

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**Efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial y de su personal en el
período 2015 al 2019**

Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gobierno y Políticas
Públicas que presentan:

Carlos Raúl Roque Palomino

Víctor Raúl Ruesta Alcas

Asesor:

Rafael Alberto Miranda Ayala

Lima, 2021

Resumen ejecutivo.

El objetivo de la investigación fue identificar los principales efectos del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo (PAMOID) a nivel de la Institución policial y de su personal en el periodo 2015 al 2019, asumiendo para ello dentro de la metodología el enfoque mixto, con un diseño no experimental de corte transversal, que permitió describir y examinar los hechos como se dieron en la realidad estudiada, sin manipular el comportamiento de las variables estudiadas.

La totalidad de egresados del PAMOID del 2015 al 2019 en total 241 Oficiales PNP, quienes respondieron una encuesta, elaborada a través de un cuestionario debidamente validado, recolectando un total de 198 encuestas, adicionalmente se desarrolló una entrevista a 04 Generales y un coronel PNP; en base a una guía de entrevista y por último se realizó la revisión de documentos de la Escuela de Posgrado (ESPOGRA-PNP).

La investigación desarrollada ha determinado efectos positivos no solo para el personal de oficiales egresados, sino también los beneficios para la PNP y para sus integrantes, se ha establecido también que dicho programa se ha visto fortalecido con el desarrollo de una maestría en una universidad de prestigio de la ciudad de Lima, ya que ello ha generado en sus egresados utilidad para ejercer su labor policial y también para su vida personal; sin embargo, algunos egresados consideran que no se han mejorado sus competencias, lo que ha sido analizado en el desarrollo de la investigación; así mismo, se advierte un resultado positivo en cuanto a la mejora de su liderazgo y sus niveles de empatía e interacción con el personal a sus órdenes luego de haber egresado del PAMOID.

Al final de la investigación se plantean conclusiones y recomendación orientadas a fortalecer el desarrollo del PAMOID.

Palabras claves: PAMOID, competencias, potencialidades, habilidades, función policial.

Índice

Resumen	ii
Índice.	iii
Índice de figuras.	vi
Índice de tablas.	vii
INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I. Aspectos generales.	3
1.1. Planteamiento del problema.	3
1.1.1 Problema de investigación.	6
1.1.2 Problemas específicos.	6
1.2. Objetivos de la investigación.	6
1.2.1. Objetivo general.	6
1.2.2. Objetivos específicos.	6
1.3. Hipótesis de la investigación.	7
1.3.1. Hipótesis general.	7
1.3.2. Hipótesis específicas.	7
1.4. Justificación de la investigación.	7
CAPÍTULO II. Fundamento teórico.	9
2.1. Estado de la cuestión.	9
2.2. Estudios específicos sobre el tema.	9
2.2.1. Antecedentes Internacionales.	9
2.2.2. Antecedentes Nacionales.	9
2.3. Marco teórico.	11
2.3.1. Gestión del conocimiento (GC).	11
2.3.2. Gestión del talento humano.	12
2.3.3. Modelos de evaluación del impacto de la capacitación.	12
2.4. Marco institucional.	16
2.4.1. Evolución y contexto histórico del PAMOID.	16
2.4.2. Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo (PAMOID).	17
	iii

2.5. Programas de perfeccionamiento en las FF.AA, maestrías y su relación con el PAMOID.	17
2.5.1. Nacionales.	17
2.5.2. Internacionales.	19
2.6. La gestión del talento humano para generar ventajas en el PAMOID.	20
2.6.1 Desarrollo de competencias en el PAMOID.	20
2.6.2 Desarrollo de la gestión del talento humano (GTH).	20
2.6.3. Decreto Legislativo 1149 – Ascenso y situación del personal Policial.	21
CAPÍTULO III. Planteamiento de la Metodología.	23
3.1. Diseño de la investigación.	23
3.2. Conveniencia del diseño.	23
3.3. Definición del alcance de la investigación.	23
3.4. Validación de hipótesis.	23
3.5. Población y muestra.	23
3.5.1. Población.	23
3.5.2. Muestra.	24
3.6. Recolección de datos.	24
3.7. Tipos de técnicas e instrumentos.	25
3.7.1. Construcción del cuestionario.	26
3.7.2. Operacionalización de las variables.	26
3.7.3. Análisis de validez y confiabilidad.	27
CAPÍTULO IV. Análisis y Presentación de Resultados.	29
4.1. De las entrevistas semiestructuradas.	29
4.2. De las encuestas aplicadas.	32
4.3. De la revisión documental.	50
4.3.1. Cantidad de coroneles egresados del PAMOID del 2015 al 2019.	50
4.3.2. Egresados del PAMOID, 2015 al 2019, ascendidos a general.	51
4.3.3. Coroneles PNP egresados del PAMOID del 2015 al 2019, lugar en el cual estudiaron	52
4.3.4. Coroneles PNP egresados del PAMOID del 2015 al 2019, que obtuvieron grado académico.	54
4.3.5. Planes curriculares de los PAMOID del año 2015 al año 2019	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	59
- Conclusiones.	59

- Recomendaciones.	62
Referencias bibliográficas.	63
Anexos.	67
- Consentimiento informado para entrevista.	67
- Entrevista semiestructurada al Sr.	68
- Matriz de consistencia.	69
- Consentimiento informado para encuesta.	70
- Encuesta elaborada.	71
- Cuadro comparativo de los Planes de estudios del PAMOID de los años 2015 al 2019.	73
- Oficiales que participaron en la entrevista semiestructurada.	78



Índice de figuras.

Figura 1. Situación del servicio policial de los encuestados.	33
Figura 2. Obtención del grado académico de los encuestados.	34
Figura 3. Participación en PAMOID como motivación.	35
Figura 4. Participar en una maestría le significó alguna mejora.	36
Figura 5. Utilidad del PAMOID.	37
Figura 6. PAMOID mejora de competencias.	39
Figura 7. PAMOID incremento sus competencias.	40
Figura 8. PAMOID incremento de potencialidades administrativas.	41
Figura 9. Fortalecimiento de saberes previos y competencias administrativas.	42
Figura 10. PAMOID mejora de habilidades, estrategias y técnicas operativas.	43
Figura 11. Efectos del PAMOID son beneficiosos para la Institución y su personal.	44
Figura 12. Empatía e interacción con el personal luego del PAMOID.	45
Figura 13. Mejora de la capacidad de aprendizaje, luego de egresar del PAMOID.	46
Figura 14. Liderazgo percibido por el personal policial.	47
Figura 15. Mejorar o agregar valor al PAMOID.	48
Figura 16. Comodidad con el desarrollo de la encuesta.	49
Figura 17. Oficiales ascendidos a General egresados del PAMOID.	52
Figura 18. Participantes del PAMOID por centro de estudios.	53
Figura 19. Egresados del PAMOID con grado académico.	56

Índice de tablas.

Tabla 1. Egresados del PAMOID por año (Últimos cinco años sin considerar el 2020).	5
Tabla 2. Etapas del modelo de Phillips.	15
Tabla 3. Creación y evolución histórica del PAMOID	16
Tabla 4. Definición operacional de variable.	27
Tabla 5. Escala de confiabilidad Cronbach.	28
Tabla 6. Grado de los Oficiales PNP participantes en la entrevista semiestructurada.	29
Tabla 7. Situación policial del servicio de los oficiales encuestados.	33
Tabla 8. Obtención del grado académico de los encuestados.	34
Tabla 9. Considera haber participado en el PAMOID como una motivación.	34
Tabla 10. ¿Participar en una maestría vía PAMOID le significó alguna mejora?	36
Tabla 11. El PAMOID le ha sido útil para la función policial y su vida personal.	37
Tabla 12. Egresar del PAMOID ha mejorado sus competencias.	38
Tabla 13. El PAMOID incrementó sus competencias personales y profesionales.	39
Tabla 14. El PAMOID incrementó de desarrollo de potencialidades administrativas.	40
Tabla 15. ¿El PAMOID ha fortalecido sus saberes previos y competencias administrativas?	41
Tabla 16. El PAMOID mejora de habilidades, estrategias y técnicas operativas.	42
Tabla 17. ¿Efectos del PAMOID son beneficiosos para la Institución policial y para su personal?	43
Tabla 18. ¿Niveles de empatía e interacción han mejorado con el personal luego del PAMOID?	44
Tabla 19. ¿Su capacidad de aprendizaje ha mejorado luego de egresar del PAMOID?	45
Tabla 20. ¿Con las competencias adquiridas su liderazgo es percibido por el personal?	46
Tabla 21. ¿Se puede mejorar o agregar valor al PAMOID que gerencia la Escuela de Posgrado?	47
Tabla 22. ¿Se ha sentido cómodo con el desarrollo de la encuesta?	48
Tabla 23. Respuestas a la pregunta abierta número 5 de la encuesta efectuada.	49
Tabla 24. Respuestas a la pregunta abierta número 6 de la encuesta efectuada.	50
Tabla 25. Oficiales egresados del PAMOID que ascendieron a General.	52
Tabla 26. Ingresantes al PAMOID y lugar donde cursaron estudios.	53
Tabla 27. Cantidad de participantes del PAMOID que obtuvieron el grado académico.	55
Tabla 28. Oficiales Generales y Oficial Superior que participaron en la entrevista semiestructurada.	78

Introducción.

La Policía Nacional del Perú (PNP), es una organización de naturaleza pública, cuya finalidad esta descrita en el artículo 166° de la Constitución Peruana. Posee competencia funcional a nivel nacional, es jerarquizada, y se rige por leyes, reglamentos y normas, entre ellas: La Ley de la Carrera del Personal Policial, normada por el Decreto Legislativo 1149 y la Ley de Formación Profesional de la PNP, normada por el Decreto Legislativo 1318.

El Decreto Legislativo 1149, establece en su artículo 11, la finalidad: “Diseñar la estructura y la organización de la carrera, estableciendo oportunidades de desarrollo personal, profesional y técnico, con énfasis en la disciplina y los méritos”. Asimismo, en el artículo 12 menciona que: “La carrera del personal policial se desarrolla en forma ascendente, por niveles, categorías, jerarquías y grados”. Por último, el capítulo 13, evidencia las categorías, donde se ubican a los Oficiales de Armas, a su vez dentro de esta categoría están las jerarquías de Oficiales Superiores, la cual comprende los grados de mayor, comandante y coronel PNP.

El Decreto Legislativo 1318, en su exposición de motivos determina entre otras cosas que la PNP es una institución profesional, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada con formación profesional en sus diferentes escuelas. A su vez, se le han reconocido programas académicos, del nivel superior del sistema educativo nacional, orientada a lograr la revalorización de la función policial para una mejor apreciación de la sociedad, de tal manera, que sus integrantes cumplan con elevados niveles de desempeño profesional, requeridos por la sociedad.

En ese orden de ideas, el decreto legislativo que regula la formación profesional policial, nos señala que es un proceso educativo con autonomía que tiene por objetivo la preparación, integración, actualización, especialización y perfeccionamiento de la PNP, con la finalidad que sus integrantes logren la eficacia para el cumplimiento de sus funciones, para la prestación de un

servicio en bien de la sociedad. En ese sentido, el Reglamento del Decreto Legislativo 1318, adopta una posición de exigencia para el mejor desempeño policial a través del desarrollo de competencias, esto quiere decir conocimiento, habilidades y aptitudes necesarias para un mejor servicio. (Pg. 701)

Es importante agregar, lo señalado por Macedo (2016). Que los egresados del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) son coroneles de la PNP que han consolidado sus conocimientos y al salir al servicio tienen la capacidad de poder resolver problemas públicos que se presentan y pueden adoptar estrategias adecuadas y tomar decisiones oportunas para su solución. Pero también, es importante señalar que los egresados sean asignados a cargos de acuerdo a sus perfiles donde puedan desempeñarse mejor con sus nuevos conocimientos y aptitudes y no necesariamente a unidades de asesoramiento o inspección por que el liderazgo no solo se da en el campo administrativo si no también en el operativo. (Pg. 24).

Por último, la ESPOGRA PNP, busca fomentar y promover el desarrollo de proyectos en materia de investigación, innovación y transferencia de ciencia y tecnología; sin embargo, el PAMOID desde su inicio hasta la actualidad no ha sido sometido a evaluación, por lo expuesto la presente investigación se convierte en un estudio inédito, cuyo objetivo general es “Identificar los principales efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial y de su personal en el periodo 2015 al 2019”.

CAPÍTULO I

Aspectos generales.

1.1. Planteamiento del problema

El Decreto Supremo 026-2017-IN en su artículo 97, establece que la ENFP es el órgano de apoyo policial de gestión educativa, responsable de organizar, impartir, evaluar y certificar la formación profesional del personal de la PNP, cuenta con unidades orgánicas y unidades de gestión, siendo una de ellas la ESCPOGRA-PNP que desarrolla programas de perfeccionamiento profesional para la obtención de grados académicos y títulos de segunda especialidad de conformidad con la ley universitaria, dentro de los diversos programas que gerencia la ESCPOGRA se encuentra el PAMOID que se desarrolla a tiempo completo y dedicación exclusiva, para coroneles de la Policía.

El PAMOID, de acuerdo a la investigación realizada por el investigador Macedo R. (2016) planteo el objetivo de fortalecer todos los conocimientos logrados durante la carrera profesional de los oficiales en sus diversas jerarquías y grados a fin de que al llegar al grado superior de coronel, pulan y perfecciones sus capacidades , habilidades así como sus técnicas para que cuenten con un abanico de herramientas necesarias para tomar decisiones en forma oportuna y lograr el éxito de la misión con eficiencia y eficacia cuya suma se refleja en la competitividad y la capacidad de gestión dentro de la organización policial. Ante esta realidad académica y preparación profesional esto se debería ver reflejado a través del trabajo realizado por los diferentes oficiales superiores preparados con la comunidad y como estos realmente demuestran su capacidad de gestión para resolver los problemas que aquejan a la sociedad que tanto busca la paz y la tranquilidad.

Continuando, LOSTAUNAU F. (2018) responsable de dirigir el centro de estudios de

Posgrado de la PNP, narra a través de la revista virtual ESPOGRA 2018, la historia de dicha escuela, la cual fue creada a través de la Resolución Ministerial N° 187-81-IN/GC, el 20 de febrero de 1981 como el Instituto de Altos Estudios Policiales (INAEP), señala el autor que nace como una necesidad académica, ante las exigencias y la realidad cambiante de una sociedad que espera un mejor servicio teniendo presente la modernidad y el avance de la tecnología, contribuyendo de esa manera los graduados en el cumplimiento de la finalidad fundamental de la PNP; como parte de la historia desde sus inicios su creación como “Centro académico de más alto nivel de la entonces Guardia Civil del Perú”, tuvo como objetivo realizar una serie de investigaciones de carácter técnico científico en materia policial, de cuyo producto fueron aplicados para la resolución de problemas, diseños de estrategias, asesoramiento y manejos de los conflictos sociales que exigen capacidades profesionales para lograr la misión encomendada.

En ese sentido, el autor señala que el INAEP desde principios de año 1982, inicio su trabajo académico, cuyo programa fue dirigido a los señores oficiales superiores en el grado de Coronel, de la entonces Benemérita Guardia Civil y también tuvieron como participantes a oficiales superiores (Coronel) de sanidad; sin embargo, con el Decreto Ley N° 371 de febrero de 1986, se integró el sistema educativo en la cual participarían las tres ex instituciones policiales, adicionalmente se extendieron invitaciones para la participación de personalidades de los diferentes operadores de justicia; así como, del sector público y privado. En conclusión, lo que se quería era continuar el trabajo académico para la formación profesional del oficial superior durante la integración policial. En esa línea de tiempo, mediante el D.S. N° 005-87- IN, del 29 de enero de 1987, se creó la “Escuela Superior de PNP, cuya duración fue hasta el 10 de diciembre de 2012, conforme al D. L. N° 1151- Ley de Régimen Educativo de la PNP, cuya norma indica que la institución policial cuenta con una Escuela de Posgrado, y realiza maestrías de acuerdo a la Ley

Universitaria, dentro de los cuales se ubica el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID), consolidado con el Decreto Legislativo 1318, del 03 de enero del 2017, Ley que busca regular la Formación Profesional de la PNP y su reglamento DS. 022- 2017-IN del 05 de julio del 2017.

Desde su nacimiento el PAMOID ha cumplido con sus objetivos iniciales de creación, centrado principalmente en instruir a coroneles de policía y prepararlos para afrontar los retos y desafíos que demanda el servicio policial; sin embargo, no se investigó sobre el provecho o beneficio que supone el adquirir nuevos conocimientos y de cómo estos deben influir favorablemente o no, en el desarrollo personal o, en el prestigio institucional; por lo que, resulta muy provechoso investigar y abordar este tema, a efectos de ser analizado y empleado en la toma de decisiones o quizás perfeccionar ciertos procesos relacionados con la instrucción o capacitación de los oficiales de policía.

Sobre el particular, y con la finalidad de dinamizar y simplificar una futura investigación, identificando causas y consecuencias, se ha logrado determinar que desde el año 2015 al año 2019, han participado y egresado del PAMOID, doscientos cuarenta y un (241) coroneles.

*Tabla 1. Egresados del PAMOID por año.
(Últimos cinco años sin considerar el 2020).*

PAMOID-ESPOGRA-PNP	
Año	Participantes
2015	51
2016	50
2017	36
2018	42
2019	62
Total	241

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, razonando cuantitativamente podemos establecer que la inversión realizada esta

en función directa al producto obtenido e invertido para con los 241 participantes; siendo menester precisar que no se ha evidenciado la existencia de algún tipo de evaluación que mida el impacto de dicho programa en el desarrollo de las competencias del personal policial egresado de dicho programa o para estimar cual ha sido el provecho o beneficio en la institución policial, siendo esta razón la que da sentido y agrega valor a la presente investigación académica.

1.1.1 Problema de investigación

¿Cuáles son los efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial y de su personal en el periodo 2015 al 2019?

1.1.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son los principales efectos a nivel del personal policial, que genera el PAMOID en sus egresados período 2015 al 2019?
- ¿Cuáles son los principales efectos del PAMOID a nivel institucional en el período 2015 al 2019?
- ¿Por qué se creó el PAMOID, y como ha cambiado con el tiempo?
- ¿Cuáles serían los modelos y métodos más convenientes para evaluar los resultados del PAMOID?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Identificar los principales efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial y de su personal en el periodo 2015 al 2019.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar los principales efectos a nivel personal que genera el PAMOID en sus egresados período 2015 al 2019.
- Establecer los principales efectos del PAMOID a nivel institucional en el período 2015

al 2019.

- Determinar porque se creó el PAMOID y como cambio en el tiempo.
- Establecer cuáles serían los modelos y métodos más convenientes para evaluarlos resultados del PAMOID.

1.3 Hipótesis de la investigación.

1.3.1 *Hipótesis general*

Los efectos del PAMOID en la Institución policial y en su personal, resultan ser positivos para la función policial.

1.3.2 *Hipótesis específicas*

- Los efectos del PAMOID de la PNP, a nivel de su personal, influyen en la mejora significativa de su desempeño profesional.
- Los efectos del PAMOID de la PNP, a nivel de la Institución Policial, influyen en la mejora de sus procesos administrativos y operativos.
- Si la creación del PAMOID fue necesaria y justificada, entonces se hace imprescindible que cambie con el tiempo.
- Si se aplican los modelos y métodos más convenientes para evaluar los resultados del PAMOID, entonces se podría identificar debilidades de dicho proceso educativo.

1.4 Justificación de la investigación.

La especialización y perfeccionamiento en toda organización son una fuente importante para el desarrollo y la profesionalización de sus integrantes, así como el posicionamiento de la organización en un ambiente cada vez más competitivo. Un aspecto importante de ello resulta en el conocimiento o la evaluación de los resultados de esos programas, para reorientarlos en caso sea necesario o para fortalecerlos de acuerdo con las demandas que el mundo globalizado nos presenta.

Otra razón de importancia deviene en el hecho que el estudio resulta ser inédito, puesto que

ningún otro investigador a abordado este tema, espacio dentro del cual, un considerable número de coroneles PNP, han egresado de los diferentes PAMOID, para luego continuar con sus actividades policiales respectivas en las distintas unidades PNP. Es decir, no se ha efectuado ninguna investigación que busque determinar e identificar los efectos que ha producido dicho programa, peor aún, no se ha abordado técnicamente la magnitud de su impacto en el escenario institucional ni en el escenario personal.

Otro aspecto de importancia que justifica la investigación radica en el hecho que servirá de base metodológica para futuras investigaciones sobre el impacto o utilidad de los programas educativos al interior de la PNP. También un aporte teórico al desarrollar conceptos sustentados en teorías que servirán de antecedentes. Finalmente, un aporte práctico al permitimos esbozar posibles estrategias para abordar posibles soluciones o mejoras en el PAMOID, teniéndose en consideración que la participación en dichas academias demanda la ejecución de programas presupuestales, salariales, uso y empleo de recursos logísticos, etc., los cuales deberían de ser exponencialmente aprovechados no solo por el participante, sino por la propia Institución policial.

CAPÍTULO II

Fundamento teórico

2.1. Estado de la cuestión

2.2. Estudios específicos sobre el tema

Desde hace 40 años aproximadamente se viene ejecutando el PAMOID, en forma ininterrumpida, dirigido principalmente a los coroneles de la Policía Nacional del Perú, incluidos a los Oficiales de las ex instituciones desde antes de la unificación de la institución policial, evidenciándose que desde el Instituto de Altos Estudios Policiales hasta la creación de la Escuela de Posgrado de la PNP, han egresado un gran número de Oficiales que han integrado las diferentes promociones, con un alto nivel de conocimientos que les han permitido acceder a la jerarquía de Oficiales Generales, sin embargo, no se han medido los efectos de dicho programa para la institución policial, lo que invita a ser medido y analizado, teniéndose conocimiento de algunos estudios realizados sobre el particular, que pueden abordar el tema en forma directa o indirecta.

2.2.1. *Antecedentes internacionales.*

Bulmaro (2009), en su tesis: “La Gestión de conocimiento en las relaciones académicos empresariales, un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico”, realizó una investigación de tipo exploratoria y documental, concluyendo que: “existe una creciente dificultad para estructurar el conocimiento y la comprensión de los fenómenos de relación que se han implementado y observado entre el sector académico y el sector empresarial, y que las relaciones académicas empresariales son vistas como una estrategia bajo la cual se promueve la obtención de conocimientos como su generación”.

2.2.2. *Antecedentes nacionales*

Macedo (2016) en su tesis: “El procedimiento de asignación de cargo de los coroneles PNP egresados del PAMOID de la PNP”, busca conocer la asignación de cargos en la policía, para los coroneles egresados del PAMOID. La investigación fue de tipo cualitativa, cuyo objetivo principal fue explicar cómo se desarrolló la asignación de cargos de los egresados del PAMOID concluyendo que, para el nombramiento de los coroneles egresados del PAMOID, se debería considerar su asignación a unidades de asesoría, operativa y de apoyo.

Ramos (2016), en su tesis: “Formación académica y capacitación fundamentales para el desempeño eficiente de los comisarios de la PNP en la gestión de las comisarias, distrito del Rímac en el año 2014”, señala la importancia de analizar la formación académica y los procesos de capacitación de los comisarios para potenciar con ello su desempeño y la gestión de las comisarias, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional y el objetivo principal fue: “describir las características de los programas académicos de formación y la capacitación que reciben los oficiales policiales para el gerenciamiento de las comisarias”, concluyendo dicha investigación que los cursos para comisarios, son similares a otros cursos de la policía, y que no influyen en el nombramiento de los comisarios.

Loayza y Arapa (2018), en su investigación titulada: “La gestión del conocimiento en la Lucha contra el Crimen Organizado en la Región Policial Callao - Propuesta de Protocolo de investigación del Crimen Organizado”, indica como objetivo principal “establecer si la gestión del conocimiento (GC) influyó en la lucha contra el crimen organizado en la DIVINCRI-Callao, durante el periodo 2014-2018”, estudio de tipo cualitativo-cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo correlacional causal, el cual concluye que: “la deficiente gestión del conocimiento influyó negativamente en la lucha contra el crimen organizado en la DIVINCRI- Callao, en el periodo 2014-2017.

La gestión del conocimiento es un proceso muy importante, en cualquier tipo de organización, mejor aún, plasmado dentro de la organización policial, como parte del PAMOID, dirigido a coroneles de Policía, para que puedan desempeñar funciones eficientes y eficaces en provecho de la sociedad, y cuyos efectos, después del periodo de capacitación, en la institución policial y en el personal, no han sido convenientemente medidos; por ello, esta investigación busca convertirse en el nexo que logre determinar los efectos de dicha capacitación, mediante una investigación prolija y constructiva, con el objetivo de identificar y ayudar en el perfeccionamiento de dicha instrucción, adicionalmente la bibliografía relacionada a la gestión del conocimiento y las instituciones castrenses es muy limitada, no obstante, citamos a los que mejor se relacionan con el objetivo de nuestra investigación.

2.3. Marco teórico

2.3.1. *Gestión del conocimiento (GC)*

Pérez-Gutiérrez (2008), señala que: “La GC puede ser entendida como la disciplina que estudia el diseño y la implementación de sistemas cuyo principal objetivo es identificar, capturar y compartir sistemáticamente el conocimiento involucrado dentro de una organización, de forma que esta pueda ser convertida en valor para ella”.

Para Barrios-Olivero-Acosta (2017) la GC que permite el diseño e implementación de una estrategia que gobierne un proceso que identifique, adquiera, utilice y actualice el conocimiento, procurando ser un motor para aprender e innovar en el mundo de los negocios.

Turner y Makhija (2006), citados por Nieves (2013), mencionan que la GC en las empresas pasan por cuatro etapas críticas, como son: Generar y adquirir conocimiento; Transmitirlo, Interpretarlo; y por último aplicarlo. Las tres primeras etapas son indispensables para poder arribar a la cuarta etapa.

2.3.2. *Gestión del talento humano.*

Para Chiavenato (2008) es indispensable administrar el talento humano si se desea el éxito empresarial. No todas las personas son un talento, para ello debe tener algo especial o diferente de los demás, lo que lo convierte en alguien competitivo sobre los demás.

Según este autor, existen aspectos importantes para ello: El conocimiento, la habilidad, el buen juicio y la actitud. Estos aspectos son muy similares a una competencia (conocimiento / habilidad / actitud (valor)), que requiere el saber (conocimiento) aspecto cognitivo, la habilidad es decir el saber hacer y la actitud sumada al valor, es decir ser proactivo para la acción sobre la base de una sólida formación en valores.

Por su parte Armas - Llanos – Traverso (2017) consideran que la gestión del talento humano debe adoptar modelos, con ello se puede romper paradigmas en la mentalidad del trabajador e incentivar el desarrollo de sus talentos lo que influirá en beneficio de la organización, estos autores utilizan los términos “gestión del capital intelectual” y “gestión del conocimiento”. En esa línea del pensamiento la responsabilidad de los líderes empresariales es buscar la utilidad del conocimiento para la producción de la organización, sin descuidar el bienestar de sus colaboradores.

2.3.3. *Modelos de evaluación del impacto de la capacitación.*

Según Vergara (2015), refiere que la única manera de mostrar si la capacitacióna logrado sus objetivos en “pro” de la organización, es a través de una evaluación de impacto, y para ello existen metodologías siendo las principales, el modelo Kirkpatrick y Phillips, en ese sentido explicaremos cada modelo para mejor entendimiento:

El Modelo de Kirkpatrick

Para Kirkpatrick (1999), Profesor Emérito de la Universidad de Wisconsin, nos señala

que existen cuatros (04) niveles para mostrar la capacitación y comprobar su efectividad, estos son: Evaluar la reacción, el aprendizaje, comportamiento, y los resultados, son secuenciales.

Primer nivel de evaluación. “Evaluar la reacción”.

Mide como los participantes a una evaluación, reaccionan frente a un programa; en otras palabras, se observa si les satisface o no, ser parte de la evaluación, podría ser que no estén lo suficientemente motivados; es por ello, que en este nivel se hace necesario conocer el grado de satisfacción. Según el autor, la justificación para medir la reacción son las siguientes: (1) Generar un retroalimentación a fin de evaluar el programa y así poder mejorarlo. (2). Lograr que los participantes interioricen que los entrenadores están para apoyarlos. (3). Generar información de carácter cuantitativa que servirá para los superiores o entrenadores, y (4) Que la información adquirida servirá para fijar estándares para evaluaciones futuras.

Segundo nivel de evaluación. “Evaluar el aprendizaje”.

Para el autor, el trabajo de los entrenadores estará orientada a que los participantes logren un aprendizaje, esto a través del desarrollo del conocimiento, destrezas, aptitudes o actitudes; en otras palabras, se quiere demostrar, si se ha llegado a cumplir con los propósitos de la capacitación. Entonces para el investigador el aprendizaje se mide a través: de encuestas, test o pruebas (antes o después de la capacitación), comprobación de avances, observaciones, etc., siendo importante trabajar con un grupo de personas para mejor evaluación, siendo las tareas evaluar: el conocimiento, capacidades, y/o actitudes antes y después; empleando para ello una muestra representativa. Lo que se quiere demostrar en este nivel es medir el cambio de los conocimientos, habilidades y actitudes en comparación a las que anteriormente tenían los participantes hasta antes de empezar la capacitación.

Tercer nivel de evaluación: “Evaluar el comportamiento”.

Según el autor, se mide la transferencia de lo aprendido dentro de su trabajo, y esto se identifica a través del uso de herramientas de estudio como son: entrevistas, encuestas, indicadores de producción y desempeño, etc., puede que no se logre cambios en la conducta, pero esto se debería por problemas en el clima laboral de la organización, no se sabe a ciencia cierta cuando se producirá el cambio deseado, por eso es importante orientar y apoyar al capacitado para que aplique lo que ha aprendido. Es muy recomendable trabajar con un grupo de control para evaluar el cambio a través del tiempo.

Cuarto nivel de evaluación. “Evaluar los resultados”.

En este nivel se cuantifica, el resultado de la capacitación, midiendo el impacto de los cambios generados en la organización, y esto se da a través, por ejemplo, en lo empresarial, aumento de la producción, mejora de la calidad de las ventas y en lo organizacional un clima positivo de trabajo. El autor en su estudio recomienda para facilitar el proceso de evaluación de impacto lo siguiente:

- (1) Seleccionar con rigor el momento de evaluación.
- (2) Utilizar un grupo control
- (3) Tener presente el costo-beneficio de la formación, y
- (4) Aceptar el indicio ante la imposibilidad de la prueba, sin obsesionarse por su obtención cuando no es viable.

Modelo de Mercado

Mercado Rodríguez, (2003), señala en su libro; Administración aplicada: Teoría y práctica, que toda evaluación debe realizarse antes que se inicie el programa con la finalidad de observar el nivel de conocimiento y al final del evento realizar una encuesta para determinar el grado de satisfacción. En ese orden de ideas, el autor señala que no hay método alguno que mida

todo el evento o programa, pero si puede ver combinación de estos para evaluar. Por último, el autor recomienda que se debe valorar los cargos de las personas a los que irá dirigido el programa, su grado de necesidad, el plan que de seguir y el método el cual impartir, así como el seguimiento correspondiente.

Modelo de Phillips.

Según (Phillips, 2003), Este modelo tiene sus inicios en los años setenta, actualmente es utilizado en diversas situaciones y aplicaciones, el autor señala que comparte la teoría de Kirkpatrick, el cual está más orientado a medir el efecto económico de la capacitación dentro de la organización, busca calcular el retorno de la inversión hecha. Este modelo define etapas:

Tabla 2. Etapas del modelo de Phillips.

Etapas	Contenido.
De reacción y planes de acción	Mide el grado de reacción con respecto al programa y a los planes de acción propuestos a través de encuestas.
Del aprendizaje.	Mide conjunto de habilidades, conocimientos, y actitudes, a través de pruebas y/o resolución de casos y/o simulaciones en la línea (assessment center).
Como aplicación o implementación	Miden los cambios objetivos a consecuencia del comportamiento de los participantes sobre el trabajo y los progresos a través de la supervisión, seguimiento o evaluación del desempeño.
De manera de impacto en variables propias del negocio.	Miden cambios de variables de impacto, evaluándose si hay un mejoramiento o no.
Sobre retorno de la Inversión	El investigador para el logro de sus objetivos propone un tiempo de un año para evaluar y realizar seguimiento de la variable impactada, para poder realzar una comparación antes y después.

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Marco institucional.

2.4.1. Evolución y contexto histórico del PAMOID.

Tabla 3. Creación y evolución histórica del PAMOID.

CREACIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL PAMOID				
Norma Legal	Denominación	Programa para coroneles	Instituto	Objetivo
R.M. N° 187-81-IN/GC del 20FEB1981	INAEP (Instituto de Altos Estudios Policiales)	PAMOID	Guardia Civil	Perfeccionar los conocimientos y la experiencia de los coroneles de la Guardia Civil.
Decreto Ley 371 (Ley de bases de las Fuerzas Policiales)	INAEP (Instituto de Altos Estudios Policiales)	PAMOID	Integración de las Fuerzas Policiales (GC, PIP, GR)	Preparación y perfeccionamiento de los coroneles de las Fuerzas Policiales
Ley 24949 (Creación de la PNP)	ESUPOL (Escuela Superior de Policía)	PAMOID	PNP.	Perfeccionamiento de los coroneles de la PNP.
Decreto Legislativo 1151. (Ley de Régimen Educativo de la PNP)	ESPOGRA (Escuela de Pos Grado)	PAMOID	PNP.	Perfeccionamiento de los coroneles de la PNP.
Decreto Legislativo 1318, del 03ENE2017	Se ratifica la existencia de la ESPOGRA (Escuela de Pos Grado)	PAMOID	Policía Nacional del Perú	Consolidar los conocimientos obtenidos durante la carrera profesional por los coroneles PNP, perfeccionándolos para desempeñarse con eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la función policial

Fuente: Elaboración propia en base a información obtenida de la ESPOGRA PNP.

2.4.2. Programa de Alto mando en Orden Interno y Desarrollo (PAMOID).

Mediante R.M. 187-81-IN/GC del 20FEB1981, se creó el INAEP para satisfacer las necesidades y exigencias del servicio policial acorde al desarrollo y evolución del mundo moderno, buscando que la institución garantice la paz ciudadana y con ello lograr el objetivo de la contribución al desarrollo nacional. En ese contexto, fue la necesidad de institución policial contar con un programa donde se prepare a los nuevos comandos institucionales y estén preparados para los diferentes retos que enfrentar puesto que cada día son más dinámicos y cambiantes.

Mediante D. L. 1318, de 03ENE2017 se uniformó el proceso de Formación Profesional de la PNP, ratificando la existencia de la ESPOGRA PNP, y la continuación de los programas académicos que en ella se desarrollan. La ley Universitaria le permite a la ESPOGRA PNP, ampliar la gama de programas que ofrece, y que estas deben ser acordes a los requerimientos comunitarios, de la organización institucional y mundial. En este contexto, es muy importante la unificación de criterios en el campo educativo profesional teniendo como fundamentos las políticas planteadas por la Escuela Superior de la PNP a través de sus programas de estudio renovados y actualizados las cuales mantienen nutridos y actualizado a la oficialidad ya que son los entes encargados de dirigir los servicios y actividades en la institución en pro de la ciudadanía.

2.5. Programas de perfeccionamiento en las FF. AA. Nacionales y del Extranjero, estudios de Maestrías y su relación con el PAMOID.

2.5.1. Nacionales

“Marina de Guerra del Perú”- Escuela Superior.

Desarrolla programas, sobre Maestro en lo que corresponde a políticas marítimas, de Alto Mando, que corresponde al grado de Capitanes de Navío (equivalente al grado de coronel) buscando con estos programas consolidar sus conocimientos, técnicas y estrategias y poder ejercer

la conducción de su institución. En ese contexto, como referencia es importante mencionar que en todas las instituciones castrenses del Estado se lleva esta política de tener siempre preparados a los oficiales ya que son los responsables de dirigir las instituciones como es el caso de la Marina de Guerra del Perú a través de su Escuela Superior. El propósito “Es lograr una buena educación de carácter superior en lo que corresponde a investigación, seguridad nacional, lograr estrategias y políticas adecuadas, empleo estratégico de todas las fuerzas conjuntas, con la finalidad de lograr en sus integrantes capacidad de gestión, dirección y de asesorar al instituto. En ese orden de ideas, el propósito está claro, el buscar mandos capaces de enfrentar una realidad complicada y tener la consistencia de enfrentarlos y solucionarlos.

Asimismo, se orientan a que sus Oficiales egresados tengan un perfil que les permita: “Saber manejar el talento humano y recursos logísticos, sabiendo utilizar adecuadamente la normatividad vigente, doctrina y teorías sobre su finalidad fundamental, por lo tanto, saber organizar, planificar y ejecutar las operaciones de forma conjunta o combinada dentro del marco de las políticas del Estado y el cumplimiento de la misión y en ese orden también lograr mayor conocimiento en la investigación.

Escuela Superior de Guerra Aérea - (PAM). Programa de Alto Mando

“El PAM, es de carácter selectivo cuyo objetivo es que los coroneles o comandantes de la Fuerza Aérea, alcancen competencias a un nivel de director/ Cmdo. UU/DD nivel Ala Aérea, Oficial EMG de la FAP, E.M. Conjunto entre otros. Así como Oficiales de Armas que participan de otras instituciones nacionales y del extranjero o invitados. En ese contexto, es importante resaltar que las instituciones buscar interactuar sus culturas profesionales e intelectuales para tener solvencia profesional en los diferentes campos que se le presente como jefe o líder de su institución.

En ese orden realiza Maestrías en Gobierno y Políticas Públicas de la PUCP en convenio con la PNP. La PUCP, a través de su EGPP, mediante un convenio específico con la ENFPP brinda capacitación y preparación a Oficiales PNP en el grado de coroneles, en el programa de Maestría de Gobierno y Políticas Públicas. Enfatizando el estudio de políticas públicas y de gestión pública, de las organizaciones con la que suscribe acuerdos de estudios.

2.5.2. *Internacionales.*

Según, señala el Mayor General Luis Mauricio Ospina Gutiérrez Director de la Escuela Superior de Guerra de la hermana República de Colombia, que la institución la cual dirige busca consolidar el profesionalismo en sus integrantes a través de cursos de Altos Estudios Militares, Estado Mayor, Información Militar, curso integral de Defensa Nacional entre otros; También en temas de posgrado realiza maestrías en derechos humanos y derecho internacional en conflictos, ciberseguridad y ciberdefensa entre otros; y por último, doctorados en seguridad y defensa Nacional. En ese orden de ideas, la institución se preocupa por tener una misión, que es la de formar profesionales con capacidad de liderazgo estratégico con la finalidad de que logren desempeñarse ante desafíos que se presentan en la seguridad y la defensa de la nación; así mismo, se han proyectado con una visión al 2030, de lograr líderes que sean integradores, innovadores, que generen conocimiento y una aptitud de estrategia con el único propósito de lograr el desarrollo de la sociedad y del Estado, ya que la realidad es cambiante cada día y en el futuro lograr un impacto positivo a nivel nacional e internacional.

En ese sentido, para lograr todo lo que señala la institución fija sus metas a través del cumplimiento de seis objetivos estratégicos, como son: (1) Proyectarse como un referente de investigación a nivel nacional e internacional; (2) Incrementar la calidad educativa (3) Afianzar el trabajo en equipo, potenciar el talento humano (4) Potenciar las capacidades en temas que

respondan al funcionamiento moderno de la realidad nacional e internacional (4) lograr que sus participantes incrementen su capacidad de gestión (5) proyección social y por ultimo (6) Desarrollo académico.

2.6. La gestión del talento humano para generar ventajas en el PAMOID

2.6.1 *Desarrollo de competencias en el PAMOID*

La ENFPP de la PNP, ha establecido principios para sus procesos de formación de sus integrantes dentro de estos: El desarrollo de competencias pertinentes, articulado con el Reglamento del D.L. 1318 aprobado mediante el D.S. 022-2017-IN, en cuyo artículo tres, establece como cuarto principio: “El desarrollo de competencias pertinentes”. Un objetivo de la ENFPP, está vinculado a: “la formación integral de los efectivos policiales con las competencias y conocimientos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones de acuerdo a las normas que regulan la carrera policial”, por lo que, la labor policial exige la actualización permanente de sus efectivos acorde a las circunstancias que el mundo globalizado presenta, por ende, los policías deben de manera imperativa poseer competencias que los califiquen para las funciones que realizaran. En el manual de régimen educativo de las Escuelas de Formación de la PNP (2010), se define a las competencias, como: “aquellas capacidades que deben ser formadas en el estudiante a través del proceso de aprendizaje y que le van a permitir lograr con éxito determinada tarea”.

2.6.2 *Desarrollo de la gestión del talento humano (GTH)*

La GTH advierte la necesidad de identificar y ubicar al profesional idóneo en el puesto adecuado de la organización. La evolución de la denominación de talento humano hace que el colaborador de la organización sea considerado como un poderoso capital de intelectualidad para la misma y no como antiguamente se consideraba al trabajador como un mero recurso, sin darle el verdadero valor como ser pensante, capacitado, inteligente y con una serie de recursos que

contribuyen al eficiente desenvolvimiento de la organización.

La GTH se convierte en un proceso holístico que inicia desde la convocatoria y selección del colaborador para su incorporación a la organización, seguido de procesos de adiestramiento o calificación de la función o labor a realizar para la consecución de los objetivos de esta, con el valor agregado que exigen las nuevas tendencias. Como menciona Chiavenato (2009) administrar el talento humano resulta indispensable para el éxito de la organización, el solo hecho de tener personal no es sinónimo de talento, para poseer talento y ser competitivo se requiere, conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

2.6.3. Decreto Legislativo 1149 – Ascenso y situación del personal Policial

En su artículo 42, establece la finalidad de los ascensos, basada en la promoción al grado superior de sus efectivos, en base a sus competencias y la evaluación de sus méritos y deméritos. Asimismo, el artículo 43, establece las clases de ascensos. La primera: Por selección, para el ascenso de Generales y tenientes Generales, que otorga el presidente de la República. La segunda: Por concurso, esta clase de ascenso es hasta el grado de coronel y suboficiales hasta el grado de superior; y la tercera clase: Por excepción, para oficiales y suboficiales, siendo estos casos por título póstumo y por acción distinguida.

Para postular al grado de General, una condición exigida es haber aprobado el PAMOID o su equivalente del CAEN o de los institutos de las FFAA, considerándose también a los institutos del extranjero, para ello se exige que posean autorización de la Comandancia General de la PNP. También se establecen situaciones del personal policial: “Actividad, disponibilidad y retiro”. La primera es aquella donde el personal se encuentra en cuadros (servicio) o fuera de cuadros (enfermo, lesionado, prisionero, rehén, desaparecido, detenido y por último con medida preventiva prevista en la ley de régimen disciplinario de la PNP). La segunda es una

situación transitoria del personal en que se encuentra fuera del servicio, por un periodo máximo de dos años. La última es la situación por la cual el efectivo policial se encuentra apartado definitivamente del servicio policial, esta situación es irreversible.

La renovación de cuadros de acuerdo con el artículo 86 menciona que se produce en atención a los requerimientos de efectivos de la PNP, al número de vacantes para el ascenso y a la cantidad de efectivos que fija el Poder Ejecutivo, posee dos fases: Selección y aplicación.



Capítulo III

Planteamiento de la metodología.

3.1. Diseño de la investigación.

No experimental de corte transversal, ya que describimos y examinamos los hechos como se han dado en la realidad estudiada, no habiendo sido sometidos a manipulación; con un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo).

3.2. Conveniencia del diseño.

Resulta ser un diseño conveniente el elegido por cuanto no se manipula el comportamiento de las variables de estudio.

3.3. Definición del alcance de la investigación.

Descriptivo-correlacional (Hernández et al. 2014). Se orienta a identificar y describir los efectos del PAMOID en la institución policial y a nivel de su personal, recopilando para ello datos que describan los efectos del programa, para organizarlos, presentarlos y describirlos; asimismo se buscará identificar si existe una correlación entre los periodos de estudio de los oficiales del PAMOID del 2015 al 2019 y precisar si de un año a otro existe alguna relación entre cada año de estudios.

3.4. Validación de hipótesis.

El método para validar o descartar las hipótesis planteadas, será el análisis de correlación de dos variables (Pearson, 1920) buscar identificar variables importantes y su grado de relación. Cuando solo hay dos variables involucradas se denomina correlación simple.

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Población.

Comprende a oficiales egresados de los PAMOID del 2015 al 2019, que en total

suman 241 coroneles de la PNP.

3.5.2. Muestra.

Será igual a la población de estudio (muestra no probabilística).

3.6. Recolección de datos.

Los investigadores desarrollaron dos tareas específicas, de acuerdo con el siguiente detalle: Como primera tarea se constituyeron a los centros de trabajo de los Oficiales Generales y del Coronel elegidos para la aplicación de la entrevista elaborada, desarrollándose las entrevistas en sus despachos, sin la presencia de terceras personas, ajenas a los investigadores y al entrevistado, las entrevistas fueron desarrolladas en diferentes fechas y horarios de acuerdo a lo coordinado con él Oficial por entrevistar, la aplicación de la entrevista tuvo una duración de tiempo fluctuante entre media hora y una hora, ya que por motivos de sus labores propias de la función policial no se podía extender el tiempo. Procediéndose de manera inicial a hacerles conocer el motivo de la entrevista por realizar, solicitándoseles la lectura de un “acta de consentimiento informado” previamente elaborada por los investigadores, una vez leída por el entrevistado y aceptando lo descrito en la misma se procedió a realizar la entrevista, grabándola en archivo de audio, para su posterior transcripción. Se tuvo especial cuidado en que los entrevistados posean suficiente experiencia en formación del personal policial; más aún, dentro de este contexto se entrevistó a un Oficial General, responsable del diseño, conducción, evaluación y supervisión del PAMOID y otros programas que gerencia la Escuela de Posgrado de la PNP, quien se desempeña como director de Educación de la PNP, habiendo también ejercido el cargo de director de la Escuela de Posgrado PNP.

Como segunda tarea, los investigadores utilizaron los medios tecnológicos (correo electrónico, WhatsApp, etc.) para la ubicación de los Oficiales Superiores que cursaron el

PAMOID (coroneles), quienes por razones de trabajo se encuentran en diferentes espacios geográficos del país. Asimismo, algunos se encuentran en situación de retiro, por lo que el uso de la tecnología se convirtió en aliado de los investigadores para la ejecución de la encuesta, la misma que fue remitida vía correo electrónico, o vía whasap, adjuntándose los consentimientos informados, una vez resuelta por el Oficial encuestado, estos devolvieron sus encuestas por los mismos medios que lo recibieron, en otros casos se hizo el recojo de manera física. Esta ha sido una forma necesaria para obtener data importante para la investigación, por el tema relacionado a la pandemia por COVID-19 y las restricciones que este generó en la población nacional.

En todos los casos, se procedió a informar a los entrevistados y encuestados el propósito de la investigación y autorizaron su participación con el consentimiento informado. Los entrevistados fueron dos (02) tenientes Generales, dos (02) Generales y un coronel, todos egresados del PAMOID que gerencia la ESPOGRA-PNP.

Los encuestados fueron los doscientos cuarenta y un (241) Oficiales egresados de los PAMOID, que participaron en los programas correspondientes a los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, la aplicación de la encuesta elaborada se realizó por medio del aplicativo whasap y de los correos electrónicos, asimismo, por la cantidad de oficiales encuestados estas demoraron en retornar en diferentes horas y días, puesto que muchos de los encuestados se encuentran en diferentes lugares del Perú, cumpliendo las funciones propias del servicio, otros se encuentran en la situación de retiro, lo que ha dificultado su ubicación para la aplicación de la encuesta, habiéndose cerrado la presente investigación con la cantidad de ciento noventa y ocho (198) encuestados.

Asimismo, la verificación documentaria (análisis documental) se ha sustentado en la importancia de conocer los planes de estudios de los cursos desarrollados en el PAMOID el 2015,

2016, 2017, 2018 y 2019 y analizarlos con la finalidad de establecerse, de un plan de estudio a otro, ha existido alguna variación en cada programa desarrollado, lo que nos permitió establecer la tendencia de dichos programas y cuáles fueron las competencias que se buscaban fortalecer en los estudiantes.

3.7. Tipos de técnicas e instrumentos.

Como técnicas de recolección de datos, se han considerado: La encuesta, la entrevista, la observación y el análisis documental. Como instrumentos: El cuestionario, la guía de entrevista y la ficha de registro de documentos policiales.

3.7.1. Construcción del cuestionario.

El cuestionario elaborado contiene 14 preguntas, con respuestas en la escala de likert, en este caso la encuesta elaborada se dividió de la siguiente manera: Los ítems 1, 2, 3 y 4 corresponden a información sobre el PAMOID que desarrollaron los participantes, los ítems 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 sobre los efectos del PAMOID a nivel personal e institucional y el ítem 14 sobre la forma en que se desarrolló la encuesta.

En el caso de la entrevista elaborada esta contiene 11 preguntas, para el desarrollo de respuestas libres, dividiéndose de la siguiente manera: Las interrogantes 1, 2, 3 y 4 corresponden a información sobre el PAMOID que desarrollaron los participantes, los ítems, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 sobre los efectos del PAMOID a nivel personal e institucional y el ítem, 11 sobre la forma en que se desarrolló la entrevista.

3.7.2. Operacionalización de las variables.

Se establecen indicadores, de las dimensiones descritas a nivel personal e Institucional, las cuales fueron identificadas como consecuencia de las entrevistas realizadas, la revisión documental y estudio del marco teórico, conforme al detalle siguiente:

Tabla 4. Definición operacional de variable.

Variable: Efectos del PAMOID.		
Consecuencias que se presentan luego de la aplicación del conocimiento aprendido en el PAMOID de la PNP.		
Dimensiones	Definición operacional	Indicadores
A nivel institucional	Expresión de resultados del conocimiento adquirido en el PAMOID, en beneficio de la institución policial a nivel operativo y administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de desarrollo de potencialidades administrativas. ○ Nivel de desarrollo de competencias administrativas. ○ Nivel de desarrollo de habilidades, estrategias y técnicas operativas ○ Nivel de liderazgo en el cumplimiento de las funciones operativas, que generen un cambio en beneficio de la comunidad.
A nivel de su personal	Expresión de resultados del conocimiento adquirido en el PAMOID, en beneficio del personal que curso estudios y del personal que labora bajo las órdenes de los egresados.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nivel de empatía e interacción con el personal subordinado. ○ Nivel de potencialización de competencias y mejoras académicas. ○ Nivel de reconocimiento del personal de las capacidades y competencias de su líder, egresado del PAMOID. ○ Nivel de motivación para el crecimiento personal propio y de supersonal subordinado.

Fuente: Elaboración propia.

3.7.3 *Análisis de validez y confiabilidad.*

Se elaboró una carpeta conteniendo criterios de validación para instrumento, matriz de consistencia, cuestionario pre elaborado, siendo revisado por el docente del curso y dos expertos de la ESPOGRA-PNP, una vez validado fue aplicado a 20 coroneles comprendidos en la muestra para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento (Coeficiente Alfa Cronbach). Obteniéndose como resultado: 0,891 (Fuerte confiabilidad). (Hernández et al. 2014). El cual se describe en la tabla siguiente:

Tabla 5. Escala de confiabilidad Cronbach.

ESCALA	VALORES
No confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,49
Moderada confiabilidad	0,50 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Fuente: Elaboración propia.



CAPÍTULO IV

Análisis y presentación de resultados.

4.1. De las entrevistas semiestructuradas.

De las personas entrevistadas, todas cursaron estudios en el PAMOID y en alguna universidad previo convenio con la ENFPP, de acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla 6. Grado de los Oficiales PNP participantes en la entrevista semiestructurada

Cantidad	Grado	Situación Policial	Universidad	Año que hizo el PAMOID.
01	Teniente General	Retiro	ESAN	2012
01	Teniente General	Actividad	ESAN	2012
01	General	Actividad	PUCP	2014
01	General	Actividad	PUCP	2015
01	Coronel	Retiro	PUCP	2019

Fuente: Elaboración propia.

Los entrevistados coinciden en que los estudios realizados en el PAMOID tanto en el ámbito policial y en el ámbito universitario les han provisto nuevos conocimientos y el fortalecimiento de sus propios saberes previos, lo que les permitió a su vez que se puedan desenvolver mejor en el campo de acción policial en que fueron asignados y enfrentar mejores oportunidades laborales inclusive fuera de la institución policial.

A decir de los encuestados los Oficiales de la Policía que cursan estudios en el PAMOID, son Oficiales que se preparan para comandar la institución policial y, por lo tanto, la exigencia de conocimientos y de capacidades cognitivas y profesionales son un reto que se cumple en gran medida con el desarrollo de este programa, sumándole a ello las propias capacidades y competencias del Oficial adquiridas durante su carrera profesional.

Adquirir conocimientos y reforzar los saberes previos en el oficial participante del PAMOID, permite que el egresado del programa cuente con herramientas cognitivas para enfrentar

determinada situación y tomar decisiones en el campo funcional que se le presente, lo que permite que se pueda orientar de mejor manera a los subordinados bajo un liderazgo eficiente que se oriente al conseguir los objetivos de la organización policial.

En palabras del Sr. Tnte. Gral. PNP Héctor H. Loayza Arrieta (Ex comandante General de la PNP en el año 2020) refiere que el PAMOID:

“A nivel personal es muy útil puesto que adquieren una serie conocimientos de gestión que permite aplicarlos en el proyecto de vida y tener una prospectiva que permita tener una previsión a situaciones complejas, también permite estar debidamente actualizado en conocimientos y tendencias que para una adecuada lectura del contexto político, social y económico, los conocimientos adquiridos siempre se aplican en el desarrollo personal, se mejora las competencias profesionales y definitivamente el Oficial adquiere un estatus académico que le permite desenvolverse en cualquier espacio en el cual tenga que representar a la Institución”.

Sobre los beneficios del PAMOID a nivel de la Institución policial, refiere lo siguiente:

“Los efectos que se evidencian al término de un PAMOID permite al Coronel tener conocimiento de los procesos administrativos para conseguir los objetivos de las unidades a las cuales le tocará Comandar, saber sobre realidad nacional, políticas públicas, resolución de conflictos, entre otros, les permitirá una mejor toma de decisiones y sobre todo anticipar potenciales escenarios de la forma más eficiente posible y desarrollar estratégicamente el manejo de recursos humanos logísticos, financieros y operacionales para lograr los objetivos institucionales”

Cabe señalar que el Sr. Teniente General Roy Ugaz Suarez considera que el programa no solo le ha servido, sino que, en la actualidad le sigue sirviendo para tomar decisiones en el manejo de recursos a nivel de la Institución Policial, y que el diplomado que realizó en *Gestión y resolución de conflictos* le sirvió de mucho cuando laboró en la ciudad de Arequipa, específicamente en el conflicto de tía María, sobre la importancia del PAMOID refiere: “Que es muy importante en la vida

institucional, ya que actualiza los conocimientos de los oficiales y nutre de mucha información valiosa para el ejercicio de la función”. Con relación a las mejoras que podrían darse al programa asevera: “Que a los coroneles se les debe dar instrucción específicamente sobre la realidad nacional, y manejo de conflictos; y que sean diplomados más no maestrías; las maestrías se deben enfocar en los grados de mayor a comandante”, por último, concluye que se debe modificar la normativa, en el sentido que, se debe exigir la obtención del grado académico al concluir la maestría, es decir debe ser un requisito.

Asimismo, el General PNP Roger Arista Perea, sugiere la posibilidad que los estudios de Maestría que el PAMOID desarrolla en una universidad, sean orientados a una universidad que se centre en la solución de los problemas que afronta la Institución Policial (resolución de conflictos) más que gestión pública, por el grado de los Oficiales participantes, debiendo ser, a criterio de dicho entrevistado inclusive en jerarquías anteriores (mayor o comandante) la capacitación o especialización en gestión pública. En esa misma línea de pensamiento el Sr. Tnte. Gral. PNP Héctor Loayza Arrieta, refiere que, los trabajos de Investigación deben estar orientados a la solución de problemas institucionales; y que las materias deben estar más enfocadas en la labor policial y situaciones que al coronel y General les toque resolver de manera acertada.

El Gral. PNP Miguel Lostaunau Fuentes, refiere lo siguiente, sobre el PAMOID: “Un excelente programa que ha logrado un posicionamiento entre los similares de la FFAA, que después de algunos años se requiere de un ajuste en la búsqueda de la mejora continua”. Asimismo, refiere que a nivel de la institución policial el PAMOID le ha permitido tener un enfoque administrativo diferente, abordando un concepto moderno de gestión pública, le ha permitido implementar nuevas estrategias en el ámbito operativo a partir de la potenciación de sus competencias, ha logrado consolidar su liderazgo en su beneficio personal e institucional y la continua postura hacia la mejora continua en cuanto al planeamiento estratégico policial.

En la misma línea de pensamiento el Sr. Coronel Carlos Rivera Rojas, refirió que el PAMOID en el que participo le ha permitido ampliar sus conocimientos y mirar de una manera distinta la forma de abordar las situaciones que se le presentan, reconoce adicionalmente, un fortalecimiento y enriquecimiento de sus competencias, considera como mejoras que los cursos de la maestría universitaria no sean tan orientadas a las políticas públicas, puesto que si bien es cierto, es importante conocerlas, en la aplicación práctica como policías estamos un tanto alejados de su formulación, ejecución y evaluación.

En líneas generales a criterio de los entrevistados el PAMOID, es un programa muy importante para el fortalecimiento de los conocimientos de los oficiales superiores que tendrán la difícil tarea de comandar la institución policial, asimismo, que este programa es muy útil para la vida personal e institucional del Oficial de Policía ya que lo dota de las herramientas cognitivas para tomar decisiones y orientar al personal subordinado en el camino a seguir ante alguna situación crítica que se pudiera presentar, se advierte asimismo, la necesidad de ajustar algunos contenidos académicos en el desarrollo de los módulos tanto del PAMOID que se desarrolla en la ESPOGRA como de la Maestría que se desarrolla en la universidad con la cual se realiza el convenio académico a través de la ENFPP.

4.2. De las encuestas aplicadas.

Teniendo en consideración los problemas presentados en el país y a nivel mundial, por el COVID 19 siendo la principal las constantes limitaciones y restricciones de tránsito, se han presentado dificultades de comunicación con la totalidad de los egresados, por ello, los investigadores optamos por cerrar la recolección de encuestas en la cantidad de 198 encuestas recepcionadas, cuyo resultado es el siguiente:

Para la pregunta abierta número 1. Actualmente, ¿En qué situación del servicio policial se

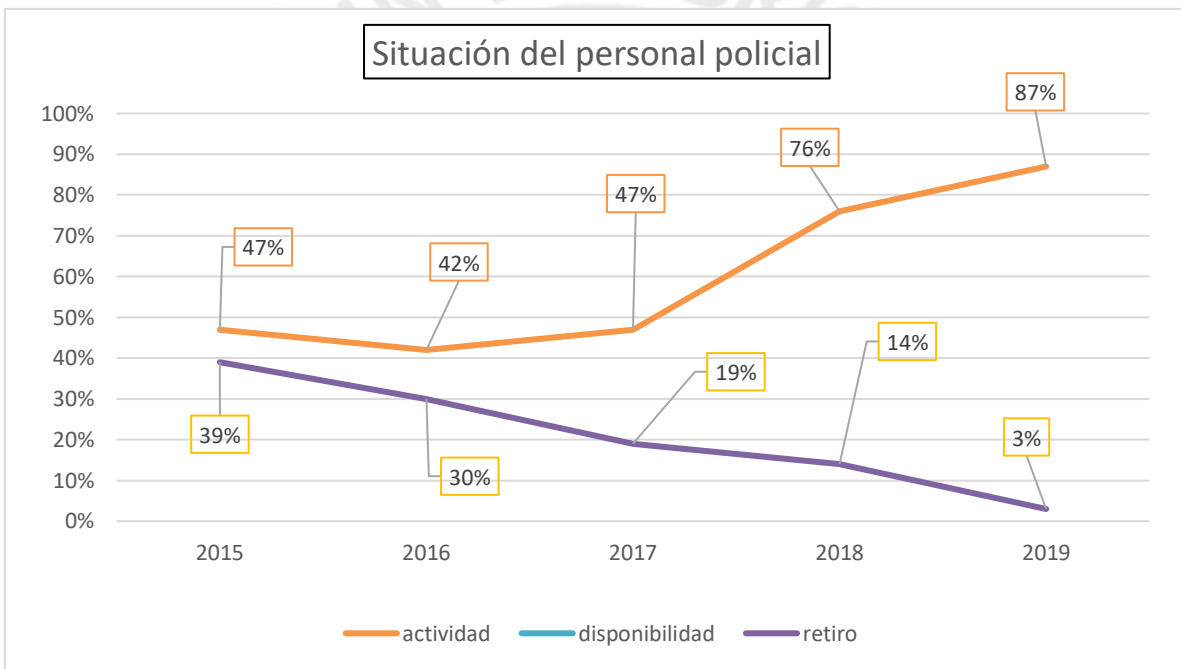
encuentra? De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestas se aprecia que ciento cuarenta y ocho (148) oficiales (coroneles) se encuentran en actividad y cincuenta (50) en la situación del retiro.

Tabla 7 Situación policial del servicio de los oficiales encuestados (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
actividad	47%	42%	47%	76%	87%
disponibilidad					
retiro	39%	30%	19%	14%	3%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada.

Figura 1. Situación del servicio policial de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia.

Para la pregunta abierta número 3. ¿Obtuvo usted el grado académico de la maestría hecha en el PAMOID?

De un total de 198 encuestados se aprecia que noventa y dos (92) coroneles lograron obtener el grado académico, lo que representa el 46.47% de encuestados, mientras ciento seis (106)

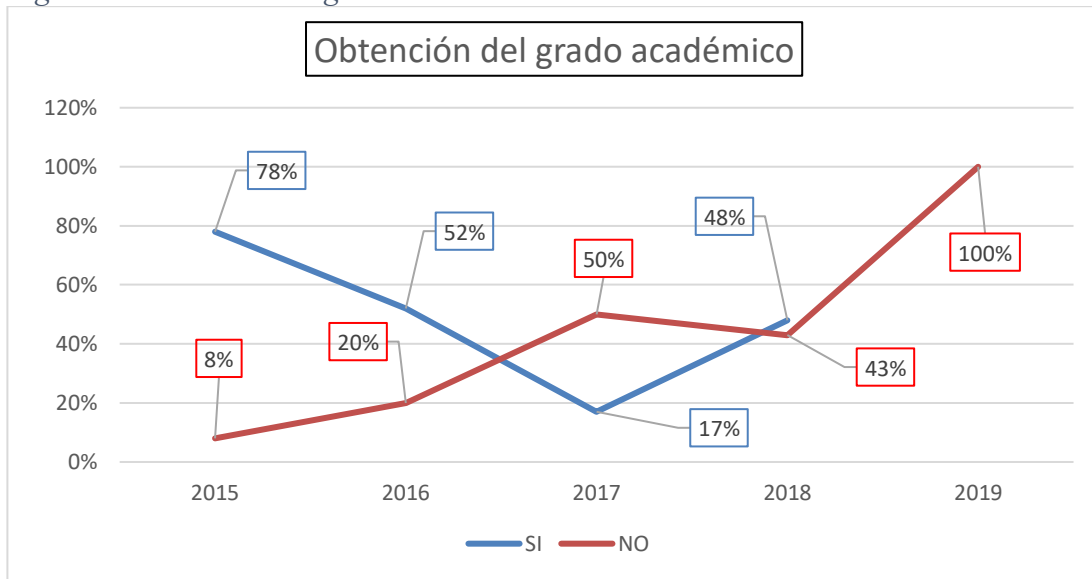
coroneles se encuentran en proceso de obtención del grado académico, lo que representa el 53.53% de los encuestados.

Tabla 8. Obtención del grado académico de los encuestados (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
SI	78%	52%	17%	48%	
NO	8%	20%	50%	43%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Obtención del grado académico de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V1. ¿Haber participado en el PAMOID lo considera como una motivación para su crecimiento personal y familiar?

De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestas se aprecia que ciento setenta y cuatro (174) respondieron “totalmente de acuerdo” y veinticuatro (24) respondieron “de acuerdo”.

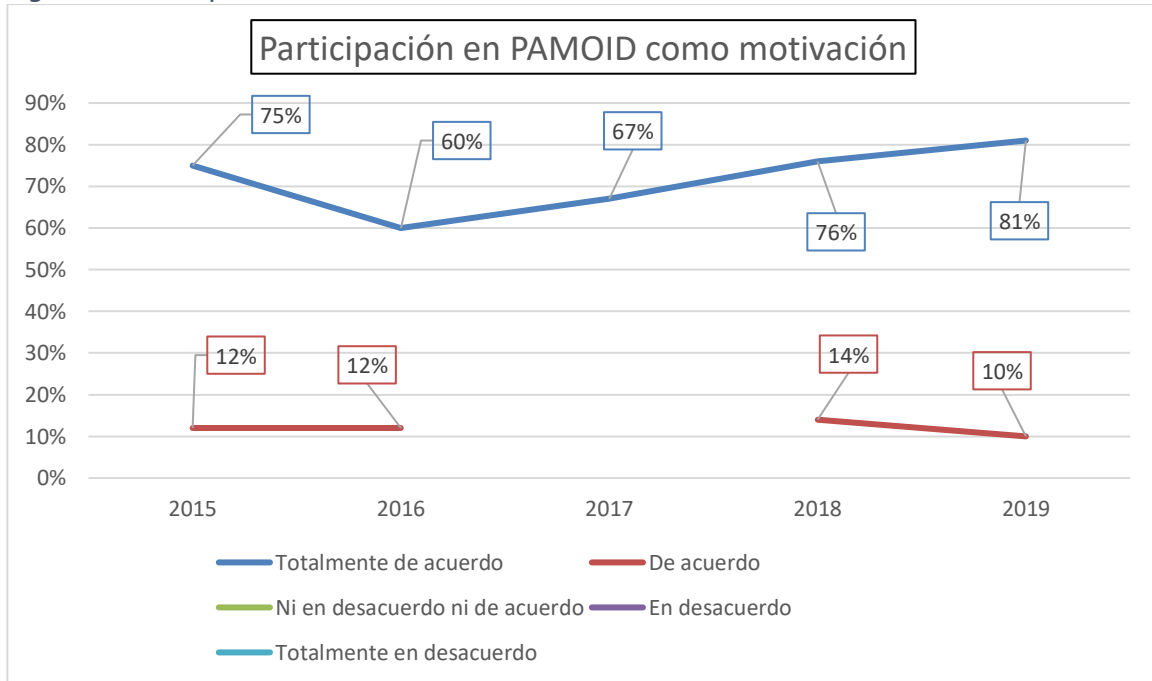
Tabla 9. Considera haber participado en el PAMOID como una motivación (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	75%	60%	67%	76%	81%
De acuerdo	12%	12%		14%	10%

Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Participación en PAMOID como motivación.



Fuente: Elaboración propia.

Preguntas bajo la escala de Likert V2. ¿Participar en una maestría universitaria por el PAMOID vía convenio con la ENFPP, le significó una mejora profesional?

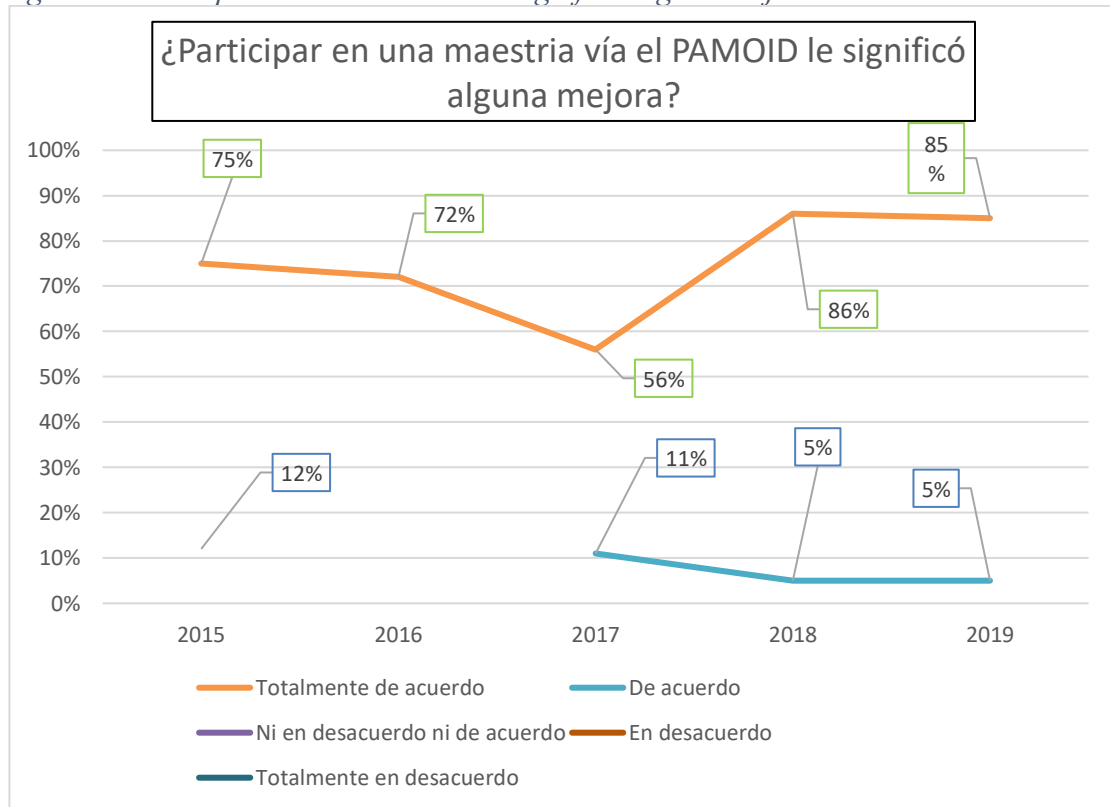
De un total de 198 encuestas se aprecia que ciento ochenta y tres (183) coroneles respondieron “totalmente de acuerdo” lo que representa el 92.42% de encuestados y quince (15) encuestados respondieron “de acuerdo”, lo que representa el 07.58% de encuestados. Corresponde precisar que ambas categorías son positivas, lo que nos arriba a afirmar que efectivamente el PAMOID significó una mejora profesional.

Tabla 10. ¿Participar en una maestría vía PAMOID le significó alguna mejora? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	75%	72%	56%	86%	85%
De acuerdo	12%		11%	5%	5%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Participar en una maestría le significó alguna mejora.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V3. ¿Considera usted que el PAMOID le ha sido útil para el ejercicio de la función policial y de su vida personal?

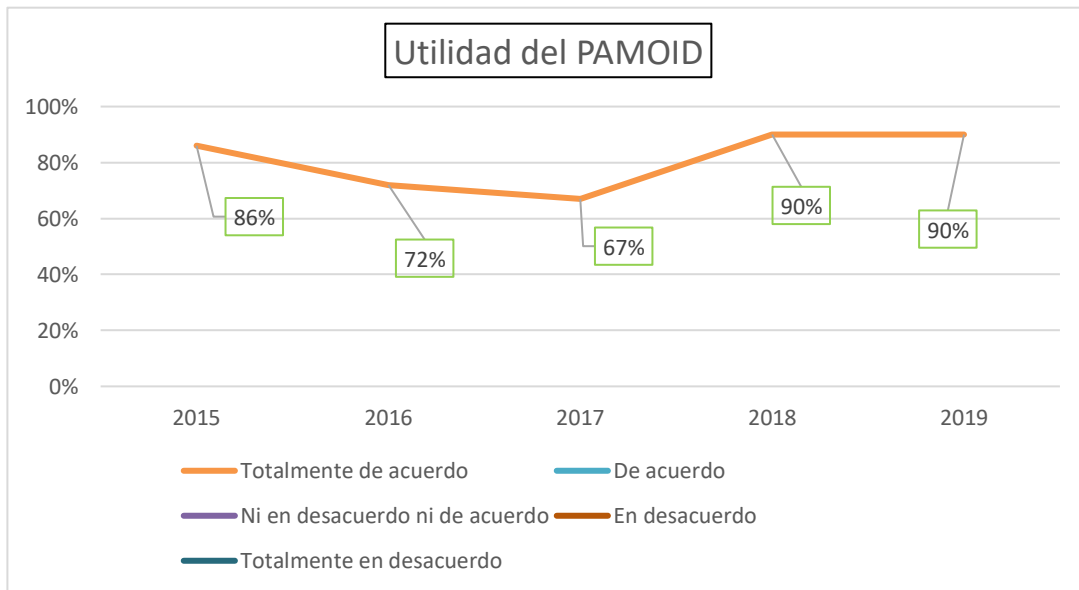
De un total de 198 encuestados, el 100% respondió, “totalmente de acuerdo”.

Tabla 11. ¿Considera que el PAMOID le ha sido útil para la función policial y su vida personal? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	86%	72%	67%	90%	90%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Utilidad del PAMOID.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V4. ¿Egresar del PAMOID ha mejorado sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes)?

De un total de ciento noventa y ocho (198) coroneles encuestados, ciento siete (107) encuestados respondieron “totalmente de acuerdo” lo que representa el 54.04% de encuestados, sesenta y dos coroneles (62) respondieron “de acuerdo” lo que representa el 31.32% de encuestados y veintinueve coroneles (29) respondieron “en desacuerdo”, que representa el 14.64% de encuestados. Resulta interesante analizar estas respuestas, si bien es cierto el 85.36% de encuestados handado respuestas positivas sobre la mejora de sus competencias (conocimientos, habilidades

y actitudes) puesto que han percibido una mejora en sus conocimientos, habilidades y actitudes, lo que, contrastado con las respuestas de los Oficiales entrevistados, se advierte una coincidencia sobre la mejora de competencias del Oficial que participa en el PAMOID luego de su egreso de este programa.

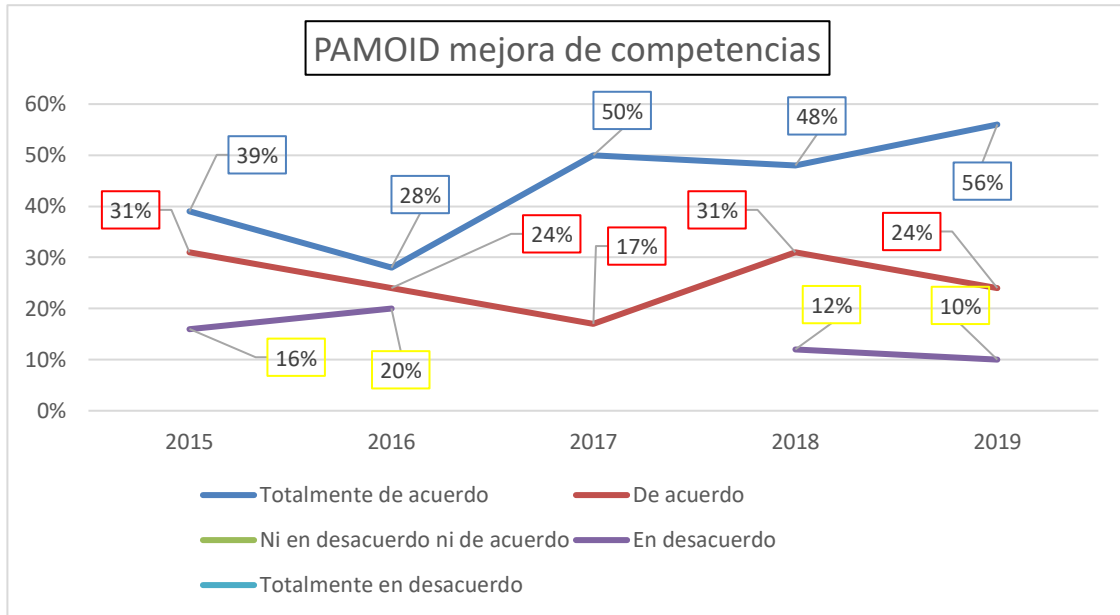
Sin embargo, existen un 14.64% de Oficiales encuestados que estima que el PAMOID no ha mejorado sus competencias, al considerar que sus actitudes no necesariamente tienen que haber mejorado, por cuanto, consideran que están han sido forjadas a través del tiempo y no necesariamente en el lapso de un año que es lo que dura el programa. Como menciona Ruesta (2017) ser competitivo es conocer un determinado campo académico, pero comprender lo que se hace y por qué se hace, es potenciar ese conocimiento, aplicándolo de manera práctica y operativa, a la vez que debe estar sustentado en un conjunto de valores para la convivencia en sociedad. Ante ello, podemos inferir como investigadores que la definición de competencia como un todo no necesariamente haya sido internalizada o estudiada a profundidad por él encuestado, por lo tanto, se pueden haber presentado interpretaciones, percepciones o valoraciones inexactas o parciales de este tema en el momento en que el encuestado haya desarrollado la encuesta.

Tabla 12. Egresar del PAMOID ha mejorado sus competencias

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	39%	28%	50%	48%	56%
De acuerdo	31%	24%	17%	31%	24%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo	16%	20%		12%	10%
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. PAMOID mejora de competencias.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V5. ¿El PAMOID ha incrementado sus competencias personales y profesionales?

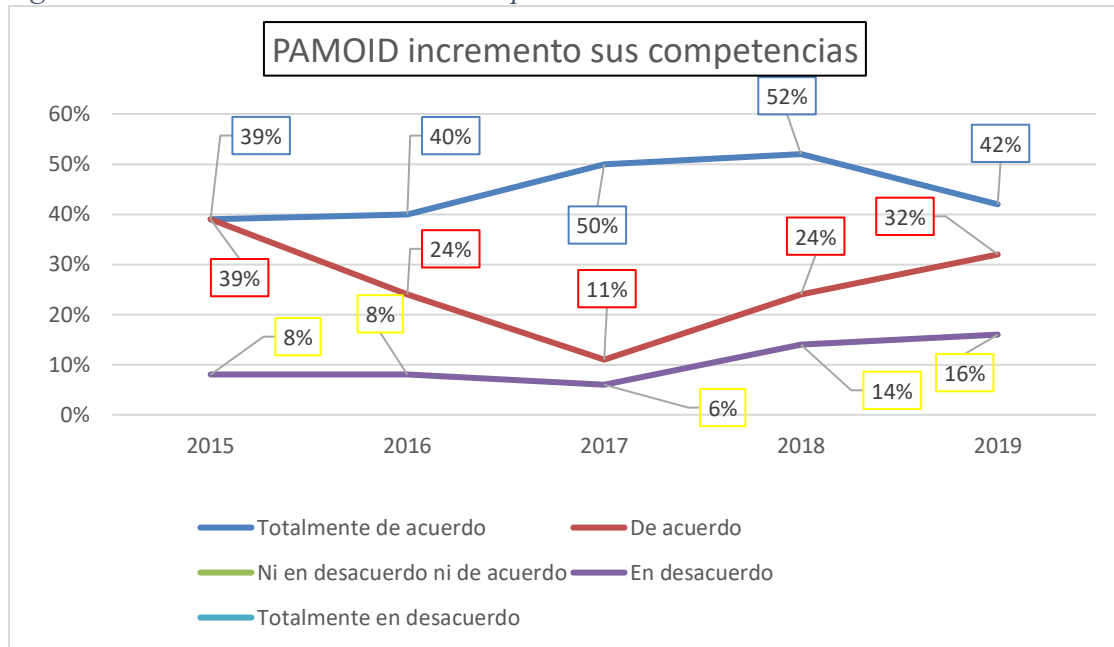
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, ciento seis (106) respondieron “totalmente de acuerdo” lo que representa el 53.53% de encuestados, sesenta y seis (66) respondieron “de acuerdo” lo que representa el 33.34% de encuestados y veintiséis (26) respondieron “en desacuerdo” lo que representa el 13.13% de los encuestados.

Tabla 13. El PAMOID incrementó sus competencias personales y profesionales. (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	39%	40%	50%	52%	42%
De acuerdo	39%	24%	11%	24%	32%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8%	8%	6%	14%	16%
En desacuerdo	8%	8%	6%	14%	16%
Totalmente en desacuerdo	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. PAMOID incremento sus competencias.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V6. ¿El PAMOID ha incrementado el desarrollo de sus potencialidades (capacidad para aprender) administrativas?

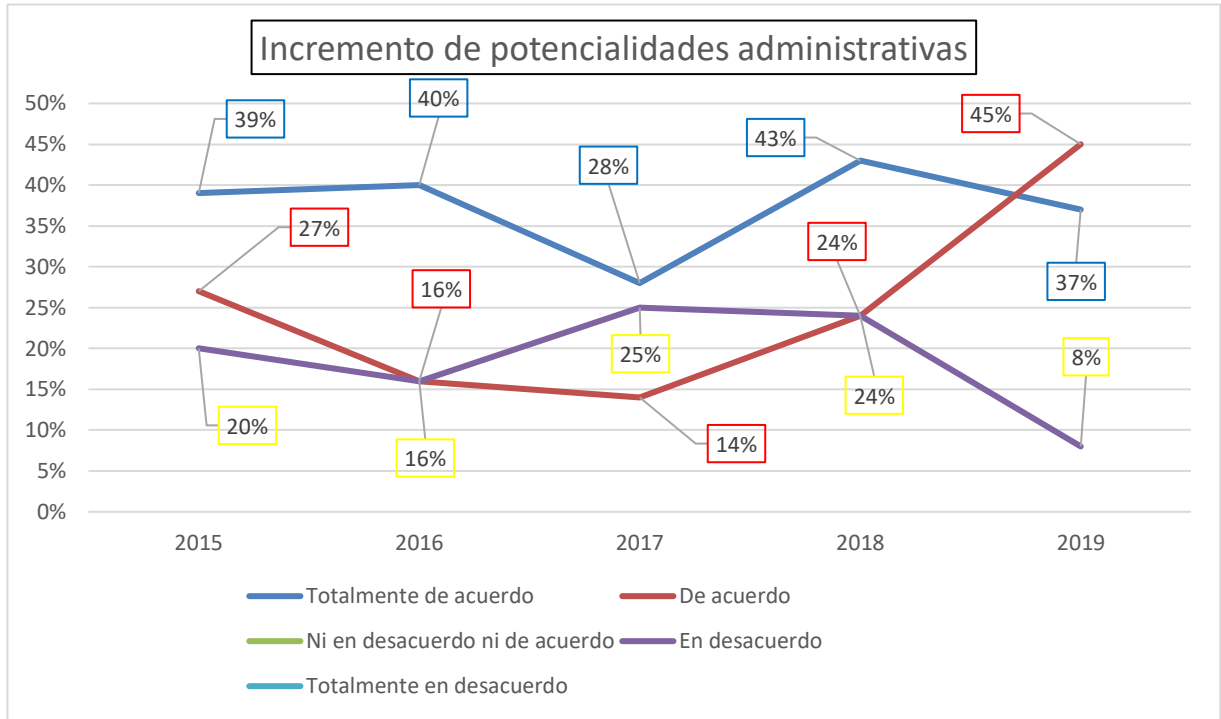
De un total de ciento noventa y ocho (198) coroneles encuestados, noventa y uno (91) encuestados respondieron “totalmente de acuerdo” lo que representa el 45.96% de encuestados, sesenta y cinco (65) respondieron “de acuerdo” que representan el 32.82% de encuestados, y cuarenta y dos (42) coroneles respondieron “en desacuerdo” que representa el 21.22% de encuestados.

Tabla 14. El PAMOID incrementó de desarrollo de potencialidades administrativas. (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	39%	40%	28%	43%	37%
De acuerdo	27%	16%	14%	24%	45%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	20%	16%	25%	24%	8%
En desacuerdo	20%	16%	25%	24%	8%
Totalmente en desacuerdo	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. PAMOID incremento de potencialidades administrativas.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V7. ¿El PAMOID ha fortalecido sus saberes previos y competencias (hacer con excelencia) administrativas?

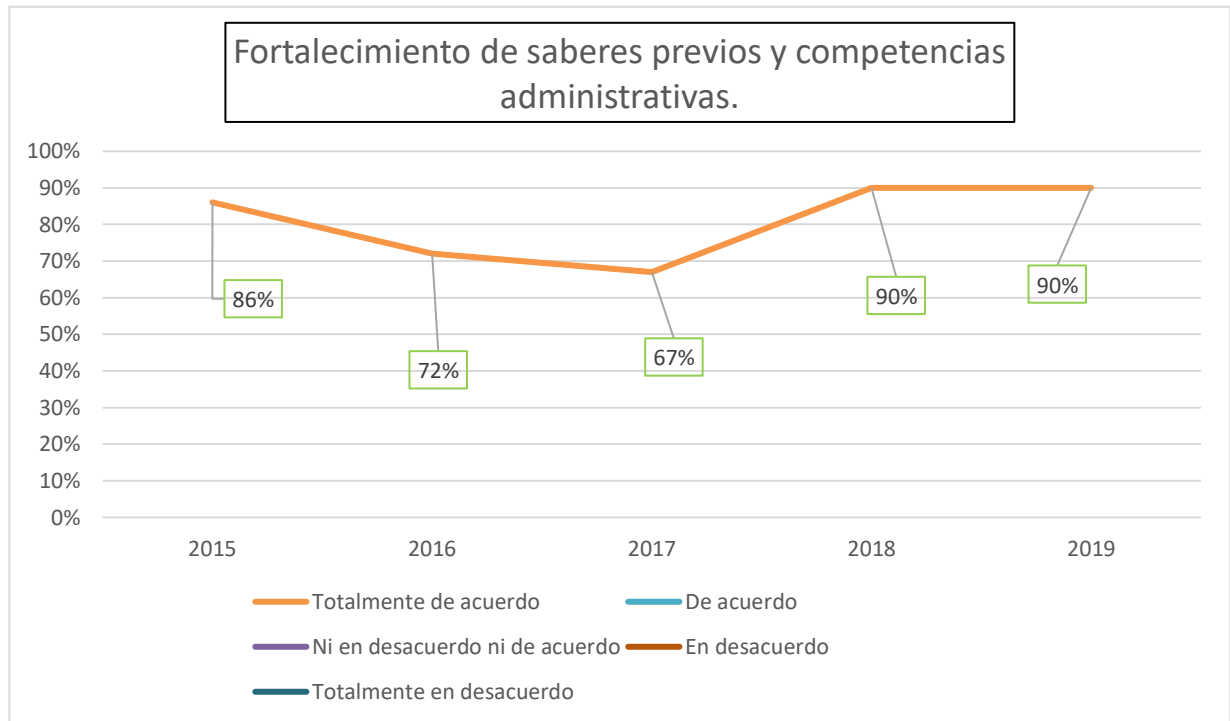
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, el 100% respondió “totalmente de acuerdo”.

Tabla 15. ¿El PAMOID ha fortalecido sus saberes previos y competencias administrativas? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	86%	72%	67%	90%	90%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Fortalecimiento de saberes previos y competencias administrativas.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V8. ¿Sus habilidades, estrategias y técnicas operativas para el desarrollo de la función policial, han mejorado al egresar del PAMOID?

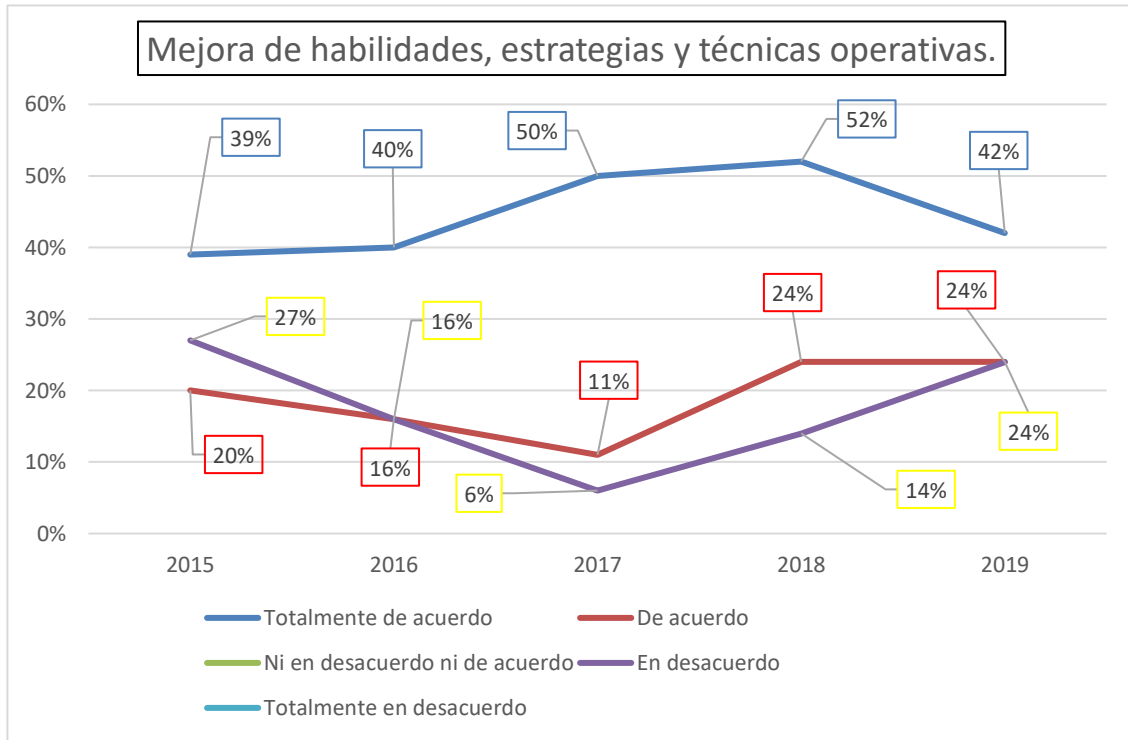
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, ciento seis (106) encuestados respondieron “totalmente de acuerdo” que representa el 53.53% de encuestados, cuarenta y siete (47) respondieron “de acuerdo” que representan el 23.73 y cuarenta y cinco (45) respondieron “en desacuerdo” que representan el 22.74%.

Tabla 16. El PAMOID mejora de habilidades, estrategias y técnicas operativas. (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	39%	40%	50%	52%	42%
De acuerdo	20%	16%	11%	24%	24%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo	27%	16%	6%	14%	24%
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. PAMOID mejora de habilidades, estrategias y técnicas operativas.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V9. ¿Los efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial, son beneficiosos para la función policial y para el personal que la integra?

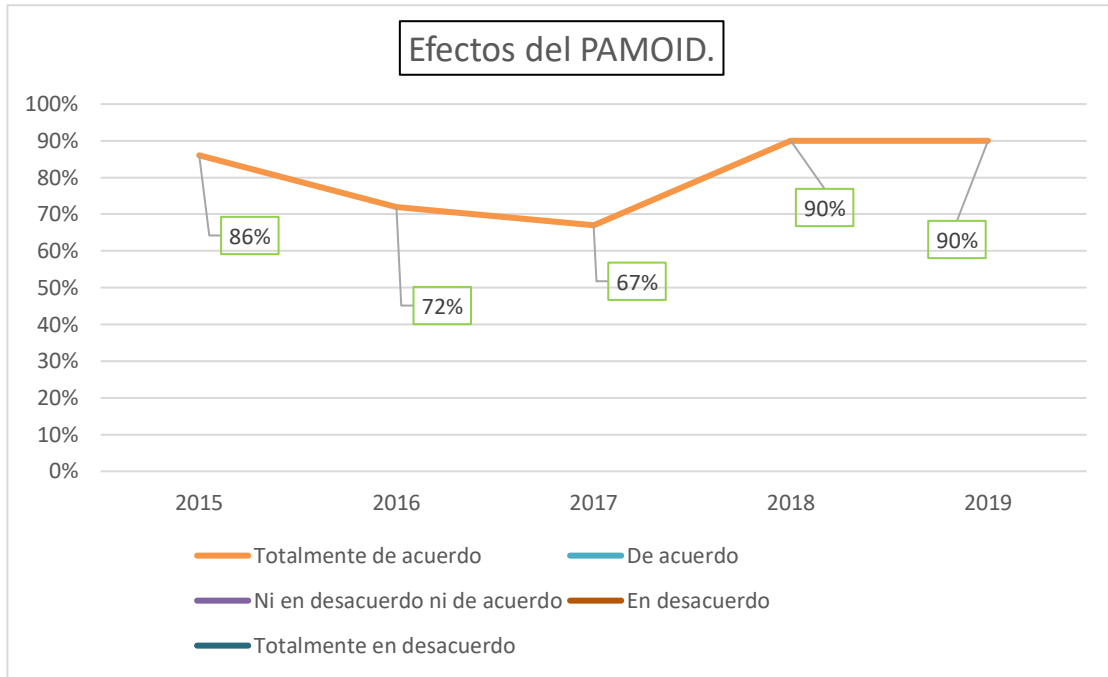
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, el 100% respondió “totalmente de acuerdo”.

Tabla 17. ¿Efectos del PAMOID son beneficiosos para la Institución policial y para su personal? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	86%	72%	67%	90%	90%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Efectos del PAMOID son beneficiosos para la Institución y su personal.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V10. ¿Sus niveles de empatía e interacción con el personal a sus órdenes han mejorado luego de haber egresado del PAMOID?

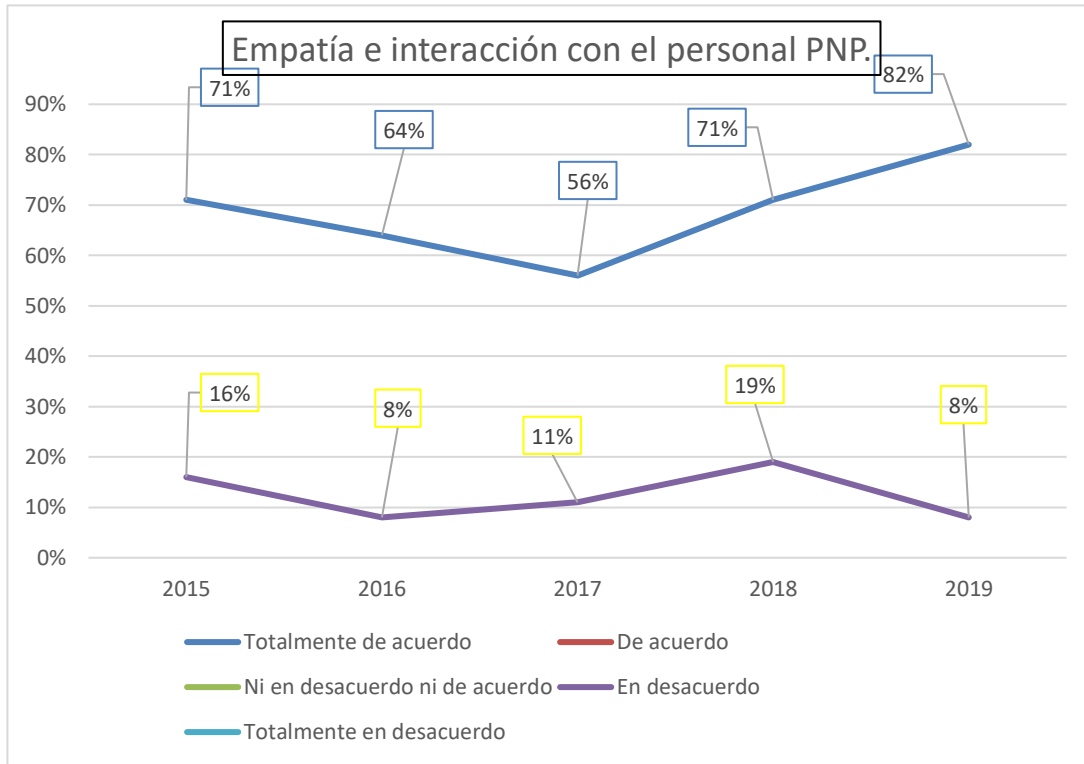
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, ciento sesenta y nueve (169) encuestados respondieron “totalmente de acuerdo” que representa el 85.35% de encuestados y veintinueve (29) respondieron “en desacuerdo”, que representan el 14.65% de encuestados.

Tabla 18. ¿Niveles de empatía e interacción han mejorado con el personal luego del PAMOID? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	71%	64%	56%	71%	82%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo	16%	8%	11%	19%	8%
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12. Empatía e interacción con el personal luego del PAMOID.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V11. ¿Su capacidad de aprendizaje (fortalecimiento de competencias) ha mejorado luego de egresar del PAMOID?

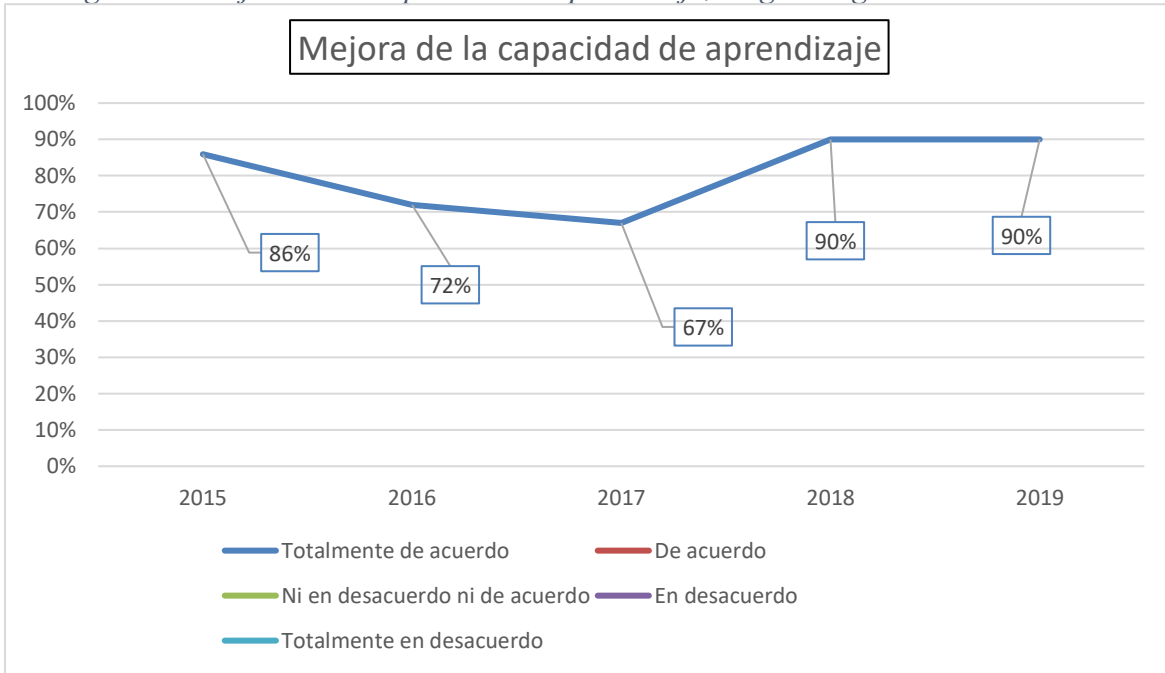
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, el 100% respondió “totalmente de acuerdo”.

Tabla 19. ¿Su capacidad de aprendizaje (fortalecimiento de competencias) ha mejorado luego de egresar del PAMOID? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	86%	72%	67%	90%	90%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13. Mejora de la capacidad de aprendizaje, luego de egresar del PAMOID.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V12. ¿Con las competencias adquiridas en el PAMOID, su liderazgo es percibido por el personal a sus órdenes?

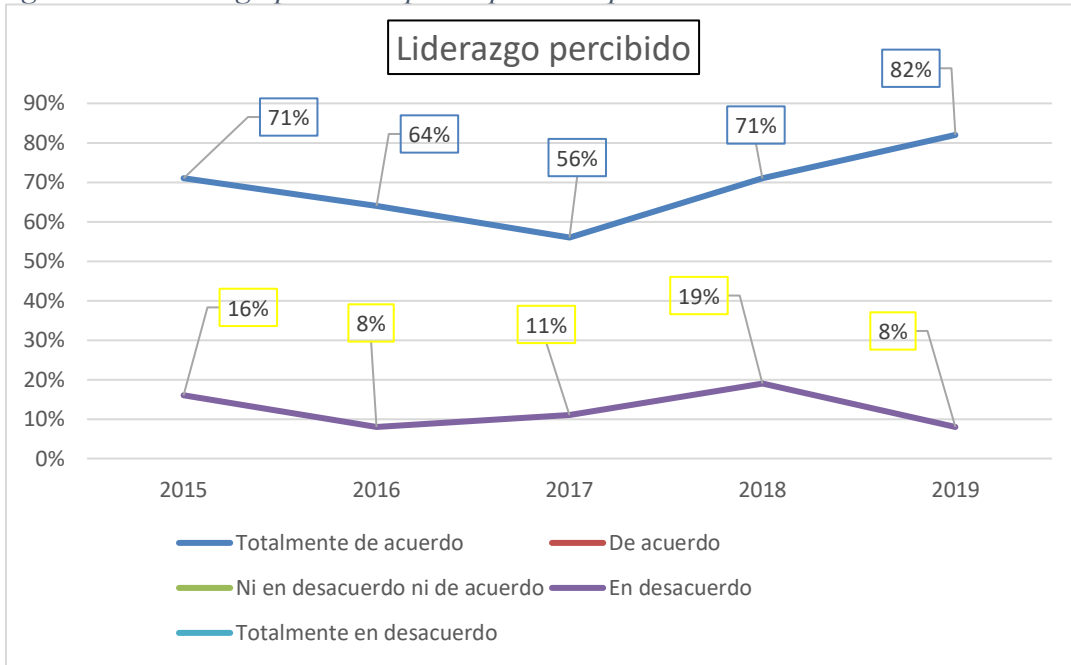
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, ciento sesenta y nueve (169) encuestados respondieron “totalmente de acuerdo” que representa el 85.35% de encuestados y veintinueve (29) respondieron “en desacuerdo”, que representan el 14.65% de encuestados.

Tabla 20. ¿Con las competencias adquiridas en el PAMOID su liderazgo es percibido por el personal a sus órdenes? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	71%	64%	56%	71%	82%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo	16%	8%	11%	19%	8%
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14. Liderazgo percibido por el personal policial.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V13. ¿Se puede mejorar o agregar valor al PAMOID que gerencia la Escuela de Posgrado?

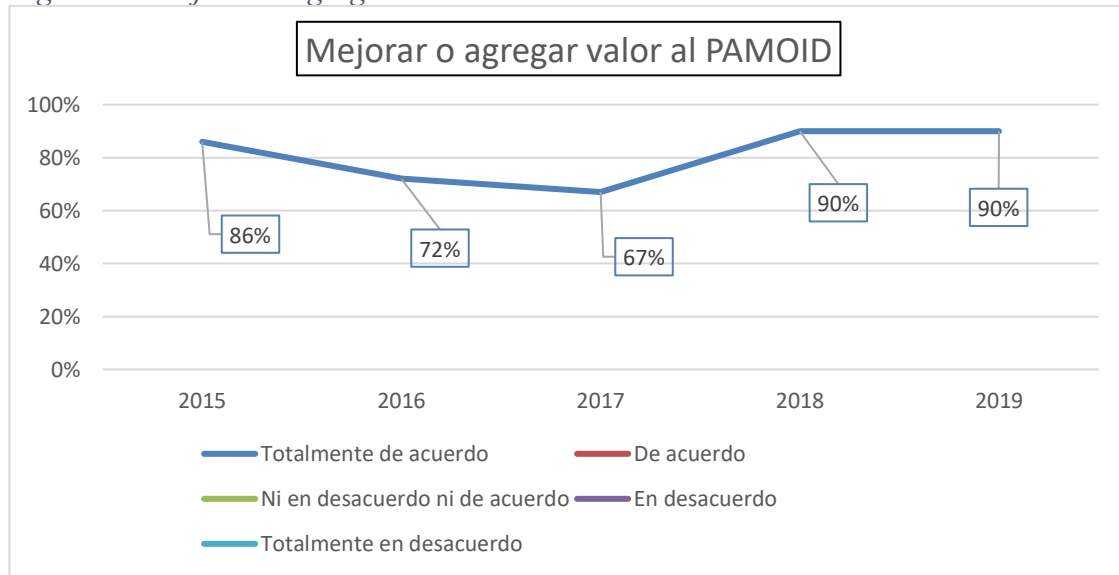
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, el 100% respondió “totalmente de acuerdo”.

Tabla 21. ¿Se puede mejorar o agregar valor al PAMOID que gerencia la Escuela de Posgrado? (en porcentajes por años)

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	86%	72%	67%	90%	90%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15. Mejorar o agregar valor al PAMOID.



Fuente: Elaboración propia.

Pregunta bajo la escala de Likert V14. ¿Se ha sentido cómodo con el desarrollo de la encuesta?

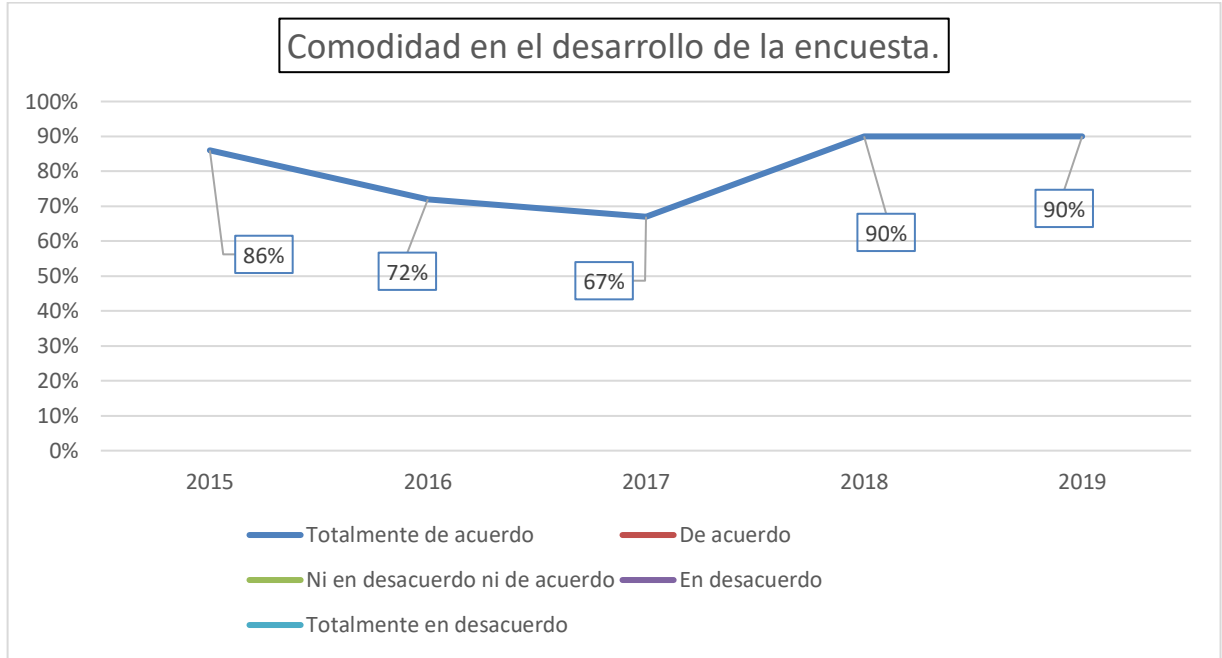
De un total de ciento noventa y ocho (198) encuestados, el 100% respondió “totalmente de acuerdo”.

Tabla 22. ¿Se ha sentido cómodo con el desarrollo de la encuesta?

	2015	2016	2017	2018	2019
Totalmente de acuerdo	86%	72%	67%	90%	90%
De acuerdo					
Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16. Comodidad en el desarrollo de la encuesta.



Fuente: Elaboración propia.

De la pregunta abierta número cinco de la encuesta presentada ¿Considera usted que el PAMOID que usted curso, posee mejores académicas con relación al PAMOID anterior?

Las respuestas más comunes fueron las siguientes:

Tabla 23. Respuestas a la pregunta abierta número 5 de la encuesta efectuada.

Número	Respuesta	Número de encuestas.
1	No conozco las condiciones académicas del curso anterior para poder comparar	52
2	No recibí el plan de estudios, por lo tanto, no podría opinar al respecto.	42
3	Esa información la debe manejar el personal administrativo de la ESPOGRA PNP	57
4	No poseo información para poder comparar	20
5	Otras respuestas diversas	27

Fuente: Elaboración propia.

De la pregunta abierta número seis de la encuesta presentada ¿En su condición de egresado del PAMOID que mejoras recomendaría para dicho programa?

Tabla 24. Respuestas a la pregunta abierta número 6 de la encuesta efectuada.

Número	Respuesta
1	Ampliar la oferta universitaria que no solo sea la católica la única que desarrolle la maestría de la ESPOGRA.
2	Mejorar la malla curricular del PAMOID
3	Mejorar las cátedras en los módulos tanto de la ESPOGRA como de la maestría
4	Que las cátedras respondan a las verdaderas necesidades de la PNP.
5	Fortalecer las competencias de los participantes del PAMOID en base a las necesidades de la PNP.
6	Que se haga una verdadera supervisión del progreso de los estudiantes por parte de la ESPOGRA, para beneficio futuro de la institución.
7	Incluir más temas policiales que civiles
8	Potenciar la práctica de manera paralela con la teoría, como mejor forma de internalizar los conocimientos.
9	Crear e implementar una plataforma académica interactiva en la ESPOGRA que permita al participante acceder a toda la información relevante para el desarrollo del programa.
10	Fomentar, fortalecer y potenciar la capacidad del participante del PAMOID en la solución de problemas.
11	Que la obtención del grado académico del participante del PAMOID sea requisito para ser considerado egresado del programa
12	Que la participación de los ingresantes al PAMOID en los cursos a los que van invitados los oficiales de policía ingresantes (CAEN, PAM-EP), sea voluntario y no obligatorio

Fuente: Elaboración propia.

4.3. De la revisión documental

La revisión documental realizada por los investigadores en la ESPOGRA-PNP ha versado en la formulación de una lista de cotejo para recabar información documental, que permita un análisis profundo del PAMOID, durante los últimos cinco años, periodo 2015-2019.

4.3.1. Cantidad de coroneles egresados del PAMOID del 2015 al 2019.

La ESPOGRA-PNP, desarrolla un proceso de selección en la jerarquía de Oficiales Superiores, en el grado de Coroneles, el mismo que se orienta a evaluar a los postulantes al Programa, en base a un examen de conocimiento y un examen psicotécnico, de razonamiento (verbal y matemático), la cantidad de vacantes la determina la Comandancia General de la PNP a propuesta del Director de la ENFPP, culminando con la emisión de una Resolución que otorga las vacantes para cada curso que se desarrolla anualmente.

4.3.2. Cantidad de coroneles PNP egresados del PAMOID del 2015 al 2019 que han sido promovidos al grado de General.

De la promoción PAMOID del año 2015, de cincuenta y un (51) coroneles, solo dieciséis (16) han logrado ascender al grado inmediato superior (promovidos al grado de General), siendo el total un 31.37% de egresados los promovidos al grado inmediato superior.

De la promoción PAMOID del año 2016, cincuenta (50) coroneles, hasta la fecha catorce (14) han logrado ascender al grado inmediato superior (promovidos al grado de General), siendo el total un 28% de egresados los promovidos al grado inmediato superior.

De la promoción PAMOID del año 2017, treinta y seis (36) coroneles, hasta la fecha siete (7) han logrado ascender al grado inmediato superior (promovidos al grado de General), siendo el total un 19.44% de egresados los promovidos al grado inmediato superior.

De la promoción PAMOID del año 2018, de cuarenta y dos (42) coroneles, hasta la fecha solo cuatro lograron ascender al grado inmediato superior (promovido al grado de General), siendo el total un 9.52% de egresados los promovidos al grado inmediato superior.

De la promoción PAMOID del año 2019, de sesenta y dos (62) coroneles, ninguno ha sido promovido aun al grado inmediato superior.

Del total de 241 Oficiales participantes en el PAMOID desde el año 2015 al 2019,

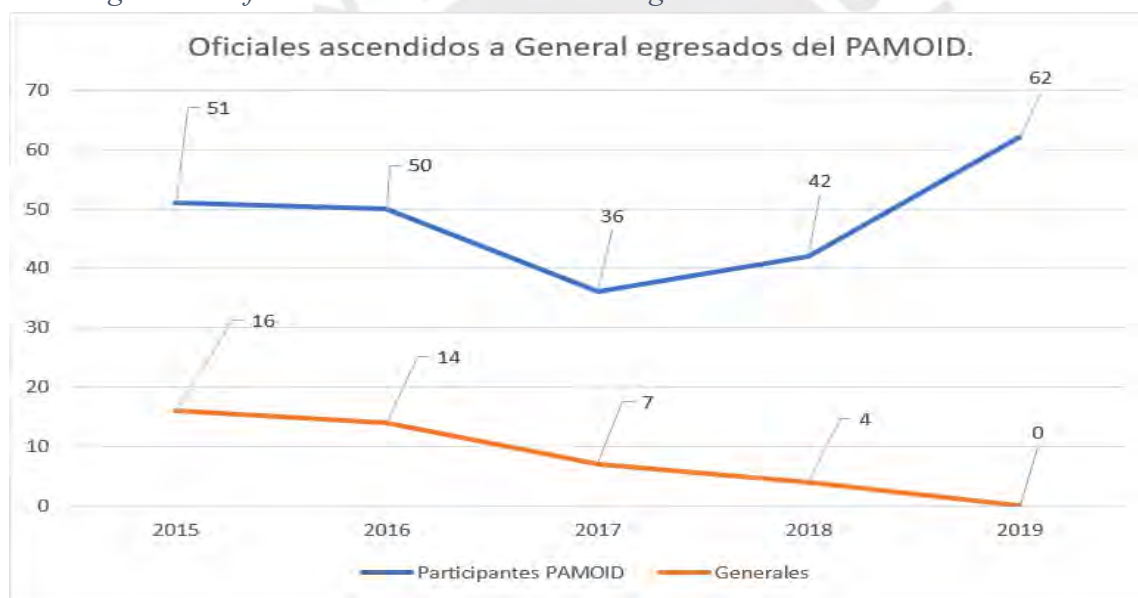
hasta la actualidad han ascendido 41 coroneles al grado de General PNP, lo que representa el 17.01% del total de egresados.

Tabla 25. Oficiales egresados del PAMOID que ascendieron a General

	Participantes PAMOID	Generales	Porcentaje
2015	51	16	31%
2016	50	14	28%
2017	36	7	19%
2018	42	4	10%
2019	62	0	0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17. Oficiales ascendidos a General egresados del PAMOID.



Fuente: Elaboración propia.

4.3.3. Cantidad de coroneles PNP egresados del PAMOID del 2015 al 2019, lugar en el cual estudiaron.

Los coroneles PNP, ingresantes al PAMOID una vez que acceden a una vacante en el mencionado programa, pueden estudiar en la universidad con la que haya hecho convenio la Escuela de Posgrado o en alguna Institución similar que haya realizado alguna invitación

a Oficiales de la Policía ingresantes al PAMOID.

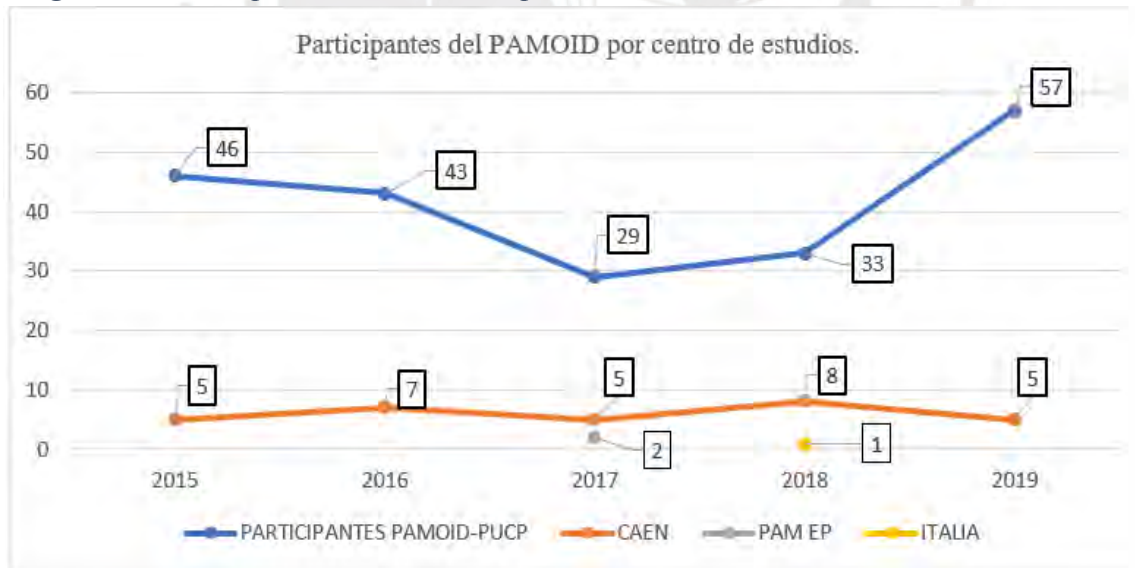
En el cuadro siguiente se puede apreciar la cantidad de Oficiales ingresantes al PAMOID en el periodo 2015 al 2019 y los centros de estudios donde desarrollaron sus estudios en este contexto, tenemos, por ejemplo, los convenios realizados por la ESPOGRA-PNP con la PUCP, conel CAEN, con el PAM-EP y estudios similares desarrollados en el extranjero.

Tabla 26. Ingresantes al PAMOID y lugar donde cursaron estudios.

PARTICIPANTES PAMOID					
	PUCP	CAEN	PAM-EP	ITALIA	TOTAL
2015	46	5			51
2016	43	7			50
2017	29	5	2		36
2018	33	8		1	42
2019	57	5			62

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18. Participantes del PAMOID por centro de estudios.



Fuente: Elaboración propia.

Para cubrir las vacantes (invitaciones realizadas por el CAEN o el PAM-EP, se utilizan los criterios que el director de la ENFPP y el Comando Policial determinan, en cada

proceso, por ejemplo, pueden acudir quienes hayan ingresado en los primeros puestos al PAMOID, o quienes habiendo ingresado en dichos puestos no desean acudir y se va preguntando en orden de antigüedad quienes desean participar de dichas invitaciones.

Como se puede apreciar en el cuadro y gráfico presentados, en el año 2015, de los cincuenta y un (51) ingresantes al PAMOID, cinco (05) fueron al CAEN a cursar estudios y cuarenta y seis (46) realizaron el programa en la PUCP, asimismo, el año 2016 de los cincuenta (50) ingresantes, siete (7) realizaron el programa en el CAEN y cuarenta y tres (43) realizaron el programa en la PUCP. Para el año 2017 de los treinta y seis (36) participantes, cinco (05) fueron al CAEN, dos (02) al Programa de Alto Mando del Ejército Peruano y veintinueve (29) realizaron el programa en la PUCP. Para el año 2018 de cuarenta y dos (42) ingresantes al PAMOID, ocho (8) realizaron el programa en el CAEN, uno (01) en el extranjero y treinta y tres (33) realizaron el programa en la PUCP, por último, el año 2019, de sesenta y dos (62) ingresantes al PAMOID, cincuenta y siete (57) realizaron el programa en la PUCP y cinco (05) fueron al CAEN.

4.3.4. Cantidad de coroneles PNP egresados del PAMOID del 2015 al 2019, que obtuvieron el grado académico de Magister

Los Oficiales Superiores (coroneles PNP) ingresantes al PAMPOID desarrollan el programa académico durante un año y paralelamente su trabajo de investigación (Proyecto de investigación o tesis), el mismo que se lleva finalmente durante tres meses adicionales al año de estudios, sustentar el trabajo de investigación les permite obtener el grado académico de Maestro, otorgado por la PUCP, que envía anualmente el listado de investigaciones sustentadas por los egresados del PAMOID a la ESPOGRA-PNP.

Procesada la información remitida por la PUCP a la ESPOGRA PNP, hasta el año

2019, sepuede advertir que de los cincuenta y un (51) egresados del PAMOID del año 2015, cuarenta y cinco (45) han obtenido el grado académico, lo que representa el 88.23% de los egresados. Asimismo, de los cincuenta (50) egresados del PAMOID del 2016, treinta (30) egresados han obtenido el grado académico, lo que representa el 60% de los egresados. De los treinta y seis (36)egresados del PAMOID del 2017, once (11) egresados han obtenido el grado académico, lo que representa el 30.50% de los egresados. Del programa del año 2018, de los cuarenta y dos (42) egresados del PAMOID, veintiséis (26) han logrado obtener el grado académico, lo que representa el 61.90% de los egresados y, por último, con relación a los sesenta y dos (62) egresados delPAMOID 2019, no se tiene información sobre egresados que hayan obtenido el grado académico.

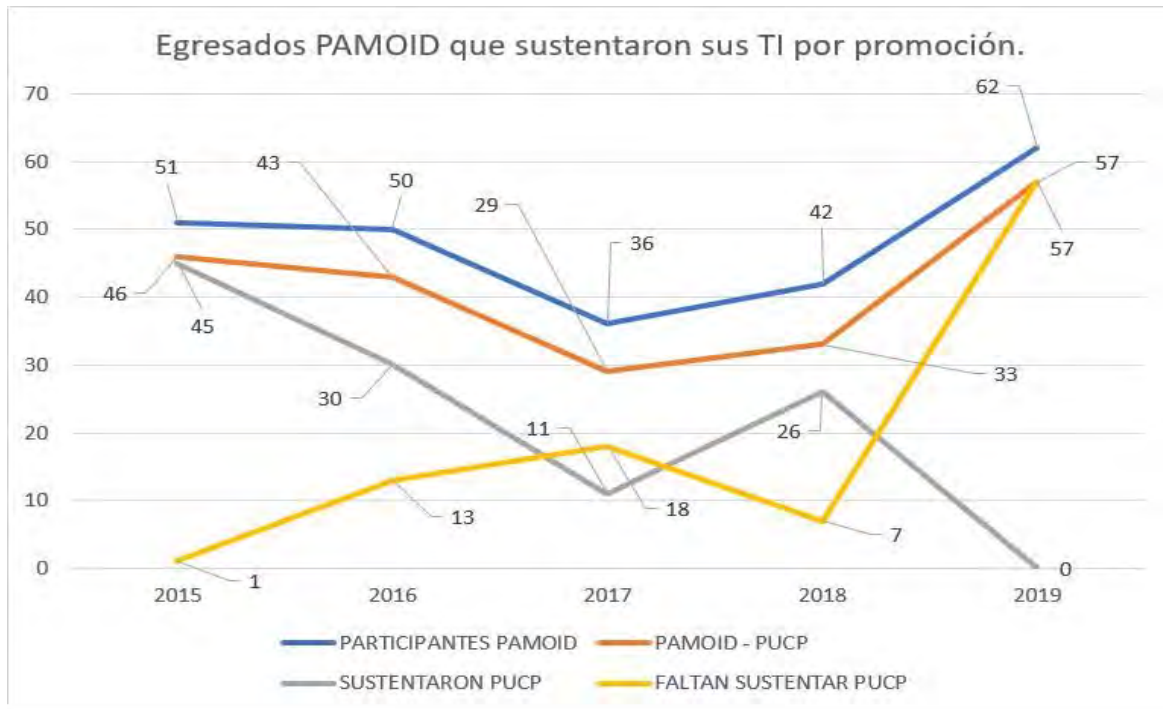
Cabe precisar que de los que realizaron la maestría del PAMOID en la PUCP, se registra que de la promoción 2015 el 97.82% de egresados sustentaron su tesis, asimismo, de la promoción2016 el 69.77% de egresados de la PUCP sustentaron su tesis, de la promoción 2017 el 37.93 de egresados de la PUCP sustentaron su tesis y de la promoción 2018 el 78.78% de egresados de la PUCP lograron sustentar sus tesis.

Tabla 27. Cantidad de participantes del PAMOID que obtuvieron el grado académico.

	PARTICIPANTES PAMOID	PAMOID - PUCP	SUSTENTARON PUCP	FALTAN SUSTENTAR PUCP
2015	51	46	45	1
2016	50	43	30	13
2017	36	29	11	18
2018	42	33	26	7
2019	62	57	0	57

Fuente: Elaboración propia, basada en la información remitida por la PUCP a la ESPOGRA-PNP.

Figura 19. Egresados del PAMOID con grado académico.



Fuente: Elaboración propia, basada en la información remitida por la PUCP a la ESPOGRA-PNP.

4.3.5. Planes curriculares de los PAMOID del año 2015 al año 2019

El desarrollo del PAMOID que gerencia la ESPOGRA-PNP, entre otros documentos se sustenta en sus planes curriculares, por lo que, mediante solicitud dirigida al director de la ESPOGRA, se le pidió copia de los mencionados documentos a fin de realizar una revisión de los contenidos y verificar si existen diferencias significativas entre ellos o si se mantienen los contenidos, año tras año.

Efectuada la revisión y contraste de los mencionados planes de estudios se tiene el siguiente resumen:

1. Con relación a la visión de la ESPOGRA de los años 2015 y 2016, son iguales, “Ser una escuela de posgrado líder” la del año 2017 es definida de manera distinta a la de los años anteriores, la del año 2018 y 2019, retoman la visión del año 2015 y 2016 con algunos agregados adicionales.

2. Con relación a la misión de la ESPOGRA de los años 2015 y 2016, son iguales, “Perfeccionar a Oficiales Superiores de la PNP, en el desarrollo de sus competencias” la del año 2017, guarda similitud con la de los años anteriores, pero con una definición más ampliada, asimismo la del año 2018 busca “liderar investigaciones” y la del 2019, propicia “priorizar el potencial humano como base del desarrollo académico”
3. El Objetivo General de la ESPOGRA durante los cinco últimos años 2015 al 2019 se orienta a “Perfeccionar al personal de Oficiales Superiores de la PNP desarrollando competencias y capacidades” con algunas variaciones de años a año.
4. Los Objetivos específicos de la ESPOGRA de los años 2015 al 2017 son los mismos (cinco objetivos), el año 2018 se amplían a ocho objetivos y el año 2019 en el plan de estudios no se consignan esos objetivos específicos.
5. La estructura curricular establecida en el Plan de estudios es la misma desde el año 2015 al 2018, las del 2019 difiere de las anteriores.
6. Las características del PAMOID para los años 2015 al 2019 son iguales, la del 2019 difiere en cuanto a la cantidad de ciclos académicos.
7. El Perfil educativo, el perfil del participante y la Secuencia del plan curricular es la misma durante los años 2015 al 2019, en los planes de estudios de la ESPOGRA.
8. Los ciclos académicos difieren año a año entre dos y tres ciclos.
9. La conducción y evaluación del PAMOID de acuerdo con los planes de estudios del 2015 al 2019 coincide en que el primer ciclo corresponde a la ESPOGRA y el segundo (2016) y tercer ciclo (2015, 2017, 2018 y 2019) lo realiza el programa de Maestría de la Universidad elegida.
10. En cuanto a normas generales del desarrollo del PAMOID la ESPOGRA establece las

mismas a través de los años 2015 al 2019, solo difiere en cuanto a la nota mínima aprobatoria se consigna para el año 2017 (la nota de trece) en los demás años se establece la nota de once.

11. En cuanto a causales de separación del PAMOID, establece infracción muy grave para el año 2015, infracción grave 2016 y 2017, por último, infracción grave o muy grave para los años 2018 y 2019.
12. No se han considerado dentro de dichos planes curriculares, apartados o contenidos en el que se indique o considere la aplicación de ciertos modelos o métodos para evaluar el impacto o el resultado final al culminar el PAMOID.
13. En líneas generales los planes curriculares revisados no presentan variaciones sustanciales de año a año, lo que nos lleva a pensar que existe una proclividad a copiar los mismos contenidos año a año, sin embargo, las tendencias e innovaciones académicas van cambiando y más aún, las necesidades de la población evolucionan, cómo evoluciona el mundo de manera vertiginosa, lo que requiere la revisión profesional de los planes curriculares de la ESPOGRA-PNP, donde participe una comisión de personal de unidades policiales que tengan que ver con los perfiles del personal policial que requiere la institución (ENFPP, ESCPOGRA, DIRREHUM, SUBCOMGEN, etc.); Asimismo, se ha identificado que no se han considerado la aplicación de modelos o métodos para evaluar el resultado final al culminar el PAMOID.

En el anexo 06 se presenta el cuadro completo de la comparación realizada a los cinco planes curriculares (2015-2019)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- A. El objetivo de la presente investigación está dirigida a identificar los principales efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial y de su personal, habiéndose determinado que desde la instauración del PAMOID y hasta la fecha, en que se culmina el presente estudio, no se ha realizado ninguna actividad orientada a determinar o establecer dichos efectos, una vez que los participantes del programa hayan concluido su periodo educativo.
- B. El presente estudio ha permitido determinar que los efectos del programa PAMOID, (incluye ámbito policial y universitario) en el aspecto institucional facilita a sus egresados el contar con una orientación administrativa diferente, sustentada en un concepto moderno de gestión pública; así como, facilita la implementación de nuevas estrategias en el ámbito operativo, a partir de la potenciación de las competencias y conocimientos recientemente adquiridos, dentro de un nuevo enfoque de liderazgo, todas ellas, orientadas principalmente a la optimización de un planeamiento estratégico en la PNP.
- C. En el plano personal y profesional egresar del PAMOID, (incluye ámbito policial y universitario) se torna beneficiosos y de mucha utilidad; ya que, potencia las competencias personales y profesionales en beneficio de la institución policial y en el propio desarrollo personal, permitiendo potenciar los conocimientos en gestión pública, mejorar la autoestima, fortaleciendo la capacidad integral de relación interpersonal, visualizando y conociendo diferentes realidades de otras policías en los ámbitos operativo, administrativo y educativo, consolidando una imagen de profesionalismo ante la ciudadanía como profesionales de la seguridad.

- D. Durante el desarrollo de las entrevistas a las personas directamente involucradas con la presente investigación todos coincidieron en que los estudios realizados en el ámbito policial y en el ámbito universitario les han provisto de nuevos conocimientos o les ha permitido fortalecer sus saberes previos, permitiéndoles desenvolverse mejor en los diferentes campos de la acción policial a la que fueron asignados; así como, enfrentar mejores oportunidades laborales inclusive fuera de la institución policial.
- E. Asimismo, la totalidad de los encuestados manifestaron que el PAMOID ha fortalecido sus primigenios saberes y competencias (hacer con excelencia) administrativas, y que sus capacidades de aprendizaje (fortalecimiento de competencias) ha mejorado luego de egresar del PAMOID y que los efectos de este programa a nivel de la Institución Policial, son beneficiosos para la función policial y para el personal que la integra; sin embargo, un 22.7% indico estar en desacuerdo que sus habilidades, estrategias y técnicas operativas para el desarrollo de la función policial, hayan mejorado al egresar del PAMOID.
- F. El 85.3% indico que su liderazgo y sus niveles de empatía e interacción con el personal a sus órdenes mejoraron luego de haber egresado del PAMOID; asimismo, la totalidad de los encuestados manifestó que se puede mejorar o agregar valor al PAMOID que gerencia la Escuela de Posgrado.
- G. El PAMOID surge en el año 1981, ante la necesidad y demanda del servicio policial por parte de la ciudadanía, desde dicha fecha hasta la actualidad dicho programa ha experimentado cambios y modificaciones ligados estrechamente al geométrico avance de la delincuencia, la criminalidad y la inseguridad ciudadana; sin embargo, y como todo lo que ocurre en nuestra realidad es cambiante y perfectible, se ha podido establecer que el PAMOID requiere de mejoras que propugnen a la optimización de dicho programa; esto se

corroborar con lo manifestado por los entrevistados, quienes indicaron, entre otras aseveraciones, que el PAMOID requiere ajustes en búsqueda de la mejora continua, que su currícula debería centrarse en la solución de los problemas que afronta la Institución Policial (resolución de conflictos), más que de gestión pública, y que sus materias deben estar enfocadas en la labor policial y situaciones que la actualidad y la realidad exigen resolver de manera acertada. Esta condición, también tiene su respaldo en el resultado de las encuestas aplicadas y ante la respuesta de algunos egresados que indican estar en desacuerdo, que el egresar del PAMOID haya mejorado o incrementado sus potencialidades y sus competencias personales o profesionales; así como, que sus habilidades, estrategias y técnicas operativas para el desarrollo de la función policial, hayan mejorado al egresar del PAMOID; así como, del resultado de la revisión documental, que establece la necesidad de revisar y actualizar los planes de estudios de los cursos desarrollados en el PAMOID; así como, el número considerado de egresados, que aún no obtienen el grado académico de Magister.

- H. Del estudio realizado y de la revisión bibliográfica y documental efectuada; así como, de la comparación efectuada entre empresas y la institución policial y por lo sencillo de su aplicación y entendimiento, proponemos aplicar el método de Kirkpatrick, sin descuidar lo propuesto por Mercado relacionado a la evaluación inicial de los futuros participantes de los programas del PAMOID, para luego emplear el método del beneficio de retorno o provecho obtenido, sustentado por Phillips, el cual pudiera ser aplicado en el servicio policial y posterior a la culminación del PAMOID, esto ayudaría a identificar verdaderamente los principales efectos del PAMOID en el nivel personal e institucional dentro de los años venideros.

Recomendaciones.

- A. Que se establezca una política educativa policial, que propenda a emplear el método más idóneo y apropiado para medir el provecho o beneficio de haber seguido cursos en la ESPOGRA PNP, cuyos resultados deberán de tenerse en consideración al estimar la calidad del desempeño profesional y personal dentro de la institución policial, de tal manera que pueda ser considerado en futuras actividades de asignación de cargos.
- B. Se sugiere modificar y actualizar periódicamente la malla curricular del PAMOID, orientado a temas y asignaturas de actualidad y trascendencia, como contrataciones en el estado, manejo y negociación de conflictos, fortalecimiento de temas como criminología, política criminal, victimología, seguridad pública, etc., con el objetivo de mejorar las competencias y el desarrollo de las potencialidades; así mismo, propender a lograr la mejora de las habilidades, estrategias y técnicas operativas necesarias para el desarrollo de la función policial.
- C. Que la ESPOGRA-PNP a través del PAMOID, optimice sus relaciones en el campo educativo, con universidades e instituciones educativas de nivel superior, a efectos de complementar el proceso educativo, al que son incorporados los coroneles PNP en forma anual y como parte del PAMOID, de tal manera que al completar su periodo de instrucción egrese un oficial calificado en forma íntegra.
- D. Modificar la normativa policial, debiendo quedar establecido que, para tener la condición de egresado del PAMOID, se debe sustentar, aprobar la tesis, y obtener el grado académico de Magister debidamente inscrito en la instancia pública respectiva.

Referencias bibliográficas

ARMAS, Yadira; LLANOS, Mónica y TRAVERSO Paola

2017 *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondon. Universidad ECOTEC. Ecuador.

BARRIOS, Karelis; OLIVERO, Enohemit y ACOSTA, Julio. (compiladores)

2017 *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación: modelos, sistemas y aplicaciones*. Barranquilla. Facultad de Administración y Negocios. Universidad Simón Bolívar.

CHIAVENATO, Idalberto

2008 *Gestión del talento humano*. Tercera edición. Instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey. Campus Ciudad de México. Departamento Académico de Administración. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México.

2009 *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. Octava edición. Departamento Académico de Administración. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial McGRAW-HILL/Interamericana editores, SA de CV.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA.

1993 *Constitución Política del Perú*. Lima, 31 de octubre de 1993. 2014 *Ley 30220*. Ley Universitaria. Lima, 08 de julio del 2014.

FUENTES, Bulmaro

2009 *La gestión de conocimiento en las relaciones académico-empresariales: un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico*. Tesis de Doctorado de la

Universidad Politécnica de Valencia – España.

HERNANDEZ, Roberto; FERNANDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar.

2014 *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Editorial McGRAW-HILL/Interamericana editores. México.

LOAYZA, Zenón y ARAPA, Pedro

2018 *La Gestión del Conocimiento en la Lucha contra el Crimen Organizado en la Región Policial Callao - Propuesta de Protocolo de investigación del Crimen Organizado*. Tesis de Maestría en Gestión Pública. Lima. Universidad del Pacifico.

LOSTAUNAU, Fernando.

2018 Historia de la creación de la Escuela Superior de la PNP. “Revista ESCPOGRA PNP” AGO.18. N°1. MACEDO, Luis

2016 *El procedimiento de asignación de cargos de los Coroneles PNP egresados del Programa de Alto Mando de Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) de la Policía Nacional del Perú*. Tesis de Maestría en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública. Lima: Policía Nacional del Perú, Escuela Superior de Policía, Programa de Maestría en Administración y Ciencias Policiales. Pontificia Universidad Católica del Perú.

MINISTERIO DEL INTERIOR

2017 *Decreto Supremo 022-2017-IN*. Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1318, que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú. Lima, 04 de julio del 2017.

2017 *Decreto Supremo 026-2017-IN*. Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú. Lima, 15 de octubre del 2017.

NIEVES, Julia

2013 *Recursos basados en el conocimiento, capacidades dinámicas e innovación en el sector servicios: el papel antecedente de las prácticas de recursos humanos.* Tesis doctoral. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Universidad de las Palmas de la Gran Canaria.

PEREZ-MONTORO, Mario (editor)

2008 *Gestión del conocimiento en las organizaciones: fundamentos, metodología y praxis.* Primera edición. España. Ediciones TREA, S.L.

PODER EJECUTIVO

2012 *Decreto Legislativo 1149.* Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú. Lima, 11 de diciembre del 2012.

2017 *Decreto Legislativo 1318.* Ley de Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú. Lima, 03 de enero del 2017.

POLICIA NACIONAL DEL PERU.

2010 *Manual de Régimen de educación de las escuelas de formación de la Policía Nacional del Perú.* Dirección de Educación y Doctrina Policial. Lima. 2010.

RAMOS, César

2016 *Formación académica y capacitación fundamentales para el desempeño eficiente de los comisarios de la Policía Nacional del Perú en la gestión de las comisarias: el caso del Rímac en el año 2014.* Tesis de Maestría en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública. Lima: Policía Nacional del Perú, Escuela Superior de Policía, Programa de Maestría en Administración y Ciencias Policiales. Pontificia Universidad Católica del Perú.

VERGARA, Giselle

2015 *Propuesta Metodológica de Indicadores del Impacto de la Capacitación en Programas Formativos por Competencias en una Organización de Servicios.* Tesis para optar el grado de Magister Scientiae en Administración. Lima. Universidad Nacional Agraria – La Molina.



ANEXOS

Consentimiento informado para entrevista.

El presente estudio es conducido por Víctor Raúl Ruesta Alcas identificado con DNI 43345710 y por Carlos Raúl Roque Palomino identificado con DNI 06782383, quienes vienen cursando la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), bajo la supervisión y guía del docente Rafael Miranda Ayala. El objetivo de esta herramienta es conocer cuáles son los efectos del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo en la Institución Policial y en su personal en el periodo 2015 – 2019.

Si usted accede a participar de este estudio se le pedirá responder una entrevista que no excederá de 30 minutos, la entrevista será grabada para poder transcribir las respuestas que usted haya expresado.

Su participación será voluntaria y las respuestas serán confidenciales y no serán utilizadas para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda del presente estudio podrá hacer las preguntas que requiera o que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que este represente algún perjuicio para usted si se sintiera incomodo por alguna de las preguntas puede manifestarlo.

En caso de estar conforme con lo solicitado sírvase suscribir el presente documento.

DNI. N°

Entrevista semiestructurada al Sr. _____.

La presente entrevista es conducida por Víctor Raúl Ruesta Alcas identificado con DNI 43345710 y por Carlos Raúl Roque Palomino identificado con DNI 06782383, quienes vienen cursando la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), en convenio con la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú, para los participantes del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo, los investigadores se encuentran bajo la supervisión y guía del docente Rafael Miranda Ayala. El objetivo de esta herramienta es conocer cuáles son los efectos del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo en la Institución Policial y en su personal en el periodo 2015 – 2019. Motivo por el cual le solicitamos la veracidad en las respuestas a responder, para lograr los resultados a los que se orienta la investigación.

1. ¿Curso usted, el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo que gerencia la Escuela de Posgrado de la PNP?
2. ¿Qué año curso usted dicho programa?
3. ¿Cuál fue la duración de dicho curso y que características poseía el mismo?
4. ¿En la ejecución del curso en el que usted participó, hubo convenio con alguna universidad para el desarrollo de alguna maestría?
5. ¿A nivel personal considera usted que el curso le fue útil, tanto para la función policial como en su vida personal?, describa por favor, que efectos le ha producido.
6. ¿A nivel del personal policial que usted comanda, el haber participado en dicho curso o programa que efectos le ha producido?
7. ¿A nivel de la institución policial los efectos del curso o programa en el que participó cuales han sido?
8. ¿Qué opinión le merece a usted, el desarrollo del Programa de Alto Mando en Orden Interno y desarrollo que gerencia la Escuela de Posgrado de la PNP?
9. Desde su actual cargo como _____, ¿Que considera usted que podría mejorar o agregar valor al Programa de Alto Mando en Orden Interno que gerencia la Escuela de Posgrado?
10. La ley de Carrera de la PNP establece como requisito para ascender al grado de General el ser egresado del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo, pero no obliga al participante a obtener el grado académico correspondiente, ¿Qué opinión le merece dicho aspecto de la norma?
11. Se ha sentido cómodo Sr. _ con la entrevista realizada y cuáles serían sus reflexiones finales.

Matriz de Consistencia.

Participantes: Carlos Raúl Roque Palomino
 Víctor Raúl Ruesta Alcas

Tema: Efectos del Programa de Alto Mando de Orden Interno y Desarrollo a nivel de la Institución Policial y de su personal en el periodo 2015 al 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA PRINCIPAL</u> ¿Cuáles son los efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial y de su personal en el periodo 2015 al 2019?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Identificar los principales efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial y de su personal en el periodo 2015 al 2019.</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u> Se espera describir los efectos del PAMOID en la Institución policial y en su personal, y determinar si son positivos o no.</p>	<p><u>VARIABLE:</u> Efectos del PAMOID.</p> <p>Componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel Institucional. • A nivel de su personal. <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de potencialidades administrativas • Nivel de desarrollo de competencias administrativas • Nivel de desarrollo de habilidades, estrategias y técnicas operativas. • Nivel de liderazgo en el cumplimiento de las funciones operativas, que generen un cambio en beneficio de la comunidad. • Nivel de empatía e interacción con el personal subordinado. • Nivel de potencialización de competencias y mejoras académicas. 	<p><u>TIPO</u> - Básica o teórica</p> <p><u>DISEÑO</u> - Descriptiva, no experimental</p> <p><u>ENFOQUE DE INVESTIGACION.</u> - Mixto</p> <p><u>Población y muestra</u> - Oficiales egresados del PAMOID los últimos cinco años. - Oficiales integrantes del Comando Policial.</p> <p><u>Técnica e instrumento:</u> - Entrevista - Revisión documental - Encuesta. - Guía de entrevista. - Lista de cotejo. - Cuestionario (encuesta) en escala de Likert.</p> <p><u>Método de análisis de datos.</u> - Estadística descriptiva (tablas y frecuencias). - Método SPSS.</p>
<p><u>PROBLEMAS SECUNDARIOS</u> ¿Cuáles son los principales efectos del PAMOID a nivel institucional en el periodo 2015 al 2019?</p>	<p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> Establecer los principales efectos del PAMOID a nivel institucional en el periodo 2015 al 2019.</p>	<p><u>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</u> Los efectos del PAMOID de la Policía Nacional del Perú, a nivel de la Institución policial influyen en la mejora de sus procesos administrativos y operativos.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de potencialidades administrativas • Nivel de desarrollo de competencias administrativas • Nivel de desarrollo de habilidades, estrategias y técnicas operativas. • Nivel de liderazgo en el cumplimiento de las funciones operativas, que generen un cambio en beneficio de la comunidad. • Nivel de empatía e interacción con el personal subordinado. • Nivel de potencialización de competencias y mejoras académicas. 	<p><u>Población y muestra</u> - Oficiales egresados del PAMOID los últimos cinco años. - Oficiales integrantes del Comando Policial.</p> <p><u>Técnica e instrumento:</u> - Entrevista - Revisión documental - Encuesta. - Guía de entrevista. - Lista de cotejo. - Cuestionario (encuesta) en escala de Likert.</p> <p><u>Método de análisis de datos.</u> - Estadística descriptiva (tablas y frecuencias). - Método SPSS.</p>
<p>¿Cuáles son los principales efectos a nivel de su personal, que genera el PAMOID en sus egresados periodo 2015 al 2019?</p>	<p>Identificar los principales efectos a nivel de su personal que genera el PAMOID en sus egresados periodo 2015 al 2019.</p>	<p>Los efectos del PAMOID de la Policía Nacional del Perú, a nivel de su personal, influyen en la mejora significativa de su desempeño personal.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de potencialidades administrativas • Nivel de desarrollo de competencias administrativas • Nivel de desarrollo de habilidades, estrategias y técnicas operativas. • Nivel de liderazgo en el cumplimiento de las funciones operativas, que generen un cambio en beneficio de la comunidad. • Nivel de empatía e interacción con el personal subordinado. • Nivel de potencialización de competencias y mejoras académicas. 	<p><u>Población y muestra</u> - Oficiales egresados del PAMOID los últimos cinco años. - Oficiales integrantes del Comando Policial.</p> <p><u>Técnica e instrumento:</u> - Entrevista - Revisión documental - Encuesta. - Guía de entrevista. - Lista de cotejo. - Cuestionario (encuesta) en escala de Likert.</p> <p><u>Método de análisis de datos.</u> - Estadística descriptiva (tablas y frecuencias). - Método SPSS.</p>
<p>¿Qué resultados se obtienen del PAMOID en el periodo del 2015 al 2019?</p>	<p>Describir los resultados obtenidos vinculados al PAMOID.</p>	<p>Los resultados del PAMOID de la Policía Nacional del Perú influyen de manera positiva en las actividades de la institución policial.</p>	<p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de potencialidades administrativas • Nivel de desarrollo de competencias administrativas • Nivel de desarrollo de habilidades, estrategias y técnicas operativas. • Nivel de liderazgo en el cumplimiento de las funciones operativas, que generen un cambio en beneficio de la comunidad. • Nivel de empatía e interacción con el personal subordinado. • Nivel de potencialización de competencias y mejoras académicas. 	<p><u>Población y muestra</u> - Oficiales egresados del PAMOID los últimos cinco años. - Oficiales integrantes del Comando Policial.</p> <p><u>Técnica e instrumento:</u> - Entrevista - Revisión documental - Encuesta. - Guía de entrevista. - Lista de cotejo. - Cuestionario (encuesta) en escala de Likert.</p> <p><u>Método de análisis de datos.</u> - Estadística descriptiva (tablas y frecuencias). - Método SPSS.</p>

Consentimiento informado para encuesta.

El presente estudio es conducido por Víctor Raúl Ruesta Alcas identificado con DNI 43345710 y por Carlos Raúl Roque Palomino identificado con DNI 06782383, quienes vienen cursando la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), bajo la supervisión y guía del docente Rafael Miranda Ayala. El objetivo de esta herramienta es conocer cuáles son los efectos del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo en la Institución Policial y en su personal en el periodo 2015 – 2019.

Si usted accede a participar de este estudio se le pedirá responder una encuesta que consta de seis preguntas abiertas y de 14 preguntas cerradas, en base a la escala de Likert.

Su participación será voluntaria y las respuestas serán confidenciales y no serán utilizadas para ningún otro propósito que no esté contemplado en este estudio.

Si tuviera alguna duda del presente estudio podrá hacer las preguntas que requiera o que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que este represente algún perjuicio para usted si se sintiera incomodo por alguna de las preguntas puede manifestarlo.

En caso de estar conforme con lo solicitado sírvase suscribir el presente documento.

DNI. N°

Encuesta elaborada.

ESCUELA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL POLICIAL

ESCUELA DE POSGRADO DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU

La presente escala de medición ha sido desarrollada por Víctor Raúl Ruesta Alcas y Carlos Raúl Roque Palomino, en su condición de participantes del XXXIX PAMOID, que gerencia la Escuela de Posgrado Policial, habiéndose tomado como referencia la escala de Likert, teniendo como objetivo medir los efectos del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo a nivel de la Institución policial y de su personal en el periodo entre el 2015 y 2019, por ello solicitamos que sus respuestas sean hechas acorde a la realidad vivida y en base a la verdad, para ello deberá marcar una equis en el número del 1 al 5 de la alternativa elegida. El instrumento consta de seis preguntas abiertas y catorce preguntas bajo la escala de likert.

1. Actualmente en qué situación del servicio policial se encuentra.

Act		Disp.		Ret.	
-----	--	-------	--	------	--

2. Marque que año curso el PAMOID

2015	2016	2017	2018	2019
------	------	------	------	------

3. Obtuvo usted el grado académico de la Maestría hecha en el PAMOID.

SI		NO	
----	--	----	--

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

V1	Haber participado en el PAMOID lo percibe como una motivación para su crecimiento personal y familiar.	1	2	3	4	5
V2	Participar en una maestría universitaria por el PAMOID vía convenio con la ENFPP, le significó una mejora profesional.	1	2	3	4	5
V3	Considera usted que el PAMOID le ha sido útil para el ejercicio de la función policial y de su vida personal	1	2	3	4	5
V4	Egresar del PAMOID ha mejorado sus competencias (conocimientos, habilidades y actitudes)	1	2	3	4	5

V5	El PAMOID ha incrementado sus competencias personales y profesionales.	1	2	3	4	5
V6	El PAMOID ha incrementado el desarrollo de sus potencialidades (capacidad para aprender) administrativas.	1	2	3	4	5
V7	El PAMOID ha fortalecido sus saberes previos y competencias (hacer con excelencia) administrativas.	1	2	3	4	5
V8	Sus habilidades, estrategias y técnicas operativas para el desarrollo de la función policial, han mejorado al egresar del PAMOID.	1	2	3	4	5
V9	Los efectos del PAMOID a nivel de la Institución Policial, son beneficiosos para la función policial y para el personal que la integra.	1	2	3	4	5
V10	Sus niveles de empatía e interacción con el personal a sus órdenes han mejorado luego de haber egresado del PAMOID.	1	2	3	4	5
V11	Su capacidad de aprendizaje (fortalecimiento de competencias) ha mejorado luego de egresar del PAMOID	1	2	3	4	5
V12	Con las competencias adquiridas en el PAMOID, su liderazgo es percibido por el personal a sus órdenes.	1	2	3	4	5
V13	Se puede mejorar o agregar valor al PAMOID que gerencia la Escuela de Posgrado.	1	2	3	4	5
V14	Se ha sentido cómodo con el desarrollo de la presente encuesta	1	2	3	4	5

4. De encontrarse en la situación policial de actividad, mencione en que unidad viene prestando servicios: _____

5. Considera usted que el PAMOID que usted curso posee mejoras académicas con relación al PAMOID anterior:

6. En su condición de egresado del PAMOID, que mejoras recomendaría para dicho programa:

Anexo 06.

Cuadro comparativo de los planes de estudios del PAMOID del año 2015 al 2019.

	2015	2016	2017	2018	2019
Visión	Ser una escuela de posgrado líder, de reconocido prestigio nacional e internacional, con excelencia académica en el perfeccionamiento y alta especialización de los Oficiales de la PNP, con proyección a la comunidad para brindar a la sociedad un servicio de calidad, con eficiencia y eficacia.		Centro de educación de posgrado líder a nivel nacional en la seguridad pública y seguridad ciudadana, con sólidos principios y respeto a la vida y dignidad de las personas, orientado a fortalecer una nueva cultura de paz y prevención de conflictos en la comunidad.	Ser una Escuela de Posgrado líder, de reconocido prestigio nacional e internacional, con excelencia académica en el perfeccionamiento e investigación, dirigido a oficiales de la PNP, FFAA y equivalentes del extranjero; profesionales de nivel directivo, priorizando el potencial humano como base del desarrollo académico, que la sociedad y la PNP en su conjunto requieren.	Ser una Escuela de Posgrado líder, de reconocido prestigio nacional e internacional, con excelencia académica en el perfeccionamiento policial y la investigación, orientada al orden interno, orden público y la seguridad ciudadana, dirigido a Oficiales de la PNP, FFAA y equivalentes del extranjero; así como a profesionales de nivel directivo.
Misión	Perfeccionar a oficiales superiores de la PNP y similares del extranjero y de las Fuerzas Armadas del país, participantes del PAMOID que gerencia la ESCPOGRA, en el desarrollo de sus competencias profesionales, a fin de potencializarlas funciones de mando y comando institucional, según el ámbito de su competencia funcional.		Perfeccionar a oficiales superiores de la PNP y similares del extranjero y de las FFAA del país, participantes del PAMOID que gerencia la ESCPOGRA en el marco de la ciencia, la tecnología y las humanidades, desarrollando competencias profesionales para ejercer funciones de planeamiento, organización, dirección, gestión y control en las políticas públicas e institucionales referentes a la seguridad pública y seguridad ciudadana; formando investigadores y docentes altamente calificados, que aporten soluciones creativas, prácticas y viables al Comando del Instituto con respecto a los diversos problemas nacionales que afectan el orden y la seguridad en el país	Liderar las investigaciones en administración, ciencia y tecnología policial, orientadas al orden interno, orden público, seguridad ciudadana, doctrina y gestión pública de la PNP, para el desarrollo institucional, dentro de una cultura de paz y orden democrático.	Priorizar el potencial humano como base del desarrollo académico en el nivel de perfeccionamiento, optimizando las competencias profesionales de los Oficiales de PNP, en los diversos campos funcionales de la institución, desarrollando doctrina, ciencia y tecnología dentro de una cultura de paz y orden democrático.

<p>Objetivo General</p>	<p>Perfeccionar al personal de oficiales superiores de la PNP en el grado de coronel PNP, desarrollando competencias, destrezas, habilidades, actitudes y valores, que les permita desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones de mando y comando institucional; coadyuvando a potenciar la capacidad de gestión administrativa y operativa del Instituto.</p>	<p>Perfeccionar al personal de Oficiales Superiores de la PNP y de las FFAA del País y del extranjero, desarrollando competencias, destrezas, habilidades, valores y actitudes; que les permita desempeñar con eficiencia y eficacia las funciones de asesoramiento, dirección y gestión en las áreas de comando y asesoramiento policial; así como acciones operativas acordes a la modernidad, coadyuvando a potenciar la capacidad de gestión administrativa y operativa del Instituto.</p>	<p>Perfeccionar al personal de Oficiales de la PNP, en el desarrollando competencias y capacidades para el desempeño de la gestión administrativa y operativa del Instituto.</p>
<p>Objetivos específicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Propiciar la investigación humanística, científica y tecnológica, para contribuir en el desarrollo de la doctrina en orden interno, orden público, seguridad ciudadana y desarrollo nacional. b. Desarrollar conocimientos científicos y tecnológicos sobre gobernabilidad y gestión pública, para la toma de decisiones en los ámbitos de competencia de la PNP. c. Desarrollar el potencial de dirección y gestión de los oficiales superiores PNP participantes para el adecuado comando de las unidades y dependencias de la PNP. d. Proporcionar conocimientos, métodos, técnicas y procedimientos de gestión pública para los fines de su aplicación en la gestión institucional. e. Fortalecer la ética y deontología profesional que garantice el trabajo intelectual y moral 	<ul style="list-style-type: none"> a. Propiciar la investigación humanística, científica y tecnológica, orientada a la búsqueda permanente y solución de los diversos problemas relacionados con la realidad policial. b. Contribuir al desarrollo de la doctrina Institucional en materia de orden interno, orden público y la seguridad ciudadana. c. Proporcionar conocimientos, métodos, técnicas y procedimientos de Estado Mayor para su adecuada aplicación en el afrontamiento y solución de los problemas Institucionales. d. Desarrollar el potencial de dirección y gestión de los Oficiales Superiores PNP participantes, en las áreas 	<p>No se consignan.</p>

		<p>funcionales de comando y asesoramiento policial.</p> <p>e. Perfeccionar al personal de Oficiales Superiores PNP, posibilitando su óptimo desempeño como Oficiales de Estado Mayor en las áreas funcionales de comando y asesoramiento policial.</p> <p>f. Fortalecer la ética y la deontología profesional que garantice el trabajo intelectual y moral.</p> <p>g. Formar y perfeccionar a Oficiales de Estado Mayor altamente calificados, quienes aportaran soluciones prácticas, viables y creativas al Comando Institucional.</p> <p>h. Consolidar el perfeccionamiento profesional de los Oficiales participantes, mediante viajes de instrucción que posibiliten tomar conocimiento de la problemática que adolece las regiones PNP, a fin de aportar soluciones prácticas y viables al Comando del Instituto</p>	
Estructura curricular	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los conocimientos de las tareas o funciones. 2. Las habilidades y destrezas. 3. Las actividades personales y sociales. 4. Los valores morales e institucionales. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudios generales. 2. Estudios específicos. 3. Estudios de especialidad.
Características del PAMOID	<ol style="list-style-type: none"> 1. Once meses lectivos. 2. Tres ciclos (Prospectiva de Orden Interno, Maestría en Ciencia Política y Gobierno y Ciclo de verano) 3. Cada ciclo tiene carácter cancelatorio. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Un año de estudios. 2. Dos ciclos (Prospectiva de Orden Interno y Maestría en Gestión Pública) 3. Carácter cancelatorio.
Perfil educativo.	Conjunto de capacidades, habilidades y actitudes, que permiten el ejercicio creativo, competitivo y la calidad profesional.		

Perfil del participante	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce y practica los valores éticos y morales, demostrando honestidad y transparencia en todos sus actos. 2. Conoce, analiza e interpreta los acontecimientos y sucesos de la realidad nacional, en los ámbitos político, social y económico, utilizando dicho conocimiento como fundamento del desarrollo nacional e institucional. 3. Demuestra capacidad para planificar en forma oportuna las operaciones policiales orientadas a la prevención y manejo de los conflictos sociales y ambientales que se presentan en diversos sectores de la población. 4. Desarrolla actividades y proyectos en el marco de la gestión pública para lograr objetivos estratégicos. 5. Demuestra capacidad para comandar de manera creativa e innovadora la institución, bajo parámetros de eficiencia, productividad y competitividad. 6. Comprende y evalúa los riesgos que influyen en el desarrollo del país, manejando información estratégica para la toma de decisiones en función de las políticas de seguridad dentro de una gestión eficiente de los recursos disponibles. 7. Reconoce los múltiples desafíos que enfrenta el gobierno para formular las políticas de orden interno, defensa y seguridad, orientadas a proteger a la nación de las amenazas tanto humanas como naturales que existen o que podrían existir. 8. Reconoce opciones de política y propone cambios, luego de comprender la complejidad del actual contexto y los temas más importantes en materia de política de orden interno, defensa y seguridad que enfrenta el gobierno a nivel central, regional y local. 9. Demuestra capacidad para efectuar el planeamiento estratégico sobre la base del análisis estratégico, a fin de obtener indicadores que posibiliten la adecuada gestión de la PNP es su condición de organismo público del Estado. 10. Diseña proyectos estratégicos que contribuyan al desarrollo social. 11. Demuestra capacidad para analizar la problemática administrativa y operativa que adolece el Instituto, planteando alternativas de solución práctica y viable. 12. Demuestra capacidad para efectuar el análisis, diseño y evaluación de las políticas públicas de gestión emanadas del Gobierno Central y del Sector Interior. 13. Conoce, explica y aplica los principios y fundamentos de la Administración Pública, aplicándolos a la gestión y comando de las unidades operativas y administrativas de la PNP. 14. Conoce, explica y aplica los principios y fundamentos de la gestión pública, a fin de posibilitar el adecuado manejo y empleo de los recursos asignados por el Estado a la PNP. 15. Reconoce y valora la importancia de lograr y mantener una adecuada gestión de calidad en la administración de las unidades y dependencias con que cuenta la Policía Nacional del Perú. 16. Conoce, explica y aplica las normas y dispositivos legales que fundamentan el Sistema de Seguridad Ciudadana y las políticas públicas que regulan la participación de la Policía Nacional del Perú en materia de participación y seguridad ciudadana. 			
Secuencia del Plan Curricular	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación del perfil educativo. 2. Diseño y organización del currículo. 3. Administración del currículo. 4. Seguimiento y evaluación del currículo. 			
Plan de estudios	ciclo: 10 módulos. y 3er ciclo: 16 módulos. horas lectivas créditos académicos	ciclo: 09 módulos. ciclo: 16 módulos. horas lectivas 59 créditos académicos	1er ciclo: 09 módulos. 2do y 3er ciclo: En una universidad de prestigio Maestría en Gobierno y Políticas Públicas.	ciclo: 09 módulos. ciclo: Maestría en Gobierno y Políticas Públicas.

Conducción y evaluación	ciclo: DIVACA-ESPOGRA. 3er ciclo: Maestría en Ciencia Política y Gobierno, con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública.	ciclo: DIVACA-ESPOGRA. 2do ciclo: Maestría en Ciencia Política y Gobierno, con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública.	ciclo: DIVACA-ESPOGRA. 2do y 3er ciclo: Maestría en Gobierno y Políticas Públicas.
Normas generales	1. El participante deberá lograr los objetivos académicos establecidos.		
	2. La nota final de cada asignatura en cada módulo es de carácter cancelatorio.		
	3. La nota mínima aprobatoria es ONCE	3. La nota mínima aprobatoria es TRECE	La nota mínima aprobatoria es ONCE.
Separación del programa	1. Sancionado con infracción muy grave.	1. Sancionado con infracción grave.	1. Sancionado con infracción grave o muy grave.
	2. Por insuficiencia académica, no alcanzar la nota mínima aprobatoria.		
	3. Incumplimiento y contravención de normas establecidas en el estatuto, reglamentos y régimen académico de la universidad.		

Tabla 28. Oficiales Generales y Oficial Superior que participaron en la entrevista semiestructurada

Cantidad	Grado	Nombres y apellidos	Cargo	Año de ejercicio en el cargo	Año del desarrollo de la entrevista
01	Tnte. Gral. PNP	Héctor Heráclides Loayza Arrieta	Comandante General de la PNP	2020	2020
02	Tnte. Gral. PNP	Roy Ugaz Suarez	Inspector General de la PNP	2021	2021
03	Gral. PNP	Miguel Lostaunau Fuentes	Director de la ENFPP	2021	2021
04	Gral. PNP	Roger Arista Perea	Director de Inteligencia del MININTER	2020	2020
05	Coronel PNP	Carlos Rivera Rojas	Jefe de la Policía Fiscal del Callao	2020	2020

Fuente: Elaboración propia.