y accesorios, suministros para agropecuario, forestal y veterinario, suministros para mantenimiento y reparación y compra de otros bienes.

Como vemos, lo señalado por Marco ANTEQUERA TINOCO en el sentido que la OCA-DIREDDOC no tiene asignada partida presupuestal para difusión y propaganda (en este caso para difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes), solo se limitan a publicar la convocatoria para postular a la PNP, en la página web de la institución policial, corroborado por Carlos QUINTANILLA QUISPE quien coincide en señalar que no tienen asignación presupuestal para cumplir su trabajo de difusión.

El mismo Carlos QUINTANILLA QUISPE, sostiene que para la difusión y propaganda lo realizan por intermedio de la Oficina de Imagen de la DIREDDOC, la misma que se limita a colocar el aviso en la WEB-PNP y, en ocasiones usan los servicios de TV (Panamericana y Frecuencia Latina) pero que ello es limitado y es de responsabilidad de la Unidad de Imagen.

2.3. Árbol del problema



Capítulo III. Diseño del prototipo

3.1. Desafío de innovación

Analizadas las razones que dan nacimiento al problema público planteado, con ayuda del árbol del problema, entre ellas: falta de estrategias para la difusión y captación, déficit de personal, el desprestigio institucional y falta de asignación presupuestal.

3.1.1. Priorización de causas

Jerarquización de causas

Para este trabajo se ha trabajado la matriz respectiva que contiene las dimensiones, así como las causas, otorgando un puntaje según el impacto que causa en el problema de acuerdo al modelo establecido en la guía brindada por la EPP-PUCP.

Tabla 11

Criterio de jerarquización de causas

	Valores
Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 3 Regular impacto = 2 Bajo impacto = 1
Posibilidades de modificación por parte de la organización	Alta posibilidad de modificación = 3 Regular posibilidad de modificación = 2 Baja posibilidad de modificación = 1
Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual pretendo generar la intervención	Totalmente = 3 Es compartida = 2 No está en el ámbito = 1

Nota: Tabla elaborada con formato proporcionado por la EPP-PUCP

Tabla 12

Jerarquización de causas

Causas	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	TOTAL
--------	-------------	-------------	-------------	-------

	Nivel de impacto en el problema	Posibilidades de modificación por parte de la organización	Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual pretendo generar la intervención	
Falta de estrategias de difusión y captación	3	3	3	9
Déficit de personal	2	1	2	5
Desprestigio institucional	3	1	2	6
Falta de asignación presupuestaria	2	1	2	5

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP

Para la elección de la causa, se ha priorizado tomando como referencia los parámetros establecidos en la guía brindada por la EPP-PUCP para formulación del proyecto de innovación, habiéndose otorgado el máximo puntaje a la causa “falta de estrategias de difusión y captación”, distribuido de la siguiente manera: respecto a impacto en el problema, obtuvo 3 puntos por cuanto creemos que con la implementación de mejores y más estrategias de difusión y captación se logrará un impacto directo en los posibles candidatos a postulantes. Se ha otorgado 3 puntos al aspecto posibilidades de modificación por la misma unidad policial, en razón que la OCA-DIREDDOC-PNP se encuentra en la posibilidad que hacer las modificaciones respectivas. Se ha otorgado 3 puntos al rubro, ámbito normativo de la organización para generar la intervención, dado que según lo preceptuado

en el Dec. Leg. 1318 así como el D. S. N° 022-2017-IN (su reglamento) se establece que es función de la OCA-DIREDDOC-PNP la difusión, convocatoria y selección de los postulantes.

En una encuesta tomada al total de aulas de 4to y 5to grado de secundaria de la IE Aurelio MIRO QUESASA SOSA (LA MOLINA - MINEDU) con una total de 240 alumnos ante una pregunta inicial realizada por sus maestros (tutores) ¿postularía a la PNP al terminar la secundaria?, sólo 10 respondieron que sí. Sin embargo, luego de las charlas piloto con apoyo de MEDCAP, se volvió a hacer la pregunta si postularía a la Escuela de Sub oficiales de la PNP Puente Piedra, 76 alumnos respondieron que sí postularán, 130 que lo pensarán y solo 34 respondieron que no postularán (ver figura 13).

Figura 13

Intención de postular a la EETSP-PNP PTE PIEDRA-IE. AMQS luego de charla con MEDCAP



Nota: En la gráfica se aprecia el porcentaje de intención de postular a la EETSP-PNP-IE. AMQS

Lo propio sucede con la IE. PNP Félix TELLO ROJAS (LA MOLINA – PNP donde a la pregunta inicial realizada por sus propios maestros ¿postularía a la PNP al terminar la secundaria?, sólo 5 respondieron que sí. Sin embargo, luego de las charlas piloto con apoyo de MEDCAP en todas las aulas del 4t y 5to grado de secundaria haciendo un total de 145 estudiantes, al finalizar se aplicó una encuesta anónima preguntando si postularía a la Escuela de Sub Oficiales de la PNP Puente Piedra, 45 respondieron que sí postularían, 62 lo pensarán y solo 38 indicaron que no postularan (ver figura 14).

Figura 14

Intención de postular a la EETSP. PNP PTE PIEDRA – IE. FTR luego de charla con MEDCAP



Nota: En la gráfica se aprecia el porcentaje de intención de postular a la EETSP-PNP-IE.

FTR.

La charla piloto también se aplicó a la IE PNP Cap. PNP Jorge CIEZA LACHOS (PNP-SJL) a los alumnos de 4to y 5to de secundaria con un total de 80 estudiantes, ante una pregunta inicial hecha por sus propios maestros, ¿postularía a la PNP al terminar la secundaria? sólo 4 respondieron que sí. Luego de la charla con apoyo de MEDCAP, se aplicó una encuesta anónima donde se volvió a hacer la pregunta si postularía a la Escuela de Sub Oficiales de la PNP Puente Piedra, 46 respondieron que sí postularán, 22 indicaron que lo pensarán y solo 12 señalaron que no postularán a la PNP (ver figura 15).

Figura 15

Intención de postular a la EETSP. PNP PTE PIEDRA - IE-JCL luego de charla con MEDCAP



Nota: En la gráfica se aprecia el porcentaje de intención de postular a la EETSP-PNP-IE.

JCL

Con estos resultados podemos inferir lo importante que resulta la publicidad de la oferta laboral y educativa que ofrece la PNP, para captar mayor cantidad de postulantes y para efectuar esta operación no se necesita influencia o ayuda de entes externos, la propia institución lo puede hacer y el impacto sería enorme.

Respecto a la causa de desprestigio institucional, no se ha considerado para definir el desafío de innovación, en razón a que el hecho de contar con más postulantes no nos garantiza que tengamos un mejor prestigio, pero sí podremos hacer una mejor selección, siendo así puede influir indirectamente, además que el prestigio institucional (de la PNP) no es sólo responsabilidad de la OCA-DIREDDOC, sino de cada unidad policial y de cada uno de sus integrantes. Lo cierto es que un individuo difícilmente quiera adherirse a una institución que tenga una mala reputación.

Respecto a la causa de falta de presupuesto, no se ha tomado como referencia para definir el desafío, en razón a que la misma OCA-DIREDDOC no se puede asignar presupuesto, depende de la Unidad Ejecutora 019, además el hecho de contar con presupuesto, por sí solo, no es garantía de captar más postulantes, la influencia es indirecta, es decir que la asignación presupuestaria, serviría para hacer una buena publicidad, en tal caso esta causa se subsume a la causa de falta de estrategias de difusión.

3.1.2. Definir el desafío de innovación

De las causas señaladas anteriormente, la causa de “Falta de estrategias de difusión y captación” alcanzó el máximo puntaje con 9 puntos, infiriendo que causará un gran impacto respecto sobre el problema, como ya se ha demostrado líneas arriba, es bastante posible ser implementado por la OCA-DIREDDOC, y cuenta con amparo normativo institucional.

Por lo antes indicado, del problema detectado se elige la primera causa que origina su producción, siendo en el presente proyecto de innovación “falta de estrategias de difusión y captación” en razón al alto puntaje obtenido en la priorización de causas.

Problema: Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez) desarrollado por la OCA-DIREDDOC en Lima entre los años 2020-2024

Causa seleccionada: Falta de estrategias de difusión y captación.

Desafío de innovación: ¿Cómo podemos optimizar las estrategias de difusión y captación que desarrolla la OCA-DIREDDOC en los procesos de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV), para lograr atraer mayor cantidad de candidatos?

3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío

Habiendo definido nuestro desafío de innovación ¿Cómo podemos optimizar las estrategias de difusión y captación que desarrolla la OCA-DIREDDOC en los procesos de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), que desarrolla la OCA-DIREDDOC, para lograr atraer mayor cantidad de candidatos? Se ha recogido diferentes experiencias desarrolladas por otras instituciones nacionales y extranjeras que enfrentan este desafío, describiendo lo siguiente:

3.2.1 Acercamiento dirigido – MGP - Perú

Este procedimiento es realizado por la Escuela Naval de la MGP. Consiste en seleccionar ámbitos (colegios) con potenciales candidatos apropiados a los intereses de la MGP, en primer orden se encuentran los liceos navales, acuden a las instituciones educativas

seleccionadas, difunden las ventajas y oportunidades que ofrece la MGP a los que logran integrarse a sus filas, para ello conforman un equipo de difusores, llevan en PPT la información a transmitir y, para ser más motivador e impactante entregan souvenirs alusivos a la MGP (comandante Montero, conversación de Agosto 2024).

Esta experiencia es muy buena dado que el contacto con el futuro postulante y que este reciba directamente del promotor, las oportunidades educativas y laborales que ofrece la institución a los que decidan pertenecer a sus filas, además de llevar un mensaje del valor de la función policial, introduce en los jóvenes una verdadera opción de trabajo y de servicio a la sociedad y si esto es complementado con merchandising, el mensaje toma mayor contundencia, tratándose el presente estudio de la escuela de sub oficiales PNP – Lima, en un inicio se debería poner en práctica en la ciudad de Lima, luego a la luz de los resultados obtenidos, replicar en provincias.

Figura 16

Estrategia de difusión de la MGP



Nota: Imagen extraída de fuente abierta facebook de la ESNA, se aprecia difusión presencial en colegios, complementada con entrega de souvenirs (merchandising).

Tabla 13

Disgregación de la experiencia de difusión de la MGP

Elemento	Subelementos
	Captación de mayor cantidad de postulantes
	Alcance nacional
Descripción de la experiencia	Jóvenes que egresan de la secundaria Durante el año, según calendario de actividades ESNA
Aspectos que aborda del desafío de innovación (indique componentes específicos)	Presentar la propuesta laboral y educativa que ofrece la MGP Indicar los requisitos y procedimientos del concurso de admisión a la MGP
Razones por las que se indica que es una innovación	En la PNP no se realiza Utilización de PPT, tutoriales y souvenirs como guía para la difusión de la propuesta
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	Convocar a una mayor y mejor cantidad de postulantes que eleven el nivel de competitividad del concurso Incorporar a los mejores, que impulsen el desarrollo institucional y el mejor cumplimiento de la misión de la MGP
Dificultades identificadas	Falta de tiempo para completar la cantidad de colegios seleccionados.

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP

3.2.2. Video tutorial para captación e inscripción a la Escuela Militar de Ecuador

Esta experiencia es realizada por el ejército del Ecuador para despertar en el joven ecuatoriano su vocación de servicio a la patria y el interés por pertenecer a dicha institución, lo que permite atraer candidatos para una mejor selección del futuro miembro de dicha institución, facilita el proceso de inscripción, para cuyo efecto han editado un video tutorial (difundido por redes sociales) en el que explica la importancia de la función del ejército del Ecuador, sus distintas modalidades de servicio, la oportunidad que ofrece a los jóvenes ecuatorianos y el paso a paso para su inscripción. (<https://www.facebook.com/watch/?v=7007166016078688>).

Figura 17

Estrategia de difusión del ejército ecuatoriano



Nota: Imagen obtenida de fuente abierta del ejército de Ecuador.

Tabla 14

Disgregación de la experiencia de difusión del ejército de Ecuador

Elemento	Subelementos
Descripción de la experiencia	Captación de mayor cantidad de postulantes Alcance nacional Jóvenes que egresan de la secundaria

	Durante el año
	ESCUELA DEL EJERCITO ECUADOR
Aspectos que aborda del desafío de innovación (indique componentes específicos)	Presentar a los jóvenes de 17 a 23 años, lo que realiza el ejército de Ecuador y motivarlos a despertar su sentido vocacional de servir a su patria.
Razones por las que se indica que es una innovación	Indicar los requisitos y procedimientos para la inscripción En la PNP no se realiza Utilización de tutoriales como guía para la difusión de la propuesta
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	Convocar a una mayor y mejor cantidad de postulantes que eleven el nivel de competitividad del concurso Incorporar a los mejores, que impulsen el desarrollo institucional y el mejor cumplimiento de la misión
Dificultades identificadas	Poca voluntad política de implementar y asignación de presupuesto.

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP

3.2.3. Visita a escuelas y reclutamiento en provincias – Carabineros y Gendarmería de Chile

se ha recogido la experiencia realizada por las instituciones de Carabineros y Gendarmería de Chile, que, siendo instituciones independientes y autónomas, pero emplean la misma técnica para la difusión de la oferta educativa y laboral en las escuelas (instituciones educativas) de provincias rurales de Chile, con la finalidad de atraer más y mejores candidatos para sus procesos de selección ya que consideran que en provincia encuentran a mejores candidatos, la experiencia consiste en que una comisión de oficiales y alumnos, acuden a las escuelas y en vivo hacen conocer la difusión de su oferta, llevando como

elemento motivador entrevista (videos) de oficiales que han salido de provincia y como la institución les ha brindado muchas oportunidades de superación.

Figura 18

Estrategias de difusión Carabineros de Chile



Proceso de postulación y reclutamiento a la Escuela de Carabineros de Chile | CUANDO LLEGA LA TARDE

https://www.youtube.com/watch?v=sscft88k_Us



RECLUTAMIENTO DE GENDARMES

<https://www.youtube.com/watch?v=upNxZmS0w4Q>

Tabla 15

Disgregación de la experiencia de difusión de Carabineros de Chile

Elemento	Subelementos
Descripción de la experiencia	<p>Captación de más y mejores postulantes</p> <p>Alcance nacional</p> <p>Jóvenes que egresan de la secundaria</p> <p>Previo al proceso de selección</p> <p>Escuela de Carabineros</p>
Aspectos que aborda del desafío de innovación (indique componentes específicos)	<p>Presentar la propuesta laboral y educativa que ofrece Carabineros de Chile</p> <p>Indicar los requisitos y procedimientos del concurso de admisión.</p>
Razones por las que se indica que es una	<p>En la PNP no se realiza</p> <p>Utilización de PPTs y videos motivacionales como guía</p>

innovación	para la difusión de la propuesta.
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	Convocar a una mayor y mejor cantidad de postulantes que eleven el nivel de competitividad del concurso Incorporar a los mejores, que impulsen el desarrollo institucional y el mejor cumplimiento de la misión de Carabineros de Chile
Dificultades identificadas	Poca voluntad política de implementar y falta de asignación de presupuesto.

3.2.4. Difusión masiva en colegios – Guardia Civil de España

Experiencia obtenida de la Guardia Civil española, a través de una entrevista con la comandante GC Rebeca Maestri Estevez jefa de recursos humanos de la GC-España, indica que, para captar una mayor cantidad de postulantes (oposiciones), su método consiste en acudir a los colegios para difundir la oferta laboral y educativa que ofrece dicha institución policial, esta estrategia es realizada por oficiales y alumnos de dicha institución, sostiene que, en el año 2023 para 2,500 plazas, captaron 28,000 postulantes, precisando que, con dicha metodología se eleva el nivel de competitividad y de ahí se puede hacer una buena selección.

Figura 19

Entrevista a la Cmdt. Maestri de la GC-España

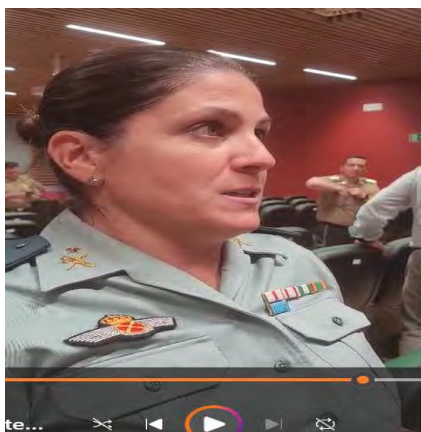


Tabla 16*Disgregación de la experiencia de captación de la GC-España*

Elemento	Subelementos
Descripción de la experiencia	Captación de más y mejores postulantes
	Alcance nacional
	Jóvenes que egresan de la secundaria
	Previo al proceso de selección
Aspectos que aborda del desafío de innovación (indique componentes específicos)	Escuela de Guardia Civil
	Presentar la propuesta laboral y educativa que ofrece la Guardia Civil española y la importancia de su función en la sociedad.
Razones por las que se indica que es una innovación	Indicar los requisitos y procedimientos del concurso de admisión.
	En la PNP no se realiza Utilización de PPT, tutoriales y souvenirs como guía para la difusión de la propuesta.
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	Convocar a una mayor y mejor cantidad de postulantes que eleven el nivel de competitividad del concurso
	Incorporar a los mejores, que impulsen el desarrollo institucional y el mejor cumplimiento de la misión de la Guardia Civil de España.
Dificultades identificadas	Poca voluntad política de implementar y falta de asignación de presupuesto.

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP

3.3. Proceso de conceptualización y prototipado

3.3.1. Proceso de conceptualización

3.3.1.1 Generación y priorización de ideas

Para la producción de ideas, se ha sostenido reuniones con el jefe OCA-DIREDDOC-PNP y directores de las IE-PNP utilizando la técnica de “lluvia de ideas” a través del cual cada integrante propone de manera libre y espontánea las ideas que se le ocurra y luego proceder a su análisis. También se toma en cuenta al tipo de actores estatales (policías, militares) para el análisis y comentario de las ideas.

Tabla 17

Producción de ideas

Idea	Descripción	Fuente o autor
BECAPOL	Otorgar becas (subvención de la garantía para los alumnos de 1er y 2do. Puestos que postulen y logren ingresar) al 10% de las vacantes otorgadas	Lluvia de ideas
DESCUBRE TU VOCACIÓN	Acudir a los colegios policiales y otros seleccionados previamente, para difundir la importancia de la función policial en la sociedad, las oportunidades educativas y laborales que ofrece la PNP	Lluvia de ideas
PNP PARA TI	Invitar las instituciones educativas a visitar la escuela de suboficiales de la PNP (efectuar visitas guiadas) para que los jóvenes conozcan por dentro como es la formación policial y despertar el interés por pertenecer a la PNP.	Directora de la IE-FTR – LA MOLINA
SE PARTE DEL	Campaña de motivación con difusión de videos	Lluvia de

CAMBIO	sobre la actuación positiva de la PNP en beneficio de la sociedad	ideas
LAS PROVINCIAS TAMBIEN	Viaje a las provincias con la finalidad de difundir la oferta laboral y educativa que ofrece la PNP	Jefe de OCA
FERIA VOCACIONAL	Instalar un Stand en los principales centros comerciales (MALL) con la finalidad de brindar información sobre la oferta laboral y educativa que ofrece la PNP	Lluvia de ideas
ESTAMOS EN TODAS PARTES	Difusión de la propuesta educativa y laboral en cines, estadios, conciertos, etc.	Lluvia de ideas
CON TECNOLOGIA TE CONVENZO	Crear un módulo (aplicativo) informático que contenga toda la información de interés para el potencial candidato	Lluvia de ideas
TODOS SOMOS POLICIAS	Inculcar a los ciudadanos a que se identifiquen con su policía y se sientan parte de ella.	Luvia de ideas
TU COMPORTAMIENTO TE IDENTIFICA CON EL TRABAJO DE LA PNP	Hacer conocer que el ciudadano que tiene buena conducta se convierte en un prospecto idóneo para la función policial	Director de la IE- TFR
DIFUSIÓN CON TICs	Difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP con la ayuda de un aplicativo informático que contenga toda la información que el postulante debe saber.	Lluvia de ideas
EN LAS REDES TAMBIEN	Crean un aplicativo informático para ser colgado en las redes sociales gratuitas, que contenga toda	Lluvia de ideas

	la información que el futuro postulante debe conocer.	
IDENTIFÍCATSE CON TU POLICÍA	Difundir a los ciudadanos la importancia de la función policial y valores que cultiva a fin que se sientan identificados con ella.	Director de la IE-FTR
TU TAMBIEN PUEDES SER POLICIA	Cualquier ciudadano puede aspirar a ser parte de la institución policial, en la medida que cumpla con las exigencias y expectativa de la institución,	Lluvia de ideas
TU ESFUERZO TE PREMIA	Exonerar del examen de conocimientos a los postulantes que hayan ocupado el 5to. Superior en el 4to y 5to de secundaria.	Lluvia de ideas
ESTUDIANTES DE NIVEL SUPERIOR	Exonerar del examen de conocimientos a los postulantes que proceden de la Universidad o Institutos superiores con notas aprobatorias de los 2 últimos ciclos	Lluvia de ideas
LA POLICIA TE ABRE SUS PUERTAS	Facilitar el acceso al interior de la escuela de SOPNP (puente piedra) a fin de tener experiencias vivenciales sobre la formación policial.	Jefe OCA
PNP PARA TODOS	Campaña de difusión masiva por medios de comunicación (hablada escrita y televisada), mediante spots publicitarios	Jefe OCA
SE POLICIA – AYUDA A TU PAIS	Hacer conocer a los jóvenes que formar parte de la PNP se encuentra vinculado estrechamente con el desarrollo del país.	Lluvia de ideas
LUCHA POR TU PAÍS, SE POLICÍA	El hecho de desarrollar funciones policiales, permite hacer algo beneficioso para el desarrollo	Lluvia de ideas

	del país.	
COMBO MULTI ESTRATÉGICO DE DIFUSIÓN	Elaborar un plan estratégico para difusión masiva presencial en los diferentes ámbitos, realizando una investigación de mercado, con equipos de difusión y uniformidad de información.	Lluvia de ideas
POLICIA, PILAR FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD	La policía como pilar fundamente del estado, requiere de personas idóneas.	Lluvia de ideas

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP

Tabla 18

Agrupación de ideas

Grupos de ideas	Ideas específicas
	Colocar en las redes sociales la información que debe conocer el postulante
	Difusión masiva por medios de comunicación (hablada, escrita y televisada) mediante spots publicitarios.
Con uso de TICs	Crear un módulo informático que, de manera amigable e interactiva, centralice y exponga toda la información que debe saber el futuro postulante
	Campañas de difusión con videos motivacionales sobre la actuación policial.
	Acudir a los colegios para difundir la propuestas educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes
Motivacionales	Invitar a los colegios para que conozcan las instalaciones de la escuela de formación de SOPNP (puente piedra) y difundir la oferta.
	Visitas guiadas a instituciones que soliciten, y hacerles conocer la

	<p>oferta laboral y educativa</p> <p>Viaje a provincias con la finalidad de difundir la oferta laboral y educativa que ofrece la PNP a los jóvenes</p> <p>Participación en ferias vocacionales, con la finalidad de difundir la oferta laboral y educativa que ofrece la PNP</p> <p>Difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes, en cines, estadios, conciertos, etc.</p> <p>Hacer conocer a los jóvenes que importancia de la función policial y como contribuye al desarrollo nacional.</p> <p>Otorgar becas (subvención de la garantía para los alumnos de 1er y 2do. Puestos que postulen y logren ingresar) al 10% de las vacantes otorgadas.</p>
Con incentivos	<p>Exonerar de ciertos exámenes a los candidatos que hayan ocupado el 5to.superior al egresar de la secundaria.</p> <p>Exonerar de ciertos exámenes a los postulantes que provienen de Universidades o Institutos Técnicos, con notas aprobatorias.</p>
Multi estratégico	<p>Un conjunto de acciones, que van desde la realización de una investigación de mercado, conformación de equipos de difusión, con herramienta informática de compilación de información unificada complementada con merchandising.</p>

Agrupadas las ideas en tres grandes conjuntos, nos permite descartar algunas que son repetidas o similares, y aglutinar otras que son complementarias entre sí, con la finalidad de seleccionar la idea más idónea, es decir que reúna con la mayor cantidad de requisitos de aceptación.

Tabla 19*Priorización de ideas*

Grupos de ideas	Deseabilidad	Factibilidad	Viabilidad	Impacto	Disrupción	Total
Uso de TICs	x	x	x	x		4
Motivacionales	x	x	x			3
Con incentivos	x	x		X	x	4
Multi estratégico	x	x	x	x	x	5

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP

Luego de agrupar las ideas y de priorizar las mismas, se logró seleccionar la que reúne los requisitos de deseabilidad, factibilidad, viabilidad, impacto, disrupción, resultando ganador la idea con uso de TICs, para optimizar las estrategias de difusión y captación de candidatos al concurso de admisión para la escuela policial de sub oficiales Lima, acto seguido se procede a desarrollar el bosquejo del concepto final.

3.3.1.2 Proceso de conceptualización de la nueva idea**Tabla 20***Bosquejo del concepto*

Item	Contenido
Denominación de la solución	MEDCAP – PNP Multi estrategias de difusión y captación - PNP
Población beneficiada de la solución	Jóvenes del 4to y 5to grado de secundaria en instituciones públicas y privadas de la región Lima. Egresados de secundaria hasta la edad de 23 años.
Descripción de la solución	Difusión masiva de la propuesta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes que están por terminar la secundaria. Consiste en una solución múltiple para la difusión masiva

de la propuesta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes, que empieza con una investigación del mercado, conformación de quipos de difusores con oficiales perteneciente a la ESPOGRA-PNP (Un comandante, un mayor, un capitán y un teniente), los mismos que emplearán una herramienta informática conteniendo información con criterios unificados y amigables (historias reales, requisitos, costos, etapas, beneficios y bonificaciones extraordinarias, beneficios como estudiante PNP, beneficios como efectivo PNP, oportunidades de crecimiento y, propuesta de valor), complementada con merchandising.

Será presentado a los alumnos del 4to y 5to de secundaria de las Instituciones educativas públicas y privadas de Lima.

A las juntas vecinales de las comisarias y otros ámbitos de concentración de jóvenes.

Este modelo de transmisión de información ayuda a despertar en los jóvenes su sentido vocacional y de servicio a la sociedad, así como el interés por pertenecer al cuerpo policial, elevando con ello la competitividad de los procesos de selección.

Descripción breve del beneficio

Con el fin de madurar el concepto, la idea inicial es sometida a las técnicas de maduración propuestas por la Escuela de Gobierno de la PUCP (Guía - proyecto de innovación, 2022, p. 72) entre ellas la técnica de las nueve cajas de Osterwalder, que resulta útil para el análisis de la idea con relación a las nueve facetas del modelo de aportación de valor, con el siguiente resultado.

Tabla 21*Maduración del concepto - 9 cajas de Osterwalder*

Cajas	Definiciones
Propuesta de valor	<p>Mejorar las estrategias de difusión y captación de candidatos para el concurso de admisión a la escuela policial, que mejore la competitividad para un mejor escogimiento.</p>
Segmentos	<p>Los usuarios directos de la propuesta será la OCA-DIREDDOC quienes tienen el deber funcional de difundir los procesos de selección y captar la mayor cantidad de candidatos. Los beneficiarios, serán los jóvenes del 4to. Y 5to. De secundaria que podrán descubrir su vocación de servicio e interesarse por la carrera policial.</p>
Comunicación	<p>A través de documentación interna (Plan anual de difusión)</p>
Canales	<p>De manera presencial en las IE educativas públicas y privadas. Mediante el uso de las TICs (internet) y merchandising</p>
Flujos de ingresos	<p>La difusión propiamente, no origina gasto alguno, ya que se empleará al mismo personal PNP (Oficiales estudiantes de ESPOGRA). Para la investigación de mercado y adquisición de souvenir (llaveros, lapiceros, polos, bolsas, almanaques, etc.) y otros, se solicitará a la UE-019- DIREDDOC, teniendo como aliados estratégicos a los gobiernos locales y al comité cívico de cooperación con la DIREDDOC.</p>

	La propuesta "MEDCAP", no resulta muy onerosa, considerando que es multi aspecto, se estima el siguiente costo:										
Estructura de costes	<table border="0"> <tr> <td>Investigación de mercado</td> <td>S/ 30,000</td> </tr> <tr> <td>Conformación de equipos</td> <td>S/ 00.00</td> </tr> <tr> <td>Elaboración y mantenimiento de aplicativo</td> <td>S/ 35,000</td> </tr> <tr> <td>Merchandising</td> <td>S/ 94,800</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>S/ 159,800 aprox.</td> </tr> </table>	Investigación de mercado	S/ 30,000	Conformación de equipos	S/ 00.00	Elaboración y mantenimiento de aplicativo	S/ 35,000	Merchandising	S/ 94,800	Total	S/ 159,800 aprox.
Investigación de mercado	S/ 30,000										
Conformación de equipos	S/ 00.00										
Elaboración y mantenimiento de aplicativo	S/ 35,000										
Merchandising	S/ 94,800										
Total	S/ 159,800 aprox.										
Actividades clave	<p>Realización de una investigación de mercado para conocer el sentimiento e interés de los jóvenes y cuál es su mirada hacia la PNP, para orientar los esfuerzos de márketing.</p> <p>Centralización y desglose de la información de manera amigable en el aplicativo informático, para que todos los difusores tengan uniformidad de información y Merchandising, para promocionar la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes y despertar su interés por la institución policial.</p>										
Recursos clave	<p>Conocimiento mínimo y uso de internet, oratoria.</p> <p>Oficiales ingresantes a la ESPOGRA, personal PNP de</p>										
Socios clave	<p>las OPC de las comisarías, alcaldes distritales, directores de IE.</p>										

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP

3.3.1.3 Descripción del concepto final de innovación

Con la aplicación de la técnica de las nueve cajas de Osterwalder, nos ha permitido representar con mejor detalle la propuesta de innovación, la misma que permitió identificar y describir todos sus componentes, quedando explicada de la siguiente manera:

Tabla 22

Descripción del concepto

Item	Contenido
¿Como se denomina?	<p>Multi estrategias “MEDCAP-PNP”</p> <p>Es una propuesta multi aspecto para despertar el sentido vocacional e interés de los jóvenes por pertenecer a la PNP, empieza con una investigación del mercado, conformación de quipos de difusores con oficiales perteneciente a la ESPOGRA-PNP (Un comandante, un mayor, un capitán y un teniente), los mismos que emplearán una herramienta informática conteniendo información con criterios unificados y amigables (historias</p>
¿En qué consiste la solución? ¿cómo describiría su solución?	<p>reales, requisitos, costos, etapas, beneficios y bonificaciones extraordinarias, beneficios como estudiante PNP, beneficios como efectivo PNP, oportunidades de crecimiento, videos institucionales y propuesta de valor), complementada con merchandising.</p> <p>Será presentado a los alumnos del 4to y 5to de secundaria de las Instituciones educativas públicas y privadas de Lima.</p> <p>A las juntas vecinales de las comisarias y otros ámbitos de concentración de jóvenes.</p>
¿Para quién es la solución?	<p>Directamente para los jóvenes del 4to y 5to de secundaria</p>

	de las IE públicas y privadas de la región Lima. Con proyección a nivel nacional.
	La OCA-DIREDDOC en su rol de diseñar el proceso de difusión.
¿Para qué es la solución?	Para difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP, que permita despertar el sentido vocacional de los jóvenes y su interés por pertenecer a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez) y captar más postulantes, que permita optimizar la escogida de potencial humano.
¿Cuáles son los indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) para identificar que la propuesta ha resultado exitosa?	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de postulantes al proceso de admisión - Número de accesos al App - Incremento del número de consultas realizadas a OCA sobre el proceso de admisión. - Encuestas de aceptación y satisfacción de las charlas en las IE.
¿Qué valor agrega a los usuarios respecto de lo que hoy existe?	Actualmente la OCA-DIREDDOC no realiza difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes por falta de personal PNP y por no contar con un material que facilite dicha tarea.
¿Por qué se indica que su propuesta es innovadora?	En la actualidad no se realiza difusión de la propuesta educativa y laboral, nunca se ha realizado estudio de mercado en la población beneficiaria, por la conformación de equipos de difusores con oficiales PNP (ESPOGRA) y utilización de un aplicativo con información amigable y unificada y complementada con merchandising.
¿Cuáles son los riesgos	El riesgo es que los jefes de OCA-DIREDDOC no

asociados a la solución (internos y externos)?	implementen la propuesta "MEDCAP-PNP"
¿Qué impactos positivos tiene la solución en su entorno?	<p>Posibilitará la captación de más postulantes a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez), con proyección a nivel nacional, haciendo el proceso de selección más competitivo, que permitirá realizar un mejor escogimiento.</p> <p>LA OCA-DIREDDOC podrá cumplir una de sus funciones</p>
¿Cuáles son las principales acciones del usuario?	<p>de diseñar la difusión de los procesos de admisión. Los jóvenes disfrutaran de información relevante sobre la PNP que les ayude a elegir sobre su futuro.</p> <p>Considerando que según ley la misma PNP hace su reclutamiento y formación profesional de sus efectivos, se hace necesaria la captación del mejor talento humano disponible, para garantizar el cumplimiento de su misión, en consecuencia, se debe realizar lo siguiente:</p>
¿Cuáles son las principales acciones de la organización?	<p>Aprobación de implementación de la propuesta MEDCAP - PNP.</p> <p>Hacer los requerimientos necesarios ante la UE-019 DIREDDOC para financiar la propuesta (Estudio de mercado, aplicativo móvil y merchandising).</p> <p>Disponer la conformación de equipos de difusores con oficiales de la ESPOGRA-PNP</p> <p>Coordinación con todas la OPC de las comisarías de la Región Lima.</p>
¿Quiénes son los aliados estratégicos internos?	<p>Oficiales ingresantes a ESPOGRA</p> <p>Personal integrante de las OPC</p>

	Oficiales (instructores), cadetes y alumnos
¿quiénes son los aliados estratégicos externos?	Gobiernos locales de la región Lima Comité cívico de cooperación con la DIREDDOC-PNP

Nota: Elaborado con formato proporcionado por la EPP-PUCP




3.3.2 Proceso de prototipado

El aplicativo móvil informático consiste en la concentración amigable de información convincente para despertar el sentido vocacional e interés de los jóvenes por pertenecer a la PNP, que se desarrolla de la siguiente manera.

Tabla 23

Componentes del prototipo de innovación

N°	Componente	Detalle	Ícono
	Bloque de identificación	Consiste en un ícono de identificación del AMODICAP-PNP en águila 6 (DIRREHUM-PNP)	
	Bloque de acceso	Se permite su acceso por medio del teléfono celular, laptop o CPU	
	Bloque de descarga	En este componente, el difusor podrá descargar el AMODICAP	
	Bloque de identificación del usuario (difusor – postulante)	En este componente el usuario se identifica, puede ser un efectivo PNP (difusor) o un joven potencial postulante	

Bloque de temas de interés	<p>En este bloque se abre una ventana con los subtítulos de toda la información necesaria para despertar el sentido vocacional e interés en el potencial candidato para pertenecer al cuerpo policial (importancia de la función policial en la sociedad, ventajas y oportunidades que ofrece la PNP, beneficios que obtiene un efectivo PNP al pasar al retiro, ventajas y beneficios de un estudiante (alumno) en etapa de formación y Puntos extra para postulantes de ciertas características (deportistas calificados, primeros puestos, hijos de héroes de la pacificación, procedencia militar, etc.).</p>	
Bloque de requisitos	<p>En esta ventana se presenta los requisitos básicos para postular al cuerpo policial (mayor de 18 años, peruano de nacimiento, secundaria completa, conducta intachable, no registrar antecedentes, talla mínima, etc.)</p>	
Bloque de secuencia del proceso de	<p>Explica al postulante la secuencia (etapa por etapa) del proceso y la finalidad de cada una.</p>	

selección

Bloque de costos

En este componente se presenta los costos de cada etapa del proceso de selección.



Bloque de incentivo y atracción

Es una ventana que solicita al usuario sus datos como correo electrónico, teléfono, dirección. Para el recojo de un souvenir en la comisaría más cercana.

Nota: El prototipo es elaborado con ideas propias.

Testeo del prototipo

El concepto final de innovación se somete al testeo, por parte de los actores en el problema sugerido, quienes en principio consideran que la idea es muy buena, y han realizado algunos aportes y sugerencia para su mejoramiento, con cuyos aportes se ha elaborado el prototipo de alta resolución, quedando de la siguiente manera.

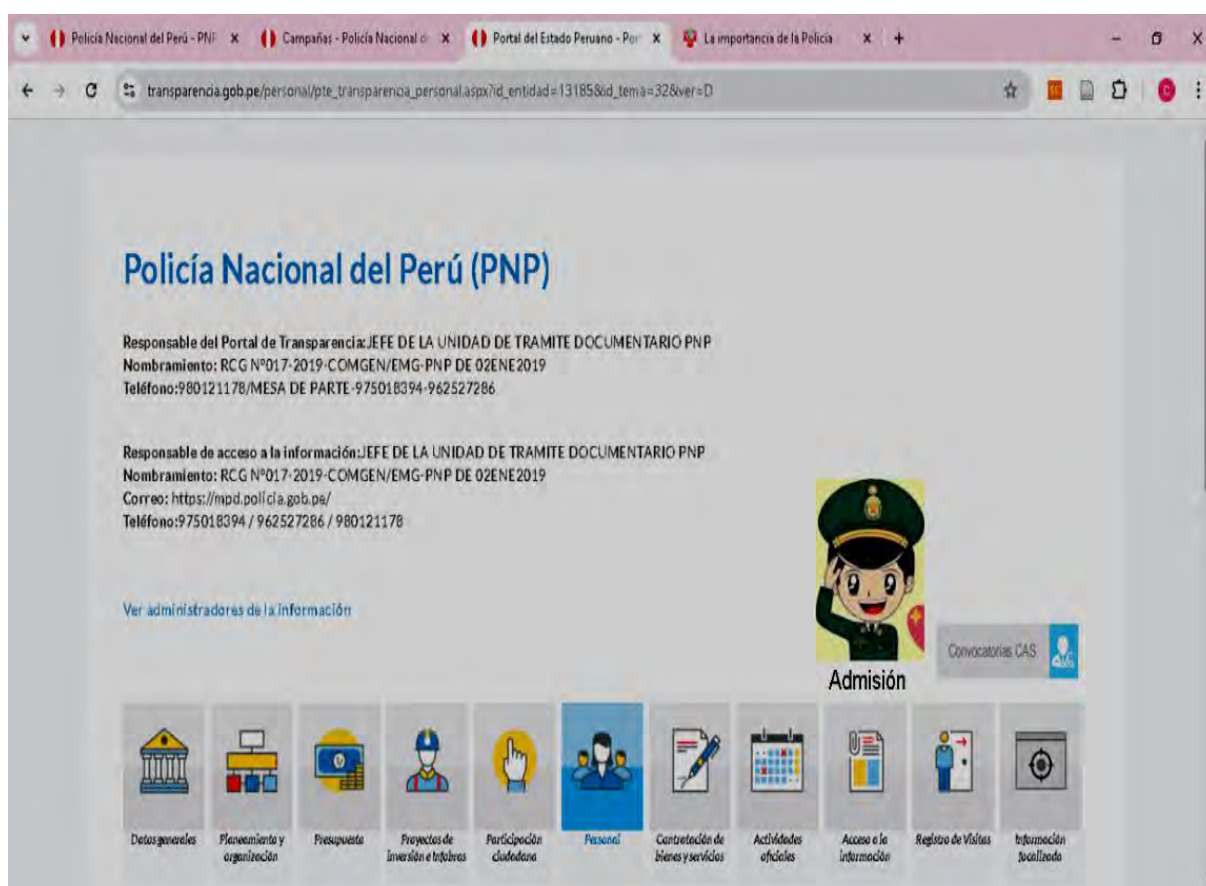
El jefe de OCA-DIREDDOC sugiere que el aplicativo se instale en la página WEB-PNP con un ícono denominado admisión.

La página de DIRREHUM, es más institucional para uso exclusivo del personal ya en actividad y para ingresar a ellas se requiere una clave ya que contiene información, reservada, en cambio la página de la PNP es más abierta que contiene información y servicios al ciudadano que brinda la policía nacional (C. Quintanilla, comunicación personal, 10 de octubre 2024).

Implementada la recomendación del jefe OCA-DIREDDOC, se incorpora el ícono en la página WEB-PNP, al dar clic en él, se abre un portal o ventana nueva, conteniendo de manera amigable, toda la información de interés, como para despertar el sentido vocacional del joven postulante, así como su interés por pertenecer al cuerpo policial de su país.

Figura 20

Ubicación del ícono de admisión en la ventana de acceso a la página WEB-PNP



Nota: Capturado de la nueva página PNP, con ícono elaborado por los autores.

Al hacer clic en el ícono de admisión ubicado en la página WEB-PNP se desplegará una nueva ventana, como se visualiza en el siguiente gráfico:

Figura 21

Ventana de acceso



Nota: primera propuesta de ubicación del ícono de accesibilidad. Elaboración propia.

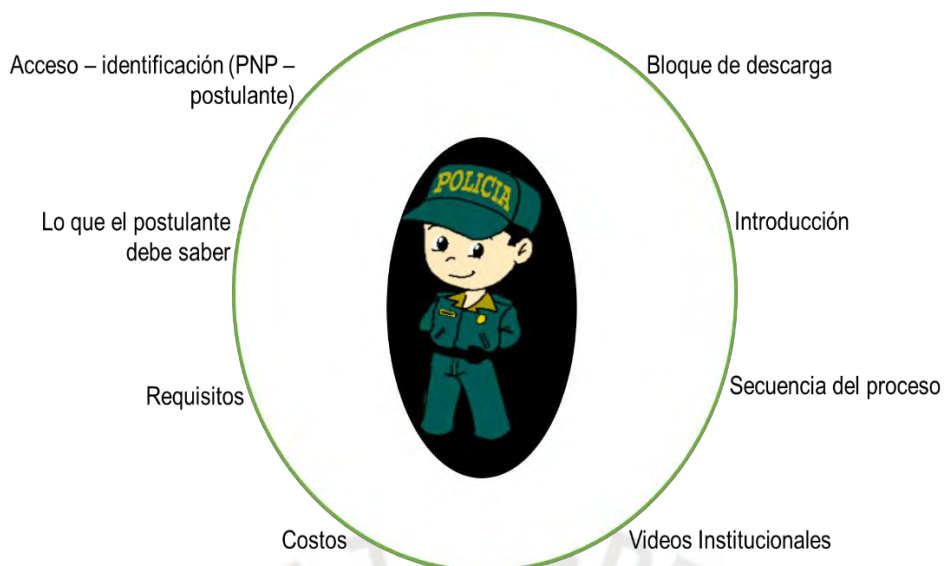
Por su parte, la comandante Zurly ORTIZ, directora de la IE PNP Félix Tello, recomienda.

Que, el prototipo debe considerar que la audiencia es de hombres y mujeres ya que la mayoría de colegios es mixto, de hecho, su IE cuenta con hombres y mujeres, en tal sentido no debe limitarse sólo a posibles postulante varones, ya que la institución policial está conformada por personas de ambos sexos (Z. Ortiz, comunicación personal, 11 de octubre de 2024).

Se toma en cuenta lo opinado por la señora comandante, y efectivamente la información contenida en el prototipo, es inclusiva, no hace distinción de hombres o mujeres, el aplicativo puede ser útil también para posibles postulantes mujeres, una vez que se accede al aplicativo, se visualiza una ventana con diferentes opciones que contiene información sobre el proceso de selección y la institución policial de interés para el futuro postulante.

Figura 22

Ventana de contenido de MEDCAP-PNP



Nota: Elaboración propia

Por su parte el comandante Jorge Amado, director de la IE PNP Alipio Ponce Vásquez, que gerencia la PNP señala:

El prototipo de incluir el estudio de mercado, la conformación de equipos, la consolidación de información y los souvenirs como un todo, el aplicativo sería un aspecto complementario o una herramienta para facilitar el proceso de difusión. Respecto al contenido de la información agrupada en el aplicativo, sería historias reales, requisitos, costos, etapas, beneficios y bonificaciones extraordinarias, beneficios como estudiante PNP, beneficios como efectivo PNP y oportunidades de crecimiento (J. Amado, comunicación personal, 14 de noviembre 2024).

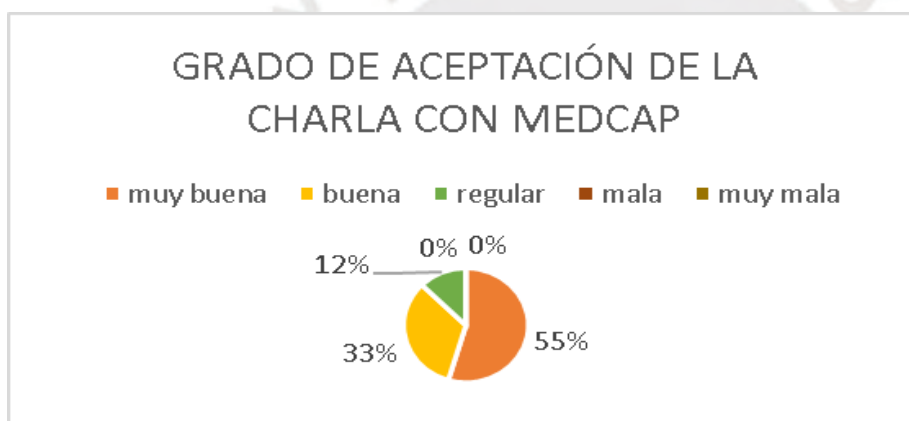
Respecto al grado de aceptación por parte del público objetivo, sobre el contenido de la información y forma de presentación de la misma en el prototipo MEDCAP. Para medir esta variable se ha realizado charlas piloto de orientación vocacional a la PNP en nuestro público objetivo en 3 instituciones educativas: IE estatal Aurelio MIRO QUESADA SOSA (MINEDU - LA MOLINA), IE PNP May. PNP Félix TELLO ROJAS (PNP - LA MOLINA), y la IE PNP Cap. PNP Jorge CIEZA LACHOS (PNP - SJL) con los siguientes resultados:

En la IE Aurelio MIRO QUESADA SOSA, se brindó charlas a todos los alumnos (as) del 4to y 5to grado de secundaria con apoyo de MEDCAP haciendo un total de 240 estudiantes,

luego de la charla, se encuestó a los alumnos para saber el grado de aceptación de la charla con apoyo de MEDCAP obteniéndose que a 210 alumnos equivalente al 88 % les parece buena y muy buena la presentación de la propuesta, a 30 de ellos equivalente al 12 % les pareció regular y ninguno considera que la charla estuvo mala o muy mala (véase figura 23). Resultado que nos hace inferir que el prototipo tiene bastante aceptación, corroborado con los comentarios de los profesores (tutores) de los alumnos indicando que es necesario hacer conocer a los jóvenes las opciones que ofrece la PNP para que tomen una decisión bien informada.

Figura 23

Grado de aceptación de charla con apoyo de MEDCAP - AMQS

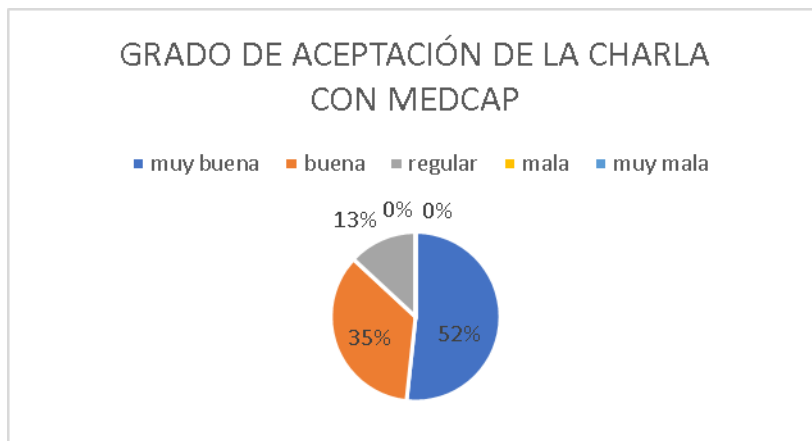


Nota: En la gráfica se aprecia el grado de aceptación de MEDCAP en la IE. AMQS

En la IE PNP Félix TELLO ROJAS se brindó charlas a las 3 aulas de 4to y las 3 aulas de 5to grado de secundaria haciendo un total de 145 estudiantes que recibió la charla de ellos al 87 % les parece que la charla con apoyo de MEDCAP estuvo buena y muy buena, el 13 % indica que estuvo regular y ninguno cree que fue mala o muy mala (figura 24). Resultado que nos hace inferir que el prototipo será aceptado por nuestro público objetivo, es decir los usuarios finales.

Figura 24

Grado de aceptación de charla con MEDCAP - FTR

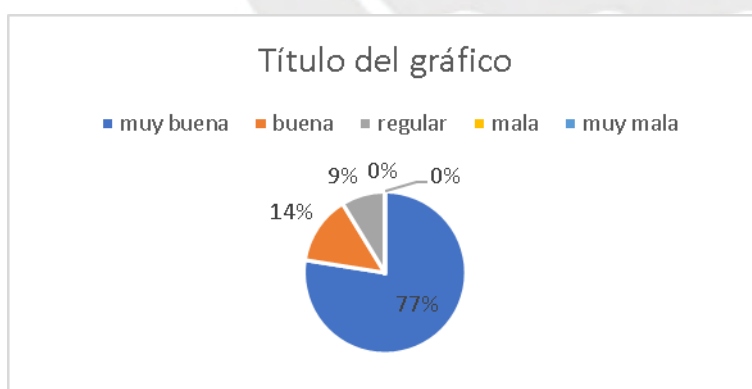


Nota: En la gráfica se aprecia el grado de aceptación de MEDCAP en la IE. FTR

El piloto también se aplicó en la IE. Cap. PNP Jorge CIEZA LACHOS ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho, dicha IE solo cuenta con una aula en 4to y una en 5to grado de secundaria, cada una con 40 alumnos (as) haciendo un total de 80 estudiantes a quienes se brindó la charla de orientación vocacional con apoyo de MEDCAP al término de la misma se efectuó la encuesta en donde 73 alumnos equivalente al 91 % señalaron que la charla con apoyo de MEDCAP estuvo buena y muy buena, 7 estudiantes equivalente al 9 % refieren que estuvo regular y a ninguno le pareció mala o muy mala (ver figura 25).

Figura 25

Grado de aceptación de charla con MEDCAP - JCL



Nota: En la gráfica se aprecia el grado de aceptación de MEDCAP en la IE. JCL

Podemos apreciar que el índice de aceptación del prototipo MEDCAP en las 3 IE supera el 80 % de un total de 465 alumnos y como valor agregado para corroborar la efectividad del prototipo, los mismos tutores de las IE antes indicadas preguntaron a sus alumnos si al

terminar la secundaria postularían a la PNP, en los 3 colegios sólo 19 respondieron que sí postularían; sin embargo luego de la charla piloto con MEDCAP en encuesta anónima, ante la pregunta “ahora que conoce un poco más de la función policial, los requisitos para postular, así como las oportunidades académicas y laborales que ofrece la PNP ¿se animaría a postular a la Escuela de SubOficiales de Puente Piedra – Lima?. (Figura N° 26), de los 465 alumnos que suman los 3 colegios, 162 alumnos indicaron que sí postularía equivalente al 35 %, cifra que supera largamente la intención inicial (antes de la charla con MEDCAP), 219 indicaron que lo pensarán correspondiente al 47 %, y solo 84 estudiantes que equivale al 18 % indicaron que no postularán.

Figura 26

Intención de postular a la EETSP PNP PTE. PIEDRA luego de charlas con MEDCAP en las 3 IE



Nota: en la figura se aprecia el gran porcentaje de alumnos de los 3 colegios que manifiestan su deseo de postular a la EETSP. PNP PTE. PIEDRA luego de las charlas con MEDCAP.

Por otro lado en los tres colegios piloto, luego de la charla de orientación vocacional con MEDCAP se hizo la encuesta para saber de que forma preferían que se les haga llegar información sobre las oportunidades educativas y laborales que ofrece la PNP a los jóvenes y los procesos de admisión a la EETSP. PNP PTE. PIEDRA. De los 465 alumnos encuestados, 56 estudiantes que equivale al 12 % la prefieren por escrito, 289 que significa

el 62 % la prefieren por internet por medio de aplicativo interactivo, 55 estudiantes que equivale al 12 % no desean la información y 65 alumnos equivalente al 14 % la prefieren de otra forma (presencial e interactivo).

Figura 27

Forma en que prefieren recibir información para postular a la EETSP. PNP PTE PIEDRA



Nota: En la figura se aprecia la preferencia de los estudiantes para recibir mas información para postular a la EETSP. PNP PTE PIEDRA

De estos resultados podemos inferir la importancia de la difusión de las oportunidades académicas y laborales que ofrece la PNP apoyada por una aplicativo informático que hace atractiva la difusión de la información ya que en la actualidad los jóvenes no conocen sobre la función policial ni las oportunidades que ofrece la institución policial y por ese desconocimiento optan por no postular a la EETSP-PNP. Quedó evidenciada la intención de postular a la EETSP-PNP escuela de sub oficiales, luego de la charla de orientación vocacional con apoyo de MEDCAP (vease figura 26).

3.4 Concepto y prototipo final de la innovación

3.4.1 Concepto final de innovación

El prototipo final de innovación se denomina "MEDCAP-PNP" que se conceptualiza como un conjunto de estrategias para la difusión y captación de postulantes a la PNP, consistente en la realización de una investigación de mercado, para saber que, es lo que aspira la juventud peruana, potenciales postulantes a la PNP, y a partir de sus resultados la institución deberá adoptar las estrategias necesarias para lograr en dichos jóvenes, despertar su vocación e interés por pertenecer al cuerpo policial. En simultaneo la conformación de equipos de difusores con oficiales PNP (comandantes, mayores, capitanes y tenientes) ingresantes a la ESPOGRA, quienes acudirán a los colegios provistos de una herramienta informática (aplicativo) que contiene información relevante y unificada, de interés para el potencial candidato, esta actividad será complementada con merchandising (lapiceros, llaveros, polos, bolsas, reglas, etc.), con logotipos alusivos a la PNP.

Respecto a la problemática del déficit de personal en la OCA-DIREDDOC, para superar esta carencia, se ha previsto la organización de equipos de difusores conformados inicialmente por oficiales ingresante a los distintos cursos de perfeccionamiento que gerencia la ESPOGRA-DIREDDOC, en los grados de teniente a comandantes, dado que anualmente realizan cursos, 60 coroneles, 145 comandantes, 155 mayores, 259 capitanes (en dos grupos) y 398 tenientes (en cuatro grupos), con los que se estima la conformación de 100 equipos de difusores.

De esta cantidad importante de talento humano que siempre son utilizados para diversas comisiones del servicio, una vez por mes se puede organizar difusión masiva en equipos conformados por un comandante, un mayor, un capitán y un teniente, adicionalmente de manera opcional se puede considerar la presencia de alumnos en etapa de formación de la escuela de sub oficiales PNP (Cap. Alipio Ponce V.), para que aprendan la metodología y el uso de la herramienta informática y se compenetren con MEDCAP-PNP.

Figura 28

Conformación de equipos de difusores con oficiales PNP-ESPOGRA



Nota: Elaboración propia con datos de fuente abierta de ESPOGRA y MINEDU

3.4.2 Prototipo de alta resolución

Con los aportes de los actores, como son el jefe OCA-DIREDDOC, los comandantes encargados de la dirección de las IE policiales, se logró mejorar el prototipo como se explica a continuación.

Considerando que el problema identificado es la reducida cantidad de postulantes que se presentan al concurso de admisión para la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce V.), se logró establecer las causas que dan lugar a tal problemática, priorizando la misma, que nos sirvió para elaborar nuestro desafío de innovación.

Luego de establecer el desafío, se procede a indagar sobre experiencias sobre el particular, tanto en entidades estatales, regionales y globales, tomándose los casos de la Escuela Naval del Perú, el caso del Ejército de Ecuador y de la Guardia Civil de España, los mismos que implementan distintas estrategias para captar la mayor cantidad de candidatos para que postulen a sus instituciones.

Los integrantes del grupo, junto a los actores han procedido a aportar ideas sobre las posibles soluciones al problema identificado, luego se procedió a agrupar las ideas, en tecnológicas, motivacionales, de incentivos y de múltiple acción, siendo sometidas al proceso de priorización de las mismas, obteniendo el mayor puntaje, el grupo de ideas de múltiple acción.

Seleccionada la idea para la innovación consistente en múltiple acción, se procede a conceptualizar el prototipo de innovación, siendo concebido como: "Consiste en una solución múltiple para la difusión masiva de la propuesta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes, que empieza con una investigación del mercado, conformación de equipos de difusores con oficiales perteneciente a la ESPOGRA-PNP (Un comandante, un mayor, un capitán y un teniente), los mismos que emplearán una herramienta informática conteniendo información con criterios unificados y amigables (historias reales, requisitos, costos, etapas, beneficios y bonificaciones extraordinarias, beneficios como estudiante PNP, beneficios como efectivo PNP, oportunidades de crecimiento y, propuesta de valor), complementada con merchandising, con la finalidad de despertar su sentido vocacional e interés por pertenecer a la fuerza policial de su país.

Definido el concepto del prototipo, se procedió a esbozar las ideas y armar el contenido de manera básica, aplicando las técnicas del design thinking, que sirvieron para ir dando forma al prototipo con las ideas recibidas, que finalmente dieron lugar al primer modelo o borrador. El prototipo inicial o de baja resolución fue sometido al testeo a través de la unidad usuaria y los actores identificados en el problema, los mismos que han aportado ideas para mejorarlo, dando lugar a un prototipo de resolución mediana o sensorial, casi listo para su presentación, pero que aún falta detallar los contenidos de cada componente informativo.

Finalmente, y luego del testeo del prototipo, habiéndose incorporado los aportes y sugerencias más relevantes que lograron afinar el prototipo inicial y el de intermedia resolución, lográndose presentar un prototipo funcional o de alta resolución, en que se aprecia las funcionalidades del mismo, así como la facilidad para su implementación.

Antes:

Cuando se aprobaba la decisión de la autoridad para realizar un proceso de admisión para la EETSP-PNP (cap. Alipio Ponce V.) la resolución es remitida a la OCA-DIREDDOC, la OCA formula la convocatoria y la remite a la unidad de imagen para su publicación en la página de la PNP.

Figura 29

Mapa de proceso de difusión y captación actual



Nota: Elaboración propia con información proporcionada por OCA y OFICIMA-DIREDDOC

Con aplicación del prototipo MEDCAP-PNP

Considerando que existe déficit de personal en la filas de la PNP, para combatir la delincuencia y la inseguridad ciudadana, la convocatoria para proceso de admisión a la ESTSP-PNP se da todos los años, incluso en algunos años se realiza convocatoria extraordinaria, es decir dos veces en un año, la propuesta pretende ser proactiva, actuando antes, durante y después de los procesos convocados, procurando despertar el sentido vocacional e interés en los jóvenes por pertenecer a la PNP, para una mayor y mejor captación de potenciales candidatos.

El comandante Jorge AMADO, director de la IE PNP Alipio Ponce Vásquez, señala que las charlas de motivación, orientación vocacional, tendentes a captar candidatos a pertenecer a la PNP, deberían ser antes, durante y después de los procesos de admisión.

El nuestro país existen cuatro instituciones con formación militar y en las cuatro instituciones se cuenta con potencial humano en los niveles de Oficiales y Sub oficiales, estas fuerzas son la Marina, la Fuerza Aérea, el Ejército y la Policía, debemos ser conscientes que todas estas entidades, también realizan esfuerzos denodados para captar a los mejores elementos para sus filas, es por ello que debemos declararnos en permanente captación de potenciales candidatos por pertenecer a la institución policial (J. Amado, conversación personal, 12 de octubre de 2024).

Por su parte el coronel Herbert TROYA director de la EETSP-PNP (cap. Alipio Ponce V.) periodo 2023, indica que es necesario conocer también el sentir de los jóvenes, es decir que pretenden o como les gustaría que sea la institución policial “para ello resultaría necesario realizar una investigación de mercado”, que finalmente nos permita reorientar nuestro esfuerzo para lograr que un mayor número de jóvenes posibles candidatos elijan postular a la PNP (H. TROYA, conversación personal, 11 de octubre de 2024).

Con la incorporación de las recomendaciones realizadas por parte de los actores en el proceso de admisión a la EETSP-PNP (cap. Alipio Ponce V.) los mismos que participan de manera activa en la co creación del nuevo modelo, que realmente cause un verdadero impacto en la juventud de entre 17 a 24 años de edad, que es la edad para postular a la PNP, se pudo rediseñar el mapa del proceso en este nuevo escenario, con énfasis en los colegios, que tienen su actividad entre los meses de marzo a diciembre, pudiéndose realizar las actividades de captación desde marzo a noviembre de cada año, pudiéndose realizar también en ferias vocacionales, centros comerciales, entre otros. El nuevo mapa consiste en realizar un estudio de mercado, organizar los equipos de difusores (figura 19) empezar las campañas de difusión con la herramienta propuesta en MEDCAP-PNP, se emite la

Resolución que autoriza el proceso de admisión, se continúa con las campañas de difusión durante y después del proceso, de tal forma que los candidatos que por algún motivo no alcanzaron vacante se vuelva a inspirarlos a participar.

Figura 30

Nuevo mapa de proceso de captación de candidatos con AMODICAP



Nota: Elaboración propia

El prototipo final de alta resolución quedará de la siguiente manera

Primer componente. Se plantea que la OCA-DIREDDOC solicite el servicio de una investigación de mercado a principios de año, para saber el sentir de la juventud peruana y que espera de la institución policial, cómo concientizarlos y despertar en ellos su sentido vocacional y el deseo de pertenecer a las filas de la fuerza policial, para orientar los esfuerzos de captación, con un proyecto versátil y cambiante de acuerdo a las tendencias de la población objetivo.

El estudio de mercado aparte de indicarnos el sentir de la juventud peruana y que esperan los jóvenes de la institución policial, para de ser el caso hacer los ajustes necesarios al

prototipo, el estudio de mercado también puede servir como retroalimentación para ver en que se puede fortalecer o en que se puede modificar ya que ninguna solución será estática, existiendo siempre existe un grado de flexibilidad para acondicionarse a las exigencias de las circunstancias.

Es estudio de mercado por si solo no es la solución al problema, sino que se complementa y alimenta de información necesaria al prototipo, para que este pueda ajustarse las veces que sea necesario, su aplicación y la información que se obtenga de su aplicación, debe analizarse estratégicamente y emplearla en el corto, mediano y largo plazo para orientar los esfuerzos y consolidar el reclutamiento de la mayor cantidad de candidatos año tras año.

Figura 31

Investigación de mercado (sentir de los jóvenes)



Nota: Extraído de Wikiconfin : analisis de tendencias de mercado

Segundo componente. Se plantea la conformación de equipos de difusores aprovechando el talento humano de oficiales que cada año ingresan a la ESPOGRA, 145 comandantes (todo el año), 155 mayores (todo el año), 125 capitanes (por semestre) y 100 tenientes (por bimestre), tal como se aprecia en la figura 19, estos equipos de difusores empezarán su

labor desde el mes de marzo, de acuerdo a un cronograma de actividades, de tal forma que cada mes se visiten 100 colegios, empezando por la UGEL- 01 - SJM en la siguiente tabla se muestra cómo se implementará las visitas presenciales por los equipos de difusores y otras actividades complementarias a MEDCAP-PNP.

Tabla 24

Cronograma de actividades para implementar MEDCAP-PNP

N°	Actividad	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
1	Correo @ a todas las IE objetivo (estatales y particulares)	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
2	Publicidad en redes sociales (Facebook, Instagram, youtube, tiktok, web PNP)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Difusión de la oferta laboral y educativa en las IE de Lima elegidas y solicitadas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
6	Viaje a provincias para participar en ferias y charlas de orientación vocacional				X	X	X	X	X			
7	Invitación al público (jóvenes) a las actividades por Santa Rosa de Lima y aniversario institucional							X				X

Nota: elaboración propia.

La programación de visitas se hará en coordinación con el jefe de OCA-DIREDDOC, asignando un equipo por colegio, privilegiando las IE estatales, en caso de contar con disponibilidad de equipos se proseguirá con IE particulares, previa coordinación con los directores de las IE, a continuación, se muestra un cuadro tentativo de distribución de equipos y colegios de la UGEL-01 San Juan de Miraflores que cuenta con mas de 200 IE públicas, que serán cubiertos de manera progresiva por los equipos, en dos fechas previa coordinación con la dirección de dichos colegios.

Tabla 25

Elaboración de equipos y distribución de IE

EQUIPO	INTEGRANTES	DISTRITO	NIVEL	NOMBRE DE LA IE
1	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	JAVIER HERAUD - SJM
2	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	7207 MARISCAL RAMON CASTILLA - SJM
3	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	6096 "ANTONIO RAIMONDI" - SJM
4	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	7062 NACIONES UNIDAS - SJM
5	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	7062 NACIONES UNIDAS - SJM
6	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	7062 NACIONES UNIDAS - SJM
7	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	7100
8	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	6069
9	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	6048 JORGE BASADRE
10	Cmdt May. Cap. Tnte	SJM	SECUNDARIA	7077 VIRGEN DEL CARMEN
...

Nota: Elaboración propia con información de UGEL-01-SJM

Tercer componente. Implementar la herramienta informática propuesta en MEDCAP-PNP consistente en un aplicativo informático animado e interactivo que contiene información relevante y unificada de interés para el potencial candidato, que contribuya a despertar el

sentido vocacional e interés por pertenecer al cuerpo policial y favorezca a elevar el nivel competitivo del proceso de selección. El aplicativo constará de los siguientes componentes.

a. Ingreso a la aplicación

Para ingresar a la aplicación se puede acceder desde la página WEB-PNP (www.gob.pe/pnp) haciendo clic en la pestaña de “portal de transparencia” inmediatamente se abrirá una ventana con varios íconos entre ellos el de admisión, tal como se muestra en la figura 17.

b. Registro

Luego de ingresar a la pestaña de “portal de transparencia” se abrirá una ventana de registro, donde el usuario deberá llenar sus datos personales.

Figura 32

Ventana de registro de MEDCAP-PNP

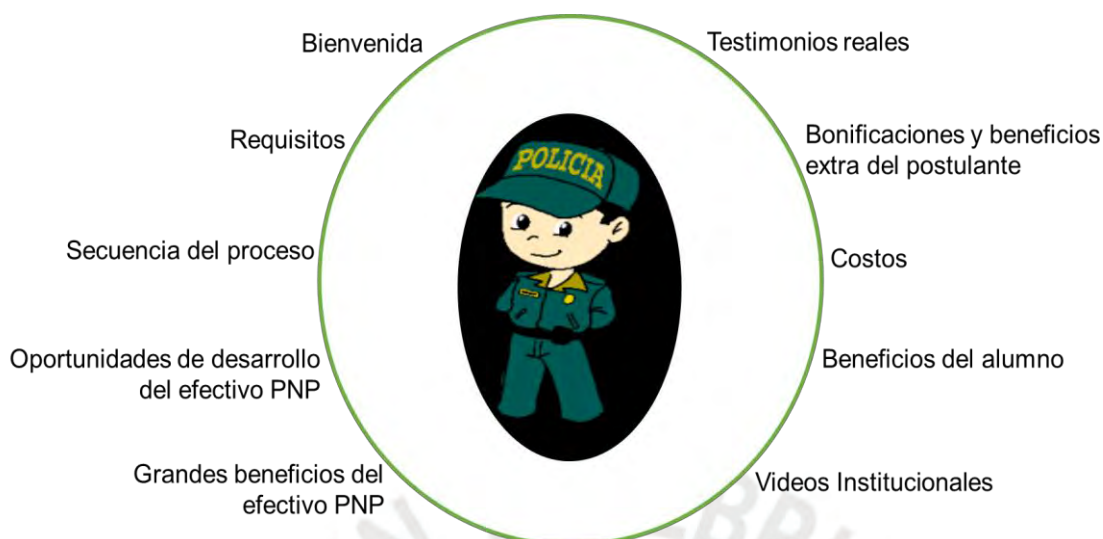
Nota: Elaboración propia

c. Ventana de funciones

Esta es la ventana más importante, ya que contiene en diferentes pestañas la información que será transmitida a los potenciales candidatos.

Figura 33

Ventana de funciones



Nota: elaboración propia

d. Bienvenida

Esta ventana contiene un mensaje de bienvenida de motivación al visitante, el mensaje será presentado por un policia animado, para despertar la curiosidad e interés.

Figura 34

Ventana de bienvenida

Bienvenido

Los últimos años, la sociedad en general, viene experimentando una sensación de desconfianza en su policia, esto se puede deber a muchos factores, tales como: información sesgada y mal intencionada por parte de los medios de comunicación, envidia innecesaria de otros órganos administradores de justicia y, lamentablemente, por algunos actos de conducta indebida por parte de algunos miembros de la familia policial; por ello, nuestra policia requiere de personas idóneas para hacer de nuestra organización una institución fuerte y trascendente para el desarrollo de nuestro país.



Joven peruano, tu patria te necesita, por ello la Policía Nacional del Perú te invita a formar parte de sus filas, si tú te consideras una persona de conducta intachable, orgullosa de ser peruana y dispuesta a brindar confianza y seguridad a los ciudadanos, te esperamos, con los brazos abiertos, para que integres nuestra la familia policial.

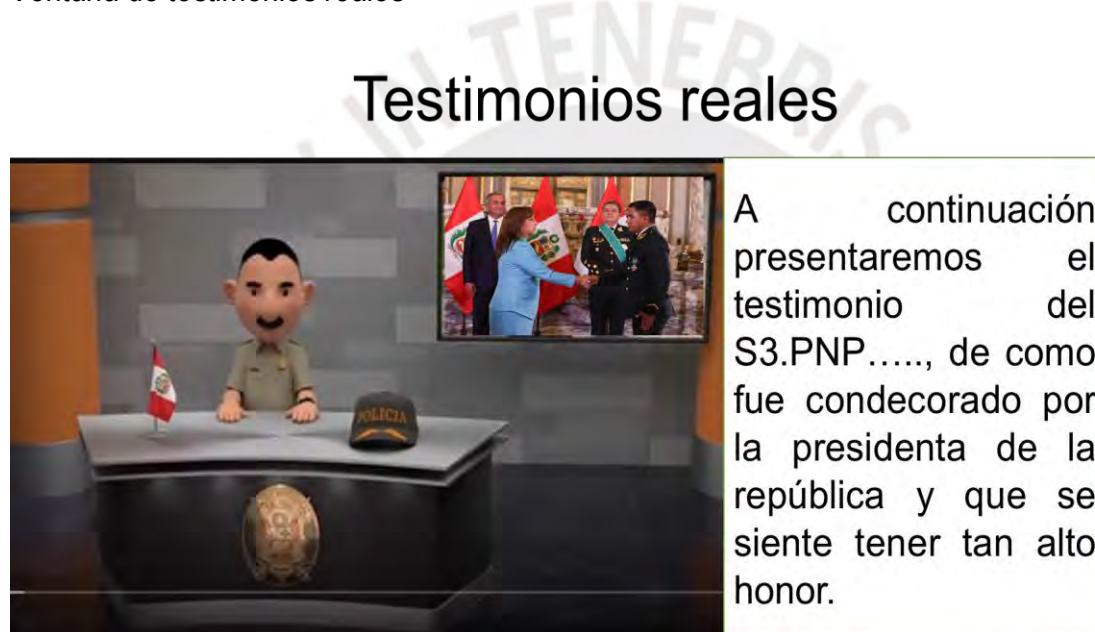
Nota: Elaboración propia

e. Testimonios reales

Esta ventana contiene relatos cortos de efectivos policiales que gracias a la institución policial se han realizado como personas, han sido condecorados por labor desempeñada, han logrado estudiar otra profesión entre otras acciones meritorias dignas de imitar, Testimonio que será presentado por un muñeco de policía animado, dándole mayor atraktividad al producto.

Figura 35

Ventana de testimonios reales



Nota: elaboración propia en base a los archivos del Manuel de DDHH aplicados a la función policial.

f. Requisitos básicos

En esta ventana se despliega los requisitos básicos que el potencial candidato debe reunir para postular a la PNP

Figura 36

Ventana de requisitos básicos

Requisitos básicos



1. Cumplir la talla mínima (1.64 mts)
2. Estar Física y médicamente APTO
3. Ser peruano de nacimiento
4. Tener entre 18 y 24 años de edad
5. Estar soltero y no tener hijos
6. No registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales
7. Tener secundaria completa
8. Acreditar buena conducta y no haber sido separado ni expulsado de ningún centro de educación secundaria, superior o FFAA.

Nota: elaboración propia con información del prospecto de admisión OCA-DIREDDOC

g. Beneficios y bonificaciones extra del postulante

En esta ventana se desplegará información sobre puntos extra y bonificaciones extraordinarias que tienen derechos algunos postulantes por situaciones excepcionales.

Figura 37

Ventana de beneficios y bonificaciones extra del postulante

Beneficios y bonificaciones extra

1. Deportista calificado (IPD) (1 % del total de vacantes) Ley N° 28036 y Ley N° 29544
2. Ley N° 28592 Plan Integral de Reparaciones PIR (exonerado de pago para el Examen Médico)
3. FFAA Ley N° 29248.- LSM. DL N° 1146 de 10DIC2012 y DS N° 003-2013-DE de 02JUN2013.
 - Servicio Militar acuartelado (20 % de puntaje adicional en el promedio final y de ingresar al descuento del 50 % del pago por inscripción – garantía)
 - Servicio Militar no acuartelado (incremento de 10 puntos sobre 100 en el promedio final y de ingresar al descuento del 50 % del pago por inscripción – garantía)
 - Licenciados de las FFAA (20 % de puntaje adicional en el promedio final y de ingresar al descuento del 50 % del pago por inscripción – garantía)
4. RM N° 0459-2004-IN/PNP Hijos de personal PNP con discapacidad y fallecidos en el cumplimiento del deber (10 % del total de vacantes)
5. Beneficio de ex Cadetes de Institución Educativa Pública Militar. Decreto Supremo N° 011-2011-ED) (10 % de bonificación en el puntaje general)
6. Excedentes Admisión de la EO-PNP con nota aprobatoria y no alcanzaron vacante, podrán acceder automáticamente en forma voluntaria a las EESTP-PNP
7. Integración de Pueblos Indígenas u Originarios (DS N° 021-2019-IN) (0.7 del total de vacantes)

Nota: elaboración propia

h. Secuencia del proceso

En esta ventana se podrá visualizar y escuchar la secuencia del proceso, es decir el orden en que se realizan los diversos exámenes, siempre relatado por un avatar de policía animado.

Figura 38

Secuencia del proceso



Nota: elaboración propia

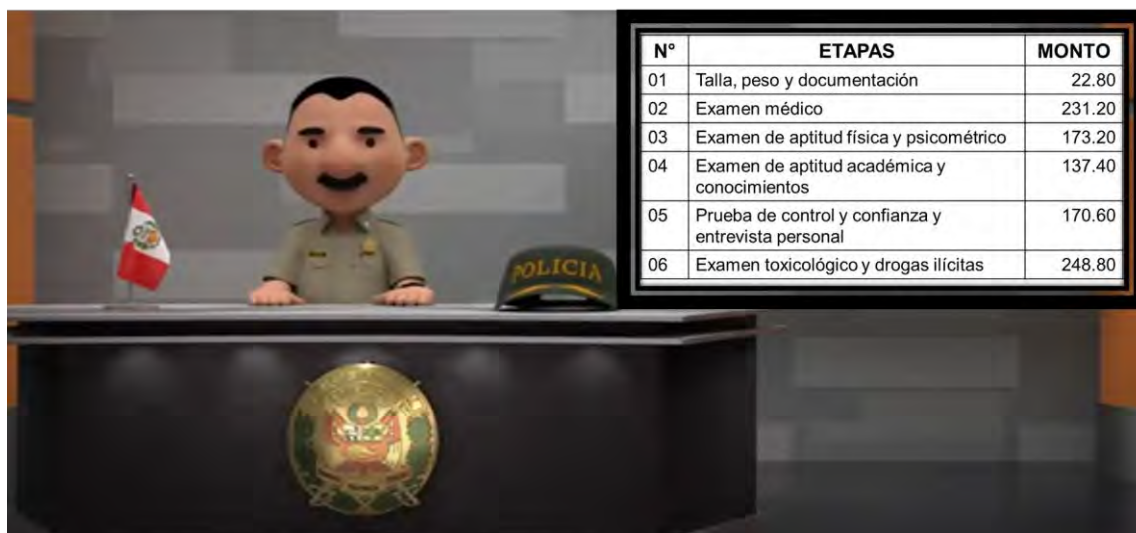
i. Costos

En esta ventana se aprecia el costo de cada uno de los exámenes que se desarrolla en el proceso, relatado por el avatar de policía animado

Figura 39

Costos del proceso

Costos: Todos los pagos se realizan en el BN



Nota: Elaboración propia

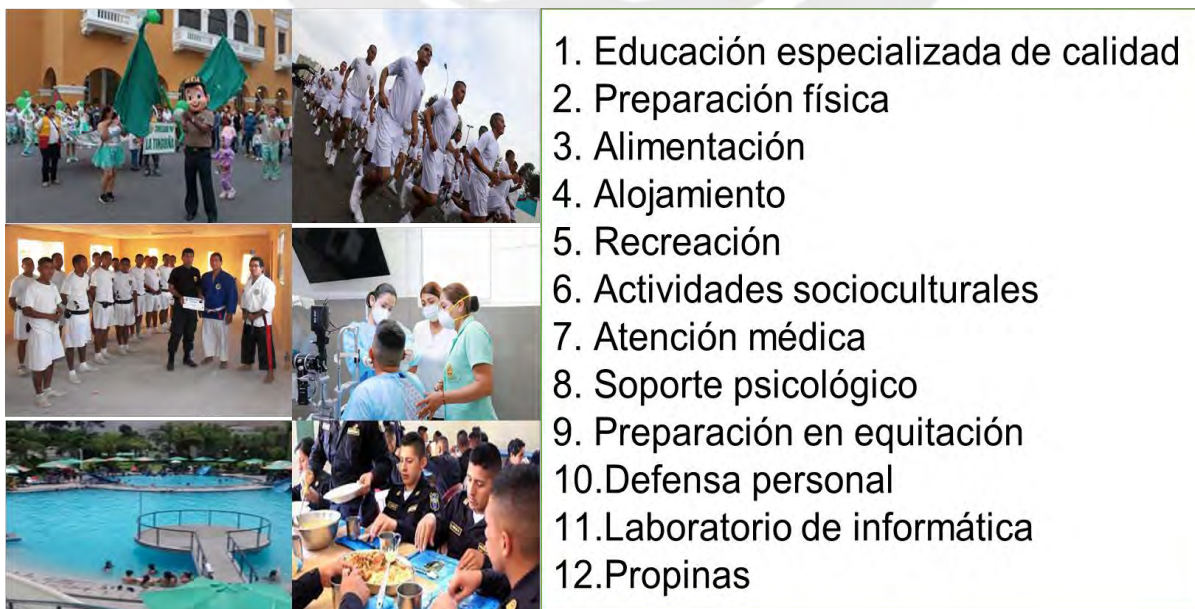
j. Beneficios como alumno PNP

En esta ventana el avatar de policía animado relata los beneficios a los que accede en caso el postulante logre obtener una vacante y se convierta en alumno PNP

Figura 40

Ventana de beneficios como alumno PNP

Beneficios como alumno PNP



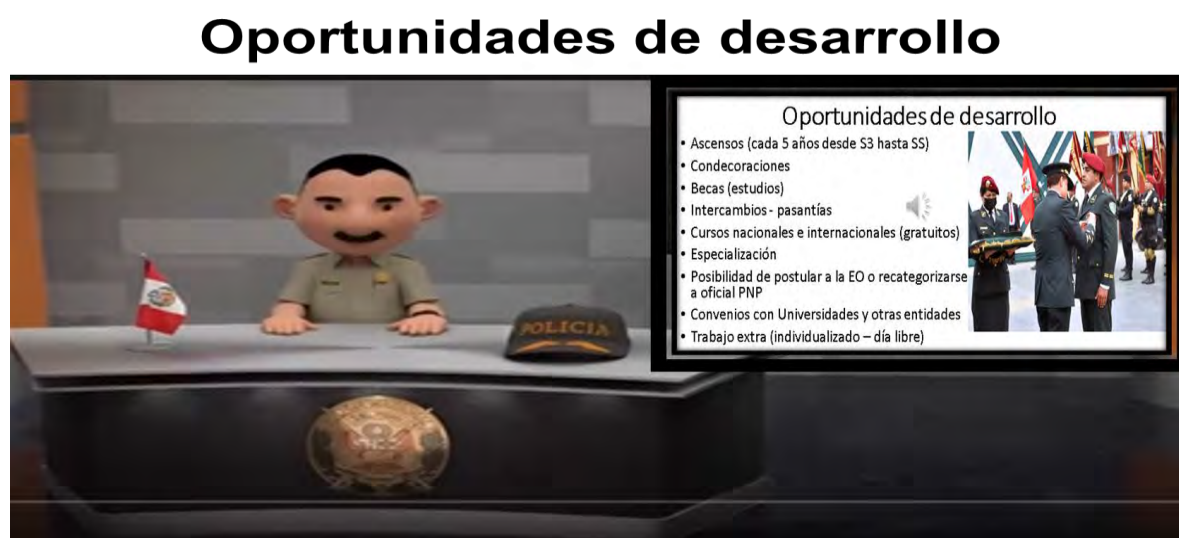
Nota: elaboración propia

k. Oportunidades de desarrollo

En esta ventana el avatar animado de policía, presenta las oportunidades que brinda la PNP al personal policial, para desarrollarse como persona

Figura 41

Ventana de oportunidades de desarrollo



Nota: elaboración propia con formato extraído del manual de DDHH aplicado a la función policial.

l. Beneficios

En esta ventana se presenta los grandes beneficios que otorga la PNP a sus integrantes, por el cumplimiento de su misión.

Figura 42

Ventana de beneficios



Nota: elaboración propia

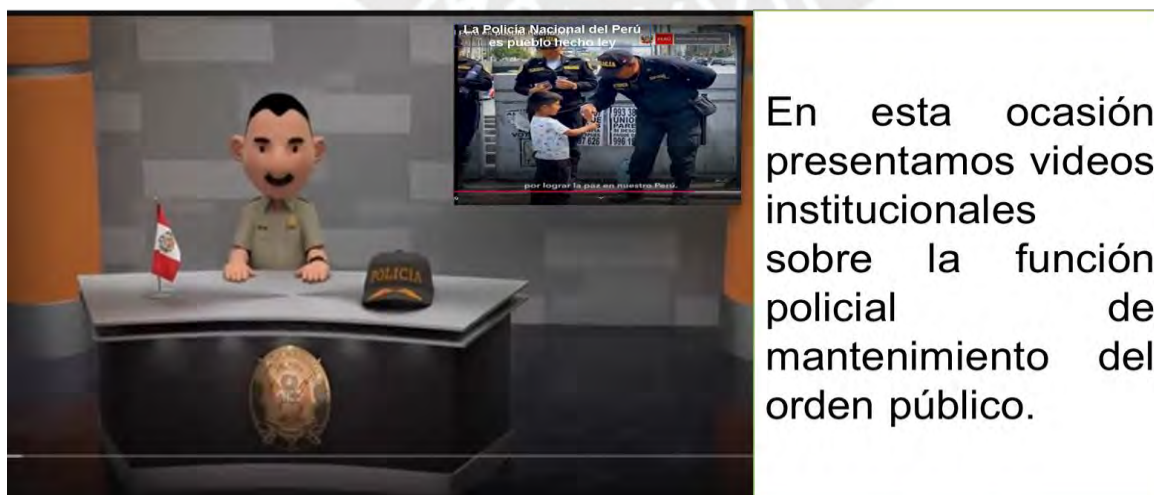
m. Videos institucionales

En esta última ventana el avatar presente un conjunto de videos institucionales que explican la naturaleza de la función policial, su historia, sus héroes y su participación en la pacificación y desarrollo nacional.

Figura 43

Ventana de videos institucionales

Videos institucionales



Nota: elaboración propia con formato extraído del Manual de DDHH aplicados a la función policial.

Un cuarto componente es el merchandising (lapiceros, llaveros, reglas, bolsas, polos, etc.) a realizarse en cada evento o visita efectuada por los equipos de difusores. Para su implementación la OCA-DIREDDOC debe hacer el requerimiento a la UE-019 DIREDDOC, para conseguir el financiamiento necesario para el abastecimiento oportuno de los artículos a promocionar como complemento a la campaña de difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes peruanos, en la figura siguiente se aprecia los souvenirs a entregarse.

Figura 44

Artículos de merchandising



Nota: elaboración propia

Capítulo IV. Análisis de deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo

.1. Análisis de deseabilidad

Para revertir la problemática que afrontamos sobre la reducida captación de postulantes a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce V.), resulta necesario implementar acciones que hagan posible una mayor y mejor captación de candidatos para postular a la PNP en la escuela antes mencionada, en tal sentido el prototipo propuesto incluye la realización de un estudio de mercado, la conformación de equipos de difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a la juventud peruana y la utilización de una herramienta informática denominada AMODICAP que facilite la labor de difusión y captación a los equipos de difusión, puede ser usado por cualquier efectivo policial que pretendan realizar esta acción (OPC de las comisarías). Además, este aplicativo puede ser utilizado por los mismos jóvenes que requieran conocer más sobre la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP.

Sobre el particular se ha entrevistado a los actores en el proceso de captación de postulantes, en este caso al Crnl. PNP Carlos Quintanilla jefe de OCA-DIREDDOC, Unidad policial que tiene la función y responsabilidad la difusión y captación, nos dijo:

El déficit de personal por el que atraviesa la OCA-DIREDDOC, sumado a que del personal con contamos, ninguno conoce sobre marketin, diseño gráfico o publicitario más las actividades y responsabilidades diarias nos hace imposible estructurar estrategias para lograr una mayor y mejor captación de candidatos, en tal sentido la propuesta AMODICAP presentada, nos cae como anillo al dedo, y su implementación resulta práctica y deseable, ya que el uso de las TICs, en esta problemática permitirá una mejor difusión y captación de más y mejores postulantes al proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce V.).

Lo dicho por el jefe OCA-DIREDDOC resulta cierto, ya que de las indagaciones efectuadas, se pudo comprobar que efectivamente no cuenta con personal suficiente ni capacitado para las labores de difusión y captación, es por ello que solo se limitan en redactar la convocatoria y remitirla a OFICIMA para su publicación, por cuya razón la propuesta de un

proyecto como este resulta muy deseable, ya que facilitará cumplir su función de captación de más y mejores candidatos que eleven el nivel competitivo para una mejor selección del futuro integrante del cuerpo policial.

Por su parte la comandante Zurly ORTIZ directora de la IE. PNP Félix Tello, señala que otras instituciones están realizando campañas para atraer a los jóvenes para que postulen a sus filas e indica lo siguiente.

En los dos años que me desempeñé como directora, ningún miembro de OCA-DIREDDOC o similares han acudido al colegio para difundir la propuesta educativa y laboral que ofrece la PNP, en cambio otras entidades realizan campañas para captar el potencial humano desde el 4to. Grado de secundaria, con material de difusión y complementado con merchandising (lapiceros, agendas, bolsas, reglas, trípticos, polos, etc) con simbología de la entidad, en tal sentido la propuesta de formar equipos de difusión con oficiales PNP con material audiovisual y entrega de souvenir causará un gran impacto en los jóvenes y definitivamente que despertará su interés por pertenecer a las filas de la PNP.

Con la falta de difusión de la oferta laboral y educativa que ofrece la PNP a los jóvenes, es comprensible que año a año vaya disminuyendo la cantidad de postulantes a los procesos de admisión, ya que la gran mayoría son captados por las FFAA y universidades y como dice Zurly ORTIZ lo hacen desde el 4to. Grado de secundaria, con el proyecto propuesto se pretende recuperar y ese talento humano que por falta de información no se decide postular a la PNP, consecuentemente resulta muy deseable implementar la propuesta de AMODICAP.

Entrevistado el Crnl. Herbert TROYA director de la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce V.), señala que cuenta con personal de oficiales y alumnos dispuestos a efectuar campaña para difundir la propuesta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes, indicando lo siguiente.

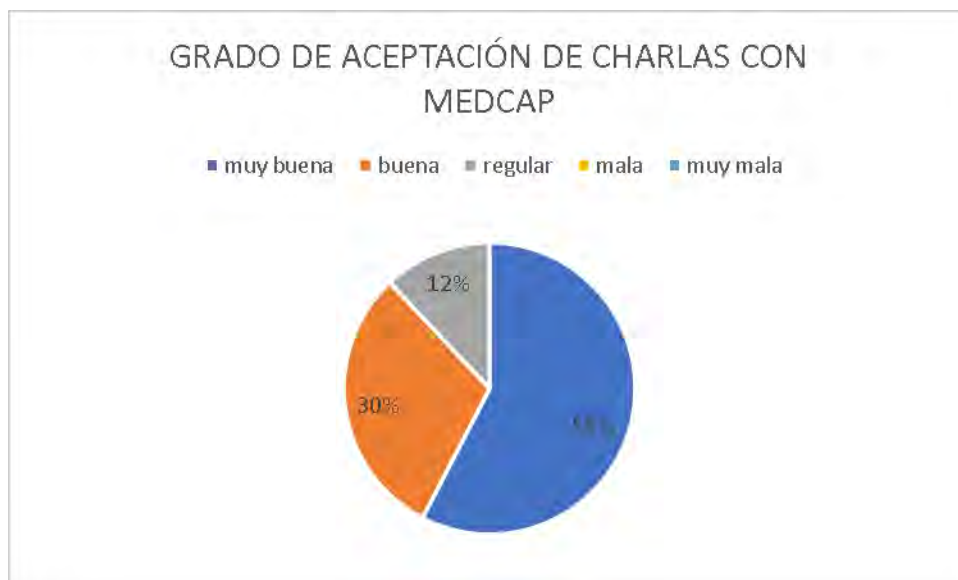
La idea para la difusión y captación de más y mejores candidatos que postulen a la PNP, mediante la conformación de equipos de difusores, con la herramienta informática AMODICAP, complementado con merchadising, es algo que nunca se hizo, estoy seguro que dará muy buenos resultados, en la escuela contamos con oficiales y alumnos que pueden sumarse a esta campaña de difusión.

El oficial antes mencionado tiene razón en señalar que nunca antes se realizó esta forma de difusión y captación de talento humano para las filas de la PNP, de esta manera se elevará la competitividad y mejorará los procesos de selección del futuro integrante de la institución policiaca, en tal sentido se aprecia que existe deseabilidad para la implementación de MEDICAP.

Asimismo, se ha realizado un piloto en 465 alumnos (as), total de aulas del 4to y 5to de secundaria en las IE. Aurelio Miro Quesada Sosa (MINEDU – LA MOLINA), IE.PNP Félix TELLO ROJAS (PNP – LA MOLINA) y la IE. PNP Cap. PNP Jorge CIEZA LACHOS (PNP – SJL), sobre el grado de aceptación de la charla sobre orientación vocacional presentando las oportunidades educativas y laborales que brinda la PNP a los jóvenes peruanos, con apoyo de MEDCAP, siendo el resultado en las 3 IE, un promedio de 88 % consideran bueno y muy bueno la charla con apoyo de MEDCAP, un 12 % la considera regular y 00% es decir ninguno la considera mala o muy mala, tal como se puede apreciar en la siguiente figura.

Figura 45

Grado de aceptación de charlas con MEDCAP en las 3 IE piloto



Nota: En la figura se muestra el grado de aceptación de MEDCAP en 3 IE

En la encuesta también se preguntó sobre la forma en que desearían recibir información acerca de la propuesta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes peruanos, siendo el resultado que 289 alumnos equivalente al 62 % prefiere recibir información por aplicativo de internet, 56 alumnos equivalente al 12 % la prefieren por escrito, 55 alumnos correspondiente al 12 % no sedean y 65 alumnos la desean de otra manera que representa al 14 %. Estos resultados no hacen inferir y confirmar que el prototipo de innovación propuesto, es deseado por los usuarios finales.

Figura 46

Forma en que prefieren recibir información para la EETSP en las 3 IE



Luego de conocer el sentir de los actores respecto a la implementación de MEDCAP para la difusión y captación de más y mejores candidatos al proceso de selección de futuros integrantes del cuerpo policial, se procede a introducir los datos en la siguiente matriz.

Tabla 26

Análisis de deseabilidad

Actor	Nivel de influencia	Nivel de deseabilidad
Director de DIREDDOC	Alto	Alto
Jefe OCA-DIREDDOC	Alto	Alto
Director EETSP (Cap. APV)	Medio	Alto
Director IE-PNP	Medio	Alto
Alumnos	Bajo	Alto

Nota: elaboración propia con formato proporcionado por la EPP-PUCP

4.2. Análisis de factibilidad

El prototipo MEDCAP fue concebido con la finalidad de optimizar las estrategias de difusión y captación de más y mejores candidatos para postular a la PNP, que permita elevar la competitividad del proceso y realizar una mejor selección del futuro integrante de la fuerza policial, ya que en los últimos años la cantidad de postulantes ha ido disminuyendo significativamente (ver figura N° 5).

El actual Director de Educación y Doctrina de la PNP, nos indica que el proyecto es “novedoso e interesante, y resulta de interés institucional”, en tal sentido apoyará la iniciativa, para su implementación a la brevedad posible, ya que la disminución de postulantes es alarmante y en unos meses se avecina un nuevo proceso de admisión (G. Malaspina, conversación personal, 29 de noviembre de 2024).

El Dec. Leg. 1318 que regula el régimen educativo de la PNP en su artículo 4 señala que su finalidad de certificar la idoneidad y eficacia del personal de la PNP, para el ejercicio de sus funciones. La constitución política en su artículo 172 señala que la cantidad de efectivos de la PNP y FFAA se fija por el ejecutivo, en ese sentido la misma PNP realiza su

convocatoria, concurso de selección, admisión e instrucción. Del mismo modo el Dec. Leg. 1267 en su artículo 26 señala que el ingreso, carrera y término de la función policial se regulan por la ley, en este caso se refiere al Dec. leg. 1318 que regula la formación policial, norma en la que establece que la ENFPP hoy DIREDDOC, es la encargada formación del futuro policía desde su ingreso.

Del mismo modo el D. S.N° 022-2017-IN señala que la UAI hoy OCA, se encarga de “diseñar y realizar los procesos de difusión, inscripción, selección y admisión” de personal para las escuelas respectivas (Art. 22), siendo así apreciamos que la OCA-DIREDDOC tiene la responsabilidad de difusión y captación de candidatos en cantidad suficiente que garantice un alto nivel competitivo para realizar una adecuada escogida del talento humano que se pretende incorporar al cuerpo policial, en tal sentido se aprecia que existe amparo legal (obligatoriedad) para implementar estrategias que permitan optimizar los procesos de difusión y captación de potenciales candidatos y revertir la actual situación en que nos encontramos que cada año viene disminuyendo la cantidad de postulantes. Debemos considerar además que la ley dispone y ordena diseñar la difusión, inscripción y selección del personal. En consecuencia, la implementación de MEDCAP-PNP resulta factible.

En efecto, el Crnl. Carlos Quintanilla jefe OCA-DIREDDOC, no refiere que si bien es cierto que a su unidad le corresponde diseñar los procesos de difusión y captación, también nos refiere que al no contar con personal especializado en dicha materia ni personal para los equipos de difusores, ni partida presupuestal para la adquisición de merchandising, para complementar la difusión: sin embargo, la DIREDDOC es una unidad ejecutora (UE-019) y cuenta con partida para “bienes y servicios”, que incluye, material de escritorio y otros, al ser unidad ejecutora es factible realizar el requerimiento respectivo para abastecerse del material necesario para implementar la campaña de difusión.

Respecto al tiempo para la implementación del proyecto, se pretende realizar de marzo a noviembre, durante todo ese tiempo se desarrolla las clases escolares, paralelelo a ello, el talento humano que se necesita para conformar los equipos de difusión, los oficiales PNP

(comandantes, mayores, capitanes y tenientes) se encuentran a tiempo completo a disposición de ESPOGRA-PNP, tranquilamente se puede organizar los quipos de difusión. Se debe tener en cuenta más bien que el tiempo que pasa es la oportunidad que se pierde, en consecuencia, la propuesta resulta factible.

4.3. Análisis de viabilidad

En este punto analizamos si se cuenta con soporte económico para implementar la propuesta o las fuentes de financiamiento a las que se puede acudir para su consecución.

Respecto al primer componente, realización del estudio de mercado, para conocer los intereses e inclinaciones de los jóvenes en relación a que le gustaría de la institución policial o como le gustaría sea la organización, para estimar el costo aproximado se utilizó la técnica de costeo por analogía y se calcula que el estudio de mercado significaría alrededor de 30,000 soles y para su implementación la OCA-DIREDDOC debe solicitar la contratación de dicho servicio a la UE-019 ENFPP de la específica "bienes y servicios".

Para el segundo componente, organización de equipos de difusión, al utilizarse oficiales ingresantes a ESPOGRA (comandantes, mayores, capitanes y tenientes) no se necesitará presupuesto adicional. Para este componente, la DIREDDOC cuenta con buses para el traslado de personal PNP a las diferentes comisiones institucionales y tienen una dotación diaria de combustible, con estos buses se trasladaría a los equipos de instructores a los diferentes colegios de Lima, con respecto a los viáticos, no es necesario dado que la comisión es solo por horas y en la misma ciudad de Lima y de acuerdo a directivas internas, las comisiones dentro de la misma ciudad que se realizan en un solo día, no genera pasajes ni viáticos.

Para el tercer componente, herramienta AMODICAP, su implementación, mantenimiento y actualizaciones por 4 años, aplicando la técnica de costeo por analogía se estima que dicho aplicativo informático costaría un promedio de 35,000 soles, para su implementación se solicitaría a la UE-019 de la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios de la específica "bienes y servicios". Al respecto el Mayor SPNP Jean Galuf, Jefe de redes de la DIRTIC-

PNP nos indica que la DIRTIC es la Unidad especializada en la administración, mantenimiento y soporte de los distintos aplicativos programas y otras plataformas de la PNP, cuentan con dominio propio, para aceptar un nuevo programa o aplicativo o servicio informático solo se debe hacer un pago anual de 600 soles para el dominio (.gob) y un certificado de seguridad (ciberseguridad) de 100 soles anuales. Estos montos, al ser mínimos fueron incluidos en el diseño del aplicativo (J. GALUF, conversación personal, 09 de mayo de 2025).

Respecto al cuarto componente, actividad complementaria “merchandising” aplicando la técnica de costeo por analogía se estima que, para el abastecimiento de materiales complementarios como lapiceros, reglas, clips para lentes, llaveros, destapadores y espejo para damas, para la adquisición de 10,000 unidades de cada artículo, estima un valor de 94,800. La fuente para la adquisición de este material sería conseguida de recursos ordinarios, de la específica de “bienes y servicios” de la UE-019 ENFPP (DIREDDOC). Al Respecto Gino MALASPINA, Director de la DIREDDOC y la UE-019, nos manifiesta que ante al agudo problema detectado sobre la disminución de postulantes y la innovadora idea para revertir tal situación, el proyecto cuenta con su apoyo para el financiamiento respectivo (G. MALASPINA, conversación personal, 05 de diciembre de 2024).

Como contingencia, para el financiamiento de dicha inversión se puede contar con aliados estratégicos como las municipalidades locales y el comité cívico de cooperación con la DIREDDOC, considerando que la inversión no es muy onerosa, el proyecto resulta viable.

Conclusiones

1. Se ha determinado como problema público en el presente trabajo a la “reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. APV) desarrollado por la OCA-DIREDDOC, en Lima, entre los años 2020-2024”, problema ubicado en la tipología de inadecuado desempeño de los sistemas administrativos, lo que viene generando una flexibilización de los filtros y exigencias para el futuro integrante del cuerpo policial.
2. Las causas que generan el problema identificado son, la falta de estrategias de difusión y captación, el desprestigio institucional, el déficit de personal en la OCA-DIREDDOC y la falta de asignación presupuestaria, lo que viene generando eficiencias en el proceso de escogimiento del potencial candidato.
3. Respecto a la causal de falta de estrategias de captación y difusión, el trabajo de campo y gabinete nos ha permitido establecer que la OCA-DIREDDOC no implementa las estrategias de difusión y captación, solo se limita a la publicación de la convocatoria en la página de la PNP, ello debido a que atraviesa por una déficit de personal y sobre todo personal calificado que cuente con el perfil necesario para dicha sub unidad PNP, con conocimientos en publicidad, diseño gráfico, edición de videos, manejo de redes, entre otras competencias.
4. Sobre la causa relacionada al desprestigio institucional, la documentación analizada y entrevistas realizadas posibilitaron determinar que efectivamente la actuación inadecuada de las promociones de policías de reciente egreso, involucrados en actos de corrupción, extorsión, violencia familiar, venta de armas, así como faltas administrativas muy graves, difundidas diariamente por los medios de prensa y redes sociales, causan grave daño a la imagen de la institución reduciendo los índices de aceptación y confianza en la institución policial. Esta situación solo se revertirá con un actual profesional probo y honrado del personal policial, que se conseguirá

haciendo una buena escogida de los futuros policías y para hacer una buena escogida es necesario captar mayor cantidad de postulantes.

5. Con relación a la causa de déficit de personal en la OCA-DIREDDOC, efectivamente dicha unidad cuenta con solo 8 efectivos (un oficial jefe, y siete suboficiales policías) que además no cuentan con el perfil acorde a la misión y funciones de diseñar la difusión y captación de postulantes que desarrolla la OCA-DIREDDOC
6. Sobre la causa de falta de asignación presupuestal, el trabajo desarrollado efectivamente nos permitió establecer que en la partida de asignación presupuestal de la UE-019, no existe asignación de partida específica para dicha sub unidad policial, pero ello se supera haciendo el requerimiento oportuno del presupuesto para las actividades de difusión y captación.
7. La propuesta de MEDCAP es un conjunto multi estratégico para la difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP al joven peruano, para la captación de mayor cantidad de postulantes, que permita elevar el nivel de competitividad del proceso de selección, posibilitando una mejor escogida del futuro integrante de la fuerza policial.
8. La estrategia múltiple que se propone pasa por la realización de una investigación de mercado, conformación de equipos de difusores integrada por oficiales PNP ingresantes a la ESCPOGRA, implementación de una herramienta informática que concentre información seleccionada de interés para el potencial candidato a postulante en formato amigable y complementada con merchandising.
9. Finalmente, al implementar el proyecto de innovación denominado MEDCAP, será una intervención disruptiva, ya que nunca antes se ha implementado estrategia similar en la PNP, ello permitirá elevar el nivel de competitividad del proceso de selección del futuro integrante del cuerpo policial, lo que posibilitará contar con mejores estudiantes y se podrá entregar para el servicio, un potencial humano más idóneo acorde a las exigencias de la ciudadanía.

Bibliografía

- Alba, G. (2024). Cada día 11 policías son pasados al retiro por faltas disciplinarias. *El comercio* (12MAR2024). <https://acortar.link/fNefWg>
- Ángeles, M. Mandujano, J. y Vásquez, J. (2022). Propuesta de Aplicativo Móvil con Enfoque Integral para la Orientación Vocacional de Jóvenes. PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/23511>
- Bolaños, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Buimar*, 4 (1), 134-146. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/issue/view/180/270>
- Banco Mundial (2019). *Informe Sobre el Desarrollo Mundial. Naturaleza cambiante del trabajo*. <https://www.bancomundial.org/es/home>
- Cascio, WF (2018). *Gestión de recursos humanos: productividad, calidad de vida laboral y ganancias*. McGraw-Hill Education.
- Camila (2023) Selección de personal y captación de talento: *Guía práctica*. SESAME. <https://www.sesamehr.pe/guias/seleccion-personal-captacion-talento-guia/>
- Campillo-Alhama, C., Herrero Ruiz, L., & Ramos-Soler, I. (2023). Los eventos experienciales en la estrategia de comunicación y publicidad del sector cervecero. *Revista Latina De Comunicación Social*, (82), 1–23. <https://doi.org/10.4185/rlds-2024-22081>
- Carmen, M. Mendo, J. Morales, M. y Quinto, L. (2021). Propuesta de un Modelo de Negocio para el Desarrollo de un Programa Vivencial Orientado al Descubrimiento Vocacional y de Habilidades. PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20782>
- CGR (2024) *Observatorio anti corrupción. Índices de riesgos de corrupción*. https://observatorioanticorrupcion.contraloria.gob.pe/indicesdecorrupcion/indice_de_corrupcion_inconducta_funcional.html
- Correa, D. Lopera, K. Cardona, J.(2024). Libro resultado de investigación: perspectivas jurídicas e interdisciplinarias. *Corporación universitaria de Colombia*.

<https://www.udacolombia.edu.co/wp-content/uploads/2024/04/PERSPECTIVAS-JURIDICAS-E-INTERDISCIPLINARES.pdf#page=64>

Cruz, M. y Campano, A. (2007). El Procesamiento de la Información en las Investigaciones Educativas. Editor de Órgano Educación Cubana.
https://www.academia.edu/6155683/El_procesamiento_de_la_informaci%C3%B3n_e_n_las_investigaciones_educativas

Chamorro, S. (2016) Características y perfil que debe tener un buen reclutador. *DEUSTO FORMACIÓN*.
<https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/caracteristicas-perfil-que-debe-tener-buen-reclutador>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Organizaciones* (9na ed.). Mc Graw Hill.

Decreto Legislativo N° 1267 (2016) Ley de la Policía Nacional del Perú.
<https://www.policia.gob.pe/home/NormasPolicial>

Decreto Legislativo N° 1318 (2017) Ley que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú. <https://www.policia.gob.pe/home/NormasPolicial>

Decreto Supremo N° 016 (2017) Reglamento de la Ley de la PNP Dec. Leg. 1267.
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462575-026-2017-in>

Decreto Supremo N° 022 (2017) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1318 Ley que regula la formación profesional de la PNP.

Dessler, G. (2019) *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Pearson.

Díaz Llairó, Amparo (2010). *El talento está en la Red. (3ª edición)*. Madrid, España: LID Editorial empresarial.

Farfan, J. y Posada, J. (2024). Análisis de la cultura organizacional en CORPAC S.A. y su impacto en el déficit de personal de Controladores Aéreos y Especialistas Aeronáuticos. UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/672063/Farfan_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fajer, P. (2024) *Éxito en la contratación*. Reclutamiento de personal: <https://www.codifin.com/blog-post/reclutamiento-de-personal-exito-en-la-contratacion>
- Fagilde, C. (2009) Presupuesto empresarial. Un enfoque práctico para el aula. UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-3-Manual-de-Presupuesto-Empresarial.pdf>
- FORGE. (2023) Crecimiento anual de estudiantes. <https://fondationforge.org/>
- Gonzales, Y. (2020) Reclutamiento y selección del talento humano: propuesta para docentes en la universidad de Xalapa. *Revista electrónica de investigación de la universidad de Xalapa*. 9 (25) ISSN 2007-3917, 142-158. <https://universita.ux.edu.mx/universita-ciencia/article/view/855/1422>
- Gutiérrez, N. (2020) Cambios en la logística de abastecimiento y de distribución en los formatos de tiendas detallistas. *Corporación Universitaria Empresarial Alexander Von Humbolt*. <https://acortar.link/xjn2N9>
- Huertas, M. (2023). Investigación de mercados. Marketing – Un enfoque latinoamericano. Ediciones de la U. (pp. 57-279). <https://acortar.link/94fmL8>
- IPSOS (2023). Aceptación de la PNP. *Encuesta Nacional Urbana*. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-10/Informe%20Encuesta%20Nacional%20Urbano%20Rural%20-%20America%20Televisión%20al%2016%20de%20octubre%20%28Parte%201%29.pdf>
- Lousararían, N y Olivero, N. (2016) El Proceso de Reclutamiento de personal a través de nuevas tecnologías: El Reclutamiento Virtual. *INSTITUTO UNIVERSITARIO AERONAUTICO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION - Argentina*. <https://acortar.link/keaWAh>

- Macuri, H. (2024) La corrupción y el desempeño laboral de los miembros de la Policía Nacional del Perú en Lima Metropolitana. ESCUELA DE POSTGRADO UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/141322>
- Mejía, M. (2024). Desafíos que Enfrentan las Empresas en Términos de Infraestructura, Tecnologías y Recursos Humanos para Mejorar su Gestión Logística. Universidad de la Costa de Barranquilla. <https://doi.org/10.17981/bilo.6.2.2024.02>
- Mendoza, R. (2022). ¿Qué es una investigación de mercado?. Semrush – Blog. <https://es.semrush.com/blog/que-es-una-investigacion-de-mercado/>
- MINEDU, (2019) Magnitudes de la educación en el Perú. Ministerio de Educación. Censo educativo. <https://acortar.link/AGNm4K>
- MININTER (2025). Estado situacional del Personal Policial – 31 de enero de 2025 Dirección General de Información para la Seguridad – Viceministerio de Seguridad Pública – Ministerio del Interior. https://observatorio.mininter.gob.pe/sites/default/files/proyecto/archivos/Efectivos_Policiales_31012025.pdf
- Molina, C. (2021). La Inclusión Social. Un compromiso a largo plazo. *Banco Mundial* [La inclusión social, un compromiso a largo plazo \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/es/la-inclusion-social-un-compromiso-a-largo-plazo)
- Osorio, G y Rivera, L. (2010). El talento humano y sus procesos de admisión y selección. *Universidad Militar Nueva Granada – Bogotá.* <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/3704/OsorioLemusGenyPaola2010.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Oaksford, M. y Charter, N. (2020) Nuevos paradigmas en la psicología del razonamiento. *annual review of psychology. United Kingdom.* Vol. 71:305-330. [https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1146/annurev-psych-010419-051132](https://doi.org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1146/annurev-psych-010419-051132)
- Perea, J. (2006) Gestión de Recursos Humanos: Enfoque sistémico en una perspectiva global. *IIPSI Facultad de Psicología de la UNMSM.* 9 (1), 109-122.

<file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet->

[GestionDeRecursosHumanosenfoqueSistemicoEnUnaPersp-2238239.pdf](#)

Piedra, V. Granillo R. Vázquez, M. Rodríguez, R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de personal: perspectivas y tendencias. Vol. 10, No. 19 (2023) 61-69.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/9820/9802>

RAE, (2023). Diccionario de la Real Academia. <https://dle.rae.es/reducción?m=form>

Rodríguez, M. (2024) El Arkhé del transparadigma complejo. *GRIOT Revista de Filosofía – Amargosa BA*. <https://doi.org/10.31977/grifi.v24i2.4792>

Rondón, F. (2001) Presupuesto (Teoría y Práctica Integrada) Ediciones Frigor. Caracas-Venezuela.

Valenzuela, E. (2024) Principio del debido procedimiento y las ordenes de sanción por infracciones leves en el marco del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú en la región. UJCM. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2545>

Vásquez, L. (2016) Problemas existentes en los procesos de selección de personal en la PNP: el caso de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional - Héroe Nacional Cap. PNP. Alipio Ponce Vásquez (2015).

Significados. (2023) Enciclopedia significados. <https://www.significados.com/oportunidad/>

Sierra, M. (2023). Análisis de las dinámicas de la gestión administrativa en municipios de sexta categoría en el departamento de Santander. *Fundación Dialnet Administración y desarrollo*. 53 (2) 1-35 <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/637821>

Silva, R. (2024). Crisis en la PNP: 1.500 policías pasarán a retiro por medidas disciplinarias solo en el 2024. *Infobae* (24ABR2024). <https://www.infobae.com/peru/2024/04/23/crisis-en-la-pnp-daran-de-baja-a-1500-policias-por-medidas-disciplinarias/>

Anexo 1: Selección del problema público

¿Cuáles son los problemas públicos que seleccionaste preliminarmente y qué información dispones? (Etapa 1- Paso 1 y paso 2)

P1. Afectación directa a la sociedad	P2. Inadecuado desempeño de la función pública	P3. Inadecuado desempeño de sistemas administrativos
Bajo nivel de confianza en la PNP por parte de la ciudadanía, en Lima Metropolitana, entre los años 2023 y 2024.	Baja calidad del servicio policial de patrullaje a pie desarrollado por la Policía Nacional del Perú, en Lima Metropolitana, entre los años 2023 y 2024	Ineficiente captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación Y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

N°	MAGNITUD	AFECTADOS	RESPONSABLES
1	La Policía Nacional del Perú tiene un porcentaje de 78,8% de la población que no confía en esta institución, un porcentaje menor en 0,9% respecto al periodo anterior, en el que tuvo un porcentaje de 79,7%. Sólo un 20 % de la población confía en la PNP.	La PNP, como institución. La ciudadanía en general al no recibir un servicio de calidad.	Para el caso de Lima Metropolitana, involucra a todas las unidades PNP (comisarías, Radio Patrulla, unidades especializadas, etc.). DIRCIMA-PNP
2	La mayor percepción de inseguridad ciudadana está en Lima Metropolitana. De hecho, de quienes se sienten muy inseguros, el 53% está en la capital y el 44% en el Perú urbano. Y es en el nivel socioeconómico C donde los ciudadanos tienen mayor temor, alcanzando el 52%. Según la base de datos de la PNP, en el primer trimestre del 2,021 se computaron 12,462 incidentes de robo (138 al día); en el 2022 llegó a 20,030 casos (223 al día); y en el 2023 se elevó a 26,652 robos (296 al día). La República (encuesta IEP)	La imagen de la PNP. La ciudadanía en su conjunto.	Comisarías, unidades de patrullaje como: Tránsito DIVPATPIE ESCVERDE Otras
3	En el año 2020 se presentaron 13,672 postulantes para la sede de la Escuela de Sub oficiales Puente Piedra (Cap. Alipio Ponce) Lima; en el año 2021 no hubo proceso de admisión; en el año	Jóvenes de 17 a 23 años. UUPP que no reciben a los mejores efectivos para cumplir su labor.	La responsabilidad de la captación, difusión y selección de los

	<p>2022 se presentaron 7,752 postulantes, en el año 2023 se presentaron 5,758 postulantes y en el 2024 se presentaron 4,673 postulantes. Se aprecia un marcado decrecimiento de postulantes, lo cual afecta a un óptimo proceso de selección.</p>	<p>La PNP al existir gran cantidad de personal PNP que abandona y/o que son pasados a la situación de retiro por medidas disciplinarias. La ciudadanía, al no contar con los policías más idóneos.</p>	<p>procesos de admisión recae en la Oficina Central de Admisión de la DINSTDOC-PNP.</p>
--	---	--	---



¿Cuál es el problema público seleccionado? ¿Qué lo justifica?

VARIABLES	CRITERIO 1 ¿Tengo acceso a información?	CRITERIO 2 ¿Hay solución?	CRITERIO 3 Relevancia
Bajo nivel de confianza en la PNP por parte de la ciudadanía, en Lima Metropolitana, entre los años 2023 y 2024.	Sí	Sí	Sí
Baja calidad del servicio policial de patrullaje a pie desarrollado por la Policía Nacional del Perú, en Lima Metropolitana, entre los años 2023 y 2024	Sí	Parcial	Sí
Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.	Sí	No	Sí

Nota: Elaboración propia en formato proporcionado por la EPP-PUCP

Se eligió el problema 3 (reducida captación de candidatos) en razón a que, sobre dicho problema, tenemos acceso a información, a la fecha no tiene solución y cada año hay menos postulantes, es un problema latente, y es relevante, ya que el talento humano es el recurso más importante en la organización, y son ellos los que finalmente entregan el servicio policial a la ciudadanía

Anexo 2: Matriz de consistencia sobre dimensiones de la arquitectura del problema público

Dimensión de la arquitectura del problema	Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Fuentes de datos	Herramientas
Magnitud del problema, en Lima Metropolitana	Pregunta 1: ¿Cuántos jóvenes han dejado de presentarse a los procesos de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana, entre los años 2020-2024?	Determinar el número jóvenes que han dejado de presentarse a los procesos de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana, entre los años 2020-2024	Se estima que hay una disminución de más de 2,000 postulantes por cada proceso de admisión entre los años 2020 y 2024	Archivos centralizados de la DIREDDOC Archivos de la OCA-ENFPP	Revisión de base de datos
Proceso de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana	Pregunta 2: ¿Cómo se desarrolla el proceso de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana, entre los años 2020-2024?	Describir el proceso de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana, entre los años 2020-2024	El proceso de captación se desarrolla por medio de la difusión que se realiza a través de la página web de la PNP, redes sociales, TV y afiches en comisarías.	Jefe de la Oficina Central de Admisión de la ENFPP-PNP Jóvenes ingresantes a la EETSP-PNP en el último proceso de admisión. Docu- mentos oficiales	Entrevista Focus Group Revisión

	entre los años 2020-2024?				documental
Actores en el proceso de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana	Pregunta 3: ¿Quiénes son los actores que participan en el proceso de captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana, entre los años 2020-2024?	Determinar quiénes son los actores que participan en el proceso de captación para el proceso de admisión a la EETSP-PNP, en Lima Metropolitana, entre los años 2020-2024	Los actores que participan en el proceso de captación son: personal de la OCA-ENFP, Director de la EESTP-PNP (Cap. Alipio Ponce) Lima, jóvenes de 17 a 23 años de edad.	Director de la DIREDDOC-PNP Jefe de la Oficina Central de Admisión de la DIREDDOC-PNP Jóvenes entre 17 y 23 años Documentos oficiales	Entre vista Entrevista Entrevista Revisión documental
Ámbitos donde se concentran los posibles candidatos a postular a la EETSP-PNP	Pregunta 4: ¿Cuáles son los ámbitos donde se concentran los posibles candidatos a postular a la EETSP-PNP	Identificar cuáles son los ámbitos donde se concentran los posibles candidatos a postular a la EETSP-PNP	Los ámbitos donde se concentra la mayor cantidad de posibles candidatos son los colegios, ferias vocacionales, redes sociales, parroquias, universidades, institutos,	Directores de IIEE Jefe de OFICIMA OCA-DIREDDOC	Entrevistas

			estadios, conciertos, etc.		
Idoneidad para el servicio policial	¿Cómo garantiza el proceso de admisión la idoneidad de los postulantes para la función policial?	Determinar cómo se garantiza la idoneidad de los postulantes para la función policial, en el proceso de admisión.	A mayor cantidad de postulantes se evitaría la flexibilidad de requisitos, lo que permitiría una mejor selección con personas más idóneas para el desarrollo de servicio policial	Estadísticas de sanciones disciplinarias Información abierta (medios de comunicación)	Revisión Documental



Anexo 3: Instrumentos para la recolección de información para la arquitectura del problema público.

GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA EL JEFE DE OCA-DIREDDOC

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información con relación a la Reducida participación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Para la presente guía, jefe de la OCA-DIREDDOC-PNP se refiere a la persona que dirige la Oficina Central de Admisión de la DIREDDOC-PNP que tiene como responsabilidad la difusión, preinscripción, selección y admisión de los postulantes a la EETSP- Puente Piedra. El proceso de admisión comprende: difusión, pre inscripción, selección y admisión. Candidato a postulante, se refiere al joven que desea participar voluntariamente en el proceso de selección para integrar la institución policial.

La presente Guía está dirigida al jefe de la OCA-DIREDDOC-PNP, en su condición de experto en relación al tema, objeto de estudio.

Parte I: Información demográfica

Ahora nos gustaría iniciar con algunas preguntas generales

Información Requerida	Pregunta
Datos de identificación 1	¿Cuál es su nombre completo?
Grado y tiempo de servicios 2	¿Cuál es su grado y cuantos años de servicio tiene en la PNP?
Lugar de trabajo 3	¿Dónde presta servicios actualmente?
Relación con la EETSP-PNP 4	¿En que año trabajo en la OCA-DIREDDOC-PNP y que cargo desempeño?

Parte II: Información del proceso de admisión a la EETSP-PNP PTE. PIEDRA, periodo 2024

Ahora queremos preguntarle sobre el procedimiento empleado para la captación de postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida	Pregunta
Sobre el proceso de	¿Qué opinión le merece el hecho de que desde el año

admisión	5	2019 (13,000 postulantes) y en el 2024 (4,500 postulantes), cada año se viene reduciendo la cantidad de postulante a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce) en más de 2000 postulantes por año?
	6	¿Considerando que, en cada proceso de admisión, se ha ido reduciendo la cantidad de postulante, por qué cree usted que exista esta tendencia a la reducción de jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, que postulen a la EETSP- PNP Pte. Piedra, considerando además que cada año egresan de la secundaria más de 350,000 jóvenes en Lima?.
Sobre la cantidad de candidatos que se presentaron	7	¿Considerando que, en cada proceso de admisión, se ha ido reduciendo la cantidad de postulante, por qué cree usted que exista reducción de jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, que postulen a la EETSP- PNP Pte. Piedra, considerando además que cada año egresan de la secundaria más de 350,000 jóvenes en Lima?.
Sobre las estrategias de captación	8	¿Qué estrategias ha planteado en su gestión para lograr mayor interés por parte de los jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, para que postulen a la EETSP-PNP Pte. Piedra?
	9	¿Para la etapa de difusión, se ha formulado un plan, guía o material para ser difundido a la población (jóvenes en edad de postular), de ser así, describa que documentos o materiales se han formulado, y por que medios se han difundido y si tiene conocimiento de a cuanta población objetivo ha llegado la información?
	10	Detalle usted, en qué consiste el proceso de difusión de apertura del proceso de admisión para la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce).
	11	¿Durante su gestión, personal PNP bajo su mando ha realizado o implementado alguna campaña o estrategia de captación de candidatos a postulantes? Detalle en que lugares, que materiales utilizó y cuales fueron los contenidos temáticos (que información se transmitió)
Sobre las causas de la reducida participación	12	¿Cuáles considera usted que serían las causas por las cuales cada año se presenten menos cantidad de postulantes a los procesos de admisión a las escuelas de la PNP los últimos cuatro años?
	13	¿según su criterio y experiencia, que información debe contener el material de difusión y por qué medios deben difundirse?
	14	¿En la unidad bajo su mando, cuenta con un equipo de personal PNP encargo de realizar propaganda, publicidad, orientación vocacional a los jóvenes en los colegios, cuantas veces han salido a realizar captación y con que material cuenta?
		¿La OCA-DIREEDDOC con cuanto presupuesto cuenta para publicidad y propaganda de la propuesta educativa

15	y laboral que la PNP ofrece a los jóvenes? En caso que no cuenta con presupuesto, considera que sería una causa por la que no llega la información a una mayor cantidad de jóvenes y de contar con presupuesto, que acciones solventaría con dicha partida?
16	¿Cree usted que el desprestigio que atraviesa la institución, podría ser una de las causales de la disminución de candidatos a postulantes a la EETSP-PNP (Puente piedra) y que estrategias recomienda para revertir esa situación?

Parte III: Información requerida sobre posibles soluciones

Ahora queremos preguntarle sobre algunas posibles soluciones para mejorar el proceso de difusión para la captación de candidatos postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida	Pregunta
Implementación de estrategias	17 ¿ha implementado alguna estrategia para lograr mayor cantidad de candidatos a postulantes para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vasquez)? Detalle en que consiste.
Sugerencia para mejorar	18 ¿Qué estrategias de difusión recomienda para lograr que un mayor número de candidatos se presenten al proceso de admisión?
	19 ¿Describa usted en qué ámbitos considera que podemos encontrar la mayor cantidad de jóvenes, posibles candidatos a postulantes para la EETSP-PNP Pte. Piedra?
	20 ¿Alguna otra propuesta para lograr captar mayor cantidad de jóvenes postulantes que le dé un mejor nivel de competitividad a los procesos de admisión y por ende una mejor selección de los futuros policías?

GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL DIRECTOR DE LA EETSP-PNP CAP. ALIPIO PONCE VASQUEZ - PUENTE PIEDRA

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información con relación a la Reducida participación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Para la presente guía, director de la EETSP-PNP se refiere a la persona que dirige la Escuela de Educación Técnico Superior Policial – PNP Puente Piedra (Cap. Alipio Ponce Vaquez) que tiene como responsabilidad la supervisión del proceso de admisión. El proceso de admisión comprende: difusión, pre inscripción, selección y admisión. Candidato a postulante, se refiere al joven que desea participar voluntariamente en el proceso de selección para integrar la institución policial.

La presente Guía está dirigida al director de la EETSP-PNP Pte. Piedra, en su condición de experto en relación al tema, objeto de estudio.

Parte I: Información demográfica

Ahora nos gustaría iniciar con algunas preguntas generales

Información Requerida	Pregunta
Datos de identificación 1	¿Cuál es su nombre completo?
Grado y tiempo de servicios 2	¿Cuál es su grado y cuantos años de servicio tiene en la PNP?
Lugar de trabajo 3	¿Dónde presta servicios actualmente?
Relación con la EETSP-PNP 4	¿En qué año trabajó en la EETSP-PNP y que cargo desempeño?

Parte II: Información del proceso de admisión a la EETSP-PNP PTE. PIEDRA, periodo 2024

Ahora queremos preguntarle sobre el procedimiento empleado para la captación de postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida	Pregunta
Sobre el proceso de admisión 5	¿Tiene usted conocimiento sobre la cantidad de postulantes a las escuelas de la PNP que han participado en los últimos cuatro procesos de admisión?; de ser así, mencione si la cantidad de postulantes a la escuela de la PNP Puente Piedra, es la suficiente para lograr una

		buena selección (escrutinio) del personal?
	6	¿Qué lectura tiene usted de las estadísticas respecto a la cantidad de postulantes a las escuelas PNP, de los procesos de admisión de los últimos cuatro años?
Sobre la cantidad de candidatos que se presentaron	7	¿Considerando que, en cada proceso de admisión, se ha ido reduciendo la cantidad de postulante, por qué cree usted que exista esta tendencia a la reducción de jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, que postulen a la EETSP- PNP Pte. Piedra, considerando además que cada año egresan de la secundaria más de 350,000 jóvenes en Lima?.
Sobre las estrategias de captación	8	¿Qué estrategias ha planteado en su gestión para lograr mayor interés por parte de los jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, para que postulen a la EETSP-PNP Pte. Piedra?
Sobre las causas de la reducida participación	9	¿Cuáles considera usted que serían las causas que impiden una mayor cantidad de postulantes a los procesos de admisión a las escuelas de la PNP los últimos cuatro años?
	10	¿según su criterio, que información debe contener el material de difusión y por qué medios deben difundirse?

Parte III: Información requerida sobre posibles soluciones

Ahora queremos preguntarle sobre algunas posibles soluciones para mejorar el proceso de difusión para la captación de candidatos postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida		Pregunta
Implementación de estrategias	11	¿ha implementado alguna estrategia para lograr mayor cantidad de candidatos a postulantes para el proceso de admisión? Detalle en que consiste.
Sugerencia para mejorar	12	¿Qué estrategias de difusión recomienda para lograr que un mayor número de candidatos se presenten al proceso de admisión?
	13	¿Describa usted en qué ámbitos considera que podemos encontrar la mayor cantidad de jóvenes, posibles candidatos a postulantes para la EETSP-PNP Pte. Piedra?

GUIA DE OBSERVACIÓN PARA OCA-DIREDDOC

Objetivo: el objetivo de la presente guía de observación es recopilar información acerca del proceso de convocatoria y difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP para la captación potenciales postulantes al proceso de admisión para su ingreso a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez).

GUIA DE OBSERVACIÓN			
NOMBRE DE LA UNIDAD PNP		Oficina Central de Admisión – DIREDD- PNP	
SIGLAS		OCA	
JEFE		Crnl. PNP Carlos QUINTANILLA QUISPE	
Encargado			
OBSERVADOR		Crnl. PNP Clodoaldo CATACORA M. Crnl. PNP Héctor DIAZ S.	
FECHA		27AGO2024	
Inventario de indicadores para la valoración de los procesos	ESCALA		DESCRIPCIÓN Y/O ARGUMENTOS
	SI	NO	
Recursos Humanos			
Personal PNP (indicar cuantos)			
Personal civil (indicar cuantos)			
Especialista en diseño gráfico			
Especialista en Márketin o similar			
Equipo de difusores			
Recursos logísticos			
Cuenta con Equipos informáticos			

suficientes			
Cuenta con Impresoras multifuncionales			
Cuenta con acceso a internet ilimitado			
Cuenta con mobiliario			
Cuenta con infraestructura adecuada			
Documentación			
Cuenta con plan de trabajo			
Cuenta con plan de difusión			
Cuenta con listado de beneficios para postulantes			
Cuenta con guía temática para difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP			
Cuenta con material audiovisual para efectuar la difusión			
Cuenta con archivos de requerimientos de las necesidades			
Presupuesto			
Cuenta con partida presupuestal para publicidad			
Cuenta con presupuesto asignado (indicar monto)			
Cuenta con requerimiento presupuestal			
Estrategias de reclutamiento o captación de postulantes			
Archivos de candidatos que se presentaron espontáneamente en			

reclutamientos anteriores			
Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.			
Diseño de gigantografías o baners para ser colocados en las unidades PNP			
Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.			
Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas			
Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua			
Anuncios en periódicos y revistas			
Lista de agencias de colocación o empleo			
Viajes de reclutamiento en otras localidades			
Reclutamiento por internet.			
Limitaciones para la difusión de la oferta educativa y laboral			

Anexo 4: Matriz de hipótesis causal

Pregunta causal	Hipótesis	Fuentes de datos	Herramientas	Método de análisis
¿Qué genera la Reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión, de la DIREED-PNP en Lima?	Las causas de la reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión, son: <ul style="list-style-type: none"> - falta de Estrategias de difusión y captación - Falta de vocación de los jóvenes (potenciales candidatos) - Déficit logístico - Insuficiente aplicación de tecnologías comunicacionales - falta de asignación presupuestal - Déficit de personal. - Desprestigio institucional. - Falsos paradigmas para participar en los procesos de admisión. 	Director DIREED	Entrevista	Matriz de hallazgos Análisis cualitativo Análisis cuantitativo
		OCA-DIREED	entrevista	
		Plan de trabajo Prospecto de admisión	Revisión documental	
		Plan de Difusión Plan anual de contrataciones		
		Director EETSP-PNP PTE. PIEDRA	Entrevista	
Directores de IE (5 directores)	Entrevista			
Alumnos de reciente ingreso a la EETSP-PNP Puente Piedra (70 alumnos)	Encuesta			

Anexo 5: Herramientas de recojo de información para las causas del problema público

GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA EL JEFE OCA-DIREDDOC

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información con relación a la Reducida participación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Para la presente guía, jefe de la OCA-DIREDDOC-PNP se refiere a la persona que dirige la Oficina Central de Admisión de la DIREDDOC-PNP que tiene como responsabilidad la difusión, preinscripción, selección y admisión de los postulantes a la EETSP- Puente Piedra. El proceso de admisión comprende: difusión, pre inscripción, selección y admisión. Candidato a postulante, se refiere al joven que desea participar voluntariamente en el proceso de selección para integrar la institución policial.

La presente Guía está dirigida al jefe de la OCA-DIREDDOC-PNP, en su condición de experto en relación al tema, objeto de estudio.

Parte I: Información demográfica

Ahora nos gustaría iniciar con algunas preguntas generales

Información Requerida	Pregunta
Datos de identificación 1	¿Cuál es su nombre completo?
Grado y tiempo de servicios 2	¿Cuál es su grado y cuantos años de servicio tiene en la PNP?
Lugar de trabajo 3	¿Dónde presta servicios actualmente?
Relación con la EETSP-PNP 4	¿En que año trabajo en la OCA-DIREDDOC-PNP y que cargo desempeño?

Parte II: Información del proceso de admisión a la EETSP-PNP PTE. PIEDRA, periodo 2024

Ahora queremos preguntarle sobre el procedimiento empleado para la captación de postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida	Pregunta
Sobre el proceso de admisión 5	¿Qué opinión le merece el hecho de que desde el año 2019 (13,000 postulantes) y en el 2024 (4,500

		postulantes), cada año se viene reduciendo la cantidad de postulante a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce) en más de 2000 postulantes por año?
	6	¿Considerando que, en cada proceso de admisión, se ha ido reduciendo la cantidad de postulante, por qué cree usted que exista esta tendencia a la reducción de jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, que postulen a la EETSP- PNP Pte. Piedra, considerando además que cada año egresan de la secundaria más de 350,000 jóvenes en Lima?.
Sobre la cantidad de candidatos que se presentaron	7	¿Considerando que, en cada proceso de admisión, se ha ido reduciendo la cantidad de postulante, por qué cree usted que exista reducción de jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, que postulen a la EETSP- PNP Pte. Piedra, considerando además que cada año egresan de la secundaria más de 350,000 jóvenes en Lima?.
Sobre las estrategias de captación	8	¿Qué estrategias ha planteado en su gestión para lograr mayor interés por parte de los jóvenes, entre 17 y 23 años de edad, para que postulen a la EETSP-PNP Pte. Piedra?
	9	¿Para la etapa de difusión, se ha formulado un plan, guía o material para ser difundido a la población (jóvenes en edad de postular), de ser así, describa que documentos o materiales se han formulado, y por que medios se han difundido y si tiene conocimiento de a cuanta población objetivo ha llegado la información?
	10	Detalle usted, en qué consiste el proceso de difusión de apertura del proceso de admisión para la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce).
	11	¿Durante su gestión, personal PNP bajo su mando ha realizado o implementado alguna campaña o estrategia de captación de candidatos a postulantes? Detalle en que lugares, que materiales utilizó y cuáles fueron los contenidos temáticos (que información se transmitió)
Sobre las causas de la reducida participación	12	¿Cuáles considera usted que serían las causas por las cuales cada año se presenten menos cantidad de postulantes a los procesos de admisión a las escuelas de la PNP los últimos cuatro años?
	13	¿según su criterio y experiencia, que información debe contener el material de difusión y por qué medios deben difundirse?
		¿En la unidad bajo su mando, cuenta con un equipo de personal PNP encargo de realizar propaganda, publicidad, orientación vocacional a los jóvenes en los colegios, cuantas veces han salido a realizar captación y con que material cuenta?

¿La OCA-DIREEDDOC con cuanto presupuesto cuenta para publicidad y propaganda de la propuesta educativa y laboral que la PNP ofrece a los jóvenes? En caso que no cuenta con presupuesto, considera que sería una causa por la que no llega la información a una mayor cantidad de jóvenes y de contar con presupuesto, que acciones solventaría con dicha partida?

Parte III: Información requerida sobre posibles soluciones

Ahora queremos preguntarle sobre algunas posibles soluciones para mejorar el proceso de difusión para la captación de candidatos postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida	Pregunta
Implementación de estrategias	14 ¿ha implementado alguna estrategia para lograr mayor cantidad de candidatos a postulantes para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez)? Detalle en que consiste.
Sugerencia para mejorar	15 ¿Qué estrategias de difusión recomienda para lograr que un mayor número de candidatos se presenten al proceso de admisión?
	16 ¿Describa usted en qué ámbitos considera que podemos encontrar la mayor cantidad de jóvenes, posibles candidatos a postulantes para la EETSP-PNP Pte. Piedra?
	17 ¿Alguna otra propuesta para lograr captar mayor cantidad de jóvenes postulantes que le dé un mejor nivel de competitividad a los procesos de admisión y por ende una mejor selección de los futuros policías? Ingresar al estatus social nivel A y B, (Lugares como Miraflores, San Isidro, San Borja, La Molina).

GUÍA DE LA ENTREVISTA A DIRECTORES DE IE-PNP SOBRE LAS CAUSAS DEL PROBLEMA

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información con relación a la reducida captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Para la presente guía, director de la IE.PNP May. PNP Félix TELLO ROJAS – LA MOLINA, se refiere a la persona que dirige la Institución Educativa (primaria y secundaria) dependiente de la PNP que tiene como responsabilidad la dirección educativa de los escolares y administración de la institución educativa. El proceso de admisión comprende: difusión, preinscripción, selección y admisión. Candidato a postulante, se refiere al joven que desea participar voluntariamente en el proceso de selección para integrar la institución policial.

La presente guía está dirigida al director de la Institución Educativa May. PNP Félix TELLO ROJAS en su condición de directora de un ámbito donde se concentra gran cantidad de jóvenes que egresa de la secundaria para incorporarse a la población económica de la sociedad.

Parte I: Información demográfica

Ahora nos gustaría iniciar con algunas preguntas generales

Información Requerida	Pregunta
1	¿Cuál es su nombre completo?
2	¿Cuál es su grado y cuantos años de servicio tiene en la PNP?
3	¿Dónde presta servicios actualmente?
4	¿desde cuándo es directora de la IE. PNP?

Parte II: Información sobre difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes que egresan de la secundaria

Ahora queremos preguntarle sobre la orientación vocacional que han recibido sus alumnos de secundaria que los ayude a elegir la carrera a seguir al egresar de la secundaria.

Información Requerida	Pregunta
Sobre la estrategia de captación de candidatos por parte la PNP (OCA-DIREEDD)	<p>5 ¿Coméntenos si, durante el año 2023, como directora de la IE PNP May. PNP Félix TELLO ROJAS, personal PNP de la Oficina Central de Admisión (OCA-DIREEDD), acudió a su institución educativa, con la finalidad de difundir la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP a los jóvenes del quinto de secundaria, sí así fue explíquenos, en que consistió y cómo se desarrolló la difusión?</p>
	<p>6 ¿Sabía usted que, en los últimos cuatro años, ha ido disminuyendo la cantidad de postulantes a la EETSP-PNP (Puente Piedra), en más de 2,000 postulantes por cada año? ¿En su calidad de directora de una IE y, conocedora del comportamiento y preferencias de los jóvenes, podría indicarnos porqué se viene perdiendo el interés de los jóvenes que egresan de la secundaria para postular a la PNP?</p>
Sobre captación de candidatos por parte de otras instituciones	<p>7 ¿Durante su desempeño como directora de la IE PNP May. PNP Félix TELLO ROJAS, explique si otras entidades educativas superiores (universidades, institutos tecnológicos, FFAA, etc.) han acudido a su colegio a realizar difusión de su oferta educativa y qué tal acogida tuvo y qué material entregaron a los alumnos?</p>
	<p>8 ¿En su experiencia en la conducción de jóvenes, considera importante la difusión de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP y orientación vocacional y, si esa estrategia podría despertar el interés en los jóvenes para postular a la PNP?</p>
	<p>9 Según su criterio ¿qué información debe contener el material de difusión de la oferta educativa y laboral;</p>

¿además, indique si la entrega de souvenirs también influiría en generar interés por pertenecer a la institución?

Parte III: Información requerida sobre posibles soluciones

Ahora queremos preguntarle sobre algunas posibles soluciones para mejorar el proceso de difusión para la captación de candidatos postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida	Pregunta
Sugerencia para mejorar	10 ¿Qué estrategias de difusión recomienda para lograr que un mayor número de candidatos se presenten al proceso de admisión de la EETSP-PNP (Puente Piedra)?
	11 ¿considera que si se otorga algún beneficio (puntaje adicional, beca u otro) a los primeros puestos que egresan de la secundaria se lograría incrementar el interés en los jóvenes para postular a la PNP y de esta manera elevar el nivel de competitividad? ¿Como se materializaría estos beneficios?

**ENCUESTA REALIZADA PARA CONOCER LAS CAUSAS DEL PROBLEMA,
REALIZADA AL PERSONAL DE ESTUDIANTES DE LA EETSP-PNP PUENTE PIEDRA,
DE LA ÚLTIMA PROMOCIÓN DE INGRESO – 2024**

La presente encuesta tiene por finalidad conocer, básicamente, los medios por los cuales el estudiante se enteró de la convocatoria al proceso de admisión a la EETSP-PNP PUENTE PIEDRA.

A continuación, se le hará unas preguntas, cerradas, con elección múltiple, debiendo elegir una sola respuesta (encierre en un círculo la alternativa elegida), en caso de elegir la opción otros, deberá redactar su respuesta.

1. ¿Cómo se enteró del proceso de admisión?
 - a. Por la TV
 - b. Página web de la PNP
 - c. Facebook de la PNP
 - d. Aviso publicitario
 - e. Por medio de un familiar
 - f. Por medio de un amigo
 - g. Otro: _____

2. ¿En su colegio, cuando cursabas el 5to. de secundaria, recibió charlas de orientación vocacional por parte de miembros de la PNP?
 - a. Sí
 - b. No

3. ¿De qué colegio proviene?
 - a. Estatal
 - MINEDU
 - PNP
 - FFAA
 - PARROQUIAL
 - b. Privado

4. ¿Recibió publicidad para postular a la PNP, de qué tipo?
 - a. Folletos
 - b. Trípticos
 - c. Souvenirs (lapiceros, bolsitas, agenda, etc.)
 - d. Link de sitios web, como publicidad
 - e. No recibí

5. ¿La información que recibió, antes del proceso de admisión, fue suficiente para su decisión?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No recibí ninguna información antes del proceso de admisión

6. ¿Cuál de los siguientes beneficios conocía antes de postular a la EETSP-PNP
 - a. Estar en servicio activo en las FFAA (20% sobre el promedio final y 50% de descuento en el pago por derecho de inscripción a la escuela)

- b. Servicio militar no acuartelado (10% sobre el promedio final y 50% de descuento en el pago por derecho de inscripción a la escuela)
 - c. Ser licenciado de las FFAA (20% sobre el promedio final y 50% de descuento en el pago por derecho de inscripción a la escuela)
 - d. Ser ex cadetes de Institución Educativa Pública Militar - Colegio Militar (10% sobre el promedio final)
 - e. Los postulantes excedentes del proceso de admisión a la EO PNP que no alcanzaron vacante podrán acceder, de manera voluntaria, automáticamente a la EETSP, previa evaluación médica)
 - f. Ser hijo de personal PNP con discapacidad a consecuencia del cumplimiento del deber (10 vacantes aseguradas cuando las vacantes sean más de 100)
 - g. Ser deportista calificado (1% de vacantes aseguradas)
 - h. Ser beneficiario de la Ley N°28592 Plan Integral de Reparaciones – Víctimas de Terrorismo (exonerados del pago de los derechos del examen médico).
 - i. Por integración de pueblos indígenas y originarios (reservado el 0.7% del total de vacantes y podrán ser exonerados de la obligación económica)
 - j. Otro, especifique _____
 - k. Si sabía de más de uno, marque todos los que corresponda
 - l. No sabía de ninguno
7. ¿Cuándo estaba en 5to. de secundaria, en su colegio, recibió orientación vocacional o feria de carreras por parte de otras instituciones?
- a. Universidades
 - b. Institutos superiores
 - c. FFAA
 - d. Otros, especificar _____
8. ¿Sabe cuánto será su remuneración + bono cuando esté trabajando como Suboficial de tercera PNP?
- a. Sí Señale el monto: _____
 - b. No

GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA LA JEFA DE OFICIMA – DIREDDOC PNP

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información con relación a la Reducida participación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Para la presente guía, jefe de la OFICIMA-DIREDDOC-PNP se refiere a la persona que dirige la Oficina de Imagen de la DIREDDOC-PNP que tiene como responsabilidad, en coordinación con OCA-DIREDDOC la difusión y publicidad del proceso de admisión a la EETSP-PNP CAP. APV-PUENTE PIEDRA. Candidato a postulante, se refiere al joven que desea participar voluntariamente en el proceso de selección para integrar la institución policial.

La presente Guía está dirigida a la jefe de la oficina de Imagen de la DIREDDOC-PNP, en su condición de experto en relación al tema, objeto de estudio.

Parte I: Información demográfica

Ahora nos gustaría iniciar con algunas preguntas generales

Información Requerida	Pregunta
Datos de identificación 1	¿Cuál es su nombre completo?
Grado y tiempo de servicios 2	¿Cuál es su grado y cuantos años de servicio tiene en la PNP?
Lugar de trabajo 3	¿Dónde presta servicios actualmente?
Relación con la EETSP-PNP 4	¿Desde cuándo trabaja en la Oficina de Imagen de la DIREDDOC-PNP?

Parte II: Información del proceso de admisión a la EETSP-PNP PTE. PIEDRA, periodo 2024

Ahora queremos preguntarle sobre el procedimiento empleado para la captación de postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida	Pregunta
Sobre el proceso de admisión 5	¿Qué opinión le merece el hecho de que desde el año 2019 (13,000 postulantes) y en el 2024 (4,500 postulantes), cada año se viene reduciendo la cantidad

		de postulantes a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce) en más de 2000 postulantes por año?
Sobre las estrategias de captación	6	¿Qué estrategias emplea para realizar la difusión y propaganda de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP por intermedio de la DIREEDD-PNP en los procesos de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez)?
	7	¿cuál es el procedimiento y en que medios se realiza la difusión y propaganda de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP por intermedio de la DIREEDD-PNP en los procesos de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez)? Asimismo coméntenos si es posible saber a cuantas personas (jóvenes entre 17 y 23 años) les llegó la información?
	8	¿Quién elabora los spots publicitarios o propaganda de la oferta educativa y laboral que ofrece la PNP por intermedio de la DIREEDD-PNP en los procesos de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez)?
Sobre las causas de la reducida participación	9	¿Cuenta con partida presupuestal para realizar la difusión de la propuesta educativa y laboral que ofrece la PNP por intermedio de la DIREEDD-PNP en los procesos de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce Vásquez)?, en caso de ser negativa la respuesta, indíquenos si han realizado el requerimiento para ser considerado en el cuadro anual de necesidades y en todo caso, coméntenos, sabe porque no se consideró?

Parte III: Información requerida sobre posibles soluciones

Ahora queremos preguntarle sobre algunas posibles soluciones para mejorar el proceso de difusión para la captación de candidatos postulantes para el concurso de admisión.

Información Requerida		Pregunta
Implementación de estrategias	10	¿Qué estrategias de difusión recomienda para lograr que un mayor número de candidatos se presenten al proceso de admisión?
Sugerencia para mejorar	11	¿Alguna otra propuesta para lograr captar mayor cantidad de jóvenes postulantes que le dé un mejor nivel de competitividad a los procesos de admisión y por ende una mejor selección de los futuros policías?

Anexo 6: Herramientas de recojo de información para el proceso de conceptualización y testeo del prototipo

GUÍA DE LA ENTREVISTA AL JEFE OCA-DIREDDOC

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información con relación al prototipo de innovación tendente a optimizar las estrategias de difusión y captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Para la presente guía, jefe de la OCA-DIREDDOC-PNP se refiere a la persona que dirige la Oficina Central de Admisión de la DIREDDOC-PNP que tiene como responsabilidad la difusión, preinscripción, selección y admisión de los postulantes a la EETSP- Puente Piedra. El proceso de admisión comprende: difusión, pre inscripción, selección y admisión. Candidato a postulante, se refiere al joven que desea participar voluntariamente en el proceso de selección para integrar la institución policial.

La presente Guía está dirigida al jefe de la OCA-DIREDDOC-PNP, en su condición de experto en relación al tema, objeto de estudio.

Parte I: Información demográfica

Ahora nos gustaría iniciar con algunas preguntas generales

Información Requerida	Pregunta
Datos de identificación 1	¿Cuál es su nombre completo?
Grado y tiempo de servicios 2	¿Cuál es su grado y cuantos años de servicio tiene en la PNP?
Lugar de trabajo 3	¿Dónde presta servicios actualmente?

Parte II: Información sobre el prototipo de innovación

Ahora queremos preguntarle sobre la propuesta de innovación para mejorar las estrategia de difusión y captación de candidatos

Información Requerida	Pregunta
Sobre el prototipo 4	¿Qué opinión tiene acerca del prototipo de innovación que consiste en un aplicativo informático amigable, para ser usado por cualquier efectivo PNP de sea designado

		para realizar charla de orientación vocacional policial en Instituciones educativas, que contiene información relevante sobre la propuesta educativa y laboral que ofrece la carrera policial?
Sobre la información que debe contener el prototipo	5	¿El prototipo contiene información que resulte atractiva para el futuro postulante a la PNP importancia de la función policial en la sociedad, ventajas y oportunidades que ofrece la PNP, beneficios que obtiene un efectivo PNP al pasar al retiro, ventajas y beneficios de un estudiante (alumno) en etapa de formación y Puntos extra para postulantes de ciertas características (deportistas calificados, primeros puestos, hijos de héroes de la pacificación, procedencia militar, etc.
Sobre los requisitos	6	Se consideran en otra ventana. Los requisitos básicos para postular al cuerpo policial (mayor de 18 años, peruano de nacimiento, secundaria completa, conducta intachable, no registrar antecedentes, talla mínima, etc.
Sobre la secuencia	7	Explica al postulante la secuencia (etapa por etapa) del proceso y la finalidad de cada una.
Sobre los costos	8	En este componente se presenta los costos de cada etapa del proceso de selección.
Bloque de incentivo y atracción	9	Es una ventana que solicita al usuario sus datos como correo electrónico, teléfono, dirección. Para el recojo de un souvenir en la comisaría más cercana y sobre todo para tener un registro de los visitantes a la página

Parte III: Información requerida sobre posibles ajustes (quitar o agregar)

Ahora queremos preguntarle sobre algunas posibles soluciones para mejorar el prototipo de innovación.

Información Requerida		Pregunta
Implementación de estrategias	10	¿Sugiere alguna estrategia diferente?
Sugerencia para mejorar el prototipo en sí	11	¿Alguna otra ventana o información que debe contener el prototipo?
	12	¿Alguna otra propuesta para lograr captar mayor cantidad de jóvenes postulantes que le dé un mejor nivel de competitividad a los procesos de admisión y por ende una mejor selección de los futuros policías?

GUÍA DE LA ENTREVISTA PARA DIRECTORES DE LAS IE-PNP SOBRE CONCEPTUALIZACIÓN Y TESTEO DEL PROTOTIPO

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información con relación al prototipo de innovación tendente a optimizar las estrategias de difusión y captación de candidatos para el proceso de admisión a la EETSP-PNP (Cap. Alipio Ponce), desarrollado por la Oficina Central de Admisión de la Dirección de Educación y Doctrina PNP, en Lima, entre los años 2020 y 2024.

Para la presente guía, director de la IE-PNP se refiere al Jefe la institución educativa administrada por la PNP que tiene como responsabilidad la educación y disciplina escolar en dichas instituciones educativas y como tal vela por una educación de calidad y los prepara para seguir estudios superiores.

La presente Guía está dirigida al director de la IE-PNP en su condición de experto y conocedor de los comportamientos y aspiraciones de los jóvenes que culminan su etapa escolar, que son el objeto de estudio.

Parte I: Información demográfica

Ahora nos gustaría iniciar con algunas preguntas generales

Información Requerida	Pregunta
Datos de identificación 1	¿Cuál es su nombre completo?
Grado y tiempo de servicios 2	¿Cuál es su grado y cuantos años de servicio tiene en la PNP?
Lugar de trabajo 3	¿Dónde presta servicios actualmente?

Parte II: Información sobre el prototipo de innovación

Ahora queremos preguntarle sobre la propuesta de innovación para mejorar las estrategia de difusión y captación de candidatos

Información Requerida	Pregunta
Sobre el prototipo 4	¿Qué opinión tiene acerca del prototipo de innovación que consiste en un aplicativo informático amigable, para ser usado por cualquier efectivo PNP de sea designado para realizar charla de orientación vocacional policial en Instituciones educativas, que contiene información relevante sobre la propuesta educativa y laboral que ofrece la carrera policial?
Sobre la información	¿El prototipo contiene información que resulte atractiva

que debe contener el prototipo	5	para el futuro postulante a la PNP importancia de la función policial en la sociedad, ventajas y oportunidades que ofrece la PNP, beneficios que obtiene un efectivo PNP al pasar al retiro, ventajas y beneficios de un estudiante (alumno) en etapa de formación y Puntos extra para postulantes de ciertas características (deportistas calificados, primeros puestos, hijos de héroes de la pacificación, procedencia militar, etc. considera que debería contener otra información?
Sobre los requisitos	6	Se consideran en otra ventana. Los requisitos básicos para postular al cuerpo policial (mayor de 18 años, peruano de nacimiento, secundaria completa, conducta intachable, no registrar antecedentes, talla mínima, etc., ¿considera amigable la forma actual de presentación?
Sobre la secuencia	7	Explica al postulante la secuencia (etapa por etapa) del proceso y la finalidad de cada una.
Sobre los costos	8	En este componente se presenta los costos de cada etapa del proceso de selección.
Bloque de incentivo y atracción	9	Es una ventana que solicita al usuario sus datos como correo electrónico, teléfono, dirección. Para el recojo de un souvenir en la comisaría más cercana y sobre todo para tener un registro de los visitantes a la página.

Parte III: Información requerida sobre posibles ajustes (quitar o agregar)

Ahora queremos preguntarle sobre algunas posibles soluciones para mejorar el prototipo de innovación.

Información Requerida		Pregunta
Implementación de estrategias	10	¿Sugiere alguna estrategia diferente?
Sugerencia para mejorar el prototipo en sí	11	¿Alguna otra ventana o información que debe contener el prototipo?
	12	¿Alguna otra propuesta para lograr captar mayor cantidad de jóvenes postulantes que le dé un mejor nivel de competitividad a los procesos de admisión y por ende una mejor selección de los futuros policías?
	13	¿considera que será aceptada por la población juvenil de tercero, cuarto y quinto de secundaria?

ENCUESTA REALIZADA A ALUMNOS DE IE PUBLICAS Y DIRIGIDAS POR LA PNP RESPECTO A CHARLA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL - CON MEDCAP

La presente encuesta tiene por finalidad conocer, básicamente, el grado de aceptación de la forma de transmitir información con ayuda del aplicativo MEDCAP, como soporte de ayuda en charlas de orientación vocacional hacia la PNP.

A continuación, se le hará unas preguntas, cerradas, con elección múltiple, debiendo elegir una sola respuesta (encierre en un círculo la alternativa elegida), en caso de elegir la opción otros, deberá redactar su respuesta.

1. ¿Qué le pareció la presentación de la charla de orientación vocacional hacia la PNP?
 - a. Muy buena
 - b. Buena
 - c. Regular
 - d. Mala
 - e. Muy mala

2. ¿Anteriormente recibió charlas de orientación vocacional hacia la PNP?
 - a. Sí
 - b. No

3. ¿Cómo preferiría recibir más información acerca de la profesión policial?
 - a. Por escrito
 - b. Por internet - aplicativo interactivo
 - c. No deseo
 - d. Otra forma

4. Ahora que conoce un poco más de la función policial, los requisitos para postular, así como las oportunidades académicas y laborales que ofrece la PNP. ¿Se animaría a postular a la Escuela de Sub Oficiales de Puente Piedra -Lima?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. Lo pensaré

5. ¿Si le llegara la información por internet (redes sociales) para postular a la ESCUELA DE SUB OFICIALES DE LA PNP, lo reenviaría a algún familiar o amigo que lo necesite?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. Tal vez

Anexo 7: Partida presupuestal de la UE-019 ENFPF

Detalle Sub-Cuenta											
	PIA	PMM	Certificación	Compromiso Anual	Atención de Compromiso Mensual	Ejecución		Avance %			
						Devengado	Cerrado				
1. ALIMENTOS Y BEBIDAS	27,248,594	27,264,884	27,264,883	26,710,228	17,074,188	17,026,976	17,026,976	62.5			
2. VESTIARIOS Y TEXTILES	12,246,626	4,843,373	2,849,661	1,815,143	1,815,143	1,626,819	1,626,819	33.6			
3. COMBUSTIBLES, CABLEJANTES, LUBRICANTES Y AEROS	989,578	1,300,044	1,077,250	827,576	827,576	264,141	278,417	21.9			
5. MATERIALES Y UTILES	2,165,158	2,013,013	1,889,911	972,413	886,261	567,962	544,952	28.2			
6. REPLETOS Y ACCESORIOS	96,400	112,419	112,419	112,165	103,588	103,588	103,588	92.1			
10. SUMINISTROS PARA USO AGROPECUARIO, FORESTAL Y VETERINARIO	8,775	0	0	0	0	0	0	0.0			
11. SUMINISTROS PARA MANTENIMIENTO Y REPARACION	157,855	116,998	116,998	116,998	76,781	76,335	76,335	65.2			
99. COMPRA DE OTROS BIENES	1,055,402	780,910	749,208	749,209	893,996	332,997	332,997	43.8			

Notas

- Los montos están en Soles.
- La columna Avance % representa la razón del Devengado entre el PMA, expresado en porcentajes.
- A partir del 2007 se comienza a incluir información de los Gobiernos Locales. Ver nota adicional.
- A partir del 2012 el programa cambia de denominación por el de división funcional y el subprograma por el de grupo funcional.
- La información se actualiza diariamente. Última actualización: 03 de Julio de 2024.

Solventa la información preferentemente | Estadísticas de tipo

Anexo 9: Presentación del aplicativo informático amigable

