



Formación académica vocación desempeño gerencial y liderazgo policial

Héctor Rubén Vildoso Holguín

Fecha de recepción: 18 de octubre, 2022

Fecha de aprobación: 13 de agosto, 2022

Derechos de reproducción: Este es un artículo en acceso abierto distribuido bajo la
licencia CC



Formación académica vocación desempeño gerencial y liderazgo policial

Héctor Rubén Vildoso Holguín¹

Resumen

La Policía Nacional del Perú es una institución fundamental del estado, la función que cumplen es elemental para el afianzamiento de la institucionalidad social democrática, el mantenimiento del restablecimiento del orden público, fomentar la gobernabilidad y encausar la lucha contra el crimen organizado e incipiente. En estos tiempos la policía nacional bien enfrentando grandes desafíos relacionadas con el mundo globalizado, es por ello urge la necesidad de afianzar una organización administrativa eficiente enmarcando sus servicios al estado en los lineamientos constitucionales y legales. Es evidente en el territorio nacional la policía nacional cumple sus funciones en condiciones precarias y difíciles. Es deber del estado fortalecer el servicio policial afianzando desde la formación del policía valores, éticos del respeto, y afianzando la vocación de servicio y el liderazgo del efectivo policial para ejercer su labor policial en respeto irrestricto del derecho, la formación y especialización del efectivo policía debe estar alineado a la capacitación constante y canalizándose las mejoras en sus remuneraciones, personales.

El estado debe procurar el fortalecimiento de las escuelas policiales de formación, para afianzar en el estudiante mejoras en el servicio y esto sean constituidos sostenibles en el tiempo, haremos aun análisis sobre las condiciones de la formación académica policial y la vocación, desempeño gerencial y liderazgo policial

Palabras clave: Policía Nacional del Perú, Formación Académica, Vocación, Liderazgo.

¹ Universidad César Vallejo (Perú). correo. hectorvildoso54@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0427-6974>

Academic training vocation management performance and police leadership

Héctor Rubén Vildoso Holguín¹

Abstract

The National Police of Peru is a fundamental institution of the state, the function they fulfill is essential for the consolidation of democratic social institutions, the maintenance of the reestablishment of public order, promoting governance and directing the fight against organized and incipient crime. In these times, the national police are well facing great challenges related to the globalized world, which is why there is an urgent need to strengthen an efficient administrative organization, framed its services to the state in constitutional and legal guidelines. It is evident in the national territory that the national police carry out their functions in precarious and difficult conditions. It is the duty of the state to strengthen the police service, strengthening from the formation of the police values, ethical values of respect, and strengthening the vocation of service and the Leadership of the police force to carry out their police work in unrestricted respect for the law, The training and specialization of the effective police It must be aligned to constant training and channeling improvements in their personal salaries.

The state must seek to strengthen police training schools, to ensure improvements in the service in the student and this is constituted sustainable over time, we will further analyze the conditions of police academic training and vocation, managerial performance and leadership police

Keywords: National Police of Peru, Academic Training, Vocation, Leadership,

¹ Universidad César Vallejo (Perú). correo. hectorvildoso54@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0427-6974>

INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene la finalidad de analizar y discernir en el accionar de formación académica vocación desempeño gerencial y liderazgo policial, en estos tiempos vivimos un mundo vertiginoso de constante cambio, donde los líderes de instituciones al servicio del estado deben contar con perfil necesario capaces de proponer e implementar estrategias de adecuación a las circunstancias que conlleven asegurar la proyección y calidad del servicio de la institución que dirigen, por ende sin afectar la permanencia, la expansión y desarrollo institucional (Toledo, 2014 citado por Salas, 2016), puesto que, en un entorno social cambiante, no solo se producen riesgos también se presentan oportunidades, un buen líder con mucho criterio profesional debe incidir sobre la bases de estas realidades, siempre debe de estar alerta para activar procesos de innovaciones ante posibles adversidades

La Policía Nacional no está ajeno a las adversidades y desafíos laborales del mundo globalizado, estos cuentan con un conjunto de conocimientos articulado y ordenados factibles a su entender referido al significado de direccionamiento estratégico relacionado con la gestación de la calidad en la Formación Académica del futuro agente policial, fortaleciendo en ellos el Liderazgo y Vocación de servicio, para con su institución por consiguiente reflejado ante los ciudadanos en el contexto social y organizacional. Existen un sin número de factores que se contraponen para un desempeño eficaz del órgano policial, las autoridades policiales siempre direccionan su deber a fortalecer capacidades organizacionales que evidencien resultados concretos y efectivos, para que no afecten el curso por consiguiente la imagen de las organizaciones encargadas de direccionar la satisfacción frente a diferentes escenarios sociales, como la seguridad ciudadana, reducción de la delincuencia.

En un mundo, de permanente cambio evolutivo, los líderes formadores del futuro cuerpo policial, deben reunir características elementales de acción y promoción del cambio, que les permita proponer e implementar acciones estratégicas de adecuación de acciones, garantizando la proyección de la institución que dirigen sin alterar la permanencia, el crecimiento y el desarrollo

institucional (Toledo, 2014 citado por Salas, 2016). Dado que, en un entorno cambiante, no solo se presentan riesgos sino también oportunidades, un buen líder debe incidir sobre estas realidades, para activar procesos de innovación en su cuerpo estudiantil policial para que estos estén prestos de enfrentar posibles adversidades de contraposición en su labor.

La labor del estamento policial, está direccionado a la efectivización de acciones de abordaje a la problemática a través de un enfoque de liderazgo institucional especial. Este está ligado al proceso de adecuación acorde a la modernización canalizando la transformación Institucional (MTI) relacionados y enfocados en el Plan Estratégico Institucional, donde se pretende ofertar "Comunidades seguras y en paz", están orientadas acorde a la Visión 2030 de la institución policial, que tienen como premisas, la finalización y erradicación de conflicto; promovándose la edificación de una cultura social de paz; afianzando los retos pre y posconflictos generadas por las transformaciones sociales; esta debe ser encaminadas al fortalecimiento de la confianza social garantizándoseles seguridad y la proyección de acciones institucionales teniendo como referente los retos presentes y futuros.

Rojas (2017) este autor valoro la relevancia formativa de los nuevos efectivos policiales en las escuelas de la Policía Nacional, considero que se evidencia escasa idoneidad en la formación de futuros miembros policías, a su vez sostiene, que únicamente serían necesarios de tres o cinco instituciones formadoras de efectivos policiales a nivel nacional, con el objeto de ofrecer y garantizar preparación eficaz donde destelle en los servicios prestados altos estándares de calidad.

METODOLOGÍA

El presente artículo de revisión está enfocado en un nivel básico, diseño no experimental, en el que solo se observa al fenómeno en su entorno natural y se analiza, es de corte trasversal, se efectúa la recopilación de datos en un solo momento relacionados a las variables de estudio, luego se procede a analizar y los hechos en un contexto y tiempo determinado (Hernández, 2014).

La metodología utilizada para este Artículo es la Revisión bibliográfica, esta se desarrolla a través de búsqueda y recolección de fuentes bibliográficas que nos respaldarán la concreción del presente trabajo ello nos permitirá el análisis de la información documental primaria y secundaria; efectuaremos la compilación y registro de información, reseñas, resúmenes y un listado de referencias bibliográficas donde se señala los artículos, libros, tesis, entre otros que nos permitieron discernir la información. A su vez se realizó el análisis e interpretación de cada fuente de investigación bibliográfica extrayendo la información más relevante.

Las técnicas y estrategias utilizadas en esta investigativas están orientadas a la interpretación y análisis de los resultados valorando los elementos o ejes que direccionan los componentes elementales y determinan la sistematización de los resultados, que permiten la descripción coherente con los hallazgos relacionados a los objetivos de la investigación.

El estudio se desarrolló en Lima-Perú, en el año 2021, el universo poblacional lo componen los estudiantes en formación académica para concretarse como efectivos policiales, por lo general esta población de estudiantes están comprendidos entre las edades de 18 y a 25 años, computados al 31 del 12avo mes de cada año. En el Perú existen 29 escuelas de suboficiales de la PNP en 23 regiones del territorio peruano, excepto la región madre de Dios. El efectivo policial tiene que cursar sus estudios en 10 semestres académicos esto equivalente a 5 años, cada semestre está establecido por 17 semanas lectivas. Los varones para ingresar a la escuela de policial tienen que tener la talla mínima 1.63 metros, y las mujeres la medida establecida es de 1,56 metros, a su vez de acuerdo a la tabla antropométrica estos futuros policías ahora postulantes deben pesar de 8 kilos más y 5 kilos menos determinados según sexo y talla. La cantidad de efectivos policiales lo determina el Comando de la PNP, en base al requerimiento de cada región policial considerando necesidad del servicio, en el 2022, ha asignado 5,000 vacantes, estas vacantes son distribuidas teniendo como referente la capacidad instalada de cada escuela. Por lo que nuestra muestra de estudio representativa a los estudiantes que se hallan en formación policial, este está compuesto por 5,000 alumnos que engrosan las distintas escuelas de Suboficiales del Perú.

RESULTADOS

Referente a la Formación Académica, Rojas (2017) sostiene que la educación policial colombiana esta direccionada a que hombres y mujeres para que engrosen sus filas deben estar capacitados para que desarrollen “diferentes aspectos de su ser y las proyecten como práctica de vida del respeto”, esto establecido en el marco de una formación integral. García (2015). La formación de la Policía Nacional del Perú debe considerar que la educación policial no solo esta direccionada y dimensionada a las enseñanzas y aprendizajes técnicos propios del ejercicio policial, el estudiante tiene que concientizarse que ser policía es un proyecto de vida. Actualmente en la Dirección Nacional de Escuelas subsiste el menester de que se actualice la metodología pedagógica que orienta la labor de los instructores policiales encargados de la formación, capacitación, entrenamiento y el reentrenamiento del estudiante policial por consiguiente del efectivo policial. Muchas veces, la capacitación de los formadores policiales se realiza con el fin de fortalecer las técnicas y estrategias docentes, estos no tienen muchas veces aspectos pedagógicos que tengan a fin a los conceptos y preceptos de la instrucción policial (Centro de Formación Docente, 2018). Guillén (2015) considera que la falta de preparación estratégica sobre asuntos de orden público se manifiesta de manera permanente durante las intervenciones policiales, los cambios vertiginosos relacionados a seguridad, exigen a las organizaciones policiales fortalecer y maximizar su esfuerzo profesional para erradicar la delincuencia. Rojas (2017), la sucesión de incorporación y adoctrinamiento del personal policial, deben estar enmarcados en los lineamientos de la ética, para garantizar desempeño eficaz en sus actividades policiales, Rodríguez (2015), el trabajo transparente, la defensa sólida de los derechos en las intervenciones policiales, son mejores armadura para no se deterioren la imagen y prestigio del policía por consiguiente de la institución policial. Uribe (2017) Uno de los principios fundamentales que debe caracterizar a una institución de la Policía Nacional del Perú, en respeto irrestricto del estado democrático es la rendición de cuentas de su labor, en respeto irrestricto de su autonomía, dando cuenta el uso de sus recursos y el logro de sus objetivos programados.

Luna (2019) sostiene que las escuelas de formación de Suboficiales PNP, no muestran un perfil definido para el estudiante que se halla en formación. No obstante, ello, se ha identificado que las Escuelas de formación de Suboficiales, carecen de docentes estables y especializados, ocasionando que los estudiantes no desarrollen con pertinencia su capacidad reflexiva, productiva, por consiguiente, se restringe su actualización permanentemente en doctrina institucional y constitucional. Como consecuencia de la inexistencia de una plana docente estable y calificado, esta entidad contrata a policías y civiles a quienes quieren fungen la labor docente, éstos no poseen capacitaciones relacionadas a pedagogía ni métodos de enseñanza. García (2015) en su investigación abordó tema referido a los factores influyentes del perfil profesional del egresado policial y su incidencia en el desempeño laboral. El autor recomienda una reforma en la formación académica de los futuros efectivos policías, implementando un órgano de control y supervisión permanente, direccionado a evaluar el desempeño laboral policial, concluyendo, la importancia de activar una escuela de instructores policiales, con perfil destacado y amplio conocimiento pedagógico en la formación de los futuros policías PNP.

Para Perú (2015), La Policía Nacional del Perú es una instancia gubernamental especial del Estado Peruano, relacionado al Ministerio del Interior, esta entidad policial fue creada con la finalidad de "garantizar el orden interno, en respeto irrestricto de los derechos fundamentales del ciudadano y garantizar el normal desarrollo de las actividades laborales y personales de la ciudadanía. Los integrantes de la PNP representan ineludiblemente a la ley, el orden público y la seguridad del estado en todo el territorio nacional, estos tienen por competencia de intervenir en todos aquellos asuntos relacionados con el cumplimiento de su filosofía institucional la labor que desempeñan es profesional y jerarquizada.

Los Lineamientos relacionados a la Formación, Capacitación, Especialización y Perfeccionamiento de los efectivos de la Policía Nacional del Perú, requiere recorrer un tramo largo e intenso proceso de análisis, discusión y reflexión institucional orientados a la identificación de las debilidades del actual sistema de formación y las consecuencias negativas que éstas generan en el desempeño de la PNP. Existe la

necesidad de reformular estrategia de cambio que conlleven a contar, en el mediano plazo, con efectivos policías destacados y se muestren comprometidos con su institución, por consiguiente, con la sociedad. Truyenque (2017), este autor considera que el enfoque del método "tradicional" de enseñanza y aprendizajes, está presente en la formación de la educación de los alumnos de la policía nacional, toda vez que la formación de estos está orientado por una educación de tipo militarizada, esta se realiza bajo un "régimen de encierro", predominando la instrucción de formación tipo "orden cerrado" sumado a ello la Carrera de Técnico en Administración y Ciencias Policiales que oferta la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional de Puente Piedra, no se halla acreditada ante el SINEACE.

Las Escuelas de Educación Superior Técnico Profesional de la, que engrosan la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial del Perú (ENFPP), fueron inmersos en un proceso de reorganización en todos los estamentos organizativos con el fin de mejorar su calidad de producción. El Decreto Supremo N° 018-2019-IN, con el cual se dispone la reorganización de las escuelas policiales, determina su propósito cual es de reducir el número de escuelas, a una capacidad instalada de diez escuelas debidamente seleccionadas y donde se profile los estándares pertinentes para una formación policial de calidad, con miras a la conmemoración del Bicentenario. El proceso de reorganización, viabiliza y garantiza la continuidad del funcionamiento de las Escuelas de Educación Superior Técnico Profesional de la ENFPP ubicadas en Arequipa, Cusco, Chiclayo, Huancayo, Huánuco, Iquitos, Lima (Puente Piedra y San Bartolo), Tarapoto y Trujillo, prohibiéndose la creación de nuevas hasta que, culmine todas las acciones del proceso de reorganización.

Defensoría del Pueblo, Informe N° 001 y 004-(2014), Problemas relacionados con los procesos de admisión en las escuelas de formación, según la defensoría del pueblo existe un sin número de quejas de abuso de autoridad relacionadas a los procesos de admisión, tales como, la publicación retardada de los resultados de admisión, deficiencia marcada en los exámenes médicos aplicados, falta de razones objetivas sobre la exclusión de muchos postulantes, discriminación por sus rasgos físicos, adjudicación de supuestos embarazos. Describimos un caso absurdo de discriminación.

Exp. N° 7435-2012DP-Lima, el 26 de marzo del año 2012, la defensoría del pueblo recibió un pedido de intervención del ciudadano KJFG, quien elevó su queja que fue eliminado del proceso de admisión a la escuela de oficiales de la PNP, por tener en su rostro secuelas de acné, hecho que motivó en el evaluador médico la descalificación del examen médico.

Para Iriarte (2016) el fin de la formación Policial en una sociedad enteramente democrática debe de estar enmarcado a la protección de los derechos fundamentales y las libertades del sujeto integrante a la sociedad garantizar a la ciudadanía la defensa al régimen de derecho. Para Gutiérrez (2018) La educación policía debe incluir como agente de participación a la sociedad para que tomen conocimiento del rol policial y para que estas no estén tan ligadas a la represión desmedida y al autoritarismo. Luna (2019), además, en un estado democrático los sistemas de educación y entrenamiento policía funcionan como nexo para la inducción a los estudiantes en criterios, conocimientos, técnicas y estrategias prácticas en valores orientadas a satisfacer las normas y expectativas de la sociedad y los comandos de mando.

Referente a la Vocación en el desempeño policial Tamayo et al. (2017), este autor sostiene que, si los estudiantes están a gusto con la carrera que eligieron, se sentirán conformes y felices con ellos mismos, Uribe (2017), La vocación de un estudiante policial por concretar su deseo y convertirse en un efectivo policial de carrera, estos marcados a la entrega total al servicio del estado. Vilca (2015), sostiene que ser un efectivo policial significa entregar su vida por y para con el deber, ese perfil lo que caracteriza a la policía nacional del Perú. Rojas (2015), lo que identifica a un policía es una verdadera vocación y amor y respeto su institución. Un policía en servicio no solo se caracteriza por ser un servidor público, este es un hombre valiente que protege la vida y los bienes materiales y emocionales de los ciudadanos de pie muchas veces anteponiendo su propia vida. Luna (2019), La vocación no es algo innato, y este no se halla en el ser de todos los efectivos policiales, por ello muchos de estos efectivos incursionan a acciones dolosas.

Escomez (2019), la falta de vocación en los jóvenes de hoy constituye un gran problema social, produciendo como consecuencia la formación de profesionales no competentes, Fuentes (2018) (2018), la deserción en el trayecto de la carrera genera pérdida del capital humano y financiero, para la institución formadora, para el propio estudiante, la familia del estudiante, la comunidad, por consiguiente para el país, ocasionando sentimientos de frustración en aquel sujeto que incurrió en la deserción por no haber alcanzado el objetivo pretendido. Para Casas (2017) por lo general en muchos casos la vocación se configura como el impulso, una necesidad insaciable, el tributo a esa necesidad insatisfecha está orientada a lograse como profesional

Vilca (2015), en su investigación acepta la hipótesis general señalando de que existe relación relevante entre el conflicto vocacional y el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, por consiguiente, los índices de correlación son positivos, altamente significativos. Para Fuentes (2018) las personas no tienen una sola vocación, sino que tienen muchas posibilidades, esto les facilita inclinarse y fortalecer a la más adecuada, esto según su situación económica y social. Nizana (2017) manifiesta que la vocación tiene a fin con las habilidades y las capacidades del sujeto, estas están relacionadas a las posibilidades y oportunidades que ofrece el contexto social.

Desempeño Gerencial. Para García (2019), el proceso de movimiento policial de colocación a nuevos efectivos policiales es uno de las acciones más sensibles en la gestión administrativa de la policía, la reforma al Código de Policía en las acciones y directrices apuntalan en la garantía y protección del respeto de los derechos humanos por parte de este organismo policial, teniendo en consideración los pronunciamientos de la Corte Constitucional. La formación especial de la Policía Nacional esta direccionado al uso de la fuerza para disgregar masas que generen y/ o practican acciones de violencia contra terceros, respetando los derechos consagrados por Ley Ramos (2016).

Policía Nacional de Colombia (2017), La finalidad principal del desempeño gerencial policial es contribuir a la productividad, garantizando una distribución racional de personal, haciendo posible que estos efectivos policiales presten servicios en forma rotativa

en las diferentes unidades PNP, compenetrándoles en la práctica de su especialidad, con el fin de afianzar sus conocimientos y marcada experiencia en el aspecto profesional como en el área técnica, garantizando su desempeño al servicio de la comunidad.

Chiavenato (2009) sostiene que, en las últimas décadas, se ha producido cambios vertiginosos de naturaleza social, en el rubro de tecnología, económica, cultural y político, estos cambios agigantados han generado nuevos métodos de sobrevivencia y enfrenta más flexibles y ágiles a la vez, estos deben ser adecuados para garantizar la supervivencia de una organización. López (2011) sostiene que la Policía Nacional del Perú es una institución que por necesidad va adaptando su servicio a la modernidad, Forastiero (2017), este autor afirma que, si los colaboradores de una empresa desean coadyuvar a alcanzar el éxito de una organización, los responsables de la gestión de los Recursos Humanos deben usar la creatividad pertinente para enfrentar y responder el cambio. Macedo (2016), una buena gestión, debe encuadrarse a la multiplicidad de transición canalizando soluciones efectivas con la aplicación de nuevas estrategias, ideas, procedimientos, y soluciones.

Según la Revista Semana (2018) sostiene que el poder asumido por los responsables de administrar la institución policial es un elemento que influye para la asignación de cargos y funciones a los Oficiales Superiores de las diferentes Unidades Policiales, a su vez ellos son responsables de cumplir y direccionar las disposiciones decretadas por el ente jerárquico que comandan la institución policial, estos influyen restrictivamente en la asignación de cargos de los oficiales superiores para las unidades policiales, valiéndose muchas veces de las relaciones que se tiene con el propósito de ocupar distintos cargos. Según refieren Rojas y Sinche (2015), la Policía Nacional del Perú con la finalidad de adaptar su servicio a las necesidades apremiantes de la población que se ve perjudicada por la delincuencia común y la criminalidad organizada, vienen perfeccionando y actualizando su normatividad, dentro de las cuales determina las especialidades funcionales, que están establecidas y enmarcadas en el DL. 1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP y su reglamentación.

El liderazgo policial, es la capacidad que posee un oficial de la PNP para instruir a los sujetos de su organización institucional, a la búsqueda y alcance del logro de un objetivo común. La cualidad del líder policial, tiene como fin influir en otros sujetos, para que realicen acciones que no lo harían sin la motivación e intervención de otro individuo. El Liderazgo policial es la influencia que ejerce un superior para el cumplimiento de acciones circunstanciales y/o planificada, entre los intervinientes existe la relación de respeto e involucramiento, antes que la relación de ordenar y obedecer a la realización de actividades inherentes al ejercicio del líder policial:

Los constantes cambios evolutivos producidos en la sociedad moderna, son resueltos por los líderes administrativos-empresariales con enfoques de adaptación a través de estrategias pertinentes y oportunas, aseguran la adecuación y proyección del servicio de la institución acorde a las necesidades del que lo requiere, sin afectar la permanencia, el crecimiento empresarial y el desarrollo institucional (Salas, 2016; Toledo, 2014).

Para Raymond (2021), el liderazgo es la injerencia asertiva e inteligente del líder, para canalizar la movilización de capacidades direccionadas a la solución de problemas, guiando a la adecuación pertinente frente a hechos y situaciones nuevas. Nielsen (2016), El líder direcciona su actuar al uso mesurado de la inteligencia transformacional, lo que equivale que primeramente se avoque identificar y comprender la situación problema e, intervenir, canalizando la respectiva solución.

Para Nieto et al. (2018), Los comportamientos que vislumbran a un verdadero líder Policial es su comportamientos ligado a su capacidad de establecer objetivos claros, estrategias novedosas; ávido para planificar y asignar trabajo de acuerdo con las competencias de las personas por consiguiente de la empresa; mantener motivados a los miembros del equipo y reconocer y valorar sus logros alcanzados; a su vez, profesar autoridad de forma efectiva.

Proceso mental del modelo holístico de liderazgo policial "OCAM" este consta en 4 sendas fundamentales: i) La Observación sensorial, el líder policial hace uso de sus 5 órganos sensoriales elementales (auditivo, visión, olfato, gusto y tacto) con el fin de determinar la real situación de los hechos para su intervención. ii)

La Conciencia situacional, es importante que el líder tenga conocimiento de lo que ocurre en el momento, causas y circunstancias para su intervención inmediata. Para Aponte (2021), es necesario que el líder policial previamente efectúe un análisis del contexto aplicando para ello su adoctrinamiento y experiencia, a través de la adaptabilidad de estilo. iii) El líder orienta su liderazgo a un determinado estilo que se adecue a su necesidad modos y circunstancia “Un buen líder no lidera a su equipo y/u otro grupo de la misma manera”. iv). La retroalimentación y mejora, las decisiones tomadas por el líder no deben afectar o repercutir en terceros, el verdadero líder destaca por su calidez humano y efectivo respetando las diferencias culturales y las brechas generacionales

Para Serrano (2021), Implementación del modelo holístico de liderazgo transformacional implica el uso de todos los estilos de liderazgo gerencial habidos y por haber, evitando la rigidez del liderazgo, se debe fomentar las prácticas culturales de liderazgo, orientados al trabajo en equipo, un líder destaca por su alto espíritu de dirección, pertinente asesoría, habilidad administrativa y gestión, con elevado conocimiento adquiridos en las escuelas de formación policial. Según Becerra y Soto (2016), considera que “un líder futurista es aquel sujeto que tiene pretensiones más allá del simple liderazgo, este es un sujeto que tiene la capacidad de anticiparse a los hechos y vislumbra una capacidad de instituir dar lugar a una visión realista futurista de la organización, este es un sujeto capaz de anticiparse a los hechos y promover la creación de metas comunes que pueda ser lograda con su equipo de trabajo. Serrano (2021), un líder policial debe tener amplio conocimiento legal y los lineamientos de las políticas, todo agente policial líder debe evidenciar mejores prácticas asertivas para la toma de decisiones pertinentes.

CONCLUSIONES

Es fundamental que la instancia superior de la PNP del Perú, canalice la revisión y reestructuración del sistema organizativo educativo policial de las Escuelas Técnicas Superior de la Policía Nacional, debiéndose fomentar un estudio pormenorizado de la malla curricular, los sílabos y los temas desarrollados en las asignaturas, entre otros referidos a educación cognitiva-técnica, encuadrando a la acción funcional y las competencias establecidas en ley de la Policía Nacional

Muchos Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú evidencian marcada deficiencias en la formación de valores de los estudiantes futuros policías, no fortalecen las , habilidades, destrezas, competencias y el conocimiento de la labor policial; debido a la insuficiente implementación infraestructura sumado a ello las políticas relacionadas a la formación profesional y el desarrollo de una pedagógica improvisada, dentro de ello está falencia está inmerso la escuela de sub oficiales de Puente Piedra.

Se requiere que el policía egresado de la escuela presente habilidades, destrezas cognitivas y motoras, en el uso de la fuerza racional con respeto a los derechos humanos, el dominio en el uso del arma de fuego, una excelente preparación en la defensa personal, dominio de las técnicas de intervención y conducción de personas.

Los nuevos desafíos del mundo globalizado que enfrenta la policía, exige, que estos deben de estar eficientemente preparados, no solo con el propósito desempeñarse en su labor diaria en las dependencias policiales, sino para responder con sigilo a la criminalidad organizada, los conflictos sociales, la trata de persona, la violencia contra las féminas, es fundamental que al estudiante policial se le garantice condiciones mínimas en su adiestramiento garantizándosele una educación de calidad, ofreciéndoles una infraestructura física adecuada y debidamente implementada, asignándosele recursos logísticos suficientes

Los oficiales designados a desempeñarse como instructores en su mayoría carecen de experiencia de docencia pedagógica y sólo usan esta pasantía como un bono de puntaje para ascender al grado inmediato superior. todo enfoque pedagógico con desarrollo de la

instrucción en nueve pasos, aplica para la instrucción policial, así como los perfiles y competencias del instructor, las cuales están asociadas con la experiencia en el servicio de policía y el estudio de técnicas docentes.

La policía Nacional del Perú, son la cara visible más próxima del gobierno y pueblo, es por ello debe enmarcar su funcionamiento al respeto, bienestar y tranquilidad de los ciudadanos, actuando con la mayor firmeza para erradicar de raíz a la delincuencia garantizando la seguridad ciudadana.

REFERENCIAS

- Aponte, J. (2021). *Estrategia pedagógica para la formación policial desde la ética del cuidado: experiencia en el Diplomado en Dirección Operativa del Servicio de Policía de la Escuela de Postgrados de Policía de Bogotá*. Obtenido de [https://ciencia.lasalle.edu.co/ do](https://ciencia.lasalle.edu.co/do)
- Becerra, & Soto. (2016). *Relación entre los estilos de liderazgo gerencial y compromiso organizacional en una organización de consumo masivo*. Obtenido de http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/Tesis%20Becerra%20Soto%201911_09_201
- Casas, S. (2017). *Satisfacción con la profesión elegida en estudiantes de enfermería de una universidad pública, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/hand>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Conferencia. *Una policía renovada y empoderada* (2016). [Película]. Obtenido de Recuperado de [https://www.youtube.com /watch?v=QDcqX-rlqWg](https://www.youtube.com/watch?v=QDcqX-rlqWg)
- Escomez, R. (2019). Tipos de vocación. *Rev. Educativa*. Obtenido de <https://www.tiposde.com/vocacion.htm>
- Forastiero, D. O. (2017). *Buenas prácticas de conducción de Recursos Humanos en Juzgados Nacionales de Primera Instancia en lo Comercial*. Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/te>
- Fuertes, L. (2018). Elección vocacional de los estudiantes de la especialidad de Dibujo y Diseño de dos instituciones públicas de Lima. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-del-altiplano-de-puno/taller-de-formulacion-del-proyecto-de-tesis/tesis-de-vocacion-terminado/6602354>
- García, J. (2019). *Análisis impacto del nuevo Código de Policía y el Escuadrón Móvil Antidisturbios en Colombia*. doi:DOI: <https://doi.org/10.22335/rlct.v11i3.986>
- García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*.
- Guillén, F. L. (2015). *Modelos de policía y seguridad*. Barcelona : Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gutierrez, L. (2018). *Escuela Técnico Superior Femenina de la PNP*. doi:10.19083/tesis/625213
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- López, A. (2011). *Evaluación del Aprendizaje*. Maestría en Educación, Universidad de los Andes, Bogotá.
- Luna, N. M. (2019). Limitaciones del capital humano de la Policía Nacional del Perú, como factor estratégico de competitividad, para la implementación de las estrategias de prevención del delito durante el año 2016 - 2017.
- Macedo, L. (2016). *El procedimiento de asignación de cargos de los Coroneles PNP egresados del Programa de Alto Mando de Orden Interno y Desarrollo Nacional de la Policía Nacional del Perú*. Tesis doctoral, Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Nielsen. (2016). *Estilos de Vida de las Generacionales globales: ¿Cuánto influye la edad en nuestro comportamiento?* Obtenido de <http://www.nielsen.com/co/es/insights/news/2016/Estilos-de-vidade-las-generaciones-globales-cuanto-influye-la-edad-en-nuestro-comportamiento.html>
- Nieto, J. H., Nieto, J. C., & Moreno, J. (2018). Modelo holístico de liderazgo policial. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 10(2), 90-110. doi:<https://doi.org/10.22335/rct.v10i2.551>
- Nizama, C. (2017). *Satisfacción con la carrera elegida y Rendimiento académico de alumnos becados en una universidad privada. Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.* Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/10757/614092>
- Peró, B. (2015). *Escuela de formación y especialización de Oficiales de la Policía Nacional del Perú para la Macro región Sur en Arequipa. file:///C:/Users/Maria%20Osorio/Downloads/PERO_GB.pdf.* Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de <https://repositorio.academico.upc.edu.pe/handle/10757/614092>
- Policía Nacional de Colombia. (2017). *Sistema Táctico Básico para el Servicio de Policía.* Colombia: Dirección Nacional de Escuelas.
- Ramos, P. (2016). *Derecho a la protesta en el nuevo Código de Policía: ¿en contravía de la paz?* Colombia Informa. Sección Política. Obtenido de <http://www.co-lombiainforma.info/analisis-derecho-a-la-protesta-en-el-nuevo-codigo-de-policia-en-contravia-de-la-paz/>
- Revista Semana. (10 de marzo de 2018). *Las estrategias con las que la Policía Nacional forma a sus agentes.* Obtenido de Semana: <https://www.semana.com/educacion/articulo/las-estrategias-deformacion-de-la-policia-nacional/585549>
- Reymond, P. (2021). *La asertividad, una herramienta clave para liderar con integridad, inclusión y diversidad.* Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/la-asertividad-una-herramienta-clave-para-liderar-con-pedro-reymond>
- Rodríguez, J. (2015). *Ética profesional y deontología.* Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles.
- Rojas, A., & Sinche, F. (2015). *El proceso educativo de especialización del Grupo Terna – Lima y su relación con la productividad policial.* Tesis de posgrado, Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú.
- Rojas, M. (2017). *Análisis y diagnóstico del rol de los instructores en la escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú.* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9907>
- Salas, S. R. (2016). Who has the right to appoint bishops? appointing bishops and the patronaje system in Mexico 1850-1855. *Tzintzun*, 63, 67-96.
- Serrano, A. (2021). *Liderazgo de cuerpos policiales.* Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-de-cuerpos-policiales-agust%C3%AD-serrano-pe%C3%B1a-1f>
- Tamayo, Niño, Cardozo, & Bejarano. (2017). *¿Hacia dónde va la evaluación? Aportes conceptuales para pensar y transformar las prácticas de educación.* Bogotá D.C. Colombia: Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico.
- Toledo, R. F. (2014). The constitution of unions with illicit purposes and its legal effects in the Chilean labor law.
- Truyenque, J. (2017). *El régimen de educación policial de la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú de Puente Piedra, año 2016.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5365/Truyenque_CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uribe, J. (2017). *Influencia del liderazgo del oficial instructor en el dominio afectivo del perfil profesional de formación del oficial PNP.* (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1033>
- Vilca, M. (2015). El conflicto vocacional y su relación con el nivel de logro de aprendizaje de los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú – La Campiña.