

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

**“IMPLEMENTACIÓN DEL CURSO DE SIMULACIÓN
POLICIAL FRENTE AL BAJO DESEMPEÑO PROFESIONAL DE
LOS SUB OFICIALES DE TERCERA DE LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL DE PIURA”**

**Trabajo de Investigación para optar el grado de
Magíster en Gobierno y Políticas Públicas**

AUTOR

ERLYN WILSON SILVA CASANOVA

ASESOR

Noam Dante Valentín López Villanes

JURADO

Lima - Perú

octubre, 2019

Resumen

La Policía Nacional del Perú, a través de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial a través de las Escuelas de Educación Superior Técnica Profesional (EESTP) tienen entre sus principales funciones gestionar la formación técnica profesional policial de los futuros sub oficiales de la PNP, para que, posteriormente, ellos cumplan cabalmente con la atención de las necesidades de seguridad pública que demanda la sociedad peruana.

En los últimos años se ha evidenciado que los mencionados sub oficiales de tercera de reciente egreso presentan un bajo desempeño profesional en el ejercicio sus funciones. Ello se ve reflejado en los altos porcentajes de percepción de inseguridad en el 2017 y 2018; asimismo son los sub oficiales de tercera quienes poseen mayor cantidad de faltas disciplinarias e infracciones, lo que refleja que estos no están cumpliendo a cabalidad su función.

Cabe resaltar que el presente proyecto se enmarca en el desempeño de los egresados de la EESTP Piura durante el 2017-2018. En virtud de ello, y gracias a las herramientas cualitativas, se pudo identificar tres causas del problema, de las cuales destaca la relacionada a la ineficiencia del sistema de prácticas pre-profesionales en la EESTP. Ello debido a las limitaciones que presenta dicha causa para el desarrollo adecuado de la enseñanza policial.

El presente proyecto presenta una propuesta innovadora en base a la causa antes mencionada, para mejorar el desempeño profesional de los sub oficiales de tercera de Piura. De este modo, se propone la creación de un curso donde se brinda a los alumnos un acercamiento teórico-metodológico de diferentes situaciones policiales, para luego pasar a simular la intervención en un ambiente que simule una avenida o una comisaría. Así los alumnos se encontrarán capacitados para enfrentarse a situaciones contingentes cuando egresen de la EESTP Piura.

Palabras clave: Desempeño policial, practicas pre-profesionales, practicas simuladas

Abstract

The National Police of Peru, through the National School of Police Professional Training through the Schools of Higher Technical Education Professional (EESTP) have among their main functions to manage the technical professional police training of future sub-officers of the PNP, for that, subsequently, they fully comply with the public security needs demanded by Peruvian society.

In recent years, it has become evident that the aforementioned sub-officers of the third year of recent graduation have a low professional performance in the exercise of their functions. This is reflected in the high percentages of perception of insecurity in 2017 and 2018; likewise, it is the sub-officers of third parties who have the highest number of disciplinary faults and infractions, which reflects that they are not fully fulfilling their function.

It should be noted that this project is part of the performance of graduates of the EESTP Piura during 2017-2018. By virtue of this, and thanks to the qualitative tools, three causes of the problem could be identified, of which the one related to the inefficiency of the system of pre-professional practices in the EESTP stands out. This is due to the limitations that this cause presents for the adequate development of police education.

This project presents an innovative proposal based on the aforementioned cause, to improve the professional performance of the third sub-officers of Piura. In this way, the creation of a course is proposed where students are given a theoretical-methodological approach to different police situations, and then move on to simulate the intervention in an environment that simulates an avenue or a police station. This way, the students will be able to face contingent situations when they leave the EESTP Piura.

Key words: Police performance, pre-professional practices, simulated practices

ÍNDICE

| | Pág. |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Resumen | i |
| Índice | iii |
| Índice de Tablas | v |
| Índice de Gráficos | v |
| Índice de Ilustraciones | v |
| Introducción | 1 |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA..... | 5 |
| 1. Identificación del problema..... | 5 |
| 1.1. Definición del problema | 5 |
| 1.2. Marco Conceptual | 5 |
| 1.2.1. Régimen Educativo Policial (REP) | 5 |
| 1.2.2. Formación profesional policial | 8 |
| 1.2.3. Experiencia formativa en situaciones reales de trabajo | 9 |
| 1.2.4. Prácticas policiales | 10 |
| 1.2.5. Desempeño profesional..... | 11 |
| 1.3. Descripción de actores relacionados al problema..... | 15 |
| 1.3.1. Escuela Nacional de Formación Profesional Policial..... | 15 |
| 1.3.2. Escuela de Educación Superior Técnico Profesional (EESTP)..... | 17 |
| 1.4. Evidencia | 18 |
| 1.4.1. Análisis del grupo focal y entrevistas..... | 18 |
| 1.4.2. Análisis de data recopilada | 20 |
| 1.5. Afectación al ciudadano | 23 |
| 2. Estado de la cuestión..... | 23 |
| 2.1. Identificación de medidas adoptadas hasta el momento por entidades del Estado Peruano frente al problema | 23 |
| 2.2. Normas y medidas adoptadas | 26 |
| CAPÍTULO II: LA PROPUESTA DE MEJORA | 28 |
| 3. Causas del problema..... | 28 |
| 3.1. Causa 1 | 28 |
| 3.2. Causa 2 | 32 |
| 3.3. Causa 3 | 34 |
| 4. Transformación de árboles de problemas a medios..... | 36 |
| 4.1. Medio 1 | 36 |

| | | |
|-----------|-------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2. | Medio 2 | 37 |
| 4.3. | Medio 3 | 37 |
| 5. | Estructura de la solución | 39 |
| 5.1. | Selección de medios | 39 |
| | 5.2. Cambio innovador | 39 |
| 5.2.1. | Definición de innovación en el sector público | 39 |
| 5.2.2. | Tipos de innovación en el sector público | 40 |
| 5.2.3. | Sistema mejorado de prácticas pre profesionales | 41 |
| 5.3. | Prototipo de solución | 58 |
| 5.4. | Selección de indicador para la reducción del problema | 59 |
| | CAPÍTULO III: LA VIABILIDAD DE LA MEJORA | 61 |
| 6. | Matriz de costeo e indicadores | 61 |
| | 7. Viabilidad | 63 |
| 7.1. | Análisis de viabilidad del cambio | 63 |
| 7.1.1. | Viabilidad normativa | 63 |
| 7.1.2. | Viabilidad Organizacional | 64 |
| 7.1.3. | Viabilidad económica | 64 |
| 7.2. | Validación operativa | 66 |
| | CONCLUSIONES | 70 |
| | RECOMENDACIONES | 74 |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 75 |
| | APÉNDICES | 80 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1. Niveles y órganos académicos del Régimen Educativo Policial..... | 6 |
| Tabla 2. Competencias para la empleabilidad policial | 8 |
| Tabla 3. Matriz de evaluación del desempeño profesional de los sub oficiales PNP | 13 |
| Tabla 4. Grados del sistema de evaluación de desempeño profesional policial | 14 |
| Tabla 5. Estructura de Formación Académica de las EESTP | 17 |
| Tabla 6. Faltas administrativas y sanciones disciplinarias de los Sub Oficiales de Tercera en el 2017 y 2018 en Piura | 21 |
| Tabla 7. Matriz de evaluación del desempeño del entrevistado 1..... | 21 |
| Tabla 8. Matriz de evaluación de desempeño del entrevistado 2 | 22 |
| Tabla 9. Necesidades de educación del personal policial en Comisarías | 32 |
| Tabla 10. Temario de Simulación Policial 1..... | 44 |
| Tabla 11. Temario de Simulación Policial 2..... | 45 |
| Tabla 12. Presupuesto de construcción de vías y plaza | 54 |
| Tabla 13. Presupuesto de construcción de comisaria | 55 |
| Tabla 14. Matriz de Innovación | 58 |
| Tabla 15. Matriz de costeo e indicadores | 61 |
| Tabla 16. Análisis cuantitativo de viabilidad del cambio | 64 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Pilares del Régimen Educativo Policial | 7 |
| Figura 2. Organización instrumental del currículo de la PNP..... | 9 |
| Figura 3. Árbol de problemas | 35 |
| Figura 4. Árbol de medios | 38 |
| Figura 5. Estructura de una clase del módulo Simulación Policial | 44 |

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Ilustración 1. Vista fotográfica 1 de área disponible dentro de la EESTP Piura | 49 |
| Ilustración 2. Vista fotográfica 2 de área disponible dentro de la EESTP Piura | 49 |
| Ilustración 3. Vista fotográfica 3 de área disponible dentro de la EESTP Piura | 50 |
| Ilustración 4. Plano de vía y espacio público..... | 51 |
| Ilustración 5. Plano de la guardia de una Comisaría PNP | 52 |

INTRODUCCIÓN

En el 2017 el INEI registró que el 88,7% de los peruanos se sentía inseguro, mientras que para el primer semestre del 2018 el indicador alcanzó el 85,3%. Como se evidencia, los peruanos han mantenido la sensación de inseguridad a lo largo de los años, a pesar de que se cuenta con una entidad encargada de velar por la seguridad de todos.

Ello da paso al problema que se abordara en este proyecto, el bajo desempeño profesional de los sub oficiales de tercera de la policía, egresados de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Piura (EESTP PNP Piura) durante el periodo 2016 – 2018. Para entender ello, Tudela señala que el desempeño involucra “calidad y profesionalismo en el trato y servicio a las personas” (2012: 384). En esta investigación se midió el desempeño por competencias y a través de entrevistas, cuya información luego se plasmó en matrices. El resultado general reveló un nivel regular de desempeño, pero con predominancia de puntajes bajos en la mayoría de competencias.

Por otro lado, el presente proyecto se ha valido del método cualitativo y de sus herramientas para la recopilación de información. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas al jefe del área académica y al director de la EESTP Piura, ambos actores clave en el proceso de formación policial. Asimismo, se realizaron dos grupos focales a alumnos de último año de la EESTP Piura y a egresados de las dos últimas promociones. Cabe destacar que también se hizo un análisis de datos estadísticos provenientes de las bases de datos del INEI y la Inspectoría General de la PNP.

Luego de recopilar toda la información posible, se procedió a identificar las causas del problema, siendo la primera los deficientes recursos humanos y materiales de la EESTP. Como resultados de las entrevistas y de la observación de la Escuela, se encontró que la infraestructura y los aparatos tecnológicos (dígase recursos materiales) se encuentra en mal estado o escasean en su defecto, complicando el desarrollo de las clases. Mientras que los docentes, monitores e instructores (llámese recursos humanos) son

deficientes por la baja capacitación con la que cuentan y el bajo número existente para cubrir la enseñanza del total de alumnos.

La segunda causa identificada es el deficiente sistema de prácticas pre profesionales en la EESTP. Actualmente las mencionadas prácticas se ejecutan durante los dos últimos ciclos en forma compartida entre clases en la EESTP y en horarios asignados en las diversas unidades policiales de las regiones policiales. Sin embargo, este sistema cuenta con un serie de limitaciones como el tipo de trabajo que se le asigna al alumno en su centro de prácticas, siendo por lo general la revisión de documentación pasiva; la prohibición de que los alumnos acompañen a los sub oficiales en actividad a las intervenciones policiales de la ciudad, a pesar de que cuando egresen estos ejercerán su función principalmente en las calles y la arbitrariedad en cuanto a la designación de tareas por parte de los oficiales encargados de los alumnos practicantes. Esta falta de conocimientos prácticos incide posteriormente en el desempeño de los sub oficiales pues estos se han formado en base a teoría y no a situaciones reales.

La tercera causa identificada es el ineficaz sistema de evaluación de los alumnos de la EESTP. Si bien es cierto, la Escuela cuenta con un formato de evaluación este no permite medir objetivamente el progreso de los alumnos; por el contrario, posee una estructura que deja la evaluación a discrecionalidad del evaluador. Además, esta se realiza anualmente, a pesar que las clases se imparten en forma semestral. De modo que, el no estar al tanto de los estados actuales de los alumnos genera que los docentes avancen sus clases sin tomar en cuenta si el alumno realmente está aprendiendo o no, hecho que repercute cuando este se encuentra en servicio.

En este proyecto se ha optado por innovar respecto a la segunda causa la cual convirtiéndose a medio resulta de la siguiente manera: Sistema eficiente de prácticas pre profesionales en la EESTP Piura. Por ello, a continuación, se pasará a describir la propuesta de mejora.

El cambio innovador consiste en la introducción de un módulo anual resultado de la fusión del curso de “Experiencias en situaciones reales” y el

actual sistema de prácticas pre-profesionales. De este modo, este nuevo módulo se dividirá en dos partes: Simulación Policial 1 y Simulación Policial 2. El contenido de cada clase será metodológico-práctico, es decir, se iniciaría la clase con un marco teórico-metodológico sobre cómo se realiza, por ejemplo, una intervención en la calle; para luego pasar a realizar una demostración por parte del docente y su ayudante (sub oficial experimentado). La segunda parte de la clase prosigue en un ambiente que simula una calle cualquiera (siguiendo el hilo del ejemplo anterior) donde se repetirá el procedimiento que se sigue en una intervención.

En ambas partes del módulo se abordarán situaciones correspondientes a las especialidades de “Orden y Seguridad”, y la de “Investigación Criminal”; debido a que en los últimos años la demanda de sub oficiales en estas áreas ha venido en aumento siendo las únicas especialidades donde se designan sub oficiales. Con ello se pretende que el sub oficial egresado de la EESTP Piura cuente con el conocimiento práctico y sepa reaccionar en situaciones reales con las contingencias que estas impliquen. Es por ello que se propone un syllabus con el temario detallado por semana académica.

Respecto a los docentes que enseñaran el curso se ha creado un perfil para la selección de estos y tiene como características: a) Ser Oficial Superior PNP (Mayor, Comandante o Coronel); b) Contar con mínimo 15 años de servicios reales y efectivos; c) Haber trabajado 10 años mínimo en unidades operativas relacionadas a la respectiva especialidad; d) Contar con mínimo dos cursos institucionales relacionados con la especialidad a la que postula; e) No registrar infracciones graves o muy graves en el grado, conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, ni sentencia judicial condenatoria en los últimos cinco (5) años; y f) Tener la calificación en la Lista Anual de Rendimiento Profesional de sobresaliente en los dos (2) últimos años. Del mismo modo, se construyó un perfil para el asistente del docente, siendo algunos de los requisitos ser Sub Oficial Técnico PNP y contar con mínimo 15 años de servicios reales y efectivos, entre otros.

Acerca de la propuesta del lugar de simulación se plantea acondicionar un espacio de la Escuela en base a material pre fabricado. Se propone un

ambiente similar a la guardia de prevención de una comisaría, que cuente con un hall de atención al público, una oficina para el oficial de guardia, una oficina para el comandante de guardia y con el equipamiento mínimo (2 escritorios y cuatro sillas). Asimismo, acondicionar una plaza o parque con vías públicas debidamente señalizadas y con semáforos. Esta propuesta pretende ser financiada con menos del 1% del presupuesto actual asignado a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

Cabe destacar que el autor del presente proyecto ha sido director de la ESSTP Piura por lo que conoce la realidad de dicha institución desde cerca. La interacción con docentes, estudiantes y egresados de esta institución motivó al autor a realizar este proyecto de innovación en dicha jurisdicción.

Por último, el presente proyecto de innovación comprende tres capítulos. El primero abarca la identificación del problema, la descripción de los actores involucrados, las evidencias de la existencia del problema y el estado de la cuestión. En el capítulo dos, se expone la propuesta de mejora, las causas, los medios y la estructura de la solución. Por último, en el capítulo tres se presenta la viabilidad organizativa, normativa, económica y operativa.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1. Identificación del problema

1.1. Definición del problema

El problema identificado es el bajo desempeño profesional de los sub oficiales de tercera de la policía egresados de la Escuela de Educación Técnico Profesional PNP Piura durante el periodo 2016 – 2018.

1.2. Marco Conceptual

A continuación, se presentará una serie de conceptos clave para la comprensión del problema y del desarrollo de la propuesta de mejora. En ese sentido, se abordarán los siguientes conceptos: sistema educativo policial, formación policial, prácticas policiales y desempeño profesional.

1.2.1. Régimen Educativo Policial (REP)

Según el Plan General Educativo Institucional 2016-2020, el Régimen Educativo Policial se define como

(...) una institución que busca el mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio, que recibe una formación holística interdisciplinaria, pedagógica, institucional, respeto a los derechos humanos, científicos, tecnológicos y administrativos que integran los procesos de formación, capacitación, especialización, actualización, perfeccionamiento e investigación científica del personal policial (Dirección de Educación 2016: 11).

Asimismo, se señala que el Régimen Educativo Policial es parte del Sistema Educativo Nacional, por lo que guarda concordancia con las políticas nacionales y es reconocido por el Ministerio de Educación del Perú. Se resalta que este régimen se organiza bajo dos enfoques: el humanista y el constructivista, que pretenden impactar en la formación del futuro personal de la Policía Nacional del Perú.

Por otro lado, de acuerdo con el Reglamento de la Ley de la Policía Nacional del Perú (D.S. N° 026-2017-IN), 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 Nacional del Perú, contando con autonomía académica, normativa y administrativa” (art. 97). La mencionada Escuela Nacional es el nuevo nombre de lo que era la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina que conforme a la Ley del Régimen Educativo de la PNP (D.L. N° 1151) era el órgano encargado del REP, por lo que por inferencia la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial es el actual ente rector del REP.

De este modo, se distingue como principales niveles de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, al primer nivel conformado por la Escuela de Oficiales PNP y las Escuelas de Enseñanza Superior Técnico Profesional; en segundo nivel, la Escuela de Formación Continua; y el tercer nivel, la Escuela de Posgrado. (Tabla 1).

Tabla 1. Niveles y órganos académicos del Régimen Educativo Policial

| Escuela Nacional de Formación Profesional Policial | | |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------|
| 3er nivel | Posgrado | Escuela de Formación de Posgrado |
| 2do nivel | Formación Continua | Escuela de Formación Continua |
| 1er nivel | Pregrado | Escuela de Oficiales PNP |
| | | Escuelas de Enseñanza Superior Técnico Profesional |

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, el Plan General Educativo Institucional 2016-2020 identifica 3 pilares del REP, siendo estos: el currículo pertinente, la formación integral y la mejora continua. (Figura 1)

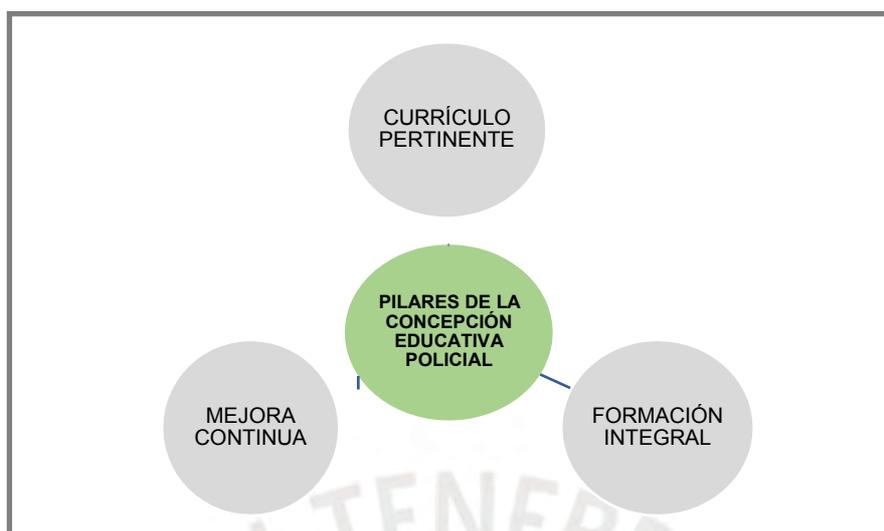


Figura 1. Pilares del Régimen Educativo Policial

Fuente: PGEI PNP 2016- 2020. Elaborado por el Equipo de Asesoría Académica-DIREDU

El fin de estos fundamentos es formar profesionales con un adecuado desempeño en el campo laboral. En primer lugar, se considera el “currículo pertinente” como pilar debido a que da paso a “la actualización del diseño curricular básico acorde a la normatividad vigente que responda a las exigencias de la ciudadanía”. En segundo lugar, la “formación integral” está referida al proceso que busca el desarrollo armónico de las dimensiones del humano. Por último, la “mejora continua” está vinculada al constante cambio de medidas dentro de la organización para la mejora de la misma (Dirección de Educación PNP 2016: 61).

Cabe destacar que el REP, viene atravesando un proceso de renovación de la formación policial debido a las nuevas situaciones que enfrenta la seguridad nacional. Resultado de ello son los lineamientos planteados por el Plan General Educativo Institucional 2016-2020 que inciden en la realización de la función policial de manera coherente, dinámica, flexible y unificada.

1.2.2. Formación profesional policial

La Ley que regula la Formación Policial (D.L. N°1318) define la formación profesional policial como “el proceso educativo con autonomía académica, normativa y administrativa que tiene como finalidad la preparación, integración, actualización, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú en el nivel superior del sistema educativo” (art. 4).

La finalidad de la formación policial es la certificación de la idoneidad y eficacia de los miembros de la Policía Nacional del Perú, en aras del cumplimiento de sus funciones.

Son siete los principios que guían la formación policial (art. 5), siendo estos:

1. Investigación e innovación
2. Calidad educativa
3. Meritocracia
4. Desarrollo de competencias pertinentes
5. Mejoramiento continuo
6. Pertenencia y mística institucional
7. Ética profesional

De los cinco objetivos que persigue la formación policial, importa especialmente para este proyecto, el relacionado con la formación de los oficiales y suboficiales, a quienes se les brindara “las competencias y conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones, de acuerdo a las normas que regulan la carrera policial, y contribuir a su actualización, integración, especialización y perfeccionamiento continuo” (art. 6).

La formación policial se guía de un enfoque basado en competencias para la empleabilidad policial, siendo estos los mostrados en la Tabla 2:

Tabla 2. Competencias para la empleabilidad policial

| Competencias para la empleabilidad policial | |
|----------------------------------------------------|-----------------------|
| Servicio efectivo | Trabajo en equipo |
| Ética para la convivencia | Promotor de seguridad |
| Servicio a la comunidad | Adaptabilidad |

| | |
|----------------------------|--------------------------|
| Relaciones Interpersonales | Educador |
| Liderazgo | Resolución de conflictos |
| Investigador social | Autorregulación |
| Preparación Física | Aprendizaje continuo |
| Habilidad comunicativa | |

Fuente: PGEI 2016-2020. Elaboración propia

Estas competencias constituyen las características que todo profesional de la policía debería demostrar en su actuar y desempeño diario, de modo que permite el cumplimiento de los propósitos institucionales de la PNP.

Al pertenecer el REP y, por lo tanto, la formación policial al Sistema Educativo Nacional, las escuelas de formación se organizan bajo un currículo y planes de estudio, los cuales se dividen en módulos compuestos de unidades didácticas.

1.2.3. Experiencia formativa en situaciones reales de trabajo

Para comprender este concepto, es necesario ubicarnos en la estructura del currículo de la PNP, el cual se muestra en la Figura 2:

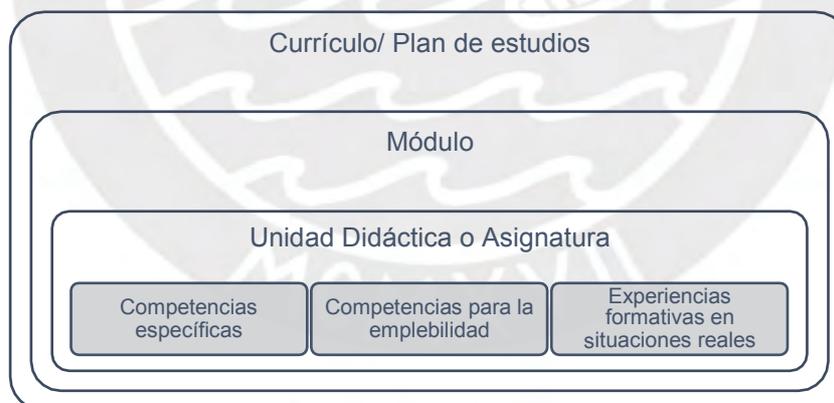


Figura 2. Organización instrumental del currículo de la PNP

Fuente: PGEI 2016-2020. Elaboración propia

Como se puede apreciar las “experiencias formativas en situaciones reales” son un componente de la unidad didáctica o asignatura de los planes de estudio de las escuelas de pregrado de la PNP. Específicamente, dentro del currículo de las Escuelas de Educación Superior Técnico Profesional de la PNP, este componente representa el 15% de la formación de los alumnos, lo

que equivale a 18 créditos en 576 horas (Dirección de Educación PNP 2016: 79).

Este componente se describe como el “conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden e integren sus conocimientos, habilidades y actitudes a fin de complementar su formación profesional” (Dirección de Educación PNP 2016: 80). Asimismo, se menciona que este componente se desarrolla en cada módulo formativo y la duración depende de la complejidad de las capacidades planteadas en el mismo.

1.2.4. Prácticas policiales

Actualmente el periodo de formación académica para los Sub Oficiales PNP es de 2 años a través de 6 módulos académicos. Las prácticas profesionales lo deben realizar en el último módulo.

La EESTP formula un Plan de Practicas que consiste:

- En dividir al número total de alumnos en grupos de 10 integrantes y establecer un cronograma de asistencia a las diferentes unidades policiales ubicadas en la Región Policial.
- Los oficiales instructores (Capitanes y tenientes) y sub oficiales monitores de la EESTP, son los encargados de llevar a los alumnos para ponerlos a disposición de las diferentes unidades policiales, controlar su asistencia, ver su régimen alimenticio (desayuno y almuerzo) y monitorear que estén cumpliendo las actividades propias de las prácticas profesionales.
- El Plan que formula la Escuela es remitido a todos los jefes de las unidades policiales donde los sub oficiales realizaran sus prácticas; para que estas tengan conocimiento de ello y designen al personal que instruirá a los alumnos durante las prácticas.
- El tiempo que permanecen los grupos de alumnos en cada unidad es de una semana de lunes a viernes de 8:00am a 6:00pm y sábado de 8:00am a 1:00pm.
- Las unidades operativas seleccionadas generalmente son las diversas comisarias, unidades de tránsito, de radio patrulla, de servicios especiales (antidisturbios) y diversas unidades de investigaciones de delitos.

- Las prácticas en cada unidad consisten en que los alumnos se familiaricen con el funcionamiento de las unidades policiales e interactúen con el personal policial activo.

1.2.5. Desempeño profesional

La evaluación del desempeño es un proceso técnico que se viene realizando a lo largo de los años en la carrera policial. La Ley de formación Policial señala que este proceso se debería regir por el Reglamento de Evaluación y Desempeño del personal de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, establece que dicha evaluación se realizara conforme al grado y cargo que ocupa el personal, reconociendo su aporte al cumplimiento de las metas institucionales y evidenciando las necesidades requeridas para mejorar el desempeño en sus respectivos cargos y el de la entidad (Poder Ejecutivo 2013, art. 45).

Se menciona el empleo de la observación diaria, la Hoja de Evaluación Bimestral y la Hoja Anual de Evaluación del Desempeño para llevar a cabo el proceso de evaluación de Oficiales y Suboficiales, que se registran en el “Aplicativo Informático de Observación y Evaluación del Desempeño del Personal PNP” de la Dirección Ejecutiva de Personal, la cual constituiría la dirección responsable (Poder Ejecutivo 2013, art. 49).

Sin embargo, esto se plasma en la norma, pero no se aplica en la realidad. En entrevista con el jefe del departamento de Recursos Humanos de la PNP, Mayor Robín Gálvez Vásquez, manifestó que aún no se cuenta con el Reglamento de Evaluación del Desempeño y que se continúa con la metodología tradicional, es decir, empleando la Hoja Anual de Apreciación y Calificación de Sub Oficiales de Armas y Servicios PNP.

Dicho instrumento es realizado por el jefe de unidad y tiene una vigencia de aproximadamente 30 años. Contempla tres secciones: una dirigida a las cualidades personales y profesionales (desempeño profesional en la función, iniciativa, moralidad, puntualidad, responsabilidad, disciplina y capacidad física), la siguiente es de méritos y la última de deméritos. En todas las secciones se describe y se asigna un puntaje. Como se podrá deducir este es un formato

bastante subjetivo pues no posee indicadores ni criterios que midan realmente el desempeño del suboficial. Por esta razón, la misma institución años atrás con la promulgación de la Ley de la carrera y situación del personal policial, pretendió emprender una reforma de este sistema; a pesar de ello, hasta el momento no ha evidenciado avance alguno.

Frente a ello, existen dos formas de evaluar el desempeño profesional: por los resultados y por competencias (Sánchez, 2012). Esto va a depender del investigador, y de sus fines u objetivos.

Cabe resaltar que, la evaluación del desempeño laboral se compone de cinco etapas, siendo estas: a) la planificación del proceso de evaluación; b) el diseño del sistema de evaluación; c) la implementación del sistema de evaluación; d) la retroalimentación del empleado; y e) la retroalimentación del sistema de evaluación. En esta investigación, y al no contar la PNP con un sistema de evaluación del desempeño actualizado, se propone un nuevo sistema de evaluación, el cual llegara solo hasta la etapa de implementación del sistema debido a los fines de esta investigación.

En la etapa de planificación “se debe decidir la población a evaluar, el criterio básico de valoración (qué medir) y la metodología de evaluación (cómo medir)” (Sánchez, 2012). En ese sentido, la propuesta de esta investigación es optar por una evaluación del desempeño en base a las competencias que un suboficial de tercera debería tener. Esta se realizará empleando una matriz de calificación que se completará durante la realización de una entrevista semi-estructurada, para poder recopilar mayor información.

Para diseñar el sistema de evaluación, se empleará el cuadro de competencias para la empleabilidad de la PNP, presentada por el Plan General Educativo de la PNP. Estas competencias constituyen las características del perfil del policía. En la Tabla 3 se presenta el ejemplo de la matriz con las competencias en mención.

Tabla 3. Matriz de evaluación del desempeño profesional de los sub oficiales PNP

| COMPETENCIA | DEFINICIÓN | CALIFICACIÓN | | | | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Servicio efectivo | Capacidad para orientar el ejercicio policial al logro de resultados claros, de acuerdo con las metas establecidas. | | | | | |
| Trabajo en equipo | Capacidad de integración, adaptación y aceptación en situaciones que demanden resultados de trabajo colectivo al logro de objetivos comunes. | | | | | |
| Ética para la convivencia | Capacidad para desarrollar y afianzar actitudes y habilidades sociales que posibiliten la pericia e interiorización de conductas ligados a una sólida autonomía moral. | | | | | |
| Promotor de seguridad | Capacidad para plantear, implementar y evaluar planes, programas y estrategias de seguridad, orientados al bienestar de la comunidad y la convivencia. | | | | | |
| Servicio a la comunidad | Predisposición, disposición y compromiso permanente para atender en forma efectiva los requerimientos de la sociedad, contribuyendo a la convivencia. | | | | | |
| Relaciones Interpersonales | Capacidad para interactuar y establecer vínculos con diferentes personas y grupos, en diversos contextos. | | | | | |
| Adaptabilidad | Capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible en contextos sociales y laborales diversos, de acuerdo a las necesidades y requerimientos del servicio policial. | | | | | |
| Educador | Capacidad para impartir conocimientos y experiencias, desde su sentir, pensar y actuar, con el fin de fortalecer la imagen institucional, el saber policial y los procesos de desarrollo comunitario. | | | | | |
| Liderazgo | Capacidad para orientar y dirigir equipos de trabajo y grupos sociales, para el logro de objetivos, la acertada toma de decisiones que generen impacto en los procesos propios del servicio policial. | | | | | |
| Investigador social | Capacidad para diagnosticar, observar, describir y explicar la | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | realidad social, económica, política y cultural, para potenciar el servicio policial | | | | | |
| Preparación Física | Capacidad para generar y mantener hábitos de cuidado físico, que le permitan responder a las exigencias del servicio policial. | | | | | |
| Habilidad comunicativa | Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita, de manera lógica y precisa. | | | | | |
| Resolución de conflictos | Capacidad para comprender e intervenir de manera pacífica y equitativa en la resolución de conflictos. | | | | | |
| Autorregulación | Habilidad para desarrollar, mantener y controlar actitudes, que le permitan al policía comportarse como un ser integral, capaz de autogobernarse en los ámbitos familiar, laboral y social. | | | | | |
| Aprendizaje continuo | Capacidad para asimilar y construir constantemente conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y actitudes que optimizan el desempeño laboral. | | | | | |

Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, se considera que existe un alto y bajo desempeño policial cuando los indicadores se encuentran en los niveles señalados en la Tabla 4.

Tabla 4. Grados del sistema de evaluación de desempeño profesional policial

| Grado de desempeño | Calificación |
|---------------------------|---------------------|
| Muy malo | Puntaje (P) =15 |
| Malo | $15 < P \leq 30$ |
| Regular | $30 < P \leq 45$ |
| Bueno | $45 < P \leq 60$ |
| Muy Bueno | $60 < P \leq 75$ |

Fuente: Elaboración propia

Por último, los resultados de la implementación de la matriz sugerida se encontrarán en la sección de evidencias del presente trabajo.

1.3. Descripción de actores relacionados al problema

1.3.1. Escuela Nacional de Formación Profesional Policial

Como se mencionó líneas arriba, la ENFPP es el órgano rector del régimen educativo policial, por lo que organiza, imparte, evalúa y certifica la formación policial. Consecuentemente, es quien se encarga de otorgar los grados académicos y títulos profesionales a nombre de la nación, equivalentes a los entregados por las universidades, escuelas e institutos. Asimismo, la ENFPP depende de la Policía Nacional del Perú y constituye unidad ejecutora.

La estructura orgánica de la ENFPP esta descrita en el artículo 1 del Reglamento de la Ley de Formación Policial, y se organiza de la siguiente manera:

Artículo 1.- Estructura de la ENFPP

Para el cumplimiento de sus funciones, la ENFPP se encuentra conformada de la siguiente manera:

1. La Alta Dirección:

- 1.1 Consejo Superior de Formación Profesional
- 1.2 Consejo Superior Académico y Disciplinario
- 1.3 Dirección
- 1.4 Sub Dirección

2. Las unidades orgánicas que dependen de la Dirección:

- 2.1 Unidad de Asuntos Legales
- 2.2 Unidad de Cultura Organizacional y Doctrina
- 2.3 Unidad de Comunicaciones y Proyección Social
- 2.4 Unidad de Gestión de la Calidad
- 2.5 Unidad de Relaciones Interinstitucionales
- 2.6 Unidad de Admisión e Informes

3. Las unidades orgánicas que dependen de la Sub Dirección:

- 3.1 División Académica
- 3.2 División de Investigación
- 3.3 División Administrativa

4. Las unidades orgánicas desconcentradas:

- 4.1 Unidades Académicas de Pregrado
- 4.2 Escuela de Formación de Posgrado

4.3 Escuela de Formación Continua

De esta estructura resulta significativo conocer la definición del Consejo Superior de Formación Profesional, la División Académica de Subdirección y las Unidades Académicas de Pregrado.

a. Consejo Superior de Formación Profesional

El artículo 2 del Reglamento de la Ley de formación policial señala que el Consejo Superior es la máxima instancia de coordinación y supervisión de la gestión y ejecución académica y administrativa de la ENFPP. Del mismo modo, se encarga de diseñar, aprobar y establecer los lineamientos de la política de formación profesional de la PNP, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de la función policial a través de la ENFPP.

b. División Académica de la Sub Dirección

Tiene entre sus funciones principales la gestión de los procesos y actividades académicas relacionados con el aprendizaje, el diseño curricular y la graduación. Programa las actividades de pregrado, formación continua y posgrado. También, aprueba los Planes de Trabajo Académicos de las unidades académicas. Y, por último, cumple y hace cumplir las disposiciones de la Dirección y los acuerdos del Consejo Superior de Formación Profesional Policial en materia de su competencia (art. 25).

c. Unidades Académicas de Pregrado

Son las encargadas de desarrollar los programas de estudios para la formación profesional de Oficiales y Sub Oficiales de la PNP. La Escuela responsable de formar Oficiales está a cargo de un Oficial Superior de Armas, con grado de coronel en situación de actividad; mientras que las Escuelas responsables de formar Sub Oficiales están a cargo de un Oficial Superior de Armas en situación de actividad (art. 50).

La estructura de estas unidades es la siguiente:

- a) Dirección;
- b) Área de Asuntos Académicos y de Investigación;

- c) Área de Asuntos Administrativos;
- d) Consejo Académico y Disciplinario (art. 52)

1.3.2. Escuela de Educación Superior Técnico Profesional (EESTP)

La EESTP constituye una escuela de formación perteneciente a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, y cuenta un nivel técnico profesional. Asimismo, está facultada para otorgar a nombre de la Nación el despacho de Suboficial de Tercera y el Título Técnico en Ciencias Administrativas y Policiales, con mención de su especialidad (Ley del Régimen Educativo de la PNP, art. 6)

La educación policial está organizada en semestres, para los Suboficiales esta comprende 2 semestres de formación general y 4 de especialización. Son 4 las especialidades funcionales correspondientes a la formación académica de las EESTP (Tabla 5).

Tabla 5. Estructura de Formación Académica de las EESTP

| CARRERA PROFESIONAL: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y POLICIALES | | |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESPECIALIDADES FUNCIONALES | TÍTULO PROFESIONAL | DESCRIPCIÓN DE LA ESPECIALIDAD |
| Orden Público y Seguridad Ciudadana | Técnico en ciencias administrativas y policiales en la especialidad funcional "ORDEN PUBLICO Y SEGURIDAD CIUDADANA" | ¡Orientada a garantizar, mantener y restablecer el orden público; prevenir y combatir los delitos y faltas; controlar el tránsito vehicular y peatonal e investigar los accidentes de tránsito. |
| Investigación Criminal | Técnico en ciencias administrativas y policiales en la especialidad funcional "INVESTIGACION CRIMINAL" | Orientada a prevenir, combatir, investigar, identificar y denunciar las trasgresiones a la ley penal y leyes conexas. |
| Seguridad Integral | Técnico en ciencias administrativas y policiales en la especialidad funcional "SEGURIDAD INTEGRAL" | Orientada a prevenir, garantizar, mantener y restablecer el orden interno, velar por la protección y seguridad de las personas, dignatarios, ¡personalidades y de los establecimientos públicos |

| | | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | y privados; así como vigilar y controlar las fronteras; |
| Criminalística | Técnico en ciencias administrativas y policiales en la especialidad funcional "CRIMINALISTICA" | Orientada al descubrimiento, explicación y obtención de indicios, evidencias y pruebas de los delitos y faltas, la identificación y verificación de sus presuntos autores, valiéndose de las ciencias forenses en apoyo de la investigación criminal y la administración de justicia. (en proceso de implementación) |

Fuente: PGEI 2016-2020. Plan de Estudios de la Escuela de Suboficiales PNP 2015

- **Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de Piura**

La EESTP de Piura fue creada el 2 de julio de 20004 con RD N° 1187-2004-DIRGEN-EMG, impartiendo instrucción a los alumnos en la modalidad Técnica y Regular. A la fecha, tiene dos sedes: La Unión y Sullana. Cuenta con un total de 896 alumnos y 194 docentes. El personal policial que trabaja en la EESTP-Piura se compone de 10 oficiales, 53 sub oficiales y 6 empleados civiles.

1.4. Evidencia

En la presente investigación la evidencia ha sido básicamente de corte cualitativo, siendo la principal fuente la información recabada del grupo focal realizado a los recién egresados de la EESTP Piura y las entrevistas a las autoridades de la institución. Por ello, se ha optado dividir esta sección en dos partes: el análisis del grupo focal y el análisis de entrevistas. Todo ello permitirá demostrar la existencia del problema "bajo desempeño profesional de los sub oficiales de tercera de la policía egresados de la EESTP PNP Piura durante el periodo 2016 – 2018".

Cabe resaltar que esta evidencia toma en cuenta la evaluación del desempeño por competencias, es decir, de acuerdo a las habilidades prácticas y actitudes que se requiera para cumplir la labor policial (Sánchez, 2012).

1.4.1. Análisis del grupo focal

Se aplicó la herramienta denominada grupo focal (*focus group* en inglés) a un número de egresados de la EESTP Piura con 1 y 2 años de egreso. Respecto al reconocimiento del problema, los sub oficiales mencionaron que

sus expectativas sobre cómo iba a ser su trabajo luego de egresar no se cumplieron del todo, pues ya en servicio se encontraron con variables como el tipo de jefe o jefa, la recarga laboral en las comisarías, el trato con los ciudadanos, entre otros. Estos factores muchas veces los pusieron en desventaja frente a otros policías con más años en el servicio, viendo así afectado su desempeño. Asimismo, los participantes del grupo focal comentaron que hubieran deseado llevar algún curso que les enseñe sobre las particularidades del trabajo real y conocer más profundamente algunas situaciones tipo.

Por otro lado, siguiendo la medición del desempeño laboral propuesta, a los entrevistados se les logró realizar preguntas relacionadas a la competencia “servicio a la comunidad” la cual se relaciona con el accionar diario de la policía; sin embargo, para fines didácticos se optó por relacionar esta competencia a la presencia de los suboficiales en los “Departamentos de Participación Ciudadana” de las comisarías. Respecto a ello, los egresados comentaron que este era el puesto que, por lo general, no era considerado como atractivo para los suboficiales, esto es, un porcentaje considerable no deseaba ubicarse en ese departamento.

Respecto a la competencia “Preparación física”, los egresados señalaron continuar con la rutina de ejercicios aprendida en la EESTP, lo que les permite desenvolverse mejor en el desarrollo de la función policial.

Acerca de la competencia “Trabajo en equipo”, los ahora sub oficiales de tercera mencionaron que a veces es difícil coordinar con sus compañeros pues aluden tener diferencias de diverso tipo.

Si bien es cierto, la información de esta sección resulta más una autoevaluación de desempeño, se considera pertinente dar a conocer los testimonios de los actores principales del problema de la presente investigación.

1.4.2. Análisis de las entrevistas

En esta sección se analiza la información resultado de las entrevistas al jefe del área académica (Entrevistado 1) y al actual director de la EESTP Piura (Entrevistado 2). Estos profesionales, además de haber participado o de venir participando como autoridades en la EESTP, son coroneles o comandantes que han trabajado en comisarías o en otras áreas de la PNP y han interactuado con sub oficiales de tercera.

Siguiendo con el tipo de evaluación del desempeño propuesto en este trabajo, las entrevistas brindaron mayor información sobre el estado de las competencias de los suboficiales de tercera, egresados de la EESTP Piura.

En líneas generales, los entrevistados calificaron con bajos puntajes en las competencias que se les mencionaban, a excepción de la competencia “Preparación física”, “Adaptabilidad” y “Aprendizaje continuo”, donde las calificaciones fueron sobresalientes.

Sobre las demás competencias, se explicó que los bajos puntajes asignados eran principalmente por la influencia de la cultura propia de la EESTP, la cual se caracteriza por ser, hasta cierto punto, violenta y jerárquica. El trato que reciben los alumnos por parte de los monitores e instructores resulta vertical en el sentido más estricto, pues los primeros no pueden desobedecer las ordenes de los segundos, en cualquier situación. Esto impacta en el comportamiento de los futuros sub oficiales, quienes ya como egresados tienen el mismo trato para otros alumnos y con parte de la sociedad civil.

Asimismo, otra de las competencias que es casi nula es la de “Investigador social” pues, si bien, en la escuela se les solicita investigar aspectos relacionados al delito; cuando egresan, los sub oficiales difícilmente se involucran en investigaciones de corte social sino solo de nivel operativo. Esto lleva a entender el porqué de la baja calificación también en la competencia “Educador”.

Entre otros de los aspectos que se menciono fue la gran cantidad de sanciones y faltas que registran los sub oficiales de tercera de la PNP en Piura.

Esto- señalaron los entrevistados- es un indicador de que los egresados no cuentan con la competencia de “Autorregulación”, la cual se relaciona al control del comportamiento dentro y fuera de la institución.

Por ello, se presenta la información recopilada de la Unidad de Estadística de la Inspectoría General de la PNP, la cual lleva el registro de las faltas administrativas disciplinarias cometidas por los sub oficiales de tercera (Tabla 6). En el 2017, la suma de las faltas graves y muy graves representó el 56,5% del total de faltas cometidas ese año. El año siguiente, el porcentaje de faltas graves y muy graves respecto del total se incrementó al 79,6%. Este resultado afecta negativamente la imagen institucional de la PNP y en la desaprobación ciudadana.

Tabla 6. Faltas administrativas y sanciones disciplinarias de los Sub Oficiales de Tercera en el 2017 y 2018 en Piura

| AÑOS | LEVES | GRAVES | MUY GRAVES | | TOTAL |
|------|---------|--------|------------|-----------|-------|
| | SIMPLES | RIGOR | RETIRO | DISPONIB. | |
| 2017 | 5 | 19 | 12 | 2 | 38 |
| 2018 | 22 | 134 | 33 | 23 | 212 |

Fuente: Inspectoría General PNP

A continuación, se presenta la matriz donde producto de las entrevistas realizadas a las autoridades antes mencionadas.

Tabla 7. Matriz de evaluación del desempeño del entrevistado 1

| COMPETENCIA | CALIFICACIÓN | | | | |
|----------------------------|--------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Servicio efectivo | | x | | | |
| Trabajo en equipo | | | x | | |
| Ética para la convivencia | | x | | | |
| Promotor de seguridad | | x | | | |
| Servicio a la comunidad | | x | | | |
| Relaciones Interpersonales | | x | | | |
| Adaptabilidad | | | | x | |
| Educador | x | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|-----------|
| Liderazgo | | x | | | |
| Investigador social | x | | | | |
| Preparación Física | | | | | x |
| Habilidad comunicativa | | | x | | |
| Resolución de conflictos | | | x | | |
| Autorregulación | | x | | | |
| Aprendizaje continuo | | | | x | |
| TOTAL | | | | | 38 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Matriz de evaluación de desempeño del entrevistado 2

| COMPETENCIA | CALIFICACIÓN | | | | |
|----------------------------|--------------|---|---|---|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Servicio efectivo | | | | x | |
| Trabajo en equipo | | x | | | |
| Ética para la convivencia | | x | | | |
| Promotor de seguridad | | x | | | |
| Servicio a la comunidad | | | x | | |
| Relaciones Interpersonales | | x | | | |
| Adaptabilidad | | | | x | |
| Educador | x | | | | |
| Liderazgo | | | x | | |
| Investigador social | x | | | | |
| Preparación Física | | | | | x |
| Habilidad comunicativa | | x | | | |
| Resolución de conflictos | | | x | | |
| Autorregulación | | x | | | |
| Aprendizaje continuo | | | | x | |
| TOTAL | | | | | 40 |

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo, a las Tabla, la calificación de 30 y 40 ingresan dentro del nivel regular de desempeño, con mayor incidencia en los niveles bajos en más de 5 competencias en promedio.

1.5. Afectación al ciudadano

Como se ha mencionado líneas arriba, la percepción ciudadana de la inseguridad mantiene una constante alarmante y si la institución que debe velar por la seguridad nacional no cuenta con personal capacitado para enfrentar situaciones contingentes, deja expuesto y vulnerable al ciudadano frente a la ola ascendente de criminalidad y delincuencia que se viene experimentando.

El problema abordado en la presente investigación tiene como actor principal a los sub oficiales de tercera, pues como se conoce dentro de la PNP y es parte de la cultura organizacional de esta institución, son ellos los que tienen mayor participación operativa y administrativa en las distintas acciones que llevan a cabo las unidades a nivel nacional. Por ello, cumplen un papel relevante dentro de la institución, siendo su desempeño crucial en la realización efectiva de los objetivos trazados por la PNP.

De ahí que, a partir de la relevancia del desempeño de los sub oficiales de tercera y de la vinculación directa de la función policial con la seguridad ciudadana, el problema del bajo desempeño de los sub oficiales de tercera de la PNP afecta directamente al bienestar ciudadano.

2. Estado de la cuestión

2.1. Identificación de medidas adoptadas hasta el momento por entidades del Estado Peruano frente al problema

Como menciona la Ley de la Policía Nacional del Perú, esta institución depende del Ministerio del Interior por lo que generalmente a nivel ministerial solo se publican las medidas implementadas por la PNP. Sin embargo, el PESEM 2016-2021 del Mininter señala como una de sus acciones estratégicas del objetivo estratégico 10, lo siguiente: “Proponer mecanismos de incentivo al personal del sector acorde a rendimientos y productividad en el desempeño de sus funciones”. Si bien es cierto, esta medida está orientada a la etapa post graduación, pero pretende ser un incentivo para mejorar el desempeño policial. Asimismo, dentro de los proyectos por objetivo estratégico, para el objetivo 10 se propuso la “ampliación y mejoramiento del servicio de formación policial de la

Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú (Eo PNP) del distrito de Chorrillos; pero no se menciona la formación en las escuelas técnicas.

De manera similar, en el PEI 2017-2019 se señala como proyectos del objetivo estratégico 8 (“Fortalecer el sistema administrativo de modernización de la gestión pública en el Ministerio del Interior”) los siguientes:

- Ampliación y mejoramiento del servicio de formación policial de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú (Eo PNP) del distrito de Chorrillos, provincia de Lima y departamento de Lima
- Mejoramiento de servicios brindado por la Escuela Técnica Superior de Sub Oficiales de la PNP, en el distrito de Puente Piedra, provincia de Lima y departamento de Lima.
- Ampliación de los servicios de la Escuela Técnico Superior Iquitos de la PNP.
- Ampliación y mejoramiento de la Escuela Técnico Superior Mujeres PNP - San Bartolo.
- Ampliación y mejoramiento de la Escuela Técnico Superior PNP – Cusco.
- Ampliación y mejoramiento de la Escuela Técnico Superior PNP – Arequipa.
- Mejoramiento de la Escuela Técnica Superior de Sub Oficiales de la PNP – Tarapoto, en la provincia de San Martín, San Martín.

A nivel de la PNP, en la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento del Régimen Educativo de la PNP se declara en proceso de modernización el Sistema Educativo Policial por un plazo de 5 años, con el objetivo de mejorar la calidad educativa, los contenidos curriculares y los niveles de eficiencia de personal. Por ello, en 2015 se creó la Comisión de Implementación de la Modernización del Régimen Educativo de la PNP para que cree el Plan de Modernización del Sistema Educativo.

La entonces Dirección Ejecutiva de Educación acatando los lineamientos del mencionado Plan, diseñó el plan de estudios de la carrera Profesional

Ciencias Administrativas y Policiales con sus respectivas especialidades funcionales: a) Orden Público y Seguridad Ciudadana, b) Investigación Criminal, c) Seguridad Integral.

Por último, en el 2016 se publica el Plan General Educativo Institucional 2016-2020. Este se enmarca dentro del proceso de modernización de la PNP con énfasis en el tema educativo. La primera parte del documento presenta un análisis extenso de la situación del régimen educativo policial para luego presentar las propuestas, las cuales se resumen en los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Consolidar un Régimen Educativo Policial unificado, flexible y coherente con la función policial a través de la Institucionalización con el fin de ejecutar acciones y estrategias que orienten y mejoren los procesos pedagógicos y administrativos.
- b) Implementar nueva y moderna infraestructura, tecnología, comunicaciones, equipamiento, así como acciones oportunas en el mantenimiento y saneamiento para prestar un adecuado servicio y desempeño eficiente de las actividades de acuerdo a la priorización de las necesidades identificadas.
- c) Propiciar la sostenibilidad de la “mejora-continua” de la calidad educativa por medio de la evaluación periódica y con participación de la comunidad académica de las Escuelas del REP, en función de la misión y visión institucional.

Algunas de las iniciativas más concretas fueron la alianza con la Pontificia Universidad Católica del Perú en un primer momento y luego con la Universidad San Martín de Porres para que se encargasen de diseñar, impartir y evaluar los exámenes de ingreso en las escuelas de oficiales y sub oficiales. Asimismo, se modernizaron algunos cursos del proceso de formación que promovían la idea de que el servicio policial no solo es para el Estado, sino para la ciudadanía.

Como se puede apreciar, estas medidas adoptadas se han venido implementado en los recientes años; sin embargo, la situación real de las

Escuelas Técnicas no ha cambiado considerablemente, particularmente en el caso de Piura los testimonios de los actores clave entrevistados nos muestran que aun perciben grandes deficiencias dentro de su formación y respecto a la infraestructura y docencia.

2.2. Normas y medidas adoptadas

Para el desarrollo del proceso de formación policial en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de Piura se sustenta en las siguientes normas legales:

- **Constitución Política del Perú de 1993**

El artículo 166 consagra que la Policía Nacional de Perú tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras.

- **El Decreto Legislativo N° 1318, que regula la Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú.**

Esta norma regula todo lo relacionado a la formación policial, incluyendo finalidad y objetivos, organización académica, descripción de docentes y estudiantes, su sistema curricular, sobre la obtención de grados y títulos, así como lo referido a las infracciones y sanciones disciplinarias.

- **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1318, que regula la Formación Profesional de la Policía nacional del Perú.**

Este Reglamento complementa de manera más detallada la norma anterior. Describe la estructura de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, así como las funciones de cada uno de sus órganos componentes. Del mismo modo, profundiza sobre la organización académica a nivel de pregrado y posgrado, y de formación continua. El agregado de esta norma es la descripción que se hace respecto a las becas, pasantías,

desdentado y convenios que provee la ENFPP y la sección de proyección social.

- **Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.**

Esta norma regula lo referente al desarrollo del personal profesional y técnico. Aborda la definición y organización de la carrera, las especialidades, los programas de capacitación, las características del empleo policial, la asignación en cargos. Asimismo, se asignan algunos artículos para mencionar la evaluación del desempeño del personal policial.

- **Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.**

El Reglamento complementa lo señalado en la ley anterior, especificando temas como la precedencia en el grado, los impedimentos para la asignación de cargos, los instrumentos que se emplearan en la evaluación de desempeño, los incentivos, los requisitos para un ascenso, las solicitudes de licencias y permisos, entre otros.

CAPÍTULO II: LA PROPUESTA DE MEJORA

3. Causas del problema

Conforme se revisó la evidencia y el contenido de las entrevistas y grupos focales se detectaron tres causas para el problema que se aborda en el presente trabajo.

3.1. Causa 1

Deficientes recursos humanos y materiales de la EESTP

Se identificó que en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional (EESTP) de Piura los recursos materiales, dígase infraestructura y aparatos tecnológicos (proyectores y computadoras) son deficientes; así como recursos humanos deficientes, ya sea docentes, monitores o instructores. Se pasará a detallar el porqué de cada factor.

a. Recursos materiales deficientes

- **Infraestructura inadecuada**

La relación directa entre la calidad de la infraestructura y el rendimiento académico de los estudiantes ha sido evidenciada mediante numerosos estudios del campo educativo principalmente. En el Perú, Campana, Velasco, Aguirre, & Guerrero (2014) realizaron un estudio en colegios emblemáticos que evidenció la importancia de la infraestructura como un factor que cumple un rol motivacional y funcional, produciendo mejores actitudes del estudiante hacia el aprendizaje facilitando este último proceso.

La situación actual de la infraestructura de la EESTP Piura es precaria. Esta escuela funciona en dos sedes ubicadas en diferentes provincias: la sede “La Unión”, en el distrito de La Unión de la provincia Piura y la sede “Sullana”, en la provincia de Sullana. La primera se ha construido informalmente sobre un terreno donado y rodeado de sembríos de arroz; la segunda funciona en un terreno cedido en uso por el Gobierno Regional de Piura, y cuenta con cabañas de madera en malas condiciones, pues hace como tres décadas fue campamento de la empresa que construyó la represa del Chira. Además, presenta problemas en los sistemas eléctricos, de agua y desagüe.

El diseño del campamento de la sede Sullana no es el adecuado para el funcionamiento de una escuela de formación policial pues se han acondicionado en las cabañas: aulas, dormitorios, oficinas, cocina, comedores y otros espacios como patios y zonas para practicar ejercicio físico. Asimismo, se encuentra rodeada de plantaciones de plátanos. Como se evidencia, dichas infraestructuras no han sido construidas para fines educativos.

Esto se agrava en el verano debido a las lluvias y con la presencia periódica del Fenómeno del Niño, lo que trae consigo plagas de zancudos debido a las plantaciones de arroz y plátanos que rodean la sede; ocasionando así que el personal policial y los alumnos se vean afectados principalmente por el dengue y otras enfermedades.

Lo descrito anteriormente coincide con lo mencionado por los alumnos del grupo focal que estaban por egresar de dicha escuela. Ellos acotaron que no contaban con piscina ni pista atlética, locaciones básicas considerando el tipo entrenamiento que deberían recibir. Incidieron en que la infraestructura no es cómoda ni adecuada para una escuela policial que funciona como internado. Los egresados al ser consultados sobre este punto señalaron que durante su estadía como estudiantes vivieron bajo las mismas condiciones; lo que significa que la condición de precariedad de la infraestructura no es reciente sino se mantiene constante por un periodo de tiempo considerable.

Todo esto constituye una limitación importante para el desarrollo de las actividades académicas programadas en los procesos educativos de formación policial.

- **Medios tecnológicos limitados**

El avance de la tecnología nos enfrenta a nuevos retos en distintos campos, uno de ellos es el educativo. Kustcher y St. Pierre (2001, p.31), consideran que las TIC que tienen impacto en la educación son las computadoras, los periféricos que almacenan información, los programas de aplicación didáctica y la mensajería electrónica. “Los ambientes de aprendizaje tecnológico son eficaces, cómodos y motivantes” (Castro, Guzmán & Casado, 2007).

Los recursos tecnológicos asignados a la EESTP Piura son escasos, los equipos multimedia solo alcanzan para atender el 50% de las aulas, las computadoras asignadas a las oficinas administrativas solo cubren el 60 % de las necesidades, y el 40% de equipos informáticos se encuentran desfasados. A parte de ello, no se cuenta con sistemas informáticos para simulación de prácticas profesionales. Asimismo, el acceso a internet es limitado, sobre todo en la sede Sullana por un tema de cobertura. Tampoco, se cuenta con polígono de tiro virtual y real, ni con laboratorio de criminalística, entre otros.

Los alumnos por egresar del grupo focal indicaron que pocas aulas cuentan con proyectores, ni mucho menos con internet dentro de los salones o en la zona administrativa.

b. Recursos humanos deficientes

- **Deficiencia en el desempeño docente**

En definitiva, el rol del docente en el proceso de aprendizaje es fundamental; por lo que si el docente no se encuentra totalmente calificado ya sea porque no cuenta con el conocimiento especializado para cierto curso o no conoce la metodología pedagógica para generar un verdadero impacto en los estudiantes.

Los docentes que atienden la necesidad de dictado de clases conforme al Plan Curricular vigente son los Oficiales y Suboficiales PNP que laboran en las diversas unidades policiales del departamento de Piura, los que por razones de cumplimiento del servicio policial y por la larga distancia existente hacia las sedes de la EESTP Piura se ausentan en un 50% de las clases.

Los docentes civiles son profesionales egresados de universidades locales de nivel medio y la mayoría de ellos no cuenta con capacitaciones en metodología pedagógica. También se pudo observar ausentismo en un 20% de ellos, debido a la distancia que recorren para asistir a clases.

Los alumnos por egresar señalaron que sus clases deberían más dinámicas pues, por lo general, ellos realizan un periodo de calistenia muy temprano por las mañanas, lo que hace que se sientan cansados y si el docente

no toma en cuenta ese factor, es posible que durante la clase los alumnos se queden dormidos o no lleguen a comprender todo lo que el docente pretende transmitir. Sobre la asistencia de los docentes, mencionaron que “los docentes civiles vienen a todas sus clases, mientras que los docentes policías faltan, pero recuperan”.

Por otro lado, las autoridades a quienes se les entrevistó reconocieron que el personal no está totalmente calificado para enseñar, pero se evidencia voluntad por parte de los Oficiales que llegan a las aulas.

- **Limitadas capacidades profesionales de instructores y monitores**

Los monitores e instructores son personal clave en la formación de los alumnos pues al ser un internado, estos se encargan del seguimiento diario de las actividades de los alumnos.

Se pudo observar que los oficiales PNP instructores y los sub oficiales PNP monitores no son debidamente seleccionados y son asignados arbitrariamente a las escuelas de formación, sin tener en cuenta el perfil profesional que se requiere para desempeñarse como formadores de policías. El número de instructores y monitores asignados a la EESTP Piura es mínimo, cubriendo solo el 30% del requerimiento necesario.

Los instructores y monitores designados no son capacitados para el uso de protocolos o procedimientos estandarizados en el proceso de formación, lo que causa que cada uno de ellos actúe conforme a su criterio personal dando disposiciones y aplicando sanciones que se consideran, en algunos casos, abuso de autoridad, discriminación, mal trato y prácticas constantes de injusticias. Todo ello afecta la autoestima y motivación del alumno que se encuentra en proceso de formación policial, perjudicando su futuro desempeño como egresado, donde replicara lo aprendido en dicho proceso.

Al respecto, las autoridades entrevistadas expresaron su preocupación por la poca cantidad de instructores con la que cuenta la Escuela de Piura, afectando así a un gran número de alumnos. “La cantidad de oficiales y de suboficiales es muy limitada, por ejemplo, un oficial tiene a cargo un batallón.

Hay muy pocos docentes para muchos alumnos” – mencionó uno de los entrevistados.

3.2. Causa 2

Deficiente sistema de prácticas pre profesionales en la EESTP

La Defensoría del Pueblo (2009) realizó visitas a 300 comisarías donde encontró una serie de necesidades del personal oficial, siendo así las necesidades relacionadas a la función policial las que más se requerían y donde hay que hacer mayor incidencia.

Tabla 9. Necesidades de educación del personal policial en Comisarías

| Necesidades | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Legal – Jurídico | Función Policial | Gestión Policial |
| Código civil | Accidentes de tránsito | Administración de recursos |
| Legislación niño y adolescente | Arresto al ciudadano | Desarrollo Humano |
| Legislación Policial | Delitos informáticos | Idiomas (quechua, aymara e inglés) |
| | Función policial | Informática |
| | Ingeniería forense | Trámites documentarios |
| | Inteligencia | |
| | Investigación | |
| | Operatividad policial | |
| | Pandillaje | |
| | Patrullaje | |
| | Peritaje | |
| | Primeros auxilios | |
| | Procedimientos operativos policiales | |
| | Secuestro | |
| | Técnicas de protección | |
| | Tráfico ilícito de Drogas | |
| | Traslado de detenidos | |
| | Uso de la fuerza | |

Fuente: Defensoría del Pueblo, 2009

Como se puede observar, el personal menciona no estar capacitado en varias funciones que son básicas para un buen desempeño de la labor policial. Ello permite reflexionar sobre la formación previa que reciben los sub oficiales

que son quienes actúan principalmente de los operativos policiales en general. En el 2002, el Informe Final de la Comisión de Reestructuración de la Policía concluyó que la formación policial contempla un gran porcentaje teórico y el contenido del currículo no está adecuado a criterios técnicos, que consideren, precisamente, estas necesidades operativas de los futuros sub oficiales.

Las prácticas pre profesionales en la EESTP están reguladas en el Plan Curricular que establece que el proceso de formación consta de cuatro (04) semestres distribuidos en seis (06) ciclos académicos y las prácticas profesionales se ejecutan durante los dos últimos ciclos en forma compartida entre clases en la EESTP y en horarios asignados en las diversas unidades policiales de las regiones policiales. Esto obedece a un Plan de Prácticas que formula cada EESTP y compromete a oficiales designados de cada una de las unidades policiales seleccionadas para guiar, monitorear y evaluar a los alumnos PNP. Sin embargo, lo cierto es que cada Oficial PNP designado actúa de acuerdo a su criterio personal y los alumnos generalmente son asignados a realizar tareas que no corresponden a las prácticas pre-profesionales.

Otro inconveniente del sistema actual de prácticas es el tipo de trabajo que se le asigna al alumno en su centro de prácticas, siendo por lo general la revisión de documentación pasiva. Sumado a ello, los alumnos no pueden acompañar a los sub oficiales en actividad a las intervenciones policiales de la ciudad, a pesar de que cuando egresen estos ejercerán su función principalmente en las calles.

Esta situación se ha visto agravada con la promoción que egresa el 1 de junio de 2019, pues como manifestaron en el focus group ellos no han realizado prácticas pre-profesionales. Además, los alumnos señalaron que llevan un curso llamado “Experiencia formativa en situaciones reales” donde se les enseña sobre las situaciones a las que se pueden enfrentar cuando egresen, mediante casuística y generalmente es decisión del docente llevarlos a una situación real, dígase una intersección de tránsito o una comisaría, para que logren experimentar de cerca los procesos que realiza el personal policial.

Cuando se entrevistó al Director y al Jefe del Departamento Académico de la EESTP Piura, corroboraron que los alumnos de la promoción que estaba por egresar no habían realizado prácticas pre-profesionales. Asimismo, señalaron que la División Académica de la ENFPP con sede en Lima es el órgano encargado de disponer la forma en la que se realizan las prácticas pre profesionales y en el caso específico de esta promoción próxima a egresar, se consideró que no las iban a realizar y que el curso sobre situaciones reales lo llevarían de manera virtual; dejando de lado el impacto que esto podría tener en la formación de los sub oficiales.

3.3. Causa 3

Ineficaz sistema de evaluación de los alumnos de la EESTP

La evaluación educativa tiene por finalidad “comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en las competencias que se hubieran especificado con antelación” (Díaz 2006 citado en Barreto 2016). Cabe destacar que su importancia reside en el análisis previo a la culminación de la labor docente, pues esto permite conocer el avance o no progreso de los alumnos, así como dar cuenta de los aciertos y errores que se podrían venir produciendo durante las clases. Es por ello que la metodología pedagógica recomienda que la evaluación sea constante y continua. De ahí que, si en un centro educativo no se establece un sistema de evaluación eficaz, se corre el riesgo de que se desconozca la situación académica real en la que egresan los alumnos.

En el caso de la EESTP, y como se mencionó en el primer capítulo, actualmente se cuenta con un sistema de evaluación, pero tiene un formato que no permite medir objetivamente el progreso de los alumnos; por el contrario, posee una estructura que deja la evaluación a discrecionalidad del evaluador. Además, esta evaluación se realiza anualmente, a pesar que las clases se imparten en forma semestral.

Punto aparte de evaluar el progreso académico del alumno, y considerando que estos se encuentran internados todos los días, a excepción de los fines de semana pues tienen derecho a salir desde la 1pm de los sábados hasta las 8pm del día siguiente; la evaluación no contempla criterios

psicológicos que pueden evidenciarse en el día a día y que podrían ir en contra de los principios de la PNP. No se evalúan las habilidades blandas que son aquellas asociadas con la personalidad y naturaleza del individuo tales como: capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva, entre otras que permite que una persona se relacione y comunique de manera efectiva con otros.

Por lo que no tener claro cuál es el estado académico y emocional de cada uno de los alumnos de la EESTP influye en el futuro desempeño de los sub oficiales pues es probable que muchos de ellos egresen sin haber obtenido los conocimientos mínimos para ejercer la función policial.

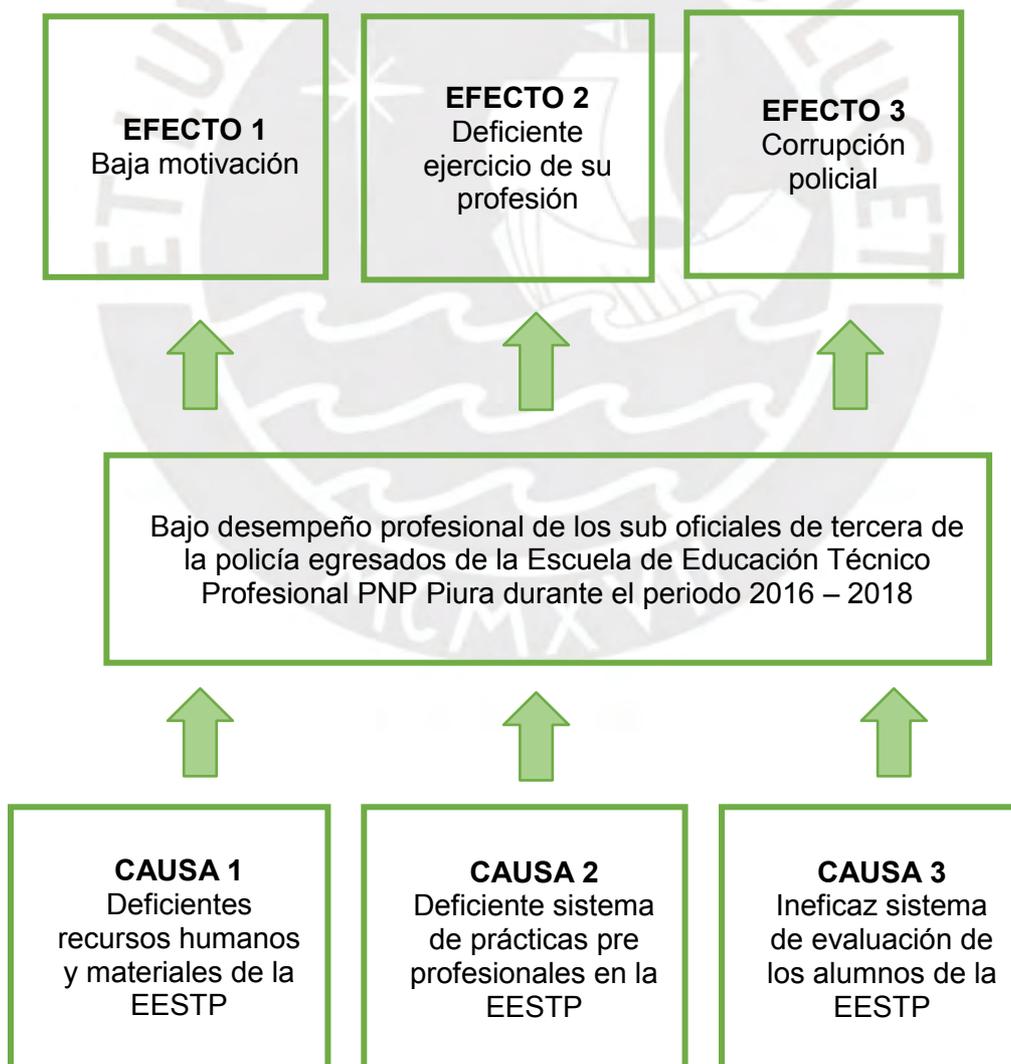


Figura 3. Árbol de problemas
Elaboración propia

4. Transformación de árboles de problemas a medios

4.1. Medio 1

Recursos humanos y materiales eficientes en la EESTP

Contar con infraestructura adecuada para el proceso de formación policial de los alumnos de las EESTP implica contar un terreno propio y desarrollar un Proyectos de Inversión Pública para la construcción de una escuela moderna de formación policial en la ciudad de Piura, es decir abandonar las dos sedes existentes.

Si bien es cierto, a la fecha no existe un proyecto para la adquisición de un terreno, los directores de la EESTP Piura en los últimos años han realizado diversas gestiones ante los gobiernos locales, regional y comunidades campesinas con el fin obtener en donación un terreno apropiado sin resultado positivo. Por lo tanto, se podría optar por gestionar el terreno a través de la unidad ejecutora de la ENFPP, siendo esta la quinta ejecutora con mayor presupuesto.

Respecto al equipamiento tecnológico eficiente, y también mediante la unidad ejecutora de la ENFPP se podría gestionar un proyecto de inversión pública que permita la instalación de proyectores, computadoras y red de internet. Asimismo, se puede proponer la construcción de un polígono de tiro virtual, para la mejora en el manejo del arma de servicio que todo policía porta.

Sobre la mejora de la eficiencia de los docentes, primero se debería evaluar el proceso de selección en base a criterios más exigentes respecto a la capacidad que debe poseer un docente que aspira a enseñar en una EESTP. Luego de ello, mediante coordinaciones con las jefaturas macro regionales de la PNP, se debe seleccionar con tiempo de anticipación a los Oficiales y Sub Oficiales PNP que estén disponibles para así evitar el ausentismo en clases. Respecto a la selección de docentes civiles, se puede coordinar con las principales universidades, entidades públicas y privadas de las diversas regiones para captar mejores docentes y lograr brindar la formación integral a los alumnos PNP.

Por último, contar con el perfil adecuado del instructor y monitor que permita contribuir positivamente en la formación policial para atender a las

necesidades y exigencias actuales que la ciudadanía demanda para contar con una policía efectiva que garantice la ansiada seguridad ciudadana. La asignación de los oficiales instructores y sub oficiales monitores debe obedecer a un estricto proceso de selección, luego deben pasar por un proceso de capacitación para estandarizar los procedimientos y protocolos necesarios para una mejor formación policial. También resulta indispensable gestionar ante el comando policial la asignación del personal suficiente de oficiales instructores y sub oficiales monitores, si no es posible contar con el número de oficiales instructores necesarios se debe gestionar para que la EESTP Piura cuente mínimo con un sub oficial monitor para cada sección, un oficial sub alterno como jefe de compañía, un oficial superior como jefe de Batallón y otro oficial superior como jefe de regimiento.

4.2. Medio 2

Sistema eficiente de prácticas pre profesionales en la EESTP

Se lograría mediante la fusión del curso de “Experiencias en situaciones reales” y el actual sistema de prácticas pre profesionales bajo un nuevo enfoque. De este modo, este nuevo módulo consistirá en la realización de prácticas en un entorno simulado. La clase iniciaría con un contenido metodológico sobre cómo se realiza, por ejemplo, una intervención en la calle, para luego pasar a realizar una demostración por parte del docente y su ayudante (sub oficial experimentado). La segunda parte de la clase prosigue en un ambiente que simula una calle cualquiera donde se repetirá el procedimiento que se sigue en una intervención. Este curso se dividirá en dos módulos semestrales, debido a la variedad de situaciones a las que se enfrentaran los sub oficiales. Con ello se pretende que el sub oficial egresado de la EESTP cuente con el conocimiento práctico y sepa reaccionar en situaciones reales con las contingencias que estas impliquen.

4.3. Medio 3

Sistema eficaz de evaluación de los alumnos de la EESTP

Este medio se concretaría mediante la elaboración de un nuevo formato de evaluación del desempeño académico de los alumnos de la EESTP, a través

de criterios objetivos y medibles. Asimismo, se les debería encargar a los monitores e instructores junto a los psicólogos de la EESTP realizar reportes periódicos sobre las actitudes y comportamientos de cada alumno. Ello mantendrá al tanto a las principales autoridades sobre el estado de los alumnos que se proyectan a egresar, y de encontrar algún alumno que no cumpla con el perfil del egresado de la EESTP, se debería considerar su expulsión.

De este modo, el proceso de formación policial será evaluado integralmente a lo largo de su desarrollo. Y la evaluación puede llegar a ser lo más certera posible debido a que los alumnos se encuentran internados las 24 horas de cada día, a excepción de los días de salida. Ninguna otra organización a excepción de los militares tiene esta gran oportunidad, para lograr esto se requiere contar con instrumentos de seguimiento y evaluación objetiva de las principales habilidades como: la de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, aceptación de críticas, toma de decisiones, actitud positiva y otras.

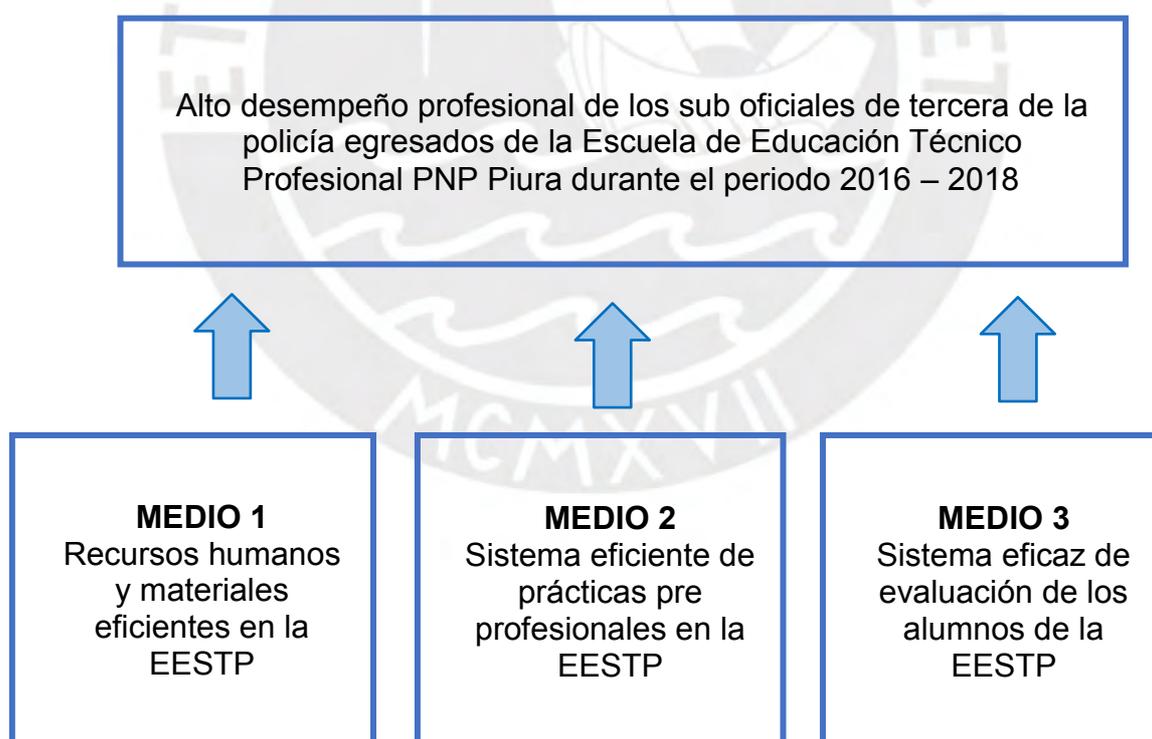


Figura 4. Árbol de medios
Elaboración propia

5. Estructura de la solución

5.1. Selección de medios

Con la finalidad de mejorar el proceso de formación profesional policial de los alumnos PNP de la EESTP Piura, se ha decidido proponer la solución de mejora en base al medio 2 debido al grado de viabilidad e impacto que puede lograr sobre el problema.

Medio 2: Sistema eficiente de prácticas pre profesionales en la EESTP

5.2. Cambio innovador

5.2.1. Definición de innovación en el sector público

Existe una multiplicidad de definiciones y escuelas de pensamiento sobre la innovación. A pesar de sus particularidades, las definiciones cuentan con un elemento común: “una innovación siempre está basada en ideas para el cambio llevadas a la práctica de manera exitosa. Es decir, las ideas o conceptos por sí solos no constituyen innovación, sino que requieren ser implementadas para ser consideradas como tales” (Escorza, P y J. Valles 2005).

Echevarría (2017) define a las innovaciones como los “procesos interactivos que generan algo nuevo, transformador y valioso en entornos y sistemas determinados”. Estas se componen de la novedad y de la apropiación de la novedad. Una innovación en el sector público, es concebida por lo tanto como un “proceso de diseño e implementación de una nueva idea en el marco de una intervención pública existente o del planteamiento de una nueva, desarrollado con el objetivo de superar efectivamente problemas públicos y por tanto de generar valor público” (Laboratorio de Gobierno 2018).

Cabe resaltar que el hecho de que la innovación se realice en el sector público no implica que este sea el único actor que participe en la búsqueda e implementación de una solución; pueden colaborar actores privados y ciudadanos (Mariñez 2016).

5.2.2. Tipos de innovación en el sector público

En la literatura sobre innovación se ha desarrollado diferentes tipologías las cuales responden a criterios variados. A continuación, se presentará la tipología en la cual se enmarca la innovación que se propone.

De acuerdo con Windrum (2008) (citado en Ramirez-Alujas 2012) propone la siguiente tipología:

- “- Innovación en los servicios: Introducción de un nuevo servicio o una mejora de la calidad en un servicio existente.
- Innovación en la prestación de servicios: Alteraciones o cambios en las formas de proveer servicios públicos.
- Innovación administrativa y/o de organización: Cambios en las estructuras organizativas, en las prácticas de gestión y en las rutinas con las que el personal de “ventanilla” entrega servicios (front office) y/o el personal de apoyo presta soporte a dichas acciones (back office).
- Innovación conceptual: Desarrollo de nuevas visiones o enfoques que desafían los supuestos que sustentan los productos, servicios, procesos y formas de organización existentes. Puede ocurrir en todos los niveles y conlleva la introducción de cambios en la estrategia y modelos de gestión.
- Innovación en las políticas: Cambios en el pensamiento o las intenciones asociadas al comportamiento (bajo un sistema de creencias) cuyo impacto se observa en modificaciones en las políticas públicas, nuevos programas y reformas, etc.
- Innovación sistémica: Nuevas o mejoradas formas de interactuar con otras organizaciones y fuentes de conocimiento” (Windum 2008, citado en Ramirez-Alujas 2012: 18)

En ese sentido, y de acuerdo a la tipología planteada por Windum (2008) la innovación que se propone es de tipo conceptual debido a que se

desarrollara una nueva versión de lo que se concibe hasta el momento como prácticas pre-profesionales. Asimismo, esta propuesta innovadora implica cambios en la estrategia curricular de la EESTP-Piura.

5.2.3. Sistema mejorado de prácticas pre profesionales

El cambio que se propone es la introducción de un módulo anual resultado de la fusión del curso de “Experiencias en situaciones reales” y el actual sistema de prácticas pre profesionales. De este modo, este nuevo módulo se dividirá en dos partes: Simulación Policial 1 y Simulación Policial 2. El contenido de cada clase será metodológico-práctico, es decir, se iniciaría la clase con un teórico-metodológico sobre cómo se realiza, por ejemplo, una intervención en la calle, para luego pasar a realizar una demostración por parte del docente y su ayudante (sub oficial experimentado). La segunda parte de la clase prosigue en un ambiente que simula una calle cualquiera (siguiendo el hilo del ejemplo anterior) donde se repetirá el procedimiento que se sigue en una intervención.

En ambas partes del módulo se abordarán situaciones correspondientes a las especialidades de Orden y Seguridad, y la de Investigación; debido a que en los últimos años la demanda de sub oficiales en estas áreas ha venido en aumento siendo las únicas especialidades donde se designan sub oficiales. Con ello se pretende que el sub oficial egresado de la EESTP cuente con el conocimiento práctico y sepa reaccionar en situaciones reales con las contingencias que estas impliquen.

a. Antecedentes

El caso de la Escuela de Policía de Cataluña “Los Mossos de Caba” es emblemático pues se cuenta con una asignatura mediante la cual instruyen y acompañan a los alumnos durante intervenciones policiales simuladas.

La clase comienza con la instrucción y exhibición práctica por parte de los oficiales instructores sobre cómo deben realizar los procedimientos policiales. Luego de ello, los alumnos en forma individual o en pareja realizan diversas intervenciones policiales guiadas por sus instructores en ambientes

que simulan el entorno de la vía pública, dichas intervenciones son grabadas por medio de cámaras de video instaladas en los espacios públicos.

Posterior al ejercicio, los oficiales instructores hacen las observaciones sobre los errores cometidos por los alumnos durante los ejercicios prácticos. Generalmente, los alumnos tienden a no reconocer sus errores, pero los videos grabados muestran los errores o aciertos que realizó el alumno. Esto les permite corregir sus errores y así perfeccionar su desempeño.

Los oficiales instructores manifestaron que esta metodología aplicada en las practicas policiales les ha dado buenos resultados, el desempeño profesional de la policía ha mejorado notablemente.

b. Descripción de la propuesta

Como se recuerda, el actual sistema de prácticas tiene una serie de limitaciones como el tipo de funciones que se les encarga a los alumnos en los establecimientos donde desarrollan sus prácticas, el trato vertical y poco amable del personal policial activo hacia los alumnos y la limitación legal que impide que el alumno no salga a la calle a participar en las intervenciones policiales. Teniendo este escenario como marco situacional se propone la introducción de un módulo o curso llamado “Simulación Policial”, donde mediante la simulación de situaciones reales los alumnos aprenderán a responder a estas, de acuerdo con el procedimiento correspondiente. Prácticas que les servirán para cuando egresan de la EESTP Piura y así lograr desempeñar adecuadamente la función policial.

b.1. Organización del módulo y propuesta de syllabus

Para contar con un adecuado sistema de prácticas educativas en el proceso de formación policial en la EESTP Piura, en la actualidad existe la unidad académica denominada: “Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo”, la misma que no cuenta con syllabus formal. Además, se considera como único requisito para dictar ese curso, que el docente sea un policía con mínimo diez años de experiencia. Durante la clase, el docente se limita a contar casuística policial y realizar algunas representaciones de roles que a su criterio y experiencia le permite realizar. Punto aparte son las prácticas pre-

profesionales que le permiten al alumno “ir al campo” y deberían poder experimentar la función policial en sí.

Como observamos tanto el curso como el sistema de prácticas cuentan con falencias; por lo que la propuesta de este proyecto es rescatar lo positivo de ambas en un módulo denominado “Simulación Policial”. Del curso se rescata la idea de presentar casos que ayudan a situar al alumno en una situación real, con las contingencias que pueden resultar por parte de cualquier actor involucrado. Del sistema de prácticas actual, debido a sus limitaciones, se rescata la salida a establecimientos policiales, pero con un tiempo de 3 meses y ya no de 6 meses como está estipulado, debido a que la principal limitación está en que el alumno se ve imposibilitado de experimentar desde cerca la función policial a causa de la restricción legal existente. Esto se suplirá con la simulación de situaciones reales del curso propuesto.

Si bien es cierto, en ese marco el alumno asistirá solo 3 meses a las comisarias, es decir, esta actividad no será evaluada. Cabe destacar que al ser las practicas pre profesionales un requisito obligatorio para egresar, esta nota será convalidada con la que el alumno obtenga en el semestre IV del curso de Simulación Policial.

De este modo, en la primera parte del curso denominada “Simulación Policial 1” se realizaran clases que se dividirán en una introducción teórica de la situación, pasando a la explicación metodológica (referida a las acciones que deben tomar los sub oficiales frente a la situación planteada), luego continua la demostración por parte del docente y de su auxiliar quienes escenifican la acción policial en la situación dada, finalmente los alumnos recrean la situación y las acciones policiales correspondientes (Figura 5).



Figura 5. Estructura de una clase del módulo Simulación Policial
 Fuente: Elaboración propia

En cuanto al diseño del syllabus este va a estar organizado de acuerdo con las especialidades que la PNP viene demandando, siendo estas: “Orden y Seguridad” e “Investigación”. En los últimos años, los alumnos por egresar de la EETSP fueron seleccionados solo en estas dos especialidades, a pesar de que el PGEI 2016-2020 señala que existen 4 especialidades. A continuación, se presenta la lista de temas que se abordaran por especialidad. Estas son intervenciones policiales agrupadas en dos niveles: básicas y complejas.

Tabla 10. Temario de Simulación Policial 1

| Simulación Policial 1 | |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL BÁSICO | |
| 1era semana | Procedimientos, método y práctica simulada - Trato al público. - Uso de medios de policía (defensa de goma, grilletes y armas de fuego) |
| 2da semana | - Técnicas de patrullaje policial a pie. - Técnicas de Patrullaje policial motorizado. |
| 3era semana | - Constataciones policiales. - Técnicas de control físico e intervención a personas. |
| 4ta semana | - Protocolo de control de identidad. - Técnicas de intervención a vehículos |
| 5ta semana | - Técnicas de registro a inmuebles y formulación de actas. - Técnicas de control del tránsito. |
| 6ta semana | - Intervenciones por infracciones al reglamento nacional de tránsito. - Técnicas sobre uso de la fuerza. |

| | |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7ma semana | - Control de detenidos. - Técnicas de intervención en flagrancia delictiva. |
| SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL COMPLEJO | |
| 8va semana | - Servicios policiales en eventos públicos - Servicios policiales de control de multitudes. |
| 9na semana | - Técnicas de intervención en operativos policiales. - Servicios policiales en apoyo a desalojos judiciales. |
| 10ma semana | - Servicios policiales en apoyo a desalojos judiciales. |
| 11ra semana | - Intervenciones por violencia familiar. |
| 12da semana | - Intervenciones por delitos contra el patrimonio (robo y hurto). |
| 13ra semana | - Protección de la escena del delito conforme al Nuevo Código Procesal Penal. |
| 14ta semana | - Intervenciones por Delito contra la salud pública: tráfico ilícito de drogas (Microcomercialización de drogas). |
| 15ta semana | - Intervenciones por asalto a mano armada (a personas, establecimientos comerciales y financieros). |
| 16ta semana | - Servicios policiales durante fenómenos naturales. |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Temario de Simulación Policial 2

| | |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Simulación Policial 2 | |
| SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL BÁSICO | |
| 1era semana | Procedimientos, método y práctica simulada - Trato al público |
| 2da semana | - Uso de medios de policía (defensa de goma, grilletes y armas de fuego). |
| 3era semana | - Técnicas de control físico e intervención a personas. |
| 4ta semana | - Técnicas de registro de personas, vehículos e inmuebles. - Técnicas sobre el uso de la fuerza |
| 5ta semana | - Técnicas de intervención en flagrancia delictiva. |
| 6ta semana | - Recepción de denuncias. - Control de detenidos. |
| 7ma semana | - Participación en operativos policiales |
| SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL COMPLEJO | |
| 8va semana | - Protección de la escena del delito conforme al Nuevo Código Procesal Penal. |
| 9na semana | - Procedimientos en la Inspección Técnica Policial (ITP). |
| 10ma semana | - Procedimientos en la Inspección Técnica Criminalística (ITC). |
| 11ra semana | - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del hecho |

| | |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Comprobación del hecho |
| 12da semana | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Diligencias preliminares en la escena del delito. • Planeamiento de la investigación policial. |
| 13ra semana | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de informantes y confidentes. • Vigilancia. |
| 14ta semana | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Detenciones y capturas. • Incursiones |
| 15ta semana | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Registros. • Interrogatorios y entrevistas |
| 16ta semana | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Sustentación de la prueba. • Informe policial |

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los materiales adicionales que se emplearán durante las clases serán un proyector, una pizarra, una videogradora o una cámara de seguridad. El proyecto y la pizarra son elementos básicos para el adecuado y completo desarrollo de la clase, pues mediante el proyector además de las diapositivas que el docente pueda utilizar, se proyectaran videos que muestren ejemplos de las situaciones que se simularan. La videogradora o la cámara de seguridad, por su lado, servirán para luego de realizada la simulación revisar junto a los alumnos cuales han sido los errores que se cometieron en las situaciones o felicitar los buenos procedimientos de los alumnos.

b.2. Docentes y auxiliares de docentes

Respecto al docente que dictara este curso, se ha optado por construir un perfil del tipo de docente que se requiere, siendo las características las siguientes:

PERFIL DEL DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD “ORDEN PÚBLICO Y SEGURIDAD CIUDADANA”

- Oficial Superior PNP (Mayor, Comandante o Coronel)
- Mínimo 15 años de servicios reales y efectivos.

- Mínimo haber trabajado 10 años en unidades operativas relacionadas con el orden público y la seguridad ciudadana.
- Contar con mínimo dos cursos institucionales relacionados con el orden público y la seguridad ciudadana.
- No registrar infracciones graves o muy graves en el grado, conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, ni sentencia judicial condenatoria en los últimos cinco (5) años.
- Tener la calificación en la Lista Anual de Rendimiento Profesional de sobresaliente en los dos (2) últimos años

PERFIL DEL DOCENTE DE LA ESPECIALIDAD “INVESTIGACIÓN CRIMINAL”

- Oficial Superior PNP (Mayor, Comandante o Coronel)
- Mínimo 15 años de servicios reales y efectivos.
- Mínimo haber trabajado 10 años en unidades operativas relacionadas con la investigación criminal.
- Contar con mínimo dos cursos institucionales relacionados con la investigación criminal.
- No registrar infracciones graves o muy graves en el grado, conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, ni sentencia judicial condenatoria en los últimos cinco (5) años.
- Tener la calificación en la Lista Anual de Rendimiento Profesional de sobresaliente en los dos (2) últimos años

Por otro lado, se propone que junto al docente se incorpore un auxiliar debido a la complejidad de la materia. Para ello, también se construye un perfil del ayudante de curso, siendo este el siguiente:

PERFIL DEL ASISTENTE DE LA ESPECIALIDAD DE “ORDEN PÚBLICO Y SEGURIDAD CIUDADANA”

- Sub Oficial Técnico PNP
- Mínimo 15 años de servicios reales y efectivos.

- Mínimo haber trabajado 10 años en unidades operativas relacionadas con el orden público y la seguridad ciudadana.
- Contar con mínimo dos cursos institucionales relacionados con el orden público y la seguridad ciudadana.
- No registrar infracciones graves o muy graves en el grado, conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, ni sentencia judicial condenatoria en los últimos cinco (5) años.

PERFIL DEL ASISTENTE DE LA ESPECIALIDAD “INVESTIGACIÓN CRIMINAL”

- Sub Oficial Técnico PNP
- Mínimo 15 años de servicios reales y efectivos.
- Mínimo haber trabajado 10 años en unidades operativas relacionadas la investigación criminal.
- Contar con mínimo dos cursos institucionales relacionados con la investigación criminal.
- No registrar infracciones graves o muy graves en el grado, conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, ni sentencia judicial condenatoria en los últimos cinco (5) años.

De este modo, la construcción de perfiles tanto del docente como del ayudante del curso permite que para las siguientes elecciones de estos puestos, se cuente ya con un referente.

b.3. Propuesta del lugar simulado

Para concretar la segunda parte de las clases, es decir, la simulación de las situaciones, por parte de los alumnos se necesita contar con un espacio con un acondicionamiento básico de material pre fabricado. Se propone un ambiente similar a la guardia de prevención de una comisaría, que cuente con un hall de atención al público, una oficina para el oficial de guardia, una oficina para el comandante de guardia y con el equipamiento mínimo (2 escritorios y cuatro sillas). Asimismo, acondicionar una plaza o parque con vías públicas debidamente señalizadas y con semáforos.

Para implementar este tipo de escenarios en la EESTP Piura, se ha constatado que sí cuenta con espacios disponibles (5000 m²). A continuación, se muestran algunas imágenes tomadas en la EESTP de terrenos baldíos y sin uso alguno.

Ilustración 1. Vista fotográfica 1 de área disponible dentro de la EESTP Piura



Ilustración 2. Vista fotográfica 2 de área disponible dentro de la EESTP Piura



Ilustración 3. Vista fotográfica 3 de área disponible dentro de la EESTP Piura



A continuación, se presentan los planos que reflejan la forma en la que se organizarán las avenidas, así como las dimensiones de la comisaría simulada.

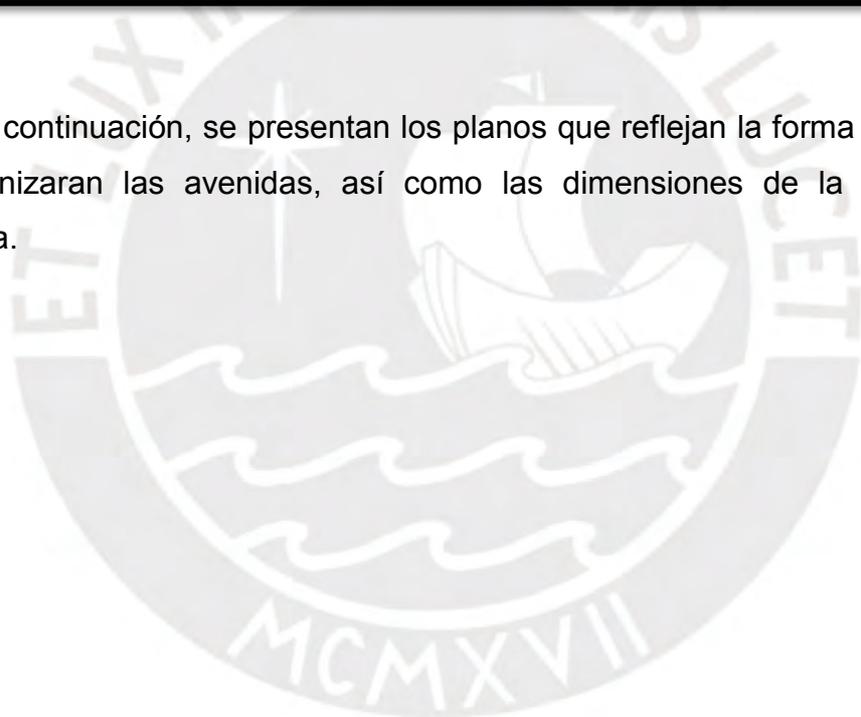
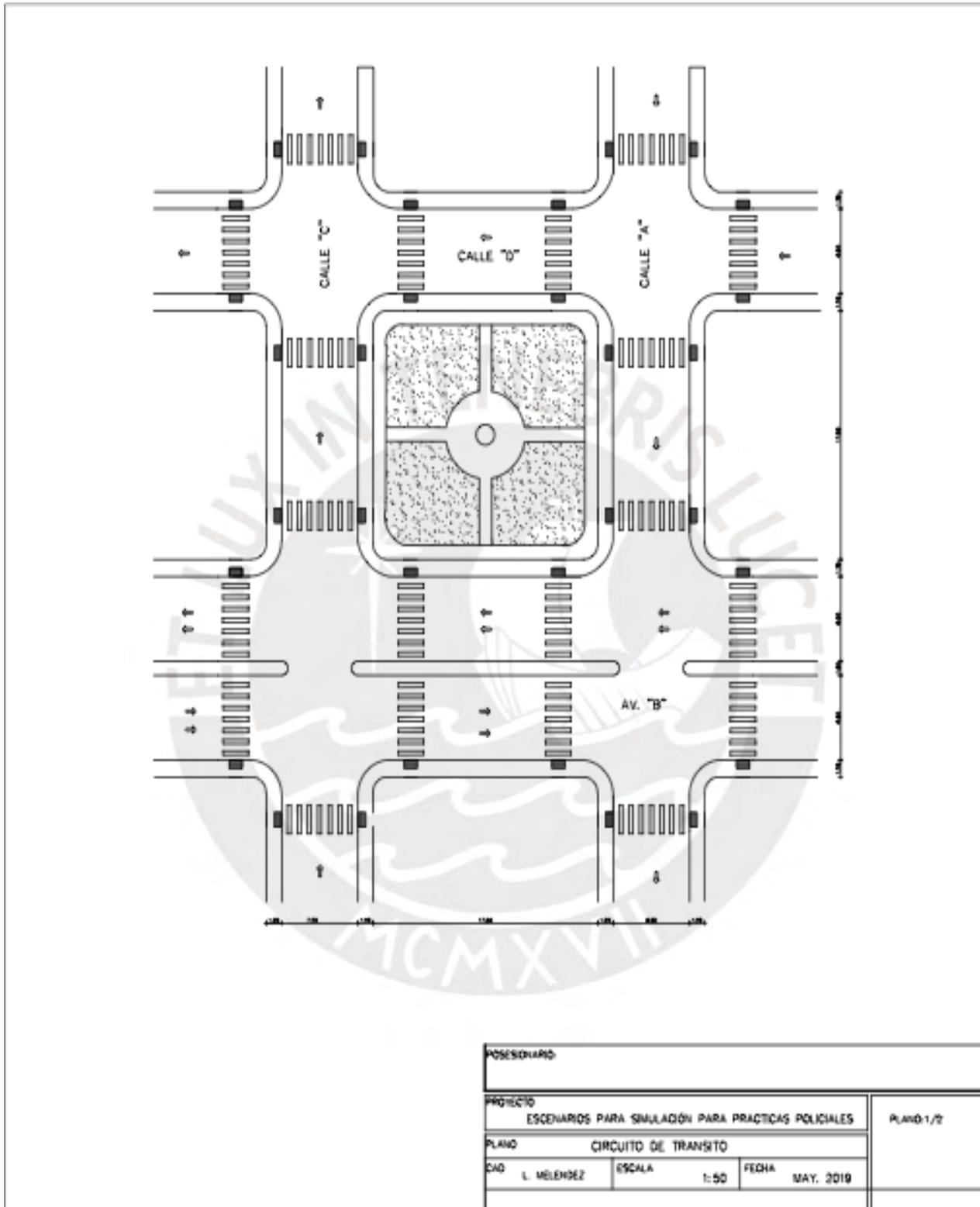
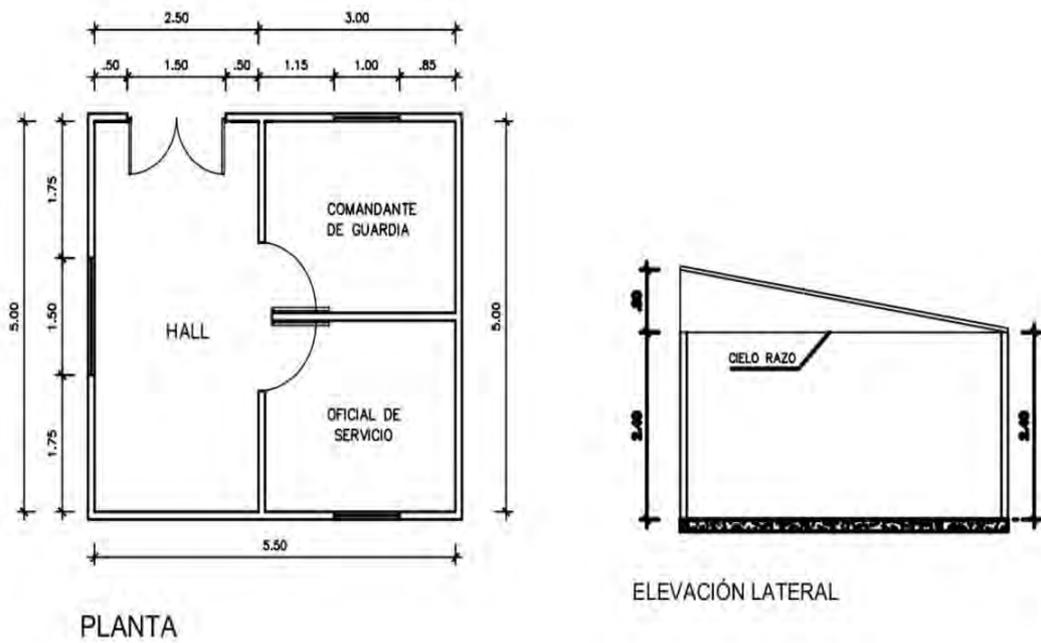


Ilustración 4. Plano de vía y espacio público



Fuente: Elaboración propia

Ilustración 5. Plano de la guardia de una Comisaría PNP



GUARDIA DE PREVENCIÓN DE COMISARIA

| | | | | | |
|---------------|-------------|--------|-----------------------------------|-------|---------------------------|
| POSESIONARIO: | | | MINISTERIO DEL INTERIOR | | |
| PROYECTO | | | GUARDIA DE PERENCION DE COMISARIA | | |
| PLANO | | | PLANTA | | |
| CAD | L. MELENDEZ | ESCALA | 1:50 | FECHA | MAY. 2019 |
| | | | | | PLANO: 1/2 A-01 |

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la Ilustración 4, se propone construir un arquetipo de avenida principal junto a 3 calles que se intersectan en ciertos puntos. Asimismo, en el centro de estos se ubica una plaza donde se podrán llevar a cabo distintas situaciones policiales.

Por otro lado, en la Ilustración 5 se muestra lo que sería la comisaría con la ambientación de tres espacios: el hall, el espacio del comandante de guardia y el del oficial de servicio. De este modo, los alumnos tendrán una experiencia menos limitada en una comisaría a diferencia de lo que suele pasar mediante el sistema de prácticas vigente.

b.4. Inversión

Para implementar el presente proyecto innovador se requiere gestionar ante a la unidad ejecutora de la ENFPP con cargo a su presupuesto anual, el cual al 2019 es de 82 468 592 soles. De este se pretende invertir como máximo el 1% debido a que el presupuesto equivale a 225 475.98 soles de acuerdo a la lista de materiales a emplearse en la construcción del ambiente simulado.

Para la construcción de las vías y de la plaza el monto proyectado a gastar es de 193 366.88 soles e incluye la construcción de veredas, del parque central, rampas; pintado de la señalización de dirección en intersecciones y paso peatonal; instalación de semáforos según normas de transporte terrestre, plantas ornamentales y punto de salida de agua potable (Tabla 9).

Respecto a la construcción de la comisaría, se proyecta gastar 32 109.10 e incluye el pintado, techado e instalación de ventanas, techo y pisos. Se podrá observar con mayor detalle en la Tabla 10.

Respecto al gasto en la contratación de docente este es nulo pues solo se requiere la disponibilidad del personal policial activo para enseñar. De este modo, la última inversión es en la adquisición de una cámara de seguridad que se ubicara dentro del complejo que se piensa construir. Se estima que este aparato tecnológico se valoriza en 1300 soles. Aun con todo ello, so se llega a superar el 1% del presupuesto.

Tabla 12. Presupuesto de construcción de vías y plaza

| | Descripción | Unidad. | Metrado | Precio S/. | Parcial S/. |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------------|-------------|
| | ESCENARIO DE REPRESENTACION | | | | |
| 01.00.00 | TRABAJOS PRELIMINARES | | | | |
| 01.01.00 | TRANSPORTE DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS | GLB | 1.00 | 350.00 | 350.00 |
| 01.02.00 | NIVELACIÓN DE TERRENO PARA PISO CONCRETO DE H= 0.20 CM | M2 | 3,245.00 | 0.80 | 2,596.00 |
| 01.02.00 | EXCAVACION DE MATERIAL PROPIO, PARA SARDINEL, P: 0.010 X 0.010 CM | M3 | 4.18 | 12.00 | 50.16 |
| 01.00.00 | ESCENARIO DE PRACTICA | | | | |
| 01.03.00 | SUMINISTRO E INSTALACION DE MADERA PARA ENCONFRADO Y DESENCOFRADO DE H= 0.20 CM, SARDINELES DE VEREDAS | M2 | 83.60 | 38.00 | 3,176.80 |
| 01.04.00 | CONCRETO PARA SARDINEL F'C=140 KG/CM2, ACABADO SEMI PULIDOO, H=0.20CM | M3 | 8.36 | 318.00 | 2,658.48 |
| 01.05.00 | RELLENO DE MATERIAL PROPIO COMPACTADO PARA SARDINELES Y PARQUE CENTRAL CON TIERRA, RIEGO Y ROTOMARTILLO, H: 0.15 CM (BASE Y SUB BASE) | M3 | 3,203.20 | 6.00 | 19,219.20 |
| 03.02.00 | SUMINISTRO DE ASFALTO DE 1.5" PLG, QUE INCLUYE: SUB BASE GRANULAR, BASE GRANULAR, RIEGO DE LIGA, IMPRIMACION CARPETA ASFALTICA EN CALIENTE, CON EQUIPO | M2 | 3,203.20 | 38.00 | 121,721.60 |
| 04.00.00 | PINTURA | | | | |
| 04.01.00 | SUMINISTRO Y APLICACIÓN DE PINTURA DE ALTO TRANSITO COLOR BLANCO PARA PASO PEATONAL Y SEÑALIZACION DE DIRECCION EN INTERSECCIONES | M2 | 24.00 | 28.00 | 672.00 |
| 04.02.00 | SUMINISTRO Y APLICACIÓN DE PINTURA DE ALTO TRANSITO COLOR AMARILLO EN SARDINELES Y RAMPAS PARA MINUSVALIDOS | M2 | 104.50 | 28.00 | 2,926.00 |
| 05.00.00 | ELECTRICOS | | | | |

| | | | | | |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|----------|-------------------|
| 05.01.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE SEMAFOROS EN LAS INTERSECCIONES DE LA AV. PRINCIPAL, MODELO Y ALTURA, SEGÚN NORMAS DE TRANSPORTE TERRESTRE, SOBRE PEDESTAL DE CONCRETO DE 0.20 X 0.20 CM, H: 0.30 CM | UND | 4.00 | 600.00 | 2,400.00 |
| 05.02.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE RED ELECTRICA DE ALIMENTACION DE SEMAFOROS, CABLE NT 12, EN SUB SUELO, EMBUTIDO POR TUBOS PVC-P, CAJA METALICA DE MANDO, CON INTERRUPTOR ELECTRO MAGNETICO, Y CONEXION A TABLERO GENERAL. TEMPORIZADOR DE CAMBIO DE LUCES | GLB | 1.00 | 3,500.00 | 3,500.00 |
| 05.00.00 | OTROS | | | | |
| 05.02.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE PLANTAS ORNAMENTALES, FLORES, ARBOLES, SOBRE TIERRA DE CULTIVO TRATADA CON ABONO, EN EL PARQUE CENTRAL | GLB | 1.00 | 3,500.00 | 3,500.00 |
| 05.02.00 | SUMINISTRO E INSTALACION DE PUNTO SALIDA DE AGUA POTABLE, INCLUIDO LLAVE DE PASO, CAÑO DE BRONCE PESADO PARA JARDIN, RED DE CONEXIÓN DESDE MATRIZ, CON TUBO PVC DE 1/2" PLG Y ACCESORIOS. | GLB | 1.00 | 800.00 | 800.00 |
| 01.05.00 | LIMPIEZA GENERAL Y FINAL DE SITIO TRABAJADO, CON ELIMINACIÓN DE DESECHOS EMBOLSADOS | GLB | 1.00 | 280.00 | 300.00 |
| | Sub-Total | | | | 163,870.24 |
| | IGV (18%) | | | | 29,496.64 |
| | TOTAL PRESUPUESTO | | | | 193,366.88 |

Elaboración propia

Tabla 13. Presupuesto de construcción de comisaria

| | Descripción | Unidad | Metrado | Precio S/. | Parcial S/. |
|------------------------------|--------------------------------------------------------|--------|---------|------------|-------------|
| GUARDIA DE PREVENCIÓN | | | | | |
| 01.00.00 | TRABAJOS PRELIMINARES | | | | |
| 01.01.00 | TRANSPORTE DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS | GLB | 1.00 | S/ 350.00 | S/ 350.00 |
| 01.02.00 | NIVELACIÓN DE TERRENO PARA PISO CONCRETO DE H= 0.20 CM | M2 | 27.50 | S/ 300.00 | S/ 8,250.00 |
| 01.03.00 | ENCONTRAFO DE H= 0.20 CM PARA ENCAJONADO DE PISO | M2 | 4.20 | S/ 300.00 | S/ 1,260.00 |

| | | | | | |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-------------|-------------|
| 01.04.00 | CONCRETO EN LOSA F'C=140 KG/CM2, ACABADO SEMI PULIDOO Y CURADO H=0.20 cm | M3 | 5.50 | S/ 318.00 | S/ 1,749.00 |
| 01.05.00 | LIMPIEZA GENERAL Y FINAL DE SITIO TRABAJADO, CON ELIMINACIÓN DE DESECHOS EMBOLSADOS | GLB | 1.00 | S/ 280.00 | S/ 280.00 |
| 02.00.00 | TABQUERIA | | | | |
| 02.01.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE TABQUERIA SISTEMA DRYWALL AMBOS LADOS, INCLUYE ACCESORIOR DE COLOCACIÓN, LIJADO, MASILLADO Y BASE BLANCA | M2 | 63.36 | S/ 70.00 | S/ 4,435.20 |
| 03.00.00 | TECHO - CIELO RASO | | | | |
| 03.01.00 | SUMINISTRO E INSTALACION DE CUBIERTA CON CALAMINA ALUZINC, PRE PINTADO (S:25 MIC, I:10 MIC), 0.04 MM, NORMA ASTM-A-792-99-AZ-50, EXTERIOR C. ROJO, INCLUIDO ACCESORIOS DE INSTALACION | M2 | 29.64 | S/ 40.00 | S/ 1,185.60 |
| 03.02.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE FALSO CIELO RASO DE ESTRUCTURA GALBANIZADA, SISTEMA COLGANTE YCOLOCACIÓN BALDOSAS ACUSTICAS DE 60 X 60 CM | M2 | 27.50 | S/ 65.00 | S/ 1,787.50 |
| 04.00.00 | CARPINTERIA DE MADERA | | | | |
| 04.01.00 | SUMINISTRO E INSTALACION DE PUERTA CONTRAPLACADA DE 0.90 X 2.10 M CON ESTRUCTURA DE MADERA DE 1 1/2"x3 CON TRIPLAY 4MM, INCLUYE BISAGRAS ALUMINIZADAS Y CHAPA 2 GOLPES, ACABADO EN BARNIZ A DOBLE MANO | UND | 2.00 | S/ 585.00 | S/ 1,170.00 |
| 04.02.00 | SUMINISTRO E INSTALACION DE PUERTA DE DOBLE HOJA DE 1.50 X 2.10 M EN 1 1/2"x3 CON TRIPLAY 4MM, INCLUYE BISAGRAS ALUMINIZADAS Y ARMELLA DE 3" PLG, DE SEGURO | UND | 1.00 | S/ 1,150.00 | S/ 1,150.00 |
| 05.00.00 | VENTANAS | | | | |
| 05.01.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE VENTANA DE 1.50 x 1.20 MT DE VIDRIO CRUDO DE 6MM , SISTEMA NOVA, INCLUYE ACCESORIOS DE COLOCACIÓN | UND | 1.00 | S/ 295.00 | S/ 295.00 |
| 05.02.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE VENTANA DE 1.00 x 1.20 MT DE VIDRIO CRUDO DE 6MM , SISTEMA NOVA, INCLUYE ACCESORIOS DE COLOCACIÓN | UND | 2.00 | S/ 220.00 | S/ 440.00 |
| 06.00.00 | PISOS | | | | |

| | | | | | |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----------|---------------------|
| 06.01.00 | SUMINISTRO Y COLOCACIÓN DE CERAMICO DE 0.45x0.45 CM PARA (PISO) DE COLOR , INCLUYE FRAGUADO | M2 | 27.50 | S/ 58.00 | S/ 1,595.00 |
| 06.01.00 | SUMINISTRO Y COLOCACIÓN CONTRAZOCALO DE CERAMICO H= 0.10M COLOR . INCLUYE FRAGUA, ACABADO CON BORDES PLASTIFICADOS. | ML | 31.32 | S/ 18.00 | S/ 563.76 |
| 07.00.00 | PINTURA | | | | |
| 07.01.00 | APLICACIÓN DE PINTURA SATINADA COLOR OFICIAL, A DOS MANOS EN PAREDES INTERIORES, | M2 | 75.17 | S/ 10.50 | S/ 789.29 |
| 07.02.00 | APLICACIÓN DE PINTURA SATINADA COLOR OFICIAL, A DOS MANOS EN PAREDES EXTERIORES | M2 | 51.12 | S/ 10.50 | S/ 536.76 |
| 08.00.00 | INSTALACIONES ELECTRICAS | | | | |
| 08.01.00 | SALIDA DE ALUMBRADO INCLUYE TUBERIA PVC CABLEADO TW N°14 Y CAJA LIVIANA Y PLACAS | PTO | 6.00 | S/ 48.00 | S/ 288.00 |
| 08.02.00 | SALIDA DE INTERRUPTORES INCLUYE TUBERIA PVC Y CABLEADO TW N°12 Y CAJA PESADA | PTO | 4.00 | S/ 48.00 | S/ 192.00 |
| 08.03.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE SALIDA DE TOMACORRIENTES DOBLES INCLUYE TUBERIA PVC Y CABLEADO TW N°12 Y CAJA PESADA | PTO | 6.00 | S/ 45.00 | S/ 270.00 |
| 08.04.00 | SUMINISTRO E INSTALACION DE LUMINARIAS 2X36, CON REACTOR, REFLEJANTE Y REJILLAS | PTO | 4.00 | S/ 105.00 | S/ 420.00 |
| 08.05.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE PLACA DE INTERRUPTOR DOBLE DE CALIDAD Y MARCA | UND | 3.00 | S/ 18.00 | S/ 54.00 |
| 08.06.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE PLACA DE TOMACORRIENTE DOBLE + LINEA A TIERRA, DE CALIDAD Y MARCA | UND | 6.00 | S/ 25.00 | S/ 150.00 |
| | Sub-Total | | | | S/ 27,211.11 |
| | IGV (18%) | | | | S/ 4,898.00 |
| | TOTAL PRESUPUESTO | | | | S/ 32,109.10 |

Elaboración propia

5.3. Prototipo de solución

Para implementar la propuesta innovadora, se presenta a continuación la matriz de innovación que detalla las actividades en orden cronológico:

Tabla 14. Matriz de Innovación

| Medio involucrado | Cambio innovador para lograr el medio | ¿Quién es el responsable el cambio? | ¿Cuáles son las actividades necesarias para el logro del cambio? |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Medio 2 Sistema eficiente de prácticas pre profesionales en la EESTP | Aprobación de la creación del curso o módulo "Simulación Policial" | División Académica de la ENFPP | Formulación del informe justificatorio para incorporar en la malla curricular la creación del curso o módulo "Simulación Policial" |
| | | | Aprobar la creación del curso o módulo "Simulación Policial" |
| | Aprobación del syllabus del curso o módulo "Simulación Policial" | División Académica de la ENFPP | Convocar a una reunión donde participen el director de la ENFPP y el director de la EESTP Piura con sus respectivos asistentes para discutir la creación del curso o módulo "Simulación Policial" |
| | | | Aprobar la propuesta temática final en dicha reunión |
| | | | Aprobar el silabo a cargo de la División Académica de la ENFPP PNP. |
| | Expedición de la orden de servicio para el acondicionamiento de escenarios para la simulación de | División de Administración de la ENFPP PNP | Formular el requerimiento del servicio de acondicionamiento de escenarios de simulación a cargo del |

| | | | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | intervenciones policiales. | | director de la EESTP Piura. Atender el requerimiento presentado, realizando la contratación de las empresas conforme a los procedimientos legales vigentes. |
| | Expedición de la orden de compra para la adquisición de equipos de audio y video. | División de Administración de la ENFPP PNP | Formular el requerimiento para la adquisición de equipos de audio y video, a cargo del director de la EESTP Piura. Atender el requerimiento presentado, realizando la contratación de la empresa conforme a los procedimientos legales vigentes. |

Fuente: Elaboración propia

5.4. Selección de indicador para la reducción del problema

Para medir la reducción del problema se propone el siguiente indicador:

Indicador: *Número de sanciones e infracciones graves y muy graves de los sub oficiales de tercera.*

Se empleará este indicador debido a que actualmente no se cuenta con una evaluación sobre el desempeño policial a pesar de que la norma señala su creación, lo que implica que no hay datos sobre este punto es específico. Asimismo, no se puede considerar la percepción de inseguridad como indicador de reducción del problema pues este indicador tiene muchas otras variables causales que intervienen. De modo similar, los indicadores sobre percepción de la labor policial se encuentran de manera aisladas y poco desarrollada en las encuestas de distintas entidades. Mientras que el indicador de las sanciones e infracciones es el que guarda mayor relación con la institución policial y por

lo tanto con los sub oficiales de tercera; además de contar con una base de datos constantemente actualizada y disponible.



CAPÍTULO III: LA VIABILIDAD DE LA MEJORA

6. Matriz de costeo e indicadores

Tabla 15. Matriz de costeo e indicadores

| Cambio innovador | ¿Quién desarrollará el cambio? | Actividades | ¿Cuál es el costo por actividad? | ¿Cuál es el plazo a implementar? | ¿Cuál es el indicador por actividad? |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| Aprobación de la creación del curso o módulo "Simulación Policial" | División Académica de la ENFPP | Formulación del informe justificatorio para incorporar en la malla curricular la creación del curso o módulo "Simulación Policial" | 0 | 15 días hábiles | Informe |
| | | Aprobar la creación del curso o módulo "Simulación Policial" | 0 | 15 días hábiles | Resolución |
| Aprobación del syllabus del curso o módulo "Simulación Policial" | División Académica de la ENFPP | Convocar a una reunión donde participen el director de la ENFPP y el director de la EESTP Piura con sus respectivos asistentes para discutir la creación del curso o módulo | 0 | 8 días hábiles | Syllabus |

| | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|---------------------------------------|
| | | “Simulación Policial” | | | |
| | | Aprobar la propuesta temática final en dicha reunión | 0 | | |
| | | Aprobar el silabo a cargo de la División Académica de la ENFPP PNP. | 0 | | |
| Expedición de la orden de servicio para el acondicionamiento de escenarios para la simulación de intervenciones policiales. | División de Administración de la ENFPP PNP | Formular el requerimiento del servicio de acondicionamiento de escenarios de simulación a cargo del Director de la EESTP Piura. | 0 | 15 días hábiles | Expediente Técnico |
| | | Atender el requerimiento presentado, realizando la contratación de las empresas conforme a los procedimientos legales vigentes. | 225 475.98 soles | 15 días hábiles | Orden de servicio |
| Expedición de la orden de compra para la adquisición de equipos | División de Administración de la ENFPP PNP | Formular el requerimiento para la adquisición de equipos de audio y | 0 | 8 días hábiles | Informe con especificaciones técnicas |

| | | | | | |
|------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|-----------------|
| de audio y video | | video, a cargo del director de la EESTP Piura. | | | |
| | | Atender el requerimiento o presentado, realizando la contratación de la empresa conforme a los procedimientos legales vigentes. | 1300 soles | 8 días hábiles | Orden de compra |

Fuente: Elaboración propia

7. Viabilidad

La viabilidad de cada una de las propuestas presentadas en el presente proyecto de innovación ha sido analizada mediante el uso del método deductivo en la dimensión normativa, organizacional y económica. Como resultado del análisis se otorga un puntaje a cada una de las dimensiones, cuya suma en cada propuesta le corresponde máximo 10 puntos. Se considerará viable a la propuesta que supere los 7 puntos.

7.1. Análisis de viabilidad del cambio

7.1.1. Viabilidad normativa

Ámbito: Todas las propuestas se encuentran enmarcadas en el ámbito legal de la Policía Nacional del Perú y la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, que es la encargada de aprobar los planes curriculares, así como crear módulos en las Escuelas de formación policial.

Dificultades: Aprobar la presente propuesta no representa dificultad alguna, solo consenso y voluntad de las autoridades.

7.1.2. Viabilidad Organizacional

Política: La propuesta resulta viable políticamente debido a que la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, es el órgano de gestión educativa encargado de organizar, impartir, evaluar y certificar la formación profesional de los estudiantes y personal de la Policía Nacional del Perú; por lo tanto se encuentra dentro de sus funciones darle solución al problema que se aborda en este proyecto. Además, a través de la División Académica la cual es la encargada de programar, coordinar, controlar, supervisar y evaluar las actividades académicas del sistema educativo policial se puede concretar la propuesta.

Capacidad: La Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, responsable de la formación policial, a través de la División Académica tiene la capacidad técnica y normativa diseñar, programar, supervisar y evaluar las actividades académicas, así como gestionar los procesos académicos relacionados con la formación policial.

7.1.3. Viabilidad económica

La presente propuesta es viable económicamente debido a que luego de realizar un estimado de los costos, este representa menos del 1% del total que se le asigna a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, la cual es la encargada de distribuir los recursos a los Escuelas Técnicas de la PNP.

Tabla 16. Análisis cuantitativo de viabilidad del cambio

| Tipo y subtipo de viabilidad | Valores presentados | Valor obtenido por la propuesta presentada |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Viabilidad económica | 0 = La organización no puede costear la innovación propuesta. 1 = La organización puede costear la innovación propuesta, aunque con dificultades | 2 |

| | | | |
|----------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| | | 2 = La organización puede costear la innovación propuesta sin dificultades | |
| Viabilidad normativa | Ámbito | 0 = Fuera del ámbito de intervención de la organización 1 = Dentro del ámbito de intervención de la organización, pero con algunas restricciones 2 = Dentro del ámbito de intervención de la organización | 2 |
| | Dificultades | 0 = La propuesta implica un cambio normativo importante y de alto nivel 1 = La propuesta implica un cambio normativo de nivel medio 2 = La propuesta no implica un cambio normativo importante | 2 |
| Viabilidad organizacional | Política | 0 = En desacuerdo las principales autoridades de la organización 1 = A favor en un nivel medio las principales autoridades de la organización 2 = A favor en un nivel alto las principales autoridades de la organización | 2 |

| | | | |
|--|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| | Capacidad | 0 = La organización no tiene la capacidad para desarrollar la propuesta 1 = La organización tiene una capacidad de nivel medio para desarrollar la propuesta 2 = La organización tiene una capacidad de nivel alto para desarrollar la propuesta | 2 |
| | | | Total = 10 |

Fuente: Elaboración propia.

7.2. Validación operativa

El presente proyecto cuenta con validación operativa en vista de que los mismos actores clave de la formación policial en Piura concuerdan con la necesidad de implementar un nuevo sistema de prácticas. A continuación, se presenta los testimonios de los entrevistados y de los participantes del grupo focal que se llevó a cabo para recolectar información, pero que también evidencia la necesidad de una solución al problema.

Las entrevistas se realizaron a especialistas y expertos en los temas relacionados a la formación policial y al servicio policial, siendo los siguientes:

- Coronel PNP Miguel Ángel TELLO HUAQUISTO.- Director de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de Piura, quien durante la entrevista manifestó que entre las principales limitaciones que tiene en el ejercicio de su gestión son: la inadecuada infraestructura, limitado equipamiento tecnológico y el reducido número de oficiales instructores y sub oficiales monitores. Asimismo, la escuela no cuenta con escenarios acondicionados para desarrollar prácticas simuladas sobre intervenciones y operaciones policiales. Señaló que la promoción de alumnos que egresan en junio del 2019 no ha realizado prácticas pre-profesionales porque no han sido

programadas por la División Académica de ENFPP PNP, pero que sí han hecho ejercicio suficiente de tiro real con pistola y fusil. También manifestó que resulta necesario se implemente en el Plan Curricular a través de una unidad didáctica que permita realizar prácticas de intervenciones y operaciones policiales para que los alumnos cuando salgan al servicio policial estén mejor preparados para afrontar la complejidad del servicio policial. Pese a las limitaciones existentes junto a su personal vienen doblegando esfuerzos por mitigarlas.

- Comandante PNP Mario PAZ GALINDO.- Jefe de Administración y Jefe del Departamento Académico de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de Piura, durante la entrevista manifestó que las principales limitaciones que observa durante el desarrollo del Plan Curricular 2019 son: limitado equipamiento tecnológico principalmente por el reducido número de equipos multimedia que solo permite atender el 40% de aulas, La infraestructura es inadecuada no permite desarrollar en forma óptima el proceso de enseñanza-aprendizaje. Del mismo modo que el coronel Tello mencionó que hay una promoción de alumnos que egresará sin haber realizado prácticas pre-profesionales y que el personal de oficiales instructores y sub oficiales monitores es muy reducido afectando negativamente el proceso de formación policial. Es consciente que no existen lugares ambientados para que los alumnos realicen prácticas sobre intervenciones y operaciones policiales lo que considera muy necesario en su proceso de formación.
- Coronel PNP Pompeyo Reynaldo SANCHEZ TAPIA.- Jefe de la Región Policial Piura durante el año 2018 y actualmente Inspector Regional de Piura, manifestó lo siguiente: se observa serias deficiencias en el desempeño profesional por parte de los sub oficiales de tercera de reciente egreso como desconocimiento parcial de las técnicas y procedimientos policiales, no muestran pro actividad durante el servicio policial; asimismo tienen una alta incidencia en la

comisión de faltas administrativas disciplinarias. Otra de sus deficiencias está en la formulación de documentos policiales pues estos no son bien redactados. Se observa que tienen dificultades para interrelacionarse efectivamente con su entorno, entre otras. Considera que durante el proceso de formación policial se debe poner énfasis en realizar prácticas de los procedimientos policiales y documentación policial, así como ayudarlos a desarrollar la inteligencia emocional.

Los grupos focales se aplicaron a los siguientes grupos:

- Grupo N° 1: Conformado por OCHO (08) alumnos de la promoción próxima a egresar de la Escuela de Educación de Formación Técnico Profesional de Piura, quienes manifestaron que las principales dificultades que experimentan en el proceso de formación policial son: la incomodidad por la inadecuada infraestructura, la falta de equipos multimedia para las aulas, no han realizado prácticas pre profesionales y no existen lugares ambientados para practicar las de intervenciones policiales. Manifiestan estar preparados para enfrentar satisfactoriamente los retos del ejercicio de la función policial, haber recibido las enseñanzas necesarias por parte de sus oficiales instructores y sub oficiales monitores.
- Grupo N° 2: Conformado por OCHO (08) sub oficiales de tercera de las dos últimas promociones de egreso y que laboran en las unidades de emergencia, tránsito y servicios especiales de la Región Policial Piura. Ellos manifestaron que tienen muchas dificultades a la hora de intervenir, no se sienten seguros emocionalmente y cada intervención a la que se enfrentan tiene algo nuevo y desconocido, no encuentran el apoyo necesario y en muchos casos sienten que no son comprendidos por sus superiores. Asimismo, durante su periodo de formación policial no han realizado prácticas sobre las intervenciones y operaciones policiales que ahora realizan. Resaltan con énfasis que hubiese sido de mucha utilidad para tener un mejor desempeño profesional haber realizado prácticas constantes sobre intervenciones

y operaciones policiales durante su periodo de formación policial en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de Piura.



CONCLUSIONES

- El problema abordado en este proyecto ha sido el bajo desempeño profesional de los sub oficiales de tercera de la policía, egresados de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Piura (EESTP PNP Piura) durante el periodo 2016 – 2018. Para entender ello, Tudela señala que el desempeño involucra “calidad y profesionalismo en el trato y servicio a las personas” (2012: 384). En esta investigación se midió el desempeño por competencias y a través de entrevistas, cuya información luego se plasmó en matrices. El resultado general reveló un nivel regular de desempeño, pero con predominancia de puntajes bajos en la mayoría de competencias.
- La primera causa identificada fue la vinculada a los deficientes recursos humanos y materiales de la EESTP. Como resultados de las entrevistas y de la observación de la Escuela, se encontró que la infraestructura y los aparatos tecnológicos (dígase recursos materiales) se encuentra en mal estado o escasean en su defecto, complicando el desarrollo de las clases. Mientras que los docentes, monitores e instructores (llámese recursos humanos) son deficientes por la baja capacitación con la que cuentan y el bajo número existente para cubrir la enseñanza del total de alumnos.
- La segunda causa identificada es el deficiente sistema de prácticas pre profesionales en la EESTP. Actualmente las mencionadas prácticas se ejecutan durante los dos últimos ciclos en forma compartida entre clases en la EESTP y en horarios asignados en las diversas unidades policiales de las regiones policiales. Sin embargo, este sistema cuenta con un serie de limitaciones como el tipo de trabajo que se le asigna al alumno en su centro de prácticas, siendo por lo general la revisión de documentación pasiva; la prohibición legal de que los alumnos acompañen a los sub oficiales en actividad a las intervenciones policiales de la ciudad, a pesar de que cuando egresen estos ejercerán su función principalmente en las calles y la arbitrariedad en cuanto a la designación de tareas por parte de los oficiales encargados de los alumnos practicantes. Esta falta de

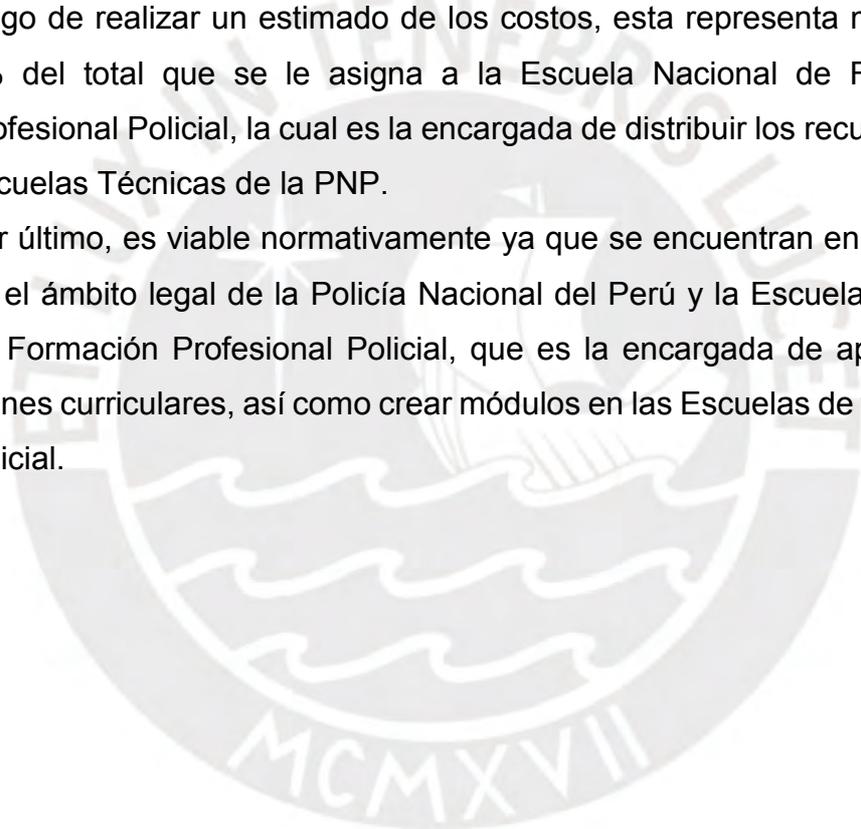
conocimientos prácticos incide posteriormente en el desempeño de los sub oficiales pues estos se han formado en base a teoría y no a situaciones reales.

- La tercera causa identificada es el ineficaz sistema de evaluación de los alumnos de la EESTP. Si bien es cierto, la Escuela cuenta con un formato de evaluación este no permite medir objetivamente el progreso de los alumnos; por el contrario, posee una estructura que deja la evaluación a discrecionalidad del evaluador. Además esta se realiza anualmente, a pesar que las clases se imparten en forma semestral. De modo que, el no estar al tanto de los estados actuales de los alumnos genera que los docentes avancen sus clases sin tomar en cuenta si el alumno realmente está aprendiendo o no, hecho que repercute cuando este se encuentra en servicio.
- En este proyecto se ha optado por innovar respecto a la segunda causa la cual convirtiéndose a medio resulta de la siguiente manera: Sistema eficiente de prácticas pre profesionales en la EESTP Piura. Se decidió trabajar con esa debido a la relevancia del conocimiento práctico en el desempeño profesional de los efectivos policiales.
- El cambio innovador consiste en la introducción de un módulo anual resultado de la fusión del curso de “Experiencias en situaciones reales” y el actual sistema de prácticas pre-profesionales. De este modo, este nuevo módulo se dividirá en dos partes: Simulación Policial 1 y Simulación Policial 2. El contenido de cada clase será metodológico-práctico, es decir, se iniciaría la clase con un marco teórico-metodológico sobre cómo se realiza, por ejemplo, una intervención en la calle; para luego pasar a realizar una demostración por parte del docente y su ayudante (sub oficial experimentado). La segunda parte de la clase prosigue en un ambiente que simula una calle cualquiera (siguiendo el hilo del ejemplo anterior) donde se repetirá el procedimiento que se sigue en una intervención.

- En ambas partes del módulo se abordarán situaciones correspondientes a las especialidades de “Orden y Seguridad”, y la de “Investigación Criminal”; debido a que en los últimos años la demanda de sub oficiales en estas áreas ha venido en aumento siendo las únicas especialidades donde se designan sub oficiales. Con ello se pretende que el sub oficial egresado de la EESTP Piura cuente con el conocimiento práctico y sepa reaccionar en situaciones reales con las contingencias que estas impliquen. Es por ello que se propone un syllabus con el temario detallado por semana académica.
- Respecto a los docentes que enseñaran el curso se ha creado un perfil para la selección de estos y tiene como características: a) Ser Oficial Superior PNP (Mayor, Comandante o Coronel); b) Contar con mínimo 15 años de servicios reales y efectivos; c) Haber trabajado 10 años mínimo en unidades operativas relacionadas a la respectiva especialidad; d) Contar con mínimo dos cursos institucionales relacionados con la especialidad a la que postula; e) No registrar infracciones graves o muy graves en el grado, conforme a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, ni sentencia judicial condenatoria en los últimos cinco (5) años; y f) Tener la calificación en la Lista Anual de Rendimiento Profesional de sobresaliente en los dos (2) últimos años. Del mismo modo, se construyó un perfil para el asistente del docente, siendo algunos de los requisitos ser Sub Oficial Técnico PNP y contar con mínimo 15 años de servicios reales y efectivos, entre otros.
- Acerca de la propuesta del lugar de simulación se plantea acondicionar un espacio de la Escuela en base a material pre fabricado. Se propone un ambiente similar a la guardia de prevención de una comisaría, que cuente con un hall de atención al público, una oficina para el oficial de guardia, una oficina para el comandante de guardia y con el equipamiento mínimo (2 escritorios y cuatro sillas). Asimismo, acondicionar una plaza o parque con vías públicas debidamente señalizadas y con semáforos. Esta propuesta

pretende ser financiada con menos del 1% del presupuesto actual asignado a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.

- El proyecto cuenta con viabilidad organizacional pues es políticamente relevante ya que se vincula con el proceso de formación policial y compete directamente a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, órgano de gestión educativa encargado. Asimismo, este ente cuenta con la capacidad técnica y normativa para intervenir en la solución, especialmente mediante la División Académica.
- Del mismo modo, la propuesta es viable económicamente debido a que luego de realizar un estimado de los costos, esta representa menos del 1% del total que se le asigna a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, la cual es la encargada de distribuir los recursos a los Escuelas Técnicas de la PNP.
- Por último, es viable normativamente ya que se encuentran enmarcadas en el ámbito legal de la Policía Nacional del Perú y la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, que es la encargada de aprobar los planes curriculares, así como crear módulos en las Escuelas de formación policial.



RECOMENDACIONES

- Se sugiere que el presente proyecto de innovación sea remitido al Director de la EESTP Piura para su consideración. Con el asesoramiento respectivo diseñe y formule el expediente técnico y el informe con las especificaciones técnicas necesarias, a fin de gestionar ante la unidad ejecutora de la ENFPP PNP la contratación del servicio y la compra de los equipos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Tomás

2016 INFLUENCIA DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA EN EL APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA, ELECTRÓNICA Y AMBIENTAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR – UNTELS.

Tesis de doctorado en Educación. Lima: Universidad San Martín de Porres. Consulta: 18 de enero de 2019.

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2319/1/barreto_btf.pdf

CASTRO, Santiago, Belkys GUZMÁN y Dayanara CASADO

2007 LAS TIC EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

Revista de Educación, 13, 23. Consulta

<http://www.redalyc.org/html/761/76102311/>

CAMPANA, Y., VELASCO, D., AGUIRRE, J., & GUERRERO, E.

2014 *Inversión en infraestructura educativa: una aproximación a la medición de sus impactos a partir de la experiencia de los colegios emblemáticos.*

Lima. Consulta: 18 de enero de 2019.

https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/20141002_informe_final_colegios_emblematicos_corregido.pdf

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

1993 *Constitución Política del Perú.* Consulta: 21 de enero de 2019

<http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

CORPORACIÓN LATINOBARÓMETRO

2018 Informe 2018

www.latinobarometro.org/latdocs/INFORME_2018_LATINOBAROMETRO.pdf

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

2006 *Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente*. Lima. Consulta: 15 de diciembre de 2018.

<http://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

2016 Plan General Educativo Institucional 2016-2020.

ECHEVARRÍA, Javier

2017 *El arte de innovar: Naturaleza, lenguajes, sociedades*. Madrid: Plaza y Valdez

INEI

2017a Estadísticas de Seguridad Ciudadana (enero-junio 2017). Consulta: 11 de febrero de 2019

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-n04_estadisticas-seguridad-ciudadana-ene-jun2017.pdf

2017b "Percepción de Inseguridad". *Encuesta Nacional de Programas Presupuestales 2011-2017*. Lima, pp. 11-118. Consulta

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1519/cap04.pdf

2017c Estadísticas de Seguridad Ciudadana (julio-diciembre 2017). Consulta: 11 de febrero de 2019

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_estadisticas-seguridad-ciudadana-jul-dic2017.pdf

2018a Estadísticas de Seguridad Ciudadana (enero-junio 2018). Consulta: 11 de febrero de 2019

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informetecnico-n04_estadisticas-seguridad-ciudadana-ene-jun2018.pdf

2018b Estadísticas de Seguridad Ciudadana (enero-junio 2018). Consulta: 11 de febrero de 2019

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_seguridad_ciudadana_enero2019.pdf

KUSTCHER, Natalie y Armand ST.PIERRE

2001 Pedagogía e Internet Aprovechamiento de las Nuevas Tecnologías.

México DF: Editorial Trillas

LABORATORIO DE GOBIERNO

2018 *Permitido Innovar: Guías para transformar el Estado chileno ¿Cómo podemos resolver problemas públicos a través de Proyectos de Innovación?* Santiago de Chile: Gobierno de Chile.

https://www.lab.gob.cl/uploads/filer_public/ff/37/ff37c584-dcd1-4930-b2c0-2f5337924d0f/vf2-20180516-toolkit_proyectos.pdf

MARIÑEZ, Freddy

2016 “Innovación y gobernanza colaborativa para la gestión de las políticas públicas”. Ponencia presentada en *XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*.

CLAD. Santiago, 2016

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC61DABDCDA043CB05258138006C132C/\\$FILE/marinnav.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC61DABDCDA043CB05258138006C132C/$FILE/marinnav.pdf)

MINISTERIO DEL INTERIOR

2013 *Decreto Supremo N°016-2013-IN*. Lima, 16 de noviembre de 2013.

Consulta: 20 de noviembre de 2018

<http://acceso1.policia.gob.pe/ordenes/consultas.aspx>

2016a *Plan Estratégico Institucional 2017-2019*. Consulta: 5 de febrero de 2019

https://drive.google.com/file/d/108Tx7Ug5RGfanCjC42RDCh8_glkxkQTC/view

2016b *Plan Estratégico Sectorial Multianual 2016-2021*. Consulta: 5 de febrero de 2019

<https://www.mininter.gob.pe/sites/default/files/RM-Nro-397-2016-IN.pdf>

2017a *Decreto Supremo N°022-2017-IN*. Lima, 4 de julio de 2017. Consulta: 21 de noviembre de 2018

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-022-2017-in-1540144-2/>

2017b *Decreto Supremo N°026-2017-IN*. Lima, 13 de octubre de 2017. Consulta: 21 de noviembre de 2018

<http://www.elperuano.com.pe/NormasElperuano/2017/10/15/1576324-1/1576324-1.htm>

MOHOR, Alejandra

2007 *Uso de indicadores para evaluar el funcionamiento policial*. Consulta: 18 de enero de 2019

https://www.cesc.uchile.cl/publicaciones/op_07_documentodos.pdf

PODER EJECUTIVO

2012a *Decreto Legislativo N° 1149*. Lima, 10 de diciembre de 2012. Consulta: 21 de noviembre de 2018

<http://acceso1.policia.gob.pe/ordenes/consultas.aspx>

2012b *Decreto Legislativo N° 1151*. Lima, 10 de diciembre de 2012. Consulta: 21 de noviembre de 2018

<http://acceso1.policia.gob.pe/ordenes/consultas.aspx>

2017 *Decreto Legislativo N° 1318*. Lima, 03 de enero de 2017. Consulta: 21 de noviembre de 2018

<http://acceso1.policia.gob.pe/ordenes/consultas.aspx>

RAMÍREZ-ALUJAS, Álvaro

2012 “Innovación en las organizaciones y servicios públicos: ¿El eslabón perdido? Bases para la transición hacia un modelo de innovación”.

Revista Chilena de Administración Pública. Santiago, 19, pp. 5-50.

Consulta: 30 de setiembre de 2018

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5604772.pdf>

SANCHEZ, Jorge

2012 Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento en Gestión* N°32.

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>

TUDELA-POBLETE, Patricio

2012 “La evaluación del desempeño de la policía: explorando relaciones entre opinión pública y labor policial en Chile”. *Revista Criminología*. Bogotá, 2012, 54, 1, pp. 341-366.

<http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v54n1/v54n1a09.pdf>

APÉNDICES

APÉNDICE 1

ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL POLICIAL

UNIDAD ACADÉMICA

I. INFORMACIÓN GENERAL

Unidad didáctica: Simulación Policial

Eje curricular : Formación Técnico Profesional

Área cognitiva : Formación Específica

Año de estudio : Segundo año de formación

Crédito: 6 créditos

Número de horas : 6 semanales

Horas por periodo: 96 horas

Periodo académico: III Semestre y IV Semestre

II. SUMILLA

La unidad didáctica proporciona las nociones y elementos para determinar qué y cómo intervenir durante el desempeño profesional del sub oficial de tercera de la Policía Nacional. Durante su desarrollo se ejecutarán intervenciones policiales simuladas, utilizando escenarios acondicionados como: la guardia de prevención de una comisaría policial, así como una vía y espacio público. Por su dimensión las intervenciones se abordarán por especialidad (Orden Público y Seguridad Ciudadana e Investigación Criminal) observando 2 niveles (básicas y complejas). Se pondrá en práctica de acuerdo a la realidad los fundamentos normativos, doctrinarios y filosóficos de la función policial.

La unidad didáctica busca que los alumnos puedan interactuar en forma efectiva como policías involucrados y comprometidos en cumplir a cabalidad la misión institucional.

III. OBJETIVOS

Objetivo General

Dotar a los alumnos policías de elementos teóricos, analíticos y prácticos que les permita intervenir efectivamente durante el desempeño de la función policial.

Objetivos específicos

- Comprender los aspectos básicos de la función policial en el contexto peruano.
- Comprender la dimensión del ejercicio de la función policial en sus niveles básico y complejo.
- Utilizar estrategias y herramientas útiles en la práctica de las intervenciones y operaciones policiales, ejercitándolos en ambientes simulados.

IV. COMPETENCIAS

Al finalizar el alumno estará en la capacidad de:

- A. Comprender la naturaleza de la función que enfrentará el policía al egresar de la escuela de formación.
- B. Identificar, analizar y ejecutar adecuadamente las intervenciones y operaciones policiales durante el desempeño profesional la función policial.
- C. Dominar efectivamente las estrategias, técnicas y procedimientos operativos policiales.

- D. Contar con las competencias cognitivas, procedimentales y conductuales para enfrentar satisfactoriamente los retos y desafíos de la función policial.

V. METODOLOGÍA

- A. Exposiciones del docente sobre temas básicos e intercambio de preguntas y comentarios. Como material de lectura se utilizará el compendio de legislación policial y el manual de procedimientos policiales.
- B. Análisis y debate sobre experiencias expuestas por el docente mediante casuística policial.
- C. El docente dará las instrucciones al detalle previas a cada ejercicio, luego como ejemplo se realizará una representación de roles.
- D. Los alumnos ejecutaran las intervenciones en ambientes simulados con el acompañamiento del docente y de su ayudante.
- E. El ejercicio culminará con la presentación al docente del cargo de recepción de la documentación formulada, tal como sucede en la realidad cuando se da cuenta de una intervención u operación policial.

VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La asistencia a las sesiones teóricas es obligatoria en el 70% y a los ejercicios prácticos en el 90%, en caso contrario de no existir justificación alguna por el Departamento Académico de la EESTP PIURA, el Alumno desaprobará la asignatura.

El proceso de evaluación del aprendizaje será permanente, comprenderá:

- A. Evaluaciones orales permanentes sobre conocimientos previos respecto a la normatividad vigente y documentación policial, para conocer el nivel de conocimiento que tienen los alumnos.
- B. Evaluación Formativa Interactiva, se realizará al término de cada participación del alumno en el desarrollo de las intervenciones policiales simuladas.
- C. Evaluación Formativa o de Proceso para comprobar el rendimiento de los alumnos durante los ejercicios prácticos, pronosticar posibilidades de desarrollo y retroalimentar la metodología.

El Promedio General se calculará en concordancia con las disposiciones establecidas en el manual de régimen de educación del sistema educativo policial.

Promedio Final:

$$PF = \frac{PEP (3) + PI (1) + TA (2) + EF (4)}{10}$$

PEP = Promedio de Evaluación Práctica.

PI = Participación Individual o personal

TA = Trabajos Aplicativos

EF = Examen Final Practico (Dpto. Académico)

VII. CONTENIDOS TEMÁTICOS

1ER SEMESTRE

SIMULACIÓN POLICIAL 1 - ESPECIALIDAD DE ORDEN PÚBLICO Y SEGURIDAD CIUDADANA

| I UNIDAD CONTEXTO DEL SERVICIO POLICIAL | |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PRIMERA SEMANA | Introducción <ul style="list-style-type: none">- Diagnóstico sobre el deficiente desempeño profesional de los sub oficiales de tercera.- Analizar e intercambiar opiniones para mejorar el desempeño profesional.- Descripción sobre la especialidad Orden Público y Seguridad Ciudadana |
| II UNIDAD SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL BÁSICO | |
| PRIMERA SEMANA | Procedimientos, método y práctica simulada <ul style="list-style-type: none">- Trato al público.- Uso de medios de policía (defensa de goma, grilletes y armas de fuego) |
| SEGUNDA SEMANA | <ul style="list-style-type: none">- Técnicas de patrullaje policial a pie.- Técnicas de Patrullaje policial motorizado. |
| TERCERA SEMANA | <ul style="list-style-type: none">- Constataciones policiales.- Técnicas de control físico e intervención a personas. |

| | |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CUARTA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de control de identidad. - Técnicas de intervención a vehículos |
| QUINTA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de registro a inmuebles y formulación de actas. - Técnicas de control del tránsito. |
| SEXTA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Intervenciones por infracciones al reglamento nacional de tránsito. - Técnicas sobre uso de la fuerza. |
| SEPTIMA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Control de detenidos. - Técnicas de intervención en flagrancia delictiva. |

| III UNIDAD | |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL COMPLEJO | |
| OCTAVA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Servicios policiales en eventos públicos - Servicios policiales de control de multitudes. |
| NOVENA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de intervención en operativos policiales. - Servicios policiales en apoyo a desalojos judiciales. |
| DECIMA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Servicios policiales en apoyo a desalojos judiciales. |
| DÉCIMO PRIMERA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Intervenciones por violencia familiar. |

| | |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DÉCIMO SEGUNDA SEMANA | - Intervenciones por delitos contra el patrimonio (robo y hurto). |
| DÉCIMO TERCERA SEMANA | - Protección de la escena del delito conforme al Nuevo Código Procesal Penal. |
| DÉCIMO CUARTA SEMANA | - Intervenciones por Delito contra la salud pública: tráfico ilícito de drogas (Microcomercialización de drogas). |
| DÉCIMO QUINTA SEMANA | - Intervenciones por asalto a mano armada (a personas, establecimientos comerciales y financieros). |
| DÉCIMO SEXTA SEMANA | - Servicios policiales durante fenómenos naturales. |

2DO SEMESTRE
SIMULACIÓN POLICIAL 1 - ESPECIALIDAD DE INVESTIGACIÓN
CRIMINAL

| I UNIDAD INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN CRIMINAL | |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PRIMERA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Descripción sobre la especialidad Investigación Criminal - Principales campos de acción |
| II UNIDAD SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL BÁSICO | |
| PRIMERA SEMANA | <p>Procedimientos, método y práctica simulada</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trato al público |
| SEGUNDA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Uso de medios de policía (defensa de goma, grilletos y armas de fuego). |
| TERCERA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de control físico e intervención a personas. |
| CUARTA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de registro de personas, vehículos e inmuebles. - Técnicas sobre el uso de la fuerza |
| QUINTA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de intervención en flagrancia delictiva. |

| | |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SEXTA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Recepción de denuncias. - Control de detenidos. |
| SEPTIMA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Participación en operativos policiales |

| III UNIDAD | |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SITUACIONES POLICIALES DE NIVEL COMPLEJO | |
| OCTAVA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Protección de la escena del delito conforme al Nuevo Código Procesal Penal. |
| NOVENA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos en la Inspección Técnica Policial (ITP). |
| DECIMA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos en la Inspección Técnica Criminalística (ITC). |
| DÉCIMO PRIMERA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del hecho • Comprobación del hecho |
| DÉCIMO SEGUNDA SEMANA | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Diligencias preliminares en la escena del delito. • Planeamiento de la investigación policial. |

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DÉCIMO TERCERA SEMANA | - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de informantes y confidentes. • Vigilancias. |
| DÉCIMO CUARTA SEMANA | - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Detenciones y capturas. • Incursiones |
| DÉCIMO QUINTA SEMANA | - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Registros. • Interrogatorios y entrevistas |
| DÉCIMO SEXTA SEMANA | - Desarrollo del Método General de Investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Sustentación de la prueba. • Informe policial |

VIII. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, adoptado por la Asamblea General en su Resolución 34/169, del 17DIC1979.
- Decreto Legislativo N° 635. (03 de abril de 1991). *Código Penal del Perú.*
- Decreto Legislativo N°957. (29 de julio de 2004). *Nuevo Código Procesal Penal.*
- Decreto Legislativo N° 1186. (16 de agosto de 2015). Decreto Legislativo que regula el uso de la fuerza por parte de la Policía Nacional del Perú.
- Decreto Legislativo N° 1194. (30 de agosto de 2015). *Norma que regula el proceso inmediato en casos de flagrancia.*
- Decreto Legislativo N° 1267. (18 de diciembre de 2016). *Ley de la PNP.*

- Decreto Legislativo N°1318. (19 de setiembre de 2017). *Ley que regula la Formación Profesional Policial*
- Decreto Supremo N° 012-2003/IN. (08 de octubre de 2003). *Norma que aprueba Reglamento de la Ley del SINASEC. (A la espera del nuevo Reglamento conforme a la Ley N° 30055).*
- Decreto Supremo N° 016-2009-MTC. Reglamento Nacional de Tránsito.
- Diban, M. (2014). *Técnicas especiales de Investigación*. Lima.
- Hinostroza, G. (s.f.) “*Fundamentos de Doctrina y Ciencia Policial*”.
- Jiménez, B. (2015). “*Doctrina y Ciencia Policial*”. Manual de Doctrina Policial.
- *Ley Contra el Crimen Organizado N°30077* (20 de agosto de 2013).
- Ley N° 27933. *Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana*
- *Manual de Derechos Humanos aplicados a la Función Policial* (14 de agosto de 2018).
- Manual de documentación policial.
- ONU. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Protocolo de atención al ciudadano.
- Protocolo de atención al ciudadano del sector interior.
- Resolución Directoral N° 30-2013-DIRGEN/EMG. (15 de enero de 2013) *Manual de Procedimientos Operativos Policiales*.
- Slaikeu, K. (s.f.) Intervención en Situación de Crisis, a cargo de la Policía. *Manual para práctica e investigación*, (p.251 – 266)
- Yataco, J. (s.f.). Técnicas de Investigación Especial. En *Criminalidad Organizada*.

APÉNDICE 2

TÉRMINOS DE REFERENCIA

1. DENOMINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN.

Servicio de Acondicionamiento de Escenarios para Simulación de Practicas Policiales, Equipo de Implementación para Mejorar el Desempeño Profesional del Sub Oficial Policía. Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de Piura.

2. FINALIDAD PÚBLICA.

El presente servicio tiene como finalidad de mejorar el desempeño profesional del Sub Oficial Policía PNP, en sus labores cotidianas frente a la sociedad, actividades que implican su comportamiento dentro de una comisaria y sus intervenciones en la vía pública; para lo cual el equipo de evaluación ha visto por conveniente que las prácticas profesionales se realicen en escenarios cotidianos, como son la guardia de prevención de una comisaria y/o en una vía y plaza pública. Trabajos que incidirán en el mejor desempeño laboral de investigación científica de la producción, del personal de sub oficiales, en el cumplimiento de sus funciones.

3. ANTECEDENTES.

- Oficio N° 001-2019-ENFPP-EESTP-PIURA. Formaliza el requerimiento.
- Informe N° 001-2019- ENFPP-EESTP-PIURA. Sustenta la necesidad.

4. OBJETIVO DE LA CONTRATACIÓN.

Objetivo General

- Mejorar la infraestructura de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de Piura.

Objetivos Específicos

- Contar con instalaciones reales, que permita mejorar el desempeño del sub oficial policía en el cumplimiento de sus funciones.
- Cumplir con la meta fijada por el estado peruano, para combatir la la delincuencia y mejorar el trato al usuario final que vienen a se la población.
- Dinamizar la actividad económica en la zona de influencia, con la oferta y demanda de los diferentes servicios, de mano de obra y comercio.

5. SISTEMA DE CONTRATACION

El presente proceso de Contratación se rige bajo el sistema de Suma Alzada, de acuerdo con lo establecido en el expediente respectivo.

6. ALCANCES DEL SERVICIO, DESCRIPCIÓN Y CARACTERÍSTICAS.

La persona natural o jurídica que obtenga la buena pro, deberá ejecutar las siguientes partidas:

| ítem | Descripción | Unidad | Metrado |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| | GUARDIA DE PREVENCIÓN | | |
| 01.00.00 | TRABAJOS PRELIMINARES | | |
| 01.01.00 | TRANSPORTE DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS | GLB | 1.00 |
| 01.02.00 | NIVELACIÓN DE TERRENO PARA PISO CONCRETO DE H= 0.20 CM | M2 | 27.50 |
| 01.03.00 | ENCONTRAFO DE H= 0.20 CM PARA ENCAJONADO DE PISO | M2 | 4.20 |
| 01.04.00 | CONCRETO EN LOSA F'C=140 KG/CM2, ACABADO SEMI PULIDOO Y CURADO H=0.20 cm | M3 | 5.50 |
| 01.05.00 | LIMPIEZA GENERAL Y FINAL DE SITIO TRABAJADO, CON ELIMINACIÓN DE DESECHOS EMBOLSADOS | GLB | 1.00 |
| 02.00.00 | TABIQUERIA | | |
| 02.01.00 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE TABIQUERIA SISTEMA DRYWALL AMBOS LADOS, INCLUYE ACCESORIOS DE COLOCACIÓN, LIJADO, MASILLADO Y BASE BLANCA | M2 | 63.36 |
| 03.00.00 | TECHO - CIELO RASO | | |
| 03.01.00 | SUMINISTRO E INSTALACION DE CUBIERTA CON CALAMINA ALUZINC, PRE PINTADO (S:25 MIC, I:10 MIC), 0.04 MM, NORMA ASTM-A-792-99-AZ-50, EXTERIOR C. ROJO, INCLUIDO ACCESORIOS DE INSTALACION | M2 | 29.64 |

| | | | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| 03.02.0 0 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE FALSO CIELO RASO DE ESTRUCTURA GALBANIZADA, SISTEMA COLGANTE Y COLOCACIÓN BALDOSAS ACUSTICAS DE 60 X 60 CM | M2 | 27.50 |
| 04.00.0 0 | CARPINTERIA DE MADERA | | |
| 04.01.0 0 | SUMINISTRO E INSTALACION DE PUERTA CONTRAPLACADA DE 0.90 X 2.10 M CON ESTRUCTURA DE MADERA DE 1 1/2"x3 CON TRIPLAY 4MM, INCLUYE BISAGRAS ALUMINIZADAS Y CHAPA 2 GOLPES, ACABADO EN BARNIZ A DOBLE MANO | UND | 2.00 |
| 04.02.0 0 | SUMINISTRO E INSTALACION DE PUERTA DE DOBLE HOJA DE 1.50 X 2.10 M EN 1 1/2"x3 CON TRIPLAY 4MM, INCLUYE BISAGRAS ALUMINIZADAS Y ARMELLA DE 3" PLG, DE SEGURO | UND | 1.00 |
| 05.00.0 0 | VENTANAS | | |
| 05.01.0 0 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE VENTANA DE 1.50 x 1.20 MT DE VIDRIO CRUDO DE 6MM, SISTEMA NOVA, INCLUYE ACCESORIOS DE COLOCACIÓN | UND | 1.00 |
| 05.02.0 0 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE VENTANA DE 1.00 x 1.20 MT DE VIDRIO CRUDO DE 6MM, SISTEMA NOVA, INCLUYE ACCESORIOS DE COLOCACIÓN | UND | 2.00 |
| 06.00.0 0 | PISOS | | |
| 06.01.0 0 | SUMINISTRO Y COLOCACIÓN DE CERAMICO DE 0.45x0.45 CM PARA (PISO) DE COLOR, INCLUYE FRAGUADO | M2 | 27.50 |

| | | | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| 06.01.0 | SUMINISTRO Y COLOCACIÓN CONTRAZOCALO DE CERAMICO H= 0.10M 0 COLOR. INCLUYE FRAGUA, ACABADO CON BORDES PLASTIFICADOS. | ML | 31.32 |
| 07.00.0 | PINTURA | | |
| 07.01.0 | 0 APLICACIÓN DE PINTURA SATINADA COLOR OFICIAL, A DOS MANOS EN PAREDES INTERIORES, | M2 | 75.17 |
| 07.02.0 | 0 APLICACIÓN DE PINTURA SATINADA COLOR OFICIAL, A DOS MANOS EN PAREDES EXTERIORES | M2 | 51.12 |
| 08.00.0 | INSTALACIONES ELECTRICAS | | |
| 08.01.0 | 0 SALIDA DE ALUMBRADO INCLUYE TUBERIA PVC CABLEADO TW N°14 Y CAJA LIVIANA Y PLACAS | PTO | 6.00 |
| 08.02.0 | 0 SALIDA DE INTERRUPTORES INCLUYE TUBERIA PVC Y CABLEADO TW N°12 Y CAJA PESADA | PTO | 4.00 |
| 08.03.0 | 0 SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE SALIDA DE TOMACORRIENTES DOBLES INCLUYE TUBERIA PVC Y CABLEADO TW N°12 Y CAJA PESADA | PTO | 6.00 |
| 08.04.0 | 0 SUMINISTRO E INSTALACION DE LUMINARIAS 2X36, CON REACTOR, REFLEJANTE Y REJILLAS | PTO | 4.00 |
| 08.05.0 | 0 SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE PLACA DE INTERRUPTOR DOBLE DE CALIDAD Y MARCA | UND | 3.00 |
| 08.06.0 | 0 SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE PLACA DE TOMACORRIENTE DOBLE + LINEA A TIERRA, DE CALIDAD Y MARCA | UND | 6.00 |

ESCENARIO DE REPRESENTACION

01.00.0

TRABAJOS PRELIMINARES

0

01.01.0

TRANSPORTE DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

GLB

1.00

0

01.02.0

NIVELACIÓN DE TERRENO PARA PISO CONCRETO DE H= 0.20 CM

M2

3,245.00

0

01.02.0

EXCAVACION DE MATERIAL PROPIO, PARA SARDINEL, P: 0.010 X 0.010

M3

4.18

0

CM

01.00.0

ESCENARIO DE PRACTICA

0

01.03.0

SUMINISTRO E INSTALACION DE MADERA PARA ENCONFRADO Y
DESENCOFRADO DE H= 0.20 CM, SARDINELES DE VEREDAS

M2

83.60

0

01.04.0

CONCRETO PARA SARDINEL F'C=140 KG/CM2, ACABADO SEMI PULIDOO,
H=0.20CM

M3

8.36

0

01.05.0

RELLENO DE MATERIAL PROPIO COMPACTADO PARA SARDINELES Y
PARQUE CENTRAL CON TIERRA, RIEGO Y ROTOMARTILLO, H: 0.15 CM (BASE Y
SUB BASE)

M3

3,203.20

0

03.02.0

SUMINISTRO DE ASFALTO DE 1.5" PLG, QUE INCLUYE: SUB BASE
GRANULAR, BASE GRANULAR, RIEGO DE LIGA, IMPRIMACION CARPETA
ASFALTICA EN CALIENTE, CON EQUIPO

M2

3,203.20

0

| | | | |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|
| 04.00.0 | PINTURA | | |
| 0 | | | |
| 04.01.0 | SUMINISTRO Y APLICACIÓN DE PINTURA DE ALTO TRANSITO COLOR BLANCO PARA PASO PEATONAL Y SEÑALIZACION DE DIRECCION EN INTERSECCIONES | M2 | 24.00 |
| 0 | | | |
| 04.02.0 | SUMINISTRO Y APLICACIÓN DE PINTURA DE ALTO TRANSITO COLOR AMARILLO EN SARDINELES Y RAMPAS PARA MINUSVALIDOS | M2 | 104.50 |
| 0 | | | |
| 05.00.0 | ELECTRICOS | | |
| 0 | | | |
| 05.01.0 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE SEMAFOROS EN LAS INTERSECCIONES DE LA AV. PRINCIPAL, MODELO Y ALTURA, SEGÚN NORMAS DE TRANSPORTE TERRESTRE, SOBRE PEDESTAL DE CONCRETO DE 0.20 X 0.20 CM, H: 0.30 CM | UND | 4.00 |
| 0 | | | |
| 05.02.0 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE RED ELECTRICA DE ALIMENTACION DE SEMAFOROS, CABLE NT 12, EN SUB SUELO, EMBUTIDO POR TUBOS PVC-P, CAJA METALICA DE MANDO, CON INTERRUPTOR ELECTRO MAGNETICO, Y CONEXION A TABLERO GENERAL. TEMPORIZADOR DE CAMBIO DE LUCES | GLB | 1.00 |
| 0 | | | |
| 05.00.0 | OTROS | | |
| 0 | | | |
| 05.02.0 | SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE PLANTAS ORNAMENTALES, FLORES, ARBOLES, SOBRE TIERRA DE CULTIVO TRATADA CON ABONO, EN EL PARQUE CENTRAL | GLB | 1.00 |
| 0 | | | |

| | | | |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|
| 05.02.0 0 | SUMINISTRO E INSTALACION DE PUNTO SALIDA DE AGUA POTABLE, INCLUIDO LLAVE DE PASO, CAÑO DE BRONCE PESADO PARA JARDIN, RED DE CONEXIÓN DESDE MATRIZ, CON TUBO PVC DE 1/2" PLG Y ACCESORIOS. | GLB | 1.00 |
| 01.05.0 0 | LIMPIEZA GENERAL Y FINAL DE SITIO TRABAJADO, CON ELIMINACIÓN DE DESECHOS EMBOLSADOS | GLB | 1.00 |



7. CONDICIONES GENERALES

- a. El postor podrá visitar las instalaciones a intervenir, con la finalidad de validar y verificar las medidas de las áreas a implementar, previa coordinación.
- b. Los materiales y accesorios que se empleen en el servicio de mantenimiento, serán de primera calidad y marca reconocida, acreditando su adquisición si fuera necesario el caso.
- c. Los trabajos se realizarán de acuerdo a las Norma Técnica Peruana que prevé el Reglamento Nacional de Edificaciones, para la infraestructura del laboratorio y condiciones ambientales.
- d. Todo el personal del contratista que ejecute el servicio en mención, contará con equipos de protección individual (EPI) y/o equipos de protección personal (EPP) y usar uniforme característico de la empresa.
- e. El servicio se ejecutará a todo costo, la PNP no suministrará ningún equipo, insumo, accesorios, herramientas, ni cualquier otro elemento necesario para la ejecución del servicio.
- f. Coordinara con la oficina de Abastecimiento y Servicios Generales de la PNP, para los permisos correspondientes en las áreas de trabajo.
- g. El lugar y horario de inicio y final de la jornada de trabajo será determinada por el contratista responsable del servicio, en coordinación con la Unidad usuaria de la PNP.
- h. El contratista asumirá los daños contra el cuerpo o la salud que pudiera sufrir su personal a consecuencia de la prestación del servicio; de la misma manera que el daño o perjuicio a los bienes o a terceros, producto de la ejecución de los trabajos, será de entera responsabilidad del contratista, debiendo este, subsanar de forma inmediata los daños ocasionados o el reemplazo de los bienes dañados.
- i. La PNP no asume ninguna responsabilidad por pérdida de materiales, herramientas, equipos y otros del contratista que obtenga la buena pro, en el área de influencia del servicio a llevarse a cabo, este puede establecer las guardianías que estime conveniente, bajo su responsabilidad y riesgo.
- j. El personal del contratista que obtenga la buena pro, deberá acatar las normas internas de seguridad, durante su permanencia en el local.

- k. La PNP tendrá derecho de tomar posesión y hacer uso de cualquier parte del trabajo que haya sido terminado, no obstante, el tiempo programado para completar la integridad del servicio o aquella porción no haya expirado; pero dicha toma de posesión y uso no significará aceptación de los trabajos hasta su completa terminación. Si aquel uso prematuro incrementara el costo o demora de los trabajos del proveedor, este debería indicarlo por escrito y la PNP determinara el mayor costo o extensión del tiempo o ambos si corresponden.
- l. La PNP, a través de su área técnica supervisara el servicio a ejecutarse, así como personal de la unidad usuaria designado.
- m. El área usuaria podrá solicitar la exclusión de los trabajadores que a su juicio o en el transcurso del servicio demuestren ineptitud o inconductas en el trabajo.

8. REQUISITOS DE CALIFICACIÓN¹

De acuerdo con el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Contrataciones aprobado mediante Decreto Supremo N° 344-2018-EF, los requisitos de calificación son los siguientes:

A. CAPACIDAD TÉCNICA Y PROFESIONAL

A.1 CALIFICACIONES DEL PERSONAL CLAVE

A.1.1 FORMACIÓN ACADÉMICA

Requisitos:

- a) Un (01) Ingeniero Civil o Arquitecto.
- b) Un (01) Técnico en Construcción Civil.

¹ El presente numeral será de aplicación cuando corresponda a procedimiento de selección.

- c) Un (01) Instalador de asfalto.
- d) Un (01) Instalador eléctrico.

Acreditación:

- a) y b) El título a nombre de la nación o certificado o diploma será verificado por el órgano encargado de las contrataciones o comité de selección, según corresponda, en el Registro Nacional de Grados Académicos y Títulos Profesionales en el portal web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU a través del siguiente link: <https://enlinea.sunedu.gob.pe/> o en el Registro Nacional de Certificados, Grados y Títulos a cargo del Ministerio de Educación a través del siguiente link : <http://www.titulosinstitutos.pe/>, según corresponda.

En caso, el título a nombre de la nación o certificado o diploma no se encuentre inscrito en el referido registro, el postor debe presentar la copia del diploma respectivo a fin de acreditar la formación académica requerida.

- c) y d) Copia del certificado o diploma respectivo a fin de acreditar su formación en la especialidad.

A.1.2 CAPACITACIÓN

Requisitos:

- c) Capacitación, de mínimo 24 horas lectivas, en instalación de asfalto.
- d) Capacitación, de mínimo 24 horas lectivas, en instalación eléctrica.

Acreditación:

Copia del certificado, constancia o diploma respectivo a fin de acreditar su capacitación.

B. EXPERIENCIA DEL PERSONAL CLAVE

Requisitos:

- a) Cinco (05) años como residente y/o supervisor en servicios de mantenimiento, acondicionamiento, remodelación y/o reparación de infraestructuras o edificaciones en general.
- b) Cinco (05) años como maestro de obra y/o jefe de equipo técnico en servicios de mantenimiento, acondicionamiento, remodelación y/o reparación de infraestructuras o edificaciones en general.
- c) Cinco (05) años como operario y/o especialista en instalación de puertas corta fuego en servicios de mantenimiento, acondicionamiento, remodelación y/o reparación de infraestructuras o edificaciones en general.
- d) Cinco (05) años como operario y/o especialista en instalación de pisos de resina en servicios de mantenimiento, acondicionamiento, remodelación y/o reparación de infraestructuras o edificaciones en general.

Acreditación:

La experiencia del personal clave se acreditará con cualquiera de los siguientes documentos: (I) copia simple de contratos y su respectiva conformidad o (II) constancias o (III) certificados o (IV) cualquier otra documentación que, de manera fehaciente demuestre la experiencia del personal propuesto.

C. EXPERIENCIA DEL POSTOR EN LA ESPECIALIDAD

Requisitos:

El postor debe acreditar un monto facturado acumulado equivalente a dos (2) veces el valor estimado de la contratación, por la contratación de servicios iguales o similares al objeto de la convocatoria, durante los ocho (8) años anteriores a la fecha de la presentación de ofertas que se computarán desde la fecha de la conformidad o emisión del comprobante de pago, según corresponda.

Se consideran servicios similares a los siguientes: mantenimiento, acondicionamiento, remodelación y/o reparación de infraestructuras o edificaciones en general.

Acreditación:

La experiencia del postor en la especialidad se acreditará con copia simple de (i) contratos u órdenes de servicios, y su respectiva conformidad o constancia de prestación; o (ii) comprobantes de pago cuya cancelación se acredite documental y fehacientemente, con voucher de depósito, nota de abono, reporte de estado de cuenta, cualquier otro documento emitido por Entidad del sistema financiero que acredite el abono o mediante cancelación en el mismo comprobante de pago, correspondientes a un máximo de veinte (20) contrataciones.

9. OTRAS CONSIDERACIONES

- a. En caso de discrepancia entre medidas del TDR y las reales del terreno, se atenderá lo más conveniente en coordinación con el área usuaria.

- b. El material de desmonte y/o deshecho, deberá ser eliminado constantemente con periodos máximos de 05 días, salvo grandes acumulaciones.
- c. Si existirá omisiones o contradicciones en los documentos técnicos, el contratista deberá realizar las consultas previas con el área técnica, antes de la ejecución del servicio y realizar las observaciones que considere pertinentes.
- d. El postor favorecido deberá cumplir con las Leyes, Ordenanzas, Regulaciones, Permisos, Regalías, Patentes y Normas en vigencia; si el contratista, en la ejecución del servicio realizara acciones sin haber notificado al supervisor, correrán por su cuenta todos los gastos que implique este hecho, sin perjuicio de las acciones legales a que dé lugar su actuación.
- e. El postor favorecido deberá cumplir con las Ordenanzas, Regulaciones, Patentes y Normas en vigencia, para el normal desarrollo del servicio.
- f. El postor favorecido con la buena pro será responsable que, su personal cumpla en todo momento con las normas de seguridad vigentes, debiendo estar provistos de los implementos de seguridad pertinentes.
- g. El postor favorecido deberá reemplazar, mejorar y/o cambiar todo trabajo observado o desaprobado por el área usuaria y/o técnica, por no estar conforme con la orden de servicio, sin compensación en costo o tiempo.
- h. Si la unidad usuaria y/o técnica, considera oportuno corregir trabajos dañados o que no se hayan hecho de acuerdo a la orden de servicio, se hará deducciones equitativas del precio del contrato.
- i. Correcciones del Trabajo después del pago final, el postor favorecido deberá corregir todos los defectos debido al empleo de materiales de baja calidad o mano de obra deficiente que aparezcan en el transcurso de la garantía; la ENFPP PNP, comunicara inmediatamente al contratista, quien procederá a reparar con prontitud razonable, caso contrario, si en un lapso de diez días calendario no se atiende el reclamo, la ENFPP PNP, ejecutara los trabajos con cargo a los fondos de garantía.
- j. En cuanto a los materiales a utilizarse, estas deberán sujetarse a la documentación técnica presentada por el contratista, durante el proceso, estableciendo el nombre del fabricante, la calidad, diseño, funcionamiento,

entre otras características; si el contratista desea suministrar material similar o superior al declarado, deberá solicitar a la unidad usuaria y/o técnica su aprobación, anexando los documentos probatorios de las características técnicas.

- k. Los materiales vendidos formalmente por los fabricantes en paquetes y/o envolturas, no serán abiertos sino hasta el momento en que van a usarse; en caso de requerirse por la unidad usuaria y/o técnica, el contratista mostrara las facturas donde indique las marcas de fábrica; el contratista deberá contar con un adecuado almacenaje, de modo se asegure la preservación, calidad e idoneidad de materiales y equipos.
- l. El contratista utilizara maquinarias adecuadas al tipo de trabajo a realizar, de buena calidad y funcionamiento, que permita el avance de los trabajos; el contratista utilizara andamios metálicos en todas las partidas donde sea necesario.

10. LUGAR, FECHA Y PLAZO DE EJECUCIÓN DE SERVICIO

El servicio se realizará en la Escuela Superior Técnico Profesional de Piura, distrito de Sullana, provincia de Piura; otorgando un plazo de **TREINTA (30)** días calendarios para su culminación y entrega, conforme a la Orden de Servicio.

11. GARANTÍA DEL SERVICIO

El proveedor del servicio deberá garantizar la óptima ejecución de los trabajos a realizar, por lo que brindará una garantía mínima de **UN (01)** año, que se computa a partir del día siguiente de firmada la conformidad del Servicio.

Dicha garantía se refiere a los trabajos realizados y a los materiales e insumos de calidad y marca reconocida que van utilizar.

12. PENALIDAD:

Si el contratista incurre en retraso injustificado en la ejecución de la prestación materia del contrato, o exceda el plazo para el levantamiento de

observaciones, se aplicará penalidad por cada día de atraso, hasta por un monto máximo equivalente al diez por ciento (10%) del monto.

Para todos los casos, la penalidad se aplicará automáticamente y se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Penalidad Diaria} = \frac{0.10 \times \text{Monto}}{F \times \text{Plazo en días}}$$

Donde:

F = 0.25 para plazos mayores a sesenta (60) días o;

F = 0.40 para plazos menores o iguales a sesenta (60) días.

13. SUBCONTRATACIÓN

Queda prohibida la subcontratación, de acuerdo a lo señalado en el Artículo 35 de la Ley N° 30225.

14. FORMA DE PAGO

La forma de pago será en “PAGO UNICO” para efecto de la contraprestación ejecutada por el contratista, la entidad deberá contar con la siguiente documentación:

- Acta de Conformidad
- Comprobante de Pago

15. CONFORMIDAD DEL SERVICIO

Al término de los trabajos y previa evaluación, el área usuaria (UID) y el contratista suscribirán el Acta de Conformidad.

16. COORDINACIÓN

Con la jefatura de la UID y la parte técnica con la oficina de abastecimiento.