

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

“La educación policial: Los problemas en la selección de docentes en la Escuela de Oficiales de la PNP”

Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política
con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública

Autor

Jorge Francisco Castillo Peláez

Asesor

Mg. Enrique Patriau Hildebrandt

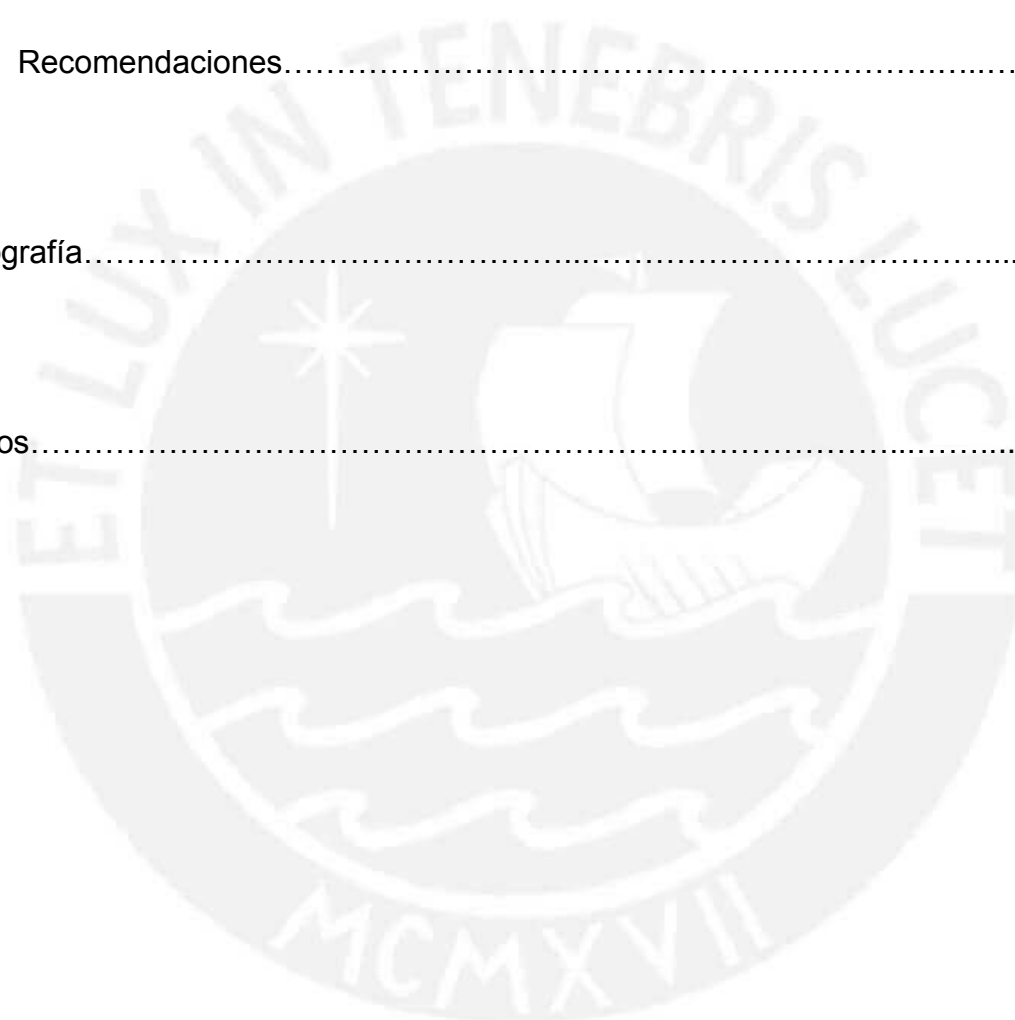
Abril, 2016



ÍNDICE

Introducción.....	4
Capítulo 1: Marco teórico y Estado de la Cuestión.....	7
1. Políticas Públicas y Problema Público.....	7
2. Seguridad Ciudadana.....	9
3. Estudios Relacionados con el Tema.....	12
3.1 Estudios Realizados en Otros Países.....	14
4. Normativa Vigente.....	15
Capítulo 2: Estudio de Caso.....	18
1. Limitada e insuficiente difusión de la convocatoria para el concurso de selección de docentes, que no permite una buena captación de candidatos.....	22
2. Carencia de personal profesional especializado y capacitado en el trabajo de selección docente.....	25
3. Baja remuneración por el ejercicio de la docencia, lo que hace poco atractiva la enseñanza en la EO PNP.....	26

4. Carencia de una normatividad específica y actualizada que permita realizar la selección con criterios técnicos y normativos.....	27
Capítulo 3: Conclusiones y Recomendaciones.....	30
A. Conclusiones.....	30
B. Recomendaciones.....	32
Bibliografía.....	34
Anexos.....	37



INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Perú es una institución tutelar del Estado peruano y constitucionalmente tiene como finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno.

Esta responsabilidad constituye uno de los pilares sobre los cuales se sostiene la existencia y estabilidad del Estado peruano y toda su estructura con sus instituciones democráticas.

Dicha situación demanda que la institución policial cuente con integrantes profesionales, formados sobre bases sólidas como la vocación de servicio, valores morales y sobre todo con capacidades profesionales suficientes para cumplir con efectividad la delicada e importante misión constitucional encomendada.

El ámbito temático que se desea explorar en la presente investigación está relacionado con la formación profesional de los futuros Oficiales de la Policía Nacional, específicamente se estudia la selección de los docentes, quienes tendrán la responsabilidad de educar e instruir profesionalmente a los cadetes de la Escuela de Oficiales.

El objetivo de la presente investigación es conocer y comprender la manera cómo se desarrolla el proceso de selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP y los problemas que se presentan en este proceso. Para ello se ha planteado como pregunta principal de investigación la siguiente: ¿Cómo se desarrolla el proceso de selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP y que problemas se presentan en éste?

El tema de la selección de docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú constituye un problema público de actual vigencia, porque es un factor determinante en la calidad de la formación profesional que se brinda a los futuros Oficiales de Policía.

La selección de docentes en la EO PNP, actualmente se realiza bajo criterios coyunturales, no técnicos ni normativos, trayendo consigo una mala selección, lo cual se evidencia en una serie de deficiencias que se observan en el desempeño profesional de muchos Oficiales policías. Pero lo más grave es que esta situación es un factor que contribuye al preocupante incremento del accionar delictivo y a la inseguridad ciudadana, que ha alcanzado niveles sumamente preocupantes en los últimos años y afecta a grandes sectores de la población.

El estudio del proceso de selección de docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional se reviste de suma importancia, porque permitirá conocer y comprender la forma cómo se implementa y se desarrolla este proceso; también permitirá describir sus características y sus deficiencias.

Esta investigación, además, toma importancia en el hecho de que servirá como insumo para que, a partir de ella, se proyecte la pronta reestructuración y

modernización del proceso educativo de selección de docentes formadores de los futuros policías.

El trabajo se ha dividido en 3 capítulos. En el capítulo I se desarrollan los conceptos de política pública, problema público y seguridad ciudadana. Asimismo, se presenta la metodología empleada. Para recoger información objetiva se ha utilizado la técnica de entrevistas semi-estructuradas aplicadas a informantes clave.

En tanto que en el capítulo II se desarrolla el estudio de caso. Aquí se explican los problemas encontrados, tales como:

- 1) Limitada e insuficiente difusión de la convocatoria para el concurso de selección de docentes, que no permite una buena captación de candidatos.
- 2) Carencia de personal profesional especializado y capacitado en el trabajo de selección docente.
- 3) Baja remuneración por el ejercicio de la docencia, lo que hace poco atractiva la enseñanza en la EO PNP.
- 4) Carencia de una normatividad específica y actualizada que permita realizar la selección con criterios técnicos y normativos.

Por último, en el capítulo III se exponen las principales conclusiones y se proponen algunas recomendaciones que servirán para mejorar la problemática encontrada en el estudio de caso.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

1. Políticas Públicas y Problema Público

Según (Dye, 2008; 1), una política pública “es todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer”. Este es un concepto amplio en el que se considera como política pública también a la inacción.

Pero, además, existen conceptos más acotados. Según (Lahera, 2004; 16), las políticas públicas corresponden a “cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo público definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado”.

Se puede resaltar de este concepto que las políticas públicas son “acciones” que realizan las autoridades políticas y funcionarios para atender las necesidades y carencias sociales que se manifiestan a través de un problema público.

Además, es preciso mencionar que estas “acciones” son consecuencia de una toma de decisiones consensuadas por los diferentes actores interesados en la solución de un problema colectivo. Así, las políticas públicas son “una serie de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y a veces no públicos» a fin de «resolver de manera puntual un problema político definido como colectivo” (Subirats et al: 2012; 13).

Las políticas públicas incluyen conflictos de poderes, de intereses y tensiones entre las autoridades y la población. Al respecto, Canto Chac (2002; 70) señala que las políticas públicas son “cursos de acción tendentes a la solución de problemas públicos, definidos a partir de la interacción de diversos sujetos sociales, en medio de una situación de complejidad social y de relaciones de poder, que pretenden utilizar de manera más eficiente los recursos públicos y tomar decisiones a través de mecanismos democráticos, con la participación de la sociedad”.

Ahora bien, las políticas públicas son acciones que buscan solucionar problemas públicos.

Para que un problema sea catalogado como público, deben converger tres condiciones: “(i) una demanda que surge de grupos sociales, (ii) el desarrollo de un debate público y (iii) la existencia de un conflicto entre los grupos sociales organizados y las autoridades políticas” (Garraud: 1990; 20).

Esto nos permite afirmar que un problema social no siempre será un problema público, afirmación que se sustenta en lo expresado por (Subirats: 2008; 10), quien sostiene que un problema es público “sólo cuando una situación se juzga políticamente como problemática y es objeto de un debate político”.

Por su parte (Portocarrero, 2000; 163), sostiene coincidentemente que un problema se convierte en público solo cuando ha sido incorporado a la agenda pública, es decir cuando “ha alcanzado proporciones de crisis o ha sido adecuadamente individualizado, si tiene una dimensión sensible para la opinión pública o podría generar un amplio impacto social”.

Estos conceptos y definiciones teóricas de los autores citados se relacionan con el problema de investigación, pues no cabe duda que la inseguridad ciudadana es un problema público totalmente vigente en la actualidad peruana, porque afecta a un gran sector de la población y, por consiguiente, requiere de la implementación de políticas públicas adecuadas.

Ahora bien, si la demanda social de seguridad ciudadana es un problema público, se puede inferir que esta demanda podrá ser atendida de mejor manera si se cuenta con una organización policial profesional y efectiva.

Esto será posible solo si la formación profesional de los oficiales de la policía alcanza un alto nivel académico, sobre la base de una óptima selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP.

Por consiguiente, el tema de la selección de docentes para la formación de los futuros oficiales de la policía debe ser incluido como parte fundamental del diseño e implementación de modernas políticas públicas, de manera que estén orientadas a la satisfacción de las necesidades de seguridad que existen en la población, quien es el usuario y consumidor final del bien público “seguridad ciudadana”.

2. Seguridad Ciudadana

La Ley N° 27933, Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, define a la seguridad ciudadana como “la acción integrada que desarrolla el Estado, con la colaboración de la ciudadanía, destinada a asegurar su convivencia pacífica, la

erradicación de la violencia y la utilización pacífica de las vías y espacios públicos”, así como “contribuir a la prevención de la comisión de delitos y faltas”.

Por su parte, el Tribunal Constitucional Peruano, de acuerdo a una de sus sentencias (Expediente N° 349-2004-AA/TC), considera la seguridad ciudadana como “un estado de protección que brinda el Estado y en cuya consolidación colabora la sociedad a fin de que determinados derechos pertenecientes a los ciudadanos puedan ser preservados frente a situaciones de peligro o amenaza o reparados en caso de vulneración o desconocimiento” (TC: 2004; 13).

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la seguridad ciudadana es entendida como “la condición personal, objetiva y subjetiva, de encontrarse libre de violencia o amenaza de violencia o despojo intencional por parte de otros” (PNUD- Costa Rica, 2006; 35).

De igual manera, este programa sostiene que existen tres instrumentos para medir y analizar la seguridad ciudadana. El primero es la percepción de la inseguridad, entendido como la probabilidad de que ocurran hechos de violencia o despojo, o el temor a ser víctima de estos. El segundo es la victimización, entendida como la ocurrencia real de tales hechos. El tercero, la segurabilidad, “depende de la percepción por parte de las personas de que disponen de recursos – tanto individuales como colectivos, privados como públicos, materiales como institucionales – para prevenir las amenazas y protegerse de ellas, así como de su capacidad para activar tales recursos”.

Las diversas definiciones recopiladas nos muestran un amplio panorama de lo que significa la seguridad ciudadana. Es pertinente resaltar que la Ley N° 27933,

Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, señala la siguiente definición: “la acción integrada entre el Estado y la ciudadanía”. Esto significa que la tarea de seguridad ciudadana involucra a una serie de actores del sector público, sector privado, sociedad civil y la ciudadanía en su conjunto, quienes tienen que coordinar sus acciones orientadas a garantizar que la convivencia ciudadana sea libre, donde los ciudadanos puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades y puedan desarrollar normalmente sus actividades en general.

Uno de los principales actores del sector público involucrados en el tema de la seguridad ciudadana es la Policía Nacional del Perú, organismo del Estado que tiene un rol protagónico en este tema. La citada institución policial, en los últimos años, ha venido siendo cuestionada por su falta de efectividad para combatir la delincuencia.

Esta realidad es una consecuencia de varios factores, entre ellos las malas políticas educativas aplicadas en los procesos educativos de formación y entrenamiento de los oficiales de la policía.

Así, entonces, se hace necesaria la implementación de políticas de seguridad ciudadana integrales, que incluyan aspectos relacionados con la formación profesional de los policías, tema dentro del cual cobra vital importancia el proceso de selección de docentes para las escuelas de formación policial y – especialmente- para la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, que es el centro de formación profesional de los futuros oficiales de la policía.

Al respecto, Castillo (2015; 17) refiere que las políticas públicas aplicadas a los sectores educativos y a las instituciones de formación castrense, como es el

caso de la EO-PNP, “tienen gran repercusión sobre la seguridad ciudadana, siendo, por tanto, de mayor grado la responsabilidad de quienes gestionan dicha institución”.

3. Estudios relacionados con el tema.

Se ha efectuado una minuciosa búsqueda y revisión de la literatura especializada relacionada con el tema de investigación, pero la información sobre temas vinculados a la selección de docentes en un centro superior de formación policial es escasa (al menos en el caso peruano). Esto es un indicativo de que no se ha investigado ni estudiado a profundidad el problema planteado en la presente investigación.

La selección de docentes en una institución de educación superior es un aspecto fundamental a tener en cuenta para garantizar el nivel educativo. Mazuelos (2013; 123), en su tesis “Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idiomas”, sostiene que “los docentes con competencias claves pueden llegar a ser colaboradores que contribuyen con la calidad del capital humano y el logro de los objetivos institucionales”.

Sobre este punto, un aporte relevante es el de Castillo (2015), quien en su tesis “Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013” identifica los errores que presenta la captación de docentes en la Escuela de Oficiales PNP en el periodo 2010 – 2013. La investigación hace énfasis en la evaluación posterior de los docentes y las consecuencias de las

deficiencias en los procesos de convocatoria, selección y evaluación del personal docente de la EO-PNP en el período de estudio determinado.

Castillo señala como una de las principales deficiencias de los procesos educativos para la selección de docentes en la EO PNP lo siguiente:

“Luego de haber indagado sobre los procesos en cuestión en la EO-PNP, podemos afirmar que no existen normas, principios ni lineamientos que se basen en mejores prácticas y que sirvan como guía para un adecuado desarrollo de los mismos. Los cambios en la jefatura se realizan generalmente cada año y el nuevo personal administrativo no hace sino copiar y/o adaptar los documentos de convocatoria, requisitos, procesos y demás de otros previos elaborados por administraciones anteriores y que muchas veces tienen más de 10 años de existencia” (Castillo 2015; 43).

Otra conclusión del citado estudio de Castillo es la siguiente:

“El Área Académica de la EO-PNP no cuenta con profesionales competentes en el área educativa que puedan gestionar la captación, selección y posterior evaluación de los docentes. Además, no existe un perfil de docente para las asignaturas dictadas en la institución” (Castillo 2015; 49).

En otras palabras, el trabajo de Castillo sirve como un importante punto de apoyo para futuras investigaciones. Este autor identifica que en la selección de docentes para la Escuela de Oficiales no existen criterios técnicos ni normativos para llevar adelante el proceso y que tampoco existe un cuerpo profesional capaz de llevar adelante esta selección. En ese sentido, el presente trabajo de investigación profundiza sobre estos dos factores, comprobando su existencia, pero también ofrece otros dos factores adicionales que ayudan a comprender de una manera más integral el problema, y, consecuentemente, pueden contribuir a mejorar las políticas de seguridad existentes.

3.1 Estudios realizados en otros países

a. El estudio auspiciado por el Ministerio de Educación de la República de Colombia llamado “Lineamientos para la Selección y Evaluación de Docentes y Estudiantes y el Desarrollo Docente” sugiere la creación del perfil del profesor o “ruta de carrera” con “los resultados y observaciones producto de las evaluaciones periódicas sobre su práctica pedagógica, sus avances académicos e investigativos y las demás acciones relacionadas con su desarrollo profesoral definidas en los documentos de política institucional” (Ochoa, 2013: 14). En el presente estudio se destaca la importancia que reviste contar con el diseño del “perfil profesional del docente”, el cual debe responder a las necesidades y los objetivos propuestos por la institución educativa.

Cabe señalar que, analizándose la normativa que regula el proceso de selección de docentes en las escuelas de la PNP, se observa que no se cuenta con un perfil profesional definido y específico que permita realizar una selección con criterios técnicos y normativos. Siendo así, entonces, este proceso se realiza con criterios subjetivos y coyunturales que no garantizan una buena selección y, consecuentemente, afectan la calidad educativa en las escuelas de formación policial.

b. Por su parte, la investigación realizada en la Universidad Central del Ecuador por Reino Abarca (2014; 1), en su tesis titulada “Optimización de Procesos de Selección docente y Formación Policial”, explica la importancia que tiene la adecuada selección de personal en las organizaciones y añade que son muchos los problemas cuando “no se elige en forma adecuada al candidato”. Afirma que “en la Policía Nacional del Ecuador el gerenciamiento

para una adecuada formación de su talento humano impone nuevas exigencias tanto en el docente como en los alumnos”.

Propone para el proceso de selección docente un modelo basado en competencias laborales, para lo cual es necesario establecer un perfil adecuado. El autor indica que la estrategia de selección de docentes que plantea tiene como finalidad seleccionar el talento humano más idóneo, que reúna las competencias necesarias dentro del modelo educativo policial. Por otro lado, recomienda atender la necesidad de capacitar permanentemente a los docentes seleccionados en pos de mantener un alto nivel de competitividad laboral.

Los trabajos mencionados destacan la importancia que tiene en la seguridad ciudadana todo lo relacionado con la formación policial y, específicamente, con la selección de docentes para la formación policial. El presente trabajo busca también reflexionar sobre la necesidad de debatir sobre el diseño e implementación de políticas públicas, orientadas a optimizar la formación de los oficiales de la PNP.

4. Normativa vigente

La selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP actualmente se rige por el Decreto Legislativo N° 1151 (Ley del Régimen Educativo de la PNP) que tiene por objeto regular la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento profesional del personal de la PNP.

Dicha norma en su artículo 18° señala que los docentes del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú ejercen funciones de enseñanza - aprendizaje, investigación y proyección social. Añade que “inherente a la función docente” es “la capacitación permanente y la producción intelectual”. Los docentes ingresan por concurso público de méritos y prueba de capacidad y son contratados de conformidad a los procedimientos y requisitos establecidos en el reglamento.

Otra norma de carácter general es el Decreto Supremo N° 009-2014-IN que aprueba el Reglamento de la Ley del Régimen Educativo de la PNP. Esta norma, en su artículo 12°, señala que, el personal docente está integrado por profesionales civiles, personal de la PNP y de las FF.AA en situación de actividad, disponibilidad o retiro. También señala los requisitos mínimos para la captación de docentes, así como los procedimientos de captación.

Asimismo, la norma específica que regula el proceso de selección de docentes en las escuelas de formación de la PNP es el Reglamento del Docente Civil y Policial del Sistema de Instrucción de la PNP (RM. N° 0310-96-IN/PNP), documento que fue aprobado el año 1996.

Otra norma específica es la Directiva N° 001-2009-DIREDUD-PNP/SDACA., que tiene por objeto actualizar las normas y procedimientos complementarios que orientan el proceso de selección de docentes policiales y civiles en las escuelas de formación PNP. Esta norma es complementaria y fue dada para suplir las deficiencias del Reglamento del Docente Civil y Policial.

Es pertinente resaltar que esta directiva es del año 2009 y establece los procedimientos, consideraciones y requisitos que debe tener en cuenta el jurado selector durante el proceso de selección de docentes.

Las citadas normas que regulan la selección de docentes, a pesar de ser específicas, no contemplan de manera precisa y detallada los requisitos ni el perfil profesional que debe caracterizar al docente policial y civil de las escuelas de formación de la PNP; tampoco precisan las competencias profesionales que deben reunir los docentes, es decir, no establecen criterios objetivos y con características técnicas que garanticen una adecuada selección de docentes. En estas condiciones, no ofrecen el más apropiado marco legal en favor de la educación de los futuros oficiales de la policía.

CAPÍTULO 2: ESTUDIO DE CASO

Como ya se ha expuesto en el capítulo anterior, la inseguridad ciudadana es un problema público de actual vigencia en nuestro país, pues los índices crecientes de inseguridad afectan a un importante sector de la población que demanda de las autoridades estatales acciones y medidas efectivas para contrarrestar este problema, de esta manera garantizar la convivencia pacífica que permita el desarrollo y logro del bienestar general de la población.

De lo afirmado en la idea anterior, se desprende que, existe una relación directa entre lo que es la seguridad y el concepto de bienestar. Sobre esta relación, Maurice (1998; 1) explica que “la seguridad es un requisito para mejorar y mantener el bienestar y la salud de la población” y “es el resultado de un equilibrio dinámico entre los diferentes componentes de un medio de vida dado”. Por su parte, el Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana (Plan Nacional de Seguridad Ciudadana – PNSC 2013: 3) considera que, la inseguridad y la percepción de inseguridad “generan ansiedad y afectan la productividad individual y colectiva, lo que va en desmedro de la economía de las personas y de su calidad de vida”.

Al respecto, la Policía Nacional del Perú es un actor público trascendental en el problema de la inseguridad ciudadana; constitucionalmente se le asigna la función de velar por el orden y la seguridad en todo el territorio nacional.

Esta gran responsabilidad asignada a la Policía Nacional exige que cuente con integrantes con vocación de servicio, formados sobre bases sólidas con valores morales y, sobre todo, con capacidades y competencias profesionales suficientes para cumplir con efectividad la delicada e importante misión constitucional.

Las capacidades y competencias de los oficiales de la policía dependen fundamentalmente de la calidad educativa durante su formación e instrucción. Asimismo, la calidad educativa en toda institución está relacionada directamente con la calidad de sus docentes. Por lo tanto, la selección de los docentes constituye un factor elemental para mejorar el desempeño profesional de los oficiales de la PNP.

El objetivo de la presente investigación es conocer y comprender cuáles son los problemas que atraviesa el proceso de selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP. Siendo la inseguridad ciudadana un problema público vigente, la adecuada formación de los futuros oficiales de la policía peruana debe ser, sin lugar a dudas, uno de los pilares sobre los que se sostenga cualquier política pública de seguridad.

Sobre la selección de personal para una organización, Chiavenato (2009; 137) plantea que la selección busca entre diversos candidatos “a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita la misma”; añade que el proceso de selección, por lo tanto, “pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización”. En ese sentido, sostiene que “la selección es un proceso de

decisión, con base en datos confiables, con el fin de añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo”.

En ese sentido, el presente estudio demostrará que la selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP presenta actualmente una serie de problemas, lo cual influye en el desempeño profesional de muchos policías, todo en un contexto en el que la ciudadanía denuncia el incremento del accionar delictivo.

Así, se han identificado hasta cuatro problemas o factores que perjudican el proceso de selección de docentes para la Escuela de Oficiales de la PNP, un elemento trascendental en la cadena de formación de los futuros policías. Estos son:

- Limitada e insuficiente difusión de la convocatoria para el concurso de selección de docentes, que no permite una buena captación de candidatos.
- Carencia de personal profesional especializado y capacitado en el trabajo de selección docente.
- Baja remuneración por el ejercicio de la docencia, lo que hace poco atractiva la enseñanza en la EO PNP.
- Carencia de una normatividad específica y actualizada que permita realizar la selección con criterios técnicos y normativos.

Estos problemas afectan, como se ha dicho, el proceso de la selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP, lo que a su vez influye en la calidad educativa de la formación de los futuros oficiales. Esta situación, en aras de mejorar la lucha contra la inseguridad ciudadana, debe ser revertida.

Para identificar estos cuatro problemas se ha utilizado la técnica del “informante clave”. Los informantes clave pueden definirse como “fuentes expertas de información” (Marshall, 1996: 92), a quienes previamente se ha seleccionado y luego aplicado entrevistas semi-estructuradas porque son “personas capaces de ofrecer un conocimiento especializado sobre un campo específico que es motivo de interés del investigador” (Kumar et al. 1993; 1634). Es importante recurrir a los informantes clave porque estos “poseen conocimiento y habilidades en determinadas materias que comparten a través de entrevistas o conversaciones más informales, permitiéndole al interesado obtener información a la que no podría acceder mediante otras vías” (Gilchrist y Williams 1999; 73).

Las consideraciones teóricas citadas en el párrafo anterior han servido para seleccionar a los siguientes informantes clave:

- El Director de la Escuela de Oficiales PNP.
- El ex Director de la Escuela de Oficiales.
- El Director de Educación de la Dirección de Educación y Doctrina DIREED-PNP.
- El Sub Director Académico de la EO PNP.
- El ex Subdirector Académico de la EO PNP.
- El Jefe de Planes y Programas de la Subdirección Académica de la EO PNP.
- El Jefe de la División Psicopedagógica de la DIREED PNP.
- La Jefe de la División de Planeamiento Educativo DIREED PNP.
- Dos docentes policiales que actualmente ejercen la docencia en la EO PNP.
- Dos docentes civiles que actualmente ejercen la docencia en la EO PNP.

Asimismo, se revisó la normatividad legal y administrativa vigente.

A continuación, se desarrollan los problemas o factores identificados que afectan una adecuada selección de docentes en la EO PNP.

1. Limitada e insuficiente difusión de la convocatoria para el concurso de selección de docentes, que no permite una buena captación de candidatos.

Como se ha señalado antes, el proceso de selección de docentes en la EO PNP, se desarrolla en base a los lineamientos normativos contemplados en la Directiva N° 001-2009-DIREUD-PNP/SDACA. Este documento tiene por objeto actualizar las normas y procedimientos complementarios que orientan el proceso de selección de docentes policiales y civiles en las escuelas.

Las etapas que comprende el proceso de selección de docentes, conforme lo establece la citada norma en sus disposiciones generales, son las siguientes:

1. Convocatoria
2. Inscripción
3. Calificación de Documentos
4. Evaluación de postulantes
5. Selección
6. Designación

La convocatoria para el concurso de selección de docentes en la EO PNP se realiza previamente al inicio de cada semestre académico. La difusión

de la convocatoria es realizada a través de la página web denominada “Águila 6” del sistema intranet PNP. Como se podrá ver, esta difusión solo tiene alcance al interior de la institución policial y no permite captar mayor cantidad y calidad de candidatos. Una difusión más amplia y de mayor cobertura permitiría realizar una mejor selección, tal y conforme lo señaló el Coronel PNP Miguel Ángel Palomino Cáceres, ex Director de la EO PNP, quien desempeñó este cargo durante los años 2013 - 2014:

“No hay una adecuada difusión y por lo tanto no hay una mejor selección, ¿y por qué no hay una adecuada selección? Porque no existe presupuesto para este tema. (Con presupuesto) nosotros podríamos convocar a docentes de varias universidades”

Así también lo manifestó la Mayor PNP PF Eveling Patricia Soto Martínez, quien ocupa el cargo de Jefe de la División de Planeamiento Educativo de la DIREED PNP durante el año 2015. Ella dijo lo siguiente:

“Definitivamente falta difusión para la convocatoria de docentes en todos los niveles de la policía, ya que se busca dentro de un ámbito cerrado. La convocatoria se hace a través del “Águila 6” que es la página de internet de la PNP y hasta la fecha yo no he escuchado ni he visto que haya una convocatoria por los medios de comunicación para los docentes civiles. Entonces, la conclusión sería de que no hay una buena difusión para poder buscar dentro del mercado mejores docentes que estén debidamente calificados”.

De igual forma, el Comandante PNP Cesar Luis Gallegos Osorio, ex Subdirector Académico de la EO PNP, quien desempeñó este cargo el año 2014, cuando se le preguntó por el alcance de la convocatoria para nuevos docentes señaló lo siguiente:

“Esto es un problema, es una limitante porque se hace una difusión prácticamente cerrada en un circuito eminentemente policial al que no tiene acceso el público común. El profesional que desee participar en

un proceso de selección tiene que ingresar al internet en el circuito policial y no está publicado en otro medio. Lo que debe hacerse es publicar en otro medio para que todos aquellos profesionales puedan competir en la convocatoria en iguales condiciones que el resto. Esto genera que los catedráticos que hace años y años vienen enseñando en la Escuela de Oficiales sean los mismos que cada año postulen”.

Como se puede notar, la difusión de la convocatoria para la selección de docentes en la EO PNP es limitada y no tiene una mayor cobertura, no trasciende el entorno policial. Esta convocatoria mejoraría si se le diera una mayor difusión, inclusive a través de los medios de comunicación pertinentes, teniendo en cuenta, además, de que se trata de un concurso público.

En la convocatoria para ocupar plazas docentes en la EO PNP (año lectivo 2015-II), que fue publicada en el sistema intranet de la Policía Nacional del Perú, se pueden revisar los requisitos exigidos: una declaración jurada simple de no registrar antecedentes policiales ni judiciales, no tener incompatibilidad legal o administrativa y no estar afectado por enfermedades contagiosas. Finalmente, se describe de manera general las cualidades que deben tener los postulantes a la docencia, entre las cuales se encuentra la siguiente: “Solicitar docencia en la EO-PNP, no por el puntaje que ello implica, si no por el deseo de transmitir la experiencia adquirida durante su trayectoria como Oficial de la Policía y por la especialización obtenida de la realidad”.

Queda claro que una mayor difusión permitiría convocar más y mejores candidatos docentes y, por consecuencia, se podría hacer una mejor selección. Por ejemplo, el Reglamento para la Selección del Personal Docente de la Policía Nacional del Paraguay, en su artículo 22°, señala que “la convocatoria a concurso será publicada por tres días consecutivos en un diario

de la Capital, Circulares y otros medios”. Esta medida podría ser replicada en el Perú.

2. Carencia de personal profesional especializado y capacitado en el trabajo de selección docente.

El trabajo de selección docente es un proceso educativo fundamental en toda institución educativa, más aun en una organización fundamental del Estado peruano que tiene la responsabilidad de velar por la seguridad ciudadana, como es la Policía Nacional del Perú. Este trabajo debe ser realizado por un jurado que cuente con el soporte de un equipo de profesionales capacitados y especializados para este fin. Entre ellos, se debe contar con profesionales en psicología y pedagogía, quienes deben encargarse de la evaluación cualitativa de los candidatos a la docencia.

En la Escuela de Oficiales PNP, la selección de docentes está a cargo de un jurado integrado por oficiales policías, quienes no cuentan con el asesoramiento de profesionales en pedagogía y psicología. Sobre este particular, el Coronel PNP Raúl Ernesto Artica Sotomayor, Director de Educación de la Dirección de Educación y Doctrina PNP durante el año 2015, sostiene lo siguiente:

“Tengo que reconocer que no existe personal calificado para la selección de docentes. Más aun, todavía en este proceso de calificación y entrevista personal y en la clase magistral debería estar un psicólogo, pero no se cuenta con ese tipo de profesionales dentro del sistema educativo, o en todo caso hay pocos”.

En el mismo sentido, el Mayor PNP Eduardo Acuña Arcos, Jefe de Planes y Programas de la Subdirección Académica de la EO PNP durante el año 2015, explicó lo siguiente:

“En la Escuela de Oficiales, al igual que en todas las unidades, hemos tenido un ausentismo de personal profesional calificado en vista de que la Policía no se dedica a la pedagogía. Esto aunado a que hay señores oficiales que ha pasado al retiro y no se ha producido la incorporación de nuevos oficiales que los puedan suplir, lo que ha generado un vacío. En la actualidad no contamos con personal calificado en el área pedagógica (...) es una falencia que se tiene que suplir”.

Cabe destacar que en otros países de la región se contempla la necesidad de contar con personal especializado para la selección de profesores. En Paraguay, por ejemplo, el Reglamento para la Selección del Personal Docente de la Policía Nacional de ese país considera para la conformación de la comisión de selección un equipo técnico especializado.

3. Baja remuneración por el ejercicio de la docencia, lo que hace poco atractiva la enseñanza en la EO PNP.

La remuneración del docente es un factor importante a tener en cuenta. El mercado laboral para los docentes de educación superior del nivel universitario ofrece una oferta importante, tanto en universidades privadas como públicas. Sin embargo, actualmente el monto de la remuneración prevista para los docentes de la EO PNP es relativamente bajo y no es atractivo dentro del mercado laboral educativo del Perú. Esto lo admite el Coronel PNP Roger Pérez Figueroa, Director de la Escuela de Oficiales PNP durante el año 2015:

“Sabido que la Escuela de Oficiales es un órgano que paga la hora académica 49 soles, no se puede tener docentes de la más alta calidad, porque generalmente acá vienen y -lamento decirlo- docentes que primero postulan a universidades, pero cuando no tienen las vacantes vienen a postular a la Escuela de Oficiales. Entonces, como que no nos ayuda a mejorar el sistema de educación policial. Nosotros muchas veces flexibilizamos la exigencia para ser docente en la Escuela de Oficiales”.

Por su parte, el Coronel PNP Raúl Ernesto Artica Sotomayor, quien desempeña el cargo de Director de Educación de la Dirección de Educación y Doctrina DIREED-PNP durante el año 2015, manifiesta lo siguiente:

“Alguna vez escuché esa frase que dice: “paga con plátanos y contrata monos”. Entonces podemos decir que si queremos tener calidad educativa tenemos que tener docentes de calidad, y un docente de calidad por supuesto que tiene un costo. En las escuelas de suboficiales se les está pagando 39 soles y en la Escuela de Oficiales 49 soles por hora. Así, me permito decirle que no es suficiente ya que el costo para solamente llegar hasta la escuela es muy alto. He podido compensar ese bajo pago con un aumento de las horas (de dictado)”.

4. Carencia de una normatividad específica y actualizada que permita realizar la selección con criterios técnicos y normativos.

Los procesos educativos modernos deben responder a normas específicas y con características técnicas, que detallen cada una de sus etapas o fases y, en general, el desarrollo del proceso total. Asimismo, en el caso de la selección de docentes, estos documentos deben precisar entre otros aspectos los requisitos exigidos a los candidatos, el perfil profesional requerido y los criterios técnicos de evaluación que definirán la selección. No obstante, en el caso de la PNP, no existe ese marco de base. Sobre este particular el Coronel PNP Raúl Ernesto Artica Sotomayor, Director de Educación de la Dirección de Educación y Doctrina DIREED-PNP año 2015, señala lo siguiente:

“Le soy sincero en decir que no existe un manual o una directiva o reglamento para la contratación de docentes actualizada, carecemos de ese documento. Ya lo estamos planteando, de repente no será perfecto pero sí perfectible para que se pueda optimizar la selección de docentes”.

No es un tema menor la existencia de un marco reglamentario no actualizado ni suficientemente detallado para definir los criterios en la selección de docentes. Tal como admite el Coronel de Servicios PNP Jorge E. Saldarriaga Ruiz, Jefe de la División Psicopedagógica de la DIREED PNP durante los años 2014 - 2015, al no haber una base de criterios técnicos y normativos, muchas veces lo que imperan son criterios subjetivos y, además, recomendaciones informales para favorecer la contratación de algunos candidatos:

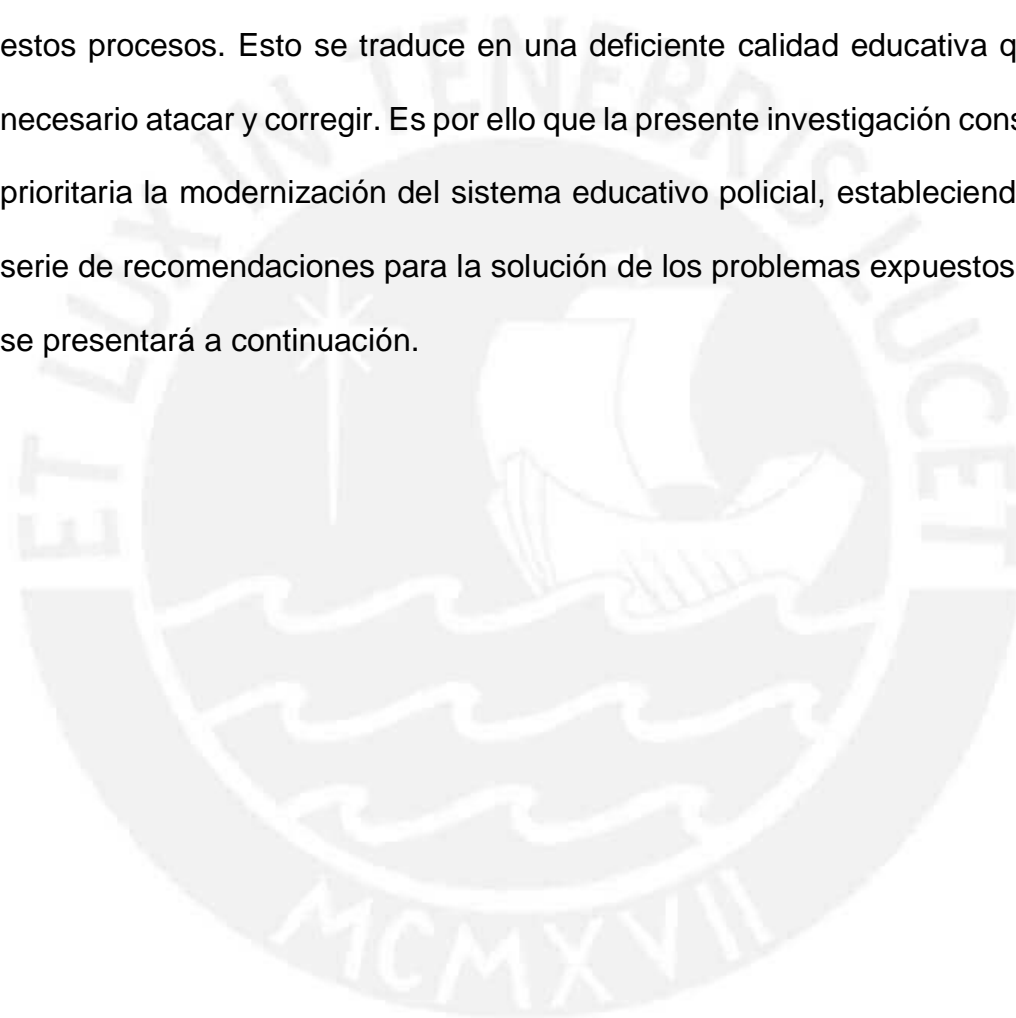
“Definitivamente (la selección de docentes) no responde a criterios técnicos y normativos, porque en esa selección entran a tallar otro tipo de variables, como, por ejemplo, las recomendaciones, el “tarjetazo” como bien se conoce. Fundamentalmente, quien funge las funciones de Director de la Escuela de Oficiales impone su criterio y más o menos direcciona el nombramiento de los docentes entre familiares, amigos o allegados. En fin, básicamente esa es la situación”.

La Escuela de Oficiales, y en general el sistema educativo policial, no cuenta con una normatividad actualizada y específica, que detalle con criterios técnicos el desarrollo del proceso de selección de docentes. Esto da lugar a que dicho proceso se desarrolle con criterios subjetivos y, en esos términos, no es posible garantizar una calidad educativa adecuada a las exigencias actuales.

Así, entonces, las reglas de juego en este proceso no están claras, lo cual da lugar a la improvisación y subjetividad, tanto en la convocatoria de docentes como en la propia selección. La consecuencia lógica de estas deficiencias y debilidades es que se resiente el nivel de preparación profesional de los estudiantes (cadetes). En estas condiciones, a los oficiales

egresados les cuesta alcanzar el nivel competitivo que la sociedad exige. Esto genera un impacto sobre la seguridad ciudadana.

Los problemas y deficiencias encontrados en el sistema educativo policial, específicamente en lo que atañe a la selección de docentes para la Escuela de Oficiales PNP, permiten conocer y comprender las limitaciones de estos procesos. Esto se traduce en una deficiente calidad educativa que es necesario atacar y corregir. Es por ello que la presente investigación considera prioritaria la modernización del sistema educativo policial, estableciendo una serie de recomendaciones para la solución de los problemas expuestos. Esto se presentará a continuación.



CAPITULO 3: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

La inseguridad ciudadana es un problema público que afecta a grandes sectores de la población peruana. Asimismo, uno de los fines del Estado es garantizar la seguridad integral de la población, generando un ambiente propicio para el desarrollo humano y el logro del bien común. Para cumplir esta tarea, el Estado posee el monopolio del uso de la fuerza.

Siendo esto así, entonces se puede afirmar que existe una relación directa entre seguridad y bienestar. Tal como lo sostiene Maurice (1998; I), cuando explica que “la seguridad es un requisito para mejorar y mantener el bienestar y la salud de la población” y “es el resultado de un equilibrio dinámico entre los diferentes componentes de un medio de vida dado”. Así mismo, la inseguridad y la percepción de inseguridad “generan ansiedad y afectan la productividad individual y colectiva, lo que va en desmedro de la economía de las personas y de su calidad de vida” (Consejo Nacional de Seguridad Ciudadana - Plan Nacional de Seguridad Ciudadana – PNSC 2013: 3).

Para combatir el muy vigente problema público de la inseguridad ciudadana, el Estado cuenta con organizaciones que tienen la responsabilidad de velar por la seguridad interna. Es aquí donde la Policía Nacional del Perú tiene un rol fundamental, por ser el actor público directamente responsable de la seguridad.

Para asumir esta responsabilidad asignada constitucionalmente, la Policía Nacional requiere contar con recursos humanos formados profesionalmente bajo estándares modernos, que doten a sus miembros de capacidades suficientes para garantizar la seguridad pública.

En este orden de ideas, este trabajo sostiene –considerando el marco teórico revisado- que la formación profesional que se brinda a los futuros oficiales de la PNP en la Escuela de Oficiales es un eje fundamental en la política pública relacionada con la seguridad de los peruanos. Una adecuada formación de base es, qué duda cabe, un eje sustancial para el correcto desempeño profesional de los efectivos policiales cuando egresan al servicio activo. De este modo, oficiales formados con un alto nivel de calidad educativa podrán brindar un mejor servicio policial a la comunidad.

En la formación profesional de los futuros oficiales, juega un rol preponderante la calidad de los docentes que enseñan en la Escuela de Oficiales. En toda institución educativa de nivel universitario, como la EO PNP, la selección de docentes es un proceso educativo-administrativo trascendental para lograr los objetivos institucionales. Por esto es necesario hacer el mayor y el mejor esfuerzo en este proceso de selección, de ello dependerá en buena parte la calidad educativa que se imparta a los

estudiantes (cadetes) y también influirá sobre la calidad de su desempeño profesional.

Sin embargo, tal como esta investigación ha demostrado, la selección de docentes en la Escuela de Oficiales PNP presenta una serie de problemas que necesitan ser enfrentados y solucionados. Los cuatro factores identificados (limitada e insuficiente difusión de la convocatoria, carencia de personal profesional especializado y capacitado en el trabajo de selección, baja remuneración por el ejercicio de la docencia y carencia de una normatividad específica y actualizada que permita realizar la selección con criterios técnicos y normativos) perjudican una buena selección de quienes serán los formadores de los futuros oficiales policiales.

Esta situación descrita afecta la lucha contra la inseguridad ciudadana, que cada vez alcanza niveles más preocupantes. Es por estas consideraciones que se hace urgente la adopción de acciones y medidas adecuadas para modernizar y optimizar la formación policial. Para ello, las autoridades correspondientes deberán rediseñar la política pública existente e implementar los cambios necesarios que permitan solucionar la problemática. En el siguiente apartado, se proponen algunos cambios en la política pública vigente para mejorar la situación actual.

B. RECOMENDACIONES

1. Iniciar la reforma del Sistema Educativo Policial, con la finalidad de modernizar todos los procesos educativos que conduzcan al logro de un

nivel educativo de excelencia en las escuelas policiales, en especial de la Escuela de Oficiales.

2. Elaborar el Reglamento de Selección de Docentes Policiales y Civiles para las escuelas de formación del Sistema Educativo Policial en concordancia con la legislación policial vigente. Este documento normativo debe incluir sobre todo el perfil profesional del docente policial, de manera que se optimice y modernice el proceso de selección de profesores bajo criterios técnicos y metodológicos. Este trabajo deberá ser realizado por el órgano correspondiente de la Dirección de Educación y Doctrina de la PNP.
3. Se deben realizar las gestiones pertinentes a nivel del sector Interior para conseguir el incremento de la remuneración por el ejercicio de la docencia en las escuelas del Sistema Educativo Policial, con la finalidad de hacer más atractiva y competitiva la docencia policial y captar docentes de mejor calidad.
4. Las autoridades correspondientes del sector Interior y de la Policía Nacional del Perú deben priorizar el rediseño e implementación de políticas públicas educativas modernas para mejorar la calidad del sistema educativo policial, que logren un impacto positivo sobre el nivel educativo de los estudiantes y sobre el desempeño profesional de los oficiales de la PNP. Estas políticas públicas deben estar orientadas a fortalecer y contribuir de manera efectiva en la lucha contra la inseguridad ciudadana en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

1. CANTO CHAC, Manuel (2002), Introducción a las políticas públicas, en: Canto, M. y O. Castro (coordinadores) Participación Ciudadana y Políticas Públicas en el Municipio. MCD, México).
2. CASTILLO (2015), Tesis: “Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013”.
3. CHIAVENATO, Idalberto (2009), Gestión del Talento Humano. 3ra.Edición. Editora McGraw-Hill. México D.F.
4. CONGRESO DE LA REPUBLICA (2012), Decreto Legislativo N° 1151 – Ley del Régimen Educativo de la PNP.
5. MINISTERIO DEL INTERIOR (2014), Decreto Supremo N° 009-2014-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley del Régimen Educativo de la PNP.
6. DIREDDUD PNP (2009), Directiva N° 001-2009-DIREDDUD-PNP/SDACA.
7. DYE, Thomas R. (2008), “Understanding Public Policies”, 12th Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
8. GARRAUD, Oliver (1990: 20), mencionado en Subirats, Joan y otros.- Análisis y gestión de políticas públicas: Las claves para el análisis (2008: 129).
9. GILCHRIST, Valerie y WILLIAMS, Robert (1999), "Key informant interviews", en PATRIAU, Enrique “El Congreso peruano: políticas públicas e influencia informal sobre la burocracia”. Santiago. Chile: FLACSO.

10. KUMAR et al. (1993), "The use of informants". *Academy of Management Journal*.
11. LAHERA, Eugenio (2004), "Introducción a las políticas públicas" Santiago. Chile: FCE.
12. CONGRESO DE LA REPÚBLICA (2003), LEY N° 27933 Ley del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.
13. MARSHALL, M. N. (1996), "The key informant technique", *Family Practice*, vol. 13, núm. 1, Londres, Reino Unido.
14. MAURICE, Pierre (1998), Seguridad y promoción de la seguridad: Aspectos conceptuales y operacionales.- Centre collaborateur OMS du Québec pour la promotion de la sécurité et la prévention des traumatismes. Québec, Canadá.
15. MAZUELOS, Sandra (2013), Tesis: Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idiomas. (Consulta efectuada el 23 08 2015 a horas 09:40 p.m.)
URI: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4735>.
16. OCHOA, Miryam (2013), Ministerio de Educación de la República de Colombia – Lineamientos para la Selección y Evaluación de Docentes y Estudiantes y el Desarrollo Docente. Bogotá – Colombia.
17. CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA - CONASEC Plan Nacional de Seguridad Ciudadana – PNSC: (2013-18; 3) en sesión del 12 de julio de 2013.
18. PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO - PNUD (2013), Informe sobre Desarrollo Humano.

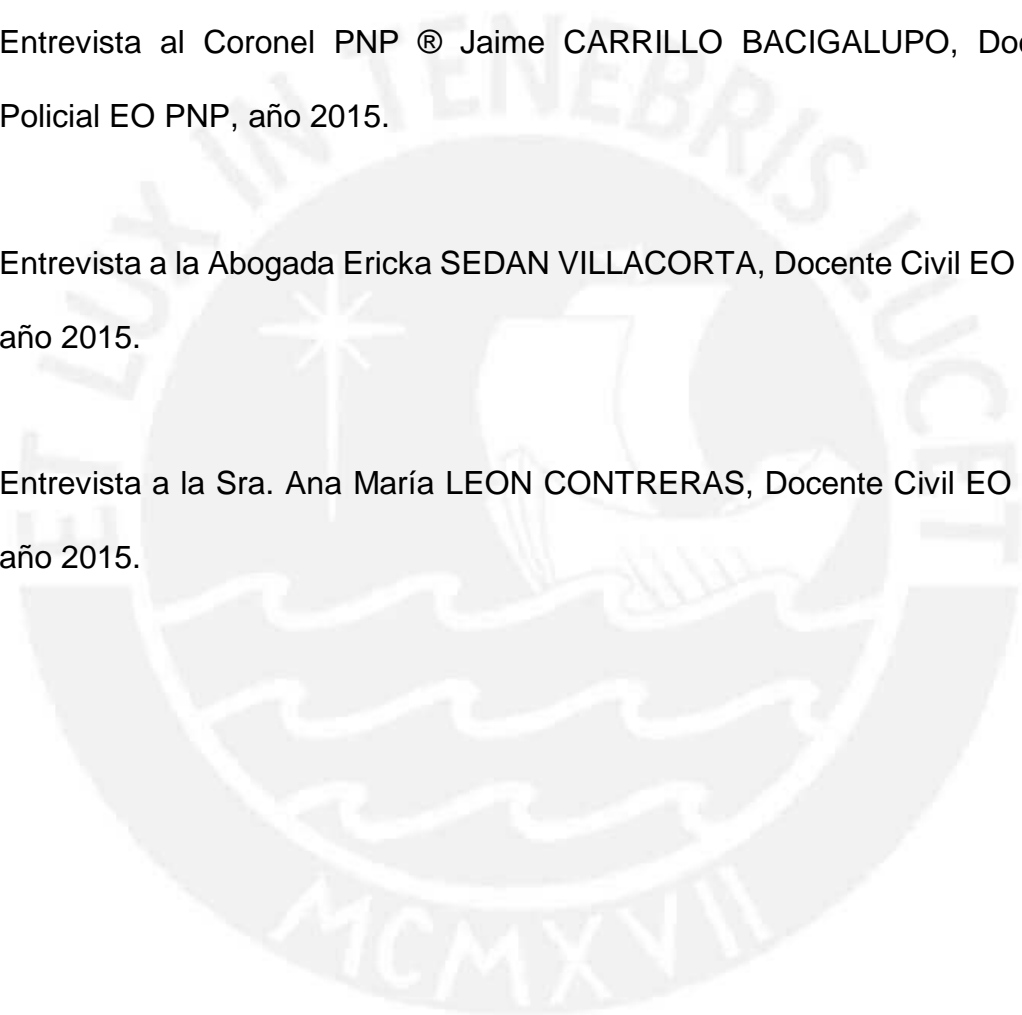
19. PORTOCARRERO, Felipe (2000), Políticas sociales en el Perú: nuevos aportes. Editorial Universidad del Pacífico. Lima – Perú.
20. REINO ABARCA, Ángel (2014), Tesis: “Optimización de procesos de selección docente y formación profesional. Universidad Central del Ecuador”.
21. POLICÍA NACIONAL DEL PARAGUAY (2011), Reglamento ISEPOL: Proceso de selección, mediante concurso de títulos, méritos y aptitudes del personal docente y técnico de la Dirección General del Instituto Superior de Educación Policial (ISEPOL) y de las unidades académicas que la componen..
22. MINISTERIO DEL INTERIOR (1996) RM. N° 0310-96-IN/PNP, Reglamento del Docente Civil y Policial del Sistema de Instrucción de la PNP.
23. SUBIRATS, Joan et al (2012) Análisis y Gestión de Políticas Públicas. Editorial Ariel. Barcelona - España.
24. SUBIRATS, Joan y otros (2008), Análisis y gestión de políticas públicas: Las claves para el análisis. México Distrito Federal: Centro de Investigación y Docencia Económicas, División de Administración Pública.
25. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PERUANO (2004), Expediente N° 349-2004-AA/TC.

ANEXO 01

RELACION DE “INFORMANTES CLAVE” QUE HAN SIDO ENTREVISTADOS

1. Entrevista al Coronel PNP Roger PEREZ FIGUEROA, Director de la Escuela de Oficiales PNP, año 2015.
2. Entrevista al Coronel PNP Miguel Ángel PALOMINO CACERES, Director de la Escuela de Oficiales PNP, años 2013 – 2014.
3. Entrevista al Coronel PNP Raúl Ernesto ARTICA SOTOMAYOR, Director de Educación de la DIREED PNP, año 2015.
4. Entrevista al Coronel SPNP Jorge SALDARRIAGA RUIZ, Jefe de la División Psicopedagógica DIREED PNP, años 2014 – 2015.
5. Entrevista al Comandante PNP Fernando HERRERA OLIVOS, Sub Director Académico EO PNP, Año 2015.
6. Entrevista al Comandante PNP César GALLEGOS OSORIO, Sub Director Académico EO PNP, año 2014.
7. Entrevista a la Mayor PNP PF Eveling Patricia SOTO MARTINEZ, Jefe de la División de Planeamiento Educativo DIREED PNP, año 2015.

8. Entrevista al Mayor PNP Edward ACUÑA ARCOS, Jefe de Planes y Programas de la Sub Dirección Académica EO PNP, año 2015.
9. Entrevista al General PNP ® Leopoldo ZAMBRANO RISCO, Docente Policial EO PNP, año 2015.
10. Entrevista al Coronel PNP ® Jaime CARRILLO BACIGALUPO, Docente Policial EO PNP, año 2015.
11. Entrevista a la Abogada Ericka SEDAN VILLACORTA, Docente Civil EO PNP, año 2015.
12. Entrevista a la Sra. Ana María LEON CONTRERAS, Docente Civil EO PNP, año 2015.



ANEXO 02



**CONVOCATORIA PARA
OCUPAR PLAZAS
DOCENTES EN LA EO
PNP
AÑO LECTIVO 2015-II**

1. REQUISITOS PARA SER DOCENTE EN LA EO – PNP

1. Título Universitario
2. Solicitud dirigida al Sr. CORONEL PNP Director de la Escuela de Oficiales PNP
3. **Autorización escrita de su Comando, comprometiéndose a brindar las facilidades a fin de cumplir los objetivos.**
4. Haber seguido estudios en Pedagogía, Educación, Tecnología Educativa, etc.
5. **Clase Modelo (se presentarán en la fecha indicada portando su plan de clase y el material didáctico necesario).**
6. Vocación y experiencia como Docente.
7. Hoja de vida documentada por duplicado (anilado color verde)
8. Los postulantes en situación de retiro anexarán a su expediente la resolución de pase a la situación de retiro.
9. **PERSONAL POLICIAL EN SITUACIÓN DE ACTIVIDAD: Copia Xerográfica (legible) de CARNÉ DE IDENTIDAD PERSONAL, DNI Y NRO. DE CUENTA DEL BANCO DE LA NACIÓN.**
10. **PERSONAL POLICIAL EN SITUACIÓN DE RETIRO: Copia xerográfica (legible de DNI), RUC ACTUALIZADO CON DNI y CCI ENLAZADO CON SU RUC.**
11. **PERSONAL CIVIL: Copia Xerográfica (legible) de DNI, RUC ACTUALIZADO CON DNI y CCI ENLAZADO CON SU RUC.**
12. El personal policial y civil que no cumplan con lo exigido en: “**NUMERALES 9 y 10**”, no serán seleccionados para este semestre.
13. En caso de personal policial o militar en situación de disponibilidad o retiro, tal situación no debe tener su origen en causal disciplinaria o por insuficiencia académica.
14. No haber sido sentenciado judicialmente por la comisión de un delito doloso o culposo.

15. Experiencia mínima de tres años en la docencia universitaria o nivel equivalente, en el área académica que ejercerá su labor docente.
16. No registrar antecedentes policiales.
17. No registrar sentencias contempladas en la Ley N°29988.

2. DECLARACIÓN JURADA SIMPLE :

1. Veracidad de la documentación anexada al Curriculum Vitae (**según formato adjunto**)
2. No tener antecedentes policiales ni judiciales
3. No estar afectado por enfermedades infecciosas
4. No incurrir en incompatibilidad legal o administrativa
5. No registrar sentencias contempladas en la Ley N°29988.
6. De tener conocimiento que solo podrá tener una **carga horaria mensual hasta un máximo de VEINTICUATRO (24) horas académicas dentro del Régimen Educativo de la PNP.**
7. De tener conocimiento del Horario de Clases del I Semestre Académico 2015 – I establecido por la SDIACA EO-PNP, **al cual se tendrá que adecuar el docente seleccionado**, con la finalidad de mejorar la coordinación entre los docentes y los coordinadores.

LOS POSTULANTES PARA UNA VACANTE A DOCENCIA QUE NO PRESENTEN LAS DECLARACIONES JURADAS SIMPLES, NO SERÁN SUJETOS A EVALUACIÓN.

3. CUALIDADES DE LOS POSTULANTES A LA DOCENCIA

1. Conocer y dominar las nuevas técnicas de enseñanza y metodologías interactivas.
2. Contar con reconocida solvencia moral e intelectual.
3. Personalidad carismática, dominio de técnicas motivacionales, infundir respeto y no temor, impuesto por el grado.
4. Contar con disponibilidad de tiempo a fin de no perturbar las labores académicas en la EO-PNP.
5. Solicitar docencia en la EO-PNP no por el puntaje que ello implica sino por el deseo de transmitir la experiencia adquirida durante su trayectoria como Oficial de la Policía y por la especialización obtenida de la realidad.
6. No tener exceso de sanciones ni haber registrado Arrestos de Rigor.

Recordar en todo momento que es modelo y guía del futuro Oficial de Policía, comprometiéndose a coadyuvar a generar un clima institucional eminentemente académico, que conjugue con la nueva concepción y filosofía de la Educación Policial.