

PERFIL POLICIAL PERUANO



PERÚ

Ministerio del Interior



BICENTENARIO
PERÚ 2021

INDICE

Introducción	pag. 3
Metodología de trabajo.....	pag. 5
I. La Policía Nacional del Perú: Mirando los desafíos del futuro.	pag. 6
II. Aproximación doctrinaria y de enfoque pedagógico ..	pag. 9
III. El Perfil Policial Peruano.....	pag. 12
IV. Recomendaciones de Política para el Fortalecimiento del Sistema Educativo y de la Carrera Policial: Camino a la especialización	pag. 24
Referencias.....	pag. 27

INTRODUCCIÓN

Entre múltiples retos actuales, la sofisticación del crimen y el crimen organizado, la conflictividad social y la violencia contra las mujeres ha trazado el marco de demandas ciudadanas que exigen soluciones estatales de corto y mediano plazo. Ante este escenario, algunos documentos oficiales han destacado la necesidad de activar un proceso interno de transformación institucional de la Policía Nacional del Perú (PNP): las Bases para el Fortalecimiento y Modernización Policial, el Plan Mariano Santos, así como las políticas nacionales de seguridad ciudadana de los últimos años. De esa manera, el *Perfil Policial Peruano*, formulado en el presente documento, reúne un conjunto de rasgos y calificaciones que deben caracterizar a los policías en el Perú contemporáneo y que, a su vez, establece el horizonte hacia el que la institución policial debe enfocar su examen institucional: su base científica para el trabajo policial, la eficiencia en la resolución de problemas y en la relación con la comunidad.

Desde hace más de 30 años, la institución policial no había aprobado un documento que establece los lineamientos que espera convertirse: el *Perfil Policial Peruano*. Así, este documento se enmarca en el proceso de Fortalecimiento y Modernización Policial que la institución emprendió este año. El *Perfil* busca implementar un nuevo paradigma para el cumplimiento eficaz de la función policial, el cual pone en el centro, el fortalecimiento de la relación entre la PNP y la ciudadanía, enfocada en la calidad de vida y tranquilidad de las y los peruanos.

Según los resultados de una encuesta realizada para el Ministerio del Interior (Ipsos, 2017), el 76% de los ciudadanos manifestó que la principal tarea de la policía es “proteger y cuidar a la ciudadanía” y para ello coincidía en la importancia del fortalecimiento de tres dimensiones del cuerpo policial:

- i. Principios éticos: honestidad, honradez, responsabilidad, seriedad y vocación de servicio como los elementos principales de la función policial.
- ii. Atención: respeto y buen trato como prioridad de los contactos policía-ciudadanía.
- iii. Condiciones físicas: para los ciudadanos es importante que los policías cuenten con características físicas saludables.

Las principales preocupaciones institucionales de la PNP, producto de un ejercicio de discusión interna con sus representantes y miembros de la sociedad civil organizada, son la necesidad de recuperar la confianza en la ciudadanía y la profesionalización de su institución y del servicio policial. Por un lado, la seguridad ciudadana implica una responsabilidad compartida de autoridades y ciudadanía. De acuerdo al proceso de consulta, la iniciativa de tender puentes con la sociedad y consolidar la confianza en el corto-mediano plazo le corresponde a la policía. De esa forma, el policía profesional utiliza criterios preventivos y pedagógicos para ejercer la autoridad policial de manera eficiente al procurar el equilibrio en sus relaciones con la ciudadanía. La PNP entiende que su propia legitimidad social y política depende de la confianza que tengan los ciudadanos. Tal como se mencionó reiteradamente en las entrevistas: “la razón de ser de la PNP, es el ciudadano”.

Por otro lado, la modernización y profesionalización institucional del servicio policial pasa por, entre otros asuntos, incorporar la apertura y búsqueda de innovación en su normativa conceptual y organizacional, así como en sus acervos tecnológicos, los enfoques, métodos y decisiones basadas en evidencia científica: la policía peruana contemporánea prioriza la toma de decisiones orientadas a conseguir resultados medibles y verificables basadas en evidencia técnica rigurosa. Se trata de

asociar el compromiso y vocación con la actualización, apertura y transparencia, en el marco de criterios técnicos como la eficacia, eficiencia, evaluación permanente y mejora continua de procesos y resultados. Para ello, a partir del *Perfil Policial Peruano*, se busca profesionalizar y desarrollar adecuadamente las competencias del personal policial con el objetivo de desempeñar su función con altos estándares de calidad, en el marco de una línea de carrera meritocrática y un sistema de bienestar policial adecuado, que garantice el desarrollo personal y profesional del policía.

A partir de las Bases para el Fortalecimiento y Modernización de la PNP, del Plan Estratégico de Capacidades de la PNP al 2030 ‘Mariano Santos’ y de la Política Nacional de Seguridad Ciudadana, el *Perfil Policial Peruano* establece líneas de continuidad y mecanismos de retroalimentación que permitirá la construcción de instrumentos específicos en varios ámbitos de la institucionalidad policial, especialmente –pero no con exclusividad– en el ámbito de la formación policial.

El *Perfil Policial Peruano* debe ser usado como parámetro mínimo y punto de partida para adecuar los instrumentos programáticos e institucionales vigentes y venideros. Concretamente, se espera que el énfasis se ubique en el desarrollo de mallas curriculares, criterios de la política de recursos humanos y de selección de aspirantes, así como documentos que determinan la identidad institucional y doctrinal de la PNP. Todos estos documentos, serán elementos claves para la construcción del nuevo *Perfil de la Policía Nacional Peruano*.

Luego de la sección metodológica, este documento se divide en cuatro secciones.

- En el primer apartado se sistematizan los principales desafíos que los policías entrevistados y participantes de los grupos focales identificaron como retos (internos y externos) para enfrentar adecuadamente la criminalidad y las violencias modernas, principalmente en torno a aspectos de la formación policial.
- El segundo apartado incluye reflexiones doctrinarias acerca del *Perfil Policial* desde la perspectiva pedagógica policial y la perspectiva deontológica policial. Se trata de examinar los pilares teóricos que deben estructurar y guiar los instrumentos de toda la política de educación policial, especialmente el perfil deontológico, el perfil de ingreso y el perfil de competencias de egreso.
- En el tercer apartado se determinan cuáles son los rasgos sustantivos propios de los policías peruanos contemporáneos. Estas características responden a los criterios de búsqueda de eficacia para la prevención del fenómeno criminal, reconocimiento de las expectativas ciudadanas y desarrollo de un servicio policial en un estado de derecho.
- El último apartado está orientado a delinear algunas guías para la política del sistema educativo y la carrera policial.

METODOLOGÍA

El proceso de elaboración del *Perfil Policial Peruano* ha tenido tres etapas: trabajo en gabinete, fases de consulta interna y externa, y la redacción de la propuesta final. A su vez, se ha recurrido a diversas fuentes de información: archivo bibliográfico, opiniones y experiencia de personal policial, opiniones de la sociedad civil y el conocimiento de expertos y especialistas. Además, “se ha recurrido a la triangulación como medio de validación convergente o como vía para alcanzar una comprensión más completa de un fenómeno, abordándola desde distintas perspectivas” (Piovani, 2018, 442).

La primera etapa consistió en la recopilación de la información a través de políticas, planes y documentos del Sector, tal como las Bases para el Fortalecimiento y Modernización Policía Nacional del Perú y el Plan Mariano Santos al 2030; así como de bibliografía e informes externos.

La segunda etapa implicó una serie de entrevistas y grupos focales a policías en actividad, en situación de retiro, organizaciones de sociedad civil, expertos nacionales e internacionales. Se optó por conducir métodos cualitativos dado que, bajo ciertos criterios de control, replicabilidad y verificación, se puede acceder a las experiencias, tensiones, opiniones y percepciones fundamentales que facilitan el trabajo de propuestas viables.

En total se realizaron 25 entrevistas y 9 grupos focales: diez entrevistas a oficiales en actividad y en retiro, nueve entrevistas a políticos y expertos en seguridad ciudadana, 4 entrevistas a suboficiales en actividad de la PNP, 2 entrevistas colectivas con miembros de organizaciones de la sociedad civil; respecto a los grupos focales, se contó con la participación de Oficiales en actividad, hombres y mujeres, con el grado de Comandante, Mayor y Teniente, además de personal Suboficial, personal civil del Ministerio del Interior y miembros de organizaciones de la sociedad civil involucradas. De acuerdo a las disposiciones estatales relativas a la situación de emergencia sanitaria, las entrevistas y grupos focales tuvieron lugar de manera virtual entre febrero y marzo de 2021.

Asimismo, se realizó una encuesta virtual dirigida a todo el personal policial con el objetivo de recolectar información y aportes para el diseño del *Perfil Policial Peruano*. Así, se logró recolectar 21,794 respuestas de la encuesta, las cuales se utilizaron para validar las propuestas iniciales de *Perfil*, de acuerdo con la experiencia y opinión del propio personal policial.

El trabajo de campo se pensó como una manera de tener acceso a información de primera mano con actores que trabajan directamente en el sector. Se decidió entrevistar a policías en actividad y en situación de retiro para tener una aproximación diacrónica de los programas de formación, escuelas y currículo para poder aprender sobre los cambios ocurridos en los últimos años. Los policías participantes fueron seleccionados a partir de su expertise en la gestión o participación de la gestión del sistema educativo policial en los últimos años. La participación de actores de sociedad civil que trabajan en organizaciones vinculadas de alguna manera con temas de seguridad, criminalidad, combate a las drogas fue importante para aportar una mirada externa e informada sobre los problemas de la institución policial. El personal civil estuvo compuesto por los Directores Generales, Directores de Línea y representantes del Ministerio del Interior. En aras del equilibrio, todas estas voces fueron incluidas en el análisis, priorizando aquella de los miembros de la PNP.

La última etapa implicó la fase de procesamiento de toda la información recopilada. A partir de las notas de campo, se identificaron problemáticas recurrentes. Luego de una categorización inicial de prioridades temáticas, se hizo una transcripción selectiva de los audios con la que fue posible identificar posturas y profundizar en el análisis (Denzin, 2005). De esa manera, se pudo recoger y ordenar datos provenientes de experiencias, conocimientos, opiniones y saberes en torno a la formación policial (procesos de admisión, el currículo, la plana docente, la educación virtual, entre otros), y la carrera policial (los perfiles de puesto, el sistema de asignaciones, los ascensos, etc).

I. LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ: MIRANDO LOS DESAFÍOS DEL FUTURO

A partir de los procesos de consulta interna con participación de la representatividad de todos sus miembros, el diseño del *Perfil Policial Peruano* ha permitido el relevamiento ordenado y sistemático de las principales dificultades y desafíos de la Policía Nacional del Perú. Una ventaja del actual proceso es su nivel de legitimidad pues, a través de una mirada autocrítica, los miembros de la PNP han logrado el reconocimiento institucional de la necesidad, la profundidad y la temporalidad (Dammert, 2019) de los cambios y en la construcción de un compromiso colectivo para la apropiación de las diferentes líneas de solución. Otra ventaja es que, de acuerdo a los policías entrevistados y participantes de los grupos focales, se ha comprendido que en las realidades laborales y de especialización policial ocurren experiencias muy diferenciadas en el día a día de la gestión y práctica profesional. Al respecto, es preciso mencionar la encuesta realizada al personal policial, ha identificado que el 97% de los encuestados considera que el diseño del *Perfil Policial Peruano* es una tarea urgente para la institución.

Asimismo, estos procesos de consulta interna han sido una oportunidad para involucrar la voz, los aportes y los puntos de vista de la sociedad civil organizada para caracterizar el *Perfil Policial Peruano* desde un enfoque ciudadano, y de los expertos y analistas en temas de seguridad que han sido claves para sugerir medidas específicas basadas en la experiencia comparada, así como en el análisis de información proveniente de fuentes más diversificadas. Con esta perspectiva, y de cara al futuro, la Policía Nacional del Perú entiende que debe hacerse un esfuerzo para enfrentar los siguientes once retos institucionales:¹ de los cuales los seis primeros pueden ser considerados sistémicos; los siguientes cuatro describen las dificultades de la configuración del servicio policial; y el último recuerda que la seguridad ciudadana es un campo sectorial de responsabilidades y corresponsabilidades institucionales:

i. Identidad, pertenencia y doctrina policial. De acuerdo con la opinión de los policías entrevistados y participantes de los grupos focales, sin importar la índole organizacional, sea que desempeñan responsabilidades jerárquicas o funciones operativas, tanto Oficiales como Suboficiales de Policía deben de estar convencidos que comparten el mismo sistema de valores, principios y objetivos institucionales. Vital para el potencial desarrollo de la Policía, este aspecto debe de dar pasos concretos de mejora. Para empezar, esta dificultad no puede reducirse a un concepto de “dificultades del sistema educativo o del proceso de aprendizaje”; ni tampoco puede acotarse a limitaciones operativas en las modalidades de comunicación institucional. En realidad, como señalan los policías participantes del proceso de consulta, se trata de aspectos más profundos, en estricta correspondencia a paradigmas innovadores, que le dan sustancia a la cultura policial entendida como “valor compartido”.

¹ Dado que el universo de retos, problemáticas, limitaciones, etc., está bien retratado en diagnósticos precedentes (de manera particular habrá que referirse al “*Plan Mariano Santos Mateos*” y a las “*Bases para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú*”), en esta sección nos limitamos a discutir aquellos aspectos que tienen una vinculación más inmediata con el desarrollo del *Perfil Policial Peruano* contemporáneo.

ii. *Integridad policial.* Esta es una demanda creciente de la ciudadanía que estamos tratando de responder de manera rápida y oportuna. La respuesta, por ahora y para el futuro, pareciera transitar por dos carriles complementarios: por un lado, por el fortalecimiento de los mecanismos de control y de rendición de cuentas; y, por otro lado, abandonar la racionalidad de las “manzanas podridas”. Habrá que ir más a fondo, por la vía de un examen permanente de las prácticas y omisiones institucionales.

iii. *Adhesión a la ciencia policial.* Siguiendo los resultados de la consulta interna, la clave para la modernización y profesionalización de la institución policial se encuentra en su sistema educativo. Esta es una demanda creciente, que está recibiendo atención y que necesita mayor velocidad². La Policía Nacional del Perú está comprometida con el establecimiento de acuerdos con universidades y centros de pensamiento, tanto nacionales como internacionales. También busca reconocer el valor e importancia de la evaluación del trabajo policial: solo se mejora lo que se evalúa. El fenómeno de la inseguridad será cada vez más complejo y por ello es necesario confirmar la apuesta por una institución policial que le otorga valor estratégico al conocimiento científico.

iv. *Tendencia a la especialización.* Las corrientes modernas de los servicios policiales están orientadas a la especialización. La necesidad de la “especialización” suele estar asociada al objetivo de perfeccionamiento de determinadas funciones policiales. De acuerdo con los policías entrevistados y los participantes de grupos focales, la especialización no está reñida con la idea de un policía integral, versátil, que posee competencias técnicas generales para resolver demandas ciudadanas heterogéneas, más allá del dominio de competencias especializadas de su quehacer profesional.

v. *Adopción de instrumentos modernos de gestión organizacional.* Por diferentes motivos, entre ellos el análisis de costo–beneficio, las gestiones modernas de las policías requieren de la inclusión de métodos modernos de administración, planificación y evaluación. Los policías entrevistados y los participantes de los grupos focales coincidieron en que la Policía Nacional del Perú necesita adoptar todas esas buenas prácticas e integrarlas a sus instrumentos (políticas, manuales de operaciones, asignación de personal, reglamentos de funciones, etc.). Una buena práctica se asocia con la adopción de una herramienta tecnológica que gestiona e integra diferentes procesos claves, por ejemplo, la planificación de adquisiciones, las planillas, la actualización del inventario, los recursos humanos, etc.

vi. *El uso apropiado de las tecnologías de información.* La utilización de las tecnologías como herramienta preventiva del delito ha permitido a las policías mejorar su efectividad. Un resultado de la consulta interna señalaba que en el futuro inmediato, la PNP debe resolver con urgencia tres temas particulares: *Primero*, actualmente la institución policial dispone de más de treinta (30) aplicaciones o *softwares* que no se comunican entre sí, es decir, no son interoperables. El problema de la ausencia de interoperabilidad no es un problema técnico, y es excesivamente grave si se considera que su solución no depende, necesariamente, de más inversión, sino de un ordenamiento y de decisiones internas que deben ser tomadas en beneficio de la institución. *Segundo*, la Policía Nacional del Perú debe dar el paso decisivo de articular un “gobierno de datos” que permita la distribución de responsabilidades en la generación, distribución y gestión de toda la información que produce la institución. Y *tercero*, no existe una conexión entre las tecnologías utilizadas por la institución policial y los programas de formación. Todos los egresados de las escuelas policiales deberán dominar las competencias específicas para el uso de las plataformas especializadas de la PNP.

2 Para acelerar estos cambios, la Policía Nacional del Perú cuenta con el financiamiento y el auspicio técnico del Banco Interamericano de Desarrollo, BID, a través de la operación de crédito N°4873/OC-PE “Proyecto Mejoramiento de los Servicios de Prevención del Delito en la Población más Vulnerable al Crimen y la Violencia en el Perú”; así con el Convenio con la Unión Europea y con el de instituciones de cooperación internacional, tal como de la Sección Antinarcóticos y Aplicación de la Ley (INL) de la Embajada de Estados Unidos.

vii. *El cumplimiento de los Derechos Humanos.* Los participantes de los grupos focales y los policías entrevistados reconocen la seriedad del tema y comprenden que es uno de los temas más sensibles en el marco del respeto del Estado de Derecho y los valores democráticos. A su vez, los policías participantes reconocen que el cumplimiento a los Derechos Humanos no puede reducirse, de manera exclusiva, a un problema de “formación policial” y que deben aplicarse medidas de “tolerancia cero” frente al irrespeto o violación de los Derechos Humanos.

viii. *Apropiación de la orientación comunitaria del servicio policial.* Uno de los retos paradigmáticos que está adoptando la PNP es fortalecer el enfoque de policía comunitaria en la práctica, a través de su enraizamiento en la organización y en el ejercicio empírico durante la función cotidiana de la policía. Además de los aspectos procedimentales y tácticos, los policías participantes del proceso de consulta interna coinciden en que este reto se expresa en cuatro temas específicos por resolver:

1. la necesidad de una formación específica que incorpore la Doctrina de Policía Comunitaria;
2. la descentralización de las decisiones: la adopción del enfoque comunitario implica otorgar prominencia a las dinámicas y prioridades de las comunidades en las comisarías policiales;
3. la rendición de cuentas como evidencia del éxito del enfoque de policía comunitaria; y
4. la ‘revisión del sistema de patrullaje’, específicamente sobre los recursos humanos (en cantidad y calidad), los recursos logísticos, el análisis de la información de inteligencia, la presencia de zonas peligrosas, la priorización de los objetivos de seguridad e, inclusive, factores ideológicos. El nivel de complejidad de la inseguridad a nivel local requiere que la PNP introduzca e incentive una revisión metódica de su sistema de patrullaje y logre que el punto más sensible de todo el quehacer policial opere a partir de inteligencia social y la información de la inteligencia policial, con un enfoque preventivo antes que reactivo.

ix. *Las violencias que se generan en el hogar.* Los resultados de la consulta a miembros de la policía reflejan la preocupación de PNP por hacer un esfuerzo sistemático y mejor enfocado en todos los tipos de violencia que se generan en el hogar. Si bien estos tipos de violencia son mejor atendidos por unidades especializadas, la mayor parte de las solicitudes de apoyo policial atiende a este tipo de fenómenos cotidianamente. Desde una perspectiva de policía orientada a la comunidad, este tipo de violencias deben detectarse preventivamente por la vía de un análisis de los “factores de riesgo”.

x. *La gestión de la creciente conflictividad social.* Asumiendo que se han realizado esfuerzos importantes en los últimos años, la Policía Nacional del Perú entiende que existe aún una oportunidad de mejora en su capacidad para anticipar y afrontar conflictos sociales de diversa naturaleza. Se sabe que una gestión adecuada de los conflictos sociales puede evitar su escalamiento. Las unidades de inteligencia están convocadas a afinar sus análisis del amplio espectro de conflictos que van a seguir vigentes en los próximos años, independientemente de su naturaleza: por demandas sociales, por temas asociados a la descentralización de los recursos estatales, por temas de vivienda, por exigencias salariales, por temas de minería, por aspectos derivados de flujos migratorios, etc. La Policía Nacional del Perú también entiende que el policía contemporáneo debe poseer una comprensión sociológica de cada uno de estos conflictos, ubicarlos dentro de las coordenadas de la gestión policial (especialmente las de talante preventivo) e interpretarlos adecuadamente con arreglo al marco jurídico aplicable y su conexión con el respecto de los Derechos Humanos.

xi. *La articulación de esfuerzos interinstitucionales.* El fenómeno de la inseguridad es multifacético y su adecuada atención —especialmente en el plano preventivo— va más allá de las facultades y posibilidades de la institucionalidad policial. Resulta clave en la formación de las próximas generaciones de policías, fortalecer la relevancia del trabajo en toda la “cadena de justicia” y la toma de iniciativas para trabajar en equipo con otros actores institucionales. La Policía Nacional del Perú entiende que su personal debe manejarse en ambientes multidisciplinarios y multisectoriales y, por ello, requiere el desarrollo de un conjunto de competencias duras (en este caso procedimentales) y blandas (vinculadas con habilidades sociales), que no se improvisan y que deben ser privilegiadas en el sistema formativo.

II. APROXIMACIÓN DOCTRINARIA Y DE ENFOQUE PEDAGÓGICO

Las necesidades contemporáneas para hacer frente al delito y consolidar la confianza de la ciudadanía en la policía han derivado en un análisis interno, con la participación de diversos perfiles policiales, de sociedad civil y académicos especialistas en la materia. Dicho proceso introspectivo ha fomentado la discusión y reflexión no solo sobre aspectos procedimentales, organizacionales u operativos, sino incluso de su esencia policial. Ello permitió que durante los procesos de consulta se coincida en la necesidad de analizar tanto los principios y significados que debieran caracterizar a la institución policial, como los rasgos que caractericen a cada policía en su ejercicio profesional. Así, diversas ideas, definiciones, exigencias de conocimientos, nociones doctrinales, etc., que suponen el “marco filosófico” que le dan sustento doctrinario al *Perfil Policial Peruano*. De la sistematización de la consulta, se han cohesionado las siguientes ideas fuerza:

- i. El *Perfil Policial Peruano* es un perfil deontológico³ dado que está asociado a la noción de ¿cómo ‘debe ser’ el policía peruano? Junto a otros elementos del cuerpo doctrinario de la PNP, el *Perfil Policial Peruano* cumple con plasmar los rasgos y valores profesionales e identitarios de la policía que responde al cruce las expectativas ciudadanas y la visión que la PNP quiere que la ciudadanía reconozca en su institución. De esta manera, suscribe y establece todos los aspectos formales y normativos a los cuales los policías peruanos deben adherirse. Además de tratarse de una herramienta de identidad corporativa (como la Misión, la Visión, los Principios y los Valores institucionales), este documento establece la pauta del rendimiento institucional y profesional del servicio policial, imagen de la marca PNP.

3 Desde el punto histórico se pueden reconocer tres fuentes complementarias que han configurado la “deontología policial”. En primera instancia el “*Acta de la Policía Metropolitana*” redactada por el histórico Jefe Policial Sir Robert Peel en 1829. Esta publicación puede considerarse de “carácter fundacional”. Mucho tiempo después (más de un siglo para ser más precisos) dos documentos tienen similar espesura doctrinal: la “*Declaración sobre la Policía*” promulgada por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (mediante la Resolución 690 de 08 de mayo de 1979) y el “*Código de Conducta para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley*” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (mediante la Resolución 169/34 del 17 de diciembre de 1979). Ambos instrumentos son normativos y expresan directrices vinculantes. Tanto la *Declaración* como el *Código* son —para los países signatarios— de obligado cumplimiento y dieron cabida al surgimiento posterior de los códigos de ética policial de los cuerpos nacionales de policía. La Policía Nacional de Perú entiende que estos instrumentos deontológicos se ubican en las coordenadas del deber y la obligación.

- ii. El *Perfil Policial Peruano* cumple la función de orientar el ejercicio profesional de la Policía. Junto a otros documentos de Doctrina Policial, este instrumento especifica los deberes y las obligaciones procedimentales, morales y éticas que regulan el ejercicio profesional del cuerpo individual y colectivo de la policía: está orientado a dignificar la profesión policial, asegurar que los policías garanticen la vida y la salud de los ciudadanos, y establecer límites racionales al uso de la fuerza (sólo cuando sea estrictamente necesario, y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas), con arreglo a protocolos que buscan evitar las violaciones a los Derechos Humanos, la corrupción y el abuso de autoridad.
- iii. Con el ánimo de generar un avance doctrinario en la cultura policial, el *Perfil Policial Peruano* se convierte en un instrumento de profesionalización policial. Los resultados de los procesos de consulta interna señalan que la identidad institucional debe entenderse a partir de dos pilares: por un lado, el deber y la obligación (haciendo referencia al uso de los instrumentos legales y los códigos) y, por otro lado, la convicción y la responsabilidad (haciendo referencia al uso de los instrumentos identitarios como el “*Perfil Policial Peruano*” y otros documentos de data más reciente que configuran los estándares de Policía que el Perú necesita). Es así como el policía peruano entenderá que más allá de cumplir sus servicios acordes a las leyes, cumple su vocación de servicio compartiendo institucionalmente la convicción por la protección de la ciudadanía en beneficio de la comunidad, la sociedad en general y su país.
- iv. Según los policías entrevistados y los participantes de grupos focales, el *Perfil Policial Peruano* es un instrumento que debe servir para construir la nueva identidad institucional, orientar la profesionalización policial, conceptualizar los aspectos doctrinales, definir los requisitos de ingreso a las escuelas policiales, establecer los parámetros de evaluación y ascenso, entre otros aspectos conexos.
- v. No obstante, en tanto instrumento deontológico, el *Perfil Policial Peruano* orienta el ámbito de la formación policial a través de la producción de dos herramientas que, según los policías entrevistados y los participantes de los grupos focales, determinan los lineamientos de modernización impulsado desde Policía Nacional del Perú. Por un lado, el “*perfil de ingreso*” es entendido como el conjunto de características que el postulante debe poseer para ser admitido a las escuelas policiales. Por otro lado, el “*perfil de egreso*” se entiende como el conjunto de características que el estudiante debe poseer al terminar su ciclo de estudios. Lo más valioso de estrategia es que orienta el desarrollo de los procesos de formación definiendo las competencias específicas de egreso.
- vi. Actualmente la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, a través de su División Académica (DIVACA), conduce un proceso de transformación integral de la formación policial. Este proceso tiene como orientación modelar todo el sistema educativo con base al enfoque de “competencias”. En coherencia con esta directriz, la DIVACA ha definido dos tareas alta prioridad: 1) la reforma del sistema de admisión y la elaboración del perfil del postulante, y 2) el rediseño curricular de los planes de estudio de formación inicial⁴.

4 De forma específica, en el marco del Proyecto financiado con el BID, en los próximos meses estarán ya disponibles un conjunto de productos pedagógicos. El producto de referencia será el “Diagnóstico del estado de pertinencia de los planes de estudio de las especialidades de formación profesional del programa de estudio Administración y Ciencias Policiales que sirve la Escuela de Oficiales de la PNP y de los planes de estudio de las especialidades de formación superior técnico profesional del programa de estudio Ciencias Administrativas y Policiales que sirven las Escuelas de Educación Superior Técnico Profesional de la PNP”. De este producto se desagregarán y se actualizarán las mallas curriculares, tanto para la escala de oficiales, como de los suboficiales. De esta manera se espera tener disponibles: i. “Plan de estudios de la Especialidad en *Orden y Seguridad*”, del Programa de Estudios Administración y Ciencias Policiales”; ii. “Plan de estudios de la Especialidad en *Investigación Criminal*”, del Programa de Estudios Administración y

Se desarrolla para la transformación integral de la formación policial, el desarrollo de los siguientes enfoques de competencias:

- a. Saber ser y sus competencias para:
 - El desarrollo como ser humano de forma integral,
 - El Desarrollo del pensamiento crítico (actitudes y valores).
 - b. Saber conocer y sus competencias para:
 - Dominar los instrumentos del conocimiento, conceptos y teorías para vivir dignamente y hacer un propio aporte a la sociedad,
 - Hacer énfasis en los métodos que se deben utilizar para conocer
 - c. Saber hacer y sus competencias para:
 - Realizar con eficacia e idoneidad el trabajo profesional, aplicando las habilidades procedimentales y técnicas, mediante la toma de buenas decisiones y proactividad.
- vii. El cambio de paradigma pedagógico⁵ modifica el sistema educativo policial en su totalidad y fomenta la regulación y certificación de competencias policiales a todo nivel, es decir, tanto en la formación básica como la educación continua. Cada una de estas competencias constituye el ‘perfil de competencias de egreso’. Según los resultados de los procesos de consulta interna, estos se deben organizar según campos disciplinarios de formación o de actuación del desempeño policial. Como resultado del proceso formativo las competencias de egreso remiten a la enunciación técnica de saberes previamente testeados y evaluados y que, además, será certificados por los diplomas o las titulaciones policiales.

Ciencias Policiales”; iii. “Plan de estudios de la Especialidad en *Criminalística*, del Programa de Estudios Administración y Ciencias Policiales”; iv. “Plan de estudios de la Especialidad en *Orden y Seguridad*, del Programa de estudios Ciencias Administrativas y Policiales”; v. “Plan de estudios de la Especialidad en *Investigación Criminal*, del Programa de estudios Ciencias Administrativas y Policiales”; vi. “Plan de estudios de la Especialidad en *Criminalística*, del Programa de estudios Ciencias Administrativas y Policiales”.

5 A reserva que el concepto de “competencias” tiene abundantes acepciones, de manera genérica se puede entender como el conjunto de conocimientos, aptitudes y comportamientos que permiten desarrollar adecuadamente una actividad, función o tarea. Los estudios especializados, especialmente del saber pedagógico, han generado un importante corpus de conocimientos sobre este enfoque. Sin entrar en mayor detalle, se reconoce la importancia que han tenido para la formación policial el modelo de Volker Heyse y John Erpenbeck, quienes han desarrollado un modelo de sesenta y cuatro competencias específicas agrupadas en cuatro competencias generales: competencias personales, competencias relacionadas con la actividad, competencias metodológicas profesionales y competencias de comunicación social. Blumberg, por su parte, ha construido otro modelo basado en cuatro áreas de competencias para la formación policial: competencias cognitivas, competencias emocionales, competencias sociales y competencias morales. Otras referencias de este enfoque pedagógico pueden ser el Modelo de Competencias Delors y el Modelo de Competencias Tunning.

III. EL PERFIL POLICIAL PERUANO

1. Estructura del Perfil Policial Peruano

El *Perfil Policial Peruano* está integrado por dieciséis (17) grandes dimensiones o competencias o rasgos característicos de actuación policial: siete competencias genéricas y diez competencias específicas de la actuación policial. En primer lugar, las competencias básicas deben ser entendidas como las capacidades de ‘saber hacer’ y ‘saber ser’ que son comunes en la sociedad. Estas dimensiones, por su propia naturaleza, pueden ser aplicables a todos los servidores públicos, especialmente aquellos que ejercen alguna función social. Estas dimensiones son desarrolladas por el núcleo familiar, la comunidad y el ámbito laboral, las cuales deberían de ser certificadas en la formación que reciben los policías en las Escuelas de la institución policial y evaluadas constantemente durante su desempeño profesional. Del proceso de consulta y levantamiento de información, así como de los resultados de la encuesta al personal policial⁶, se identificaron las siguientes competencias genéricas:

- i. *Liderazgo*
- ii. *Pensamiento crítico*
- iii. *Innovación*
- iv. *Efectividad y empatía*
- v. *Trabajo en equipo*
- vi. *Integridad*
- vii. *Adaptabilidad*

En segundo lugar, en el marco de estas competencias genéricas, se identifican las competencias específicas de la actuación policial, las cuales se adaptan a las circunstancias, funciones especializadas y de las ciudades en donde ocurre el desempeño policial. Estas competencias también se refieren a las capacidades de ‘saber hacer’ y ‘saber ser’, irreductibles al desempeño policial, desarrolladas y certificadas en la “formación inicial” por las escuelas policiales y desplegables en el mundo laboral policial, de la seguridad y convivencia ciudadana. Sin embargo, a diferencia de las competencias genéricas, estas dimensiones específicas se configuran a partir de dos fuentes: los saberes originarios de las ciencias policiales y los saberes actuales que derivan de la interrelación de las ciencias policiales con otras disciplinas. Las competencias específicas identificadas en el proceso de consulta y levantamiento de información, así como en los resultados de la encuesta al personal policial⁷, son las siguientes:

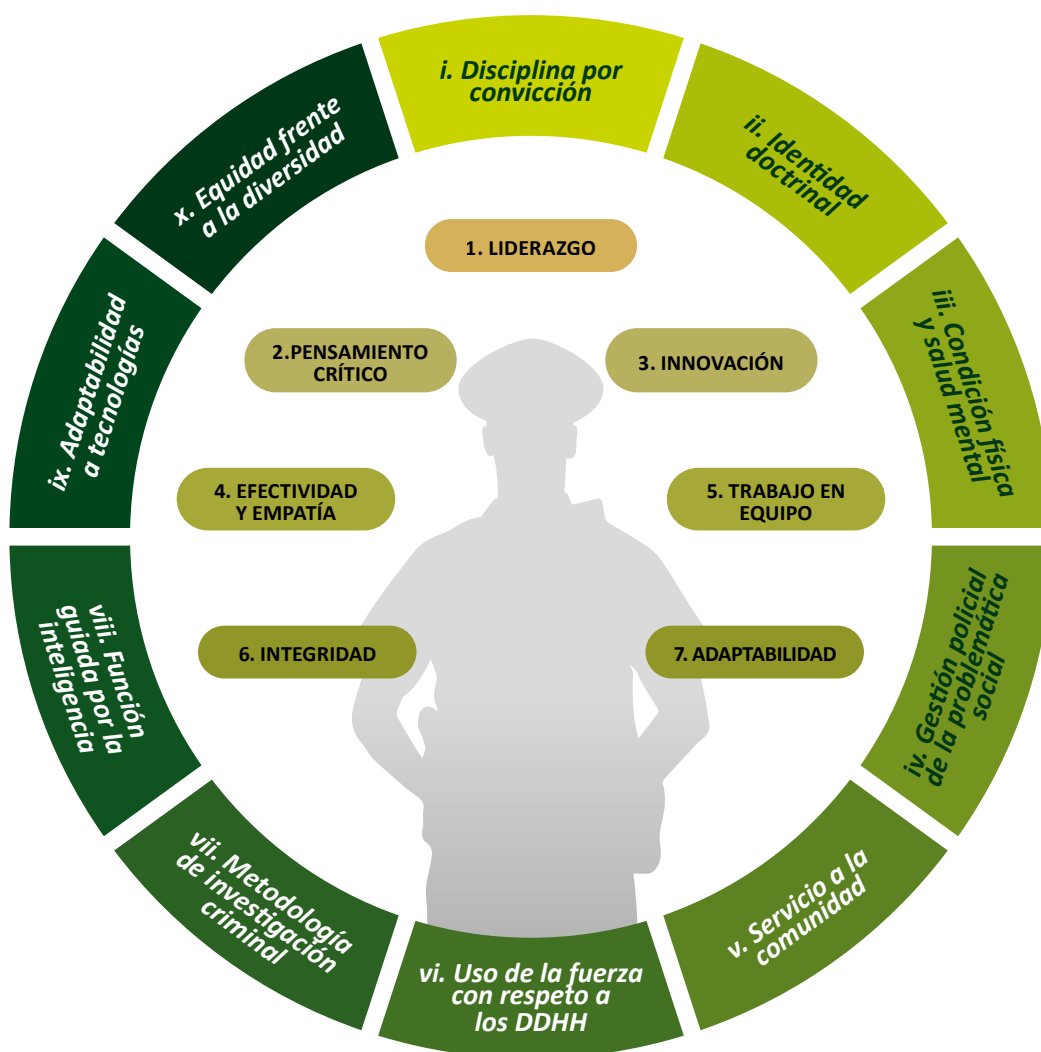
- i. *Disciplina por convicción;*
- ii. *Identidad doctrinal.*
- iii. *Condición física y salud mental;*
- iv. *Gestión policial de la problemática social;*
- v. *Servicio a la comunidad;*
- vi. *Uso de la fuerza con respeto de los Derechos Humanos;*

6. El personal encuestado considera que los rasgos básicos más importantes que todo policía de la PNP debería poseer al culminar su formación inicial son: 1. Valores éticos y principios de integridad (57%); 2. Habilidades de trabajar en equipo (55%); 3. Habilidades de socializar con otras personas (54%); 4. Calidad de adaptarse a los cambios (52%); 5. Capacidades de liderazgo (51%).

7. Los encuestados consideran que las competencias específicas más importantes que todo policía de la PNP debería poseer al culminar su formación inicial son: 1. Es respetuoso/a de los derechos a los derechos humanos en el uso de la fuerza (57%); 2. Brinda un buen servicio a la comunidad a través de técnicas de prevención (55%); 3. Hace uso racional del armamento policial asignado (54%); 4. Aplica las normas de disciplina de la institución por convicción (54%); 5. Cuenta con capacidad para resolver conflictos (53%).

- vii. Metodología de la *investigación criminal*;
- viii. *Función guiada con inteligencia*;
- ix. *Adaptabilidad a nuevas tecnologías*;
- x. *Equidad frente a la diversidad*;

Gráfico 1, Perfil Policial Peruano



Como fue señalado en el apartado anterior, el *Perfil Policial Peruano* se caracteriza por su intención deontológica en el sentido que establece el “deber ser” que caracterizará a los policías peruanos, independientemente de los niveles y grados de la estructura policial. En consecuencia, este *Perfil* será común tanto para los Oficiales como Suboficiales de la institución policial. En el ámbito pedagógico, las diferentes mallas curriculares – tanto de los suboficiales como de los oficiales, como de las diversas especialidades- deberán tomar como base las competencias genéricas y específicas del *Perfil Policial Peruano*.

Las competencias se encuentran estrechamente ligadas con la disciplina de “administración”, por ejemplo: la “efectividad”, “liderazgo” y el “trabajo e equipo” son capacidades genéricas de la administración que permiten crear, planear, organizar, controlar y dirigir las actividades que sean necesarias para cumplir los objetivos. Asimismo, las dimensiones de “gestión policial de la problemática social”, “función guiada por la inteligencia” y demás abarcan conocimientos requeridos en la administración. De esta manera, se identifica que la disciplina de la administración es transversal a las dimensiones del *Perfil Policial Peruano*.

Es preciso mencionar que el *Perfil Policial Peruano* se enfoca en el personal policial de armas de la institución policial. Así, luego se deberá diseñar el Perfil del personal policial de servicios de la PNP, tal como los abogados, médicos y demás profesionales asimilados a la institución.

2. Competencias genéricas: concepto y desagregación de competencias

Como se ha expresado a lo largo del documento, a partir del presente *Perfil Policial Peruano* se deberán hacer las desagregaciones correspondientes, especialmente en lo relacionado a la elaboración de las mallas curriculares para la formación de Oficiales y Suboficiales. Por ello, a manera de facilitar la comprensión didáctica y su utilidad práctica, se propone a continuación una definición de cada una de las competencias genéricas construidas en base a la consulta interna con la PNP. A su vez, se hace una desagregación de primer nivel con ejemplos puntuales de la forma en cómo cada una de las dimensiones generales se traducen en competencias concretas, de acuerdo con el rango y especialidad del policía.

i. Liderazgo

Concepto

En el marco de su antigüedad, jerarquía, mando y cargo destinado, y a través de la iniciativa y el ejemplo, un policía es capaz de guiar, dirigir y generar motivación para mejorar el desempeño de su personal a cargo; así como de dirigir iniciativas para el bien de la comunidad, en donde el policía representa al Estado en las diversas zonas del país. El liderazgo se asocia al trabajo en equipo, la innovación, la efectividad y demás.

Ejemplo de competencia 1

A partir de la sinergia de sus subalternos, el personal policial organiza y dirige su Unidad. Al mismo tiempo motiva, reconoce y transforma personal y profesionalmente a los miembros de su equipo a través de retos y desafíos, y consigue que cumplan con sus funciones.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial es un ejemplo para la comunidad pues además de cumplir con sus funciones y tareas asignadas, promueve y dirige acciones para el bien común, tal como el desarrollo de actividades deportivas, recuperación de espacios públicos y demás.

ii. Pensamiento crítico

Concepto

El efectivo policial es capaz de identificar, analizar, evaluar, clasificar e interpretar las circunstancias o eventos en que se encuentra en el ejercicio de sus funciones. Tiene claridad y precisión en la planificación y administración de sus actividades.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial mediante el razonamiento lógico toma decisiones acertadas en el cumplimiento de sus funciones operativas y/o administrativas.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial desarrolla sus habilidades blandas como la creatividad, autocrítica, inteligencia emocional y comunicación.

iii. Innovación

Concepto

A partir de la introducción de elementos nuevos o la transformación de elementos existentes, se busca la mejora de la actuación y el desempeño policial y con ello los cambios indispensables para producir la optimización del contexto laboral y organizacional.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial introduce cambios y modificaciones en la estructura organizacional y en la lógica funcional de los puestos de las unidades policiales (como los roles y turnos) y en la cultura del servicio policial.

Ejemplo de competencia 2

Al detectar problemas operativos u organizacionales ante situaciones laborales o en el contexto de demandas ciudadanas al servicio policial, un efectivo comunica a sus jefes inmediatos el problema y sus consecuencias con precisión, con ejemplos y casuística, y presenta propuestas de cambio y mejora.

iv. Efectividad y empatía

Concepto

Dimensión que involucra tanto el cumplimiento de las metas establecidas (tal como la cantidad de droga decomisada o detención de delincuentes), así como de un buen trato, comunicación asertiva y de empatía con la comunidad. Se enfatizan las habilidades blandas que mejoran la calidad de la atención al público. Así, la victimización, percepción de inseguridad y la confianza ciudadana en la institución policial son indicadores centrales de la efectividad policial.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial cumple las misiones asignadas con empatía, generando confianza con la ciudadanía en todo momento y circunstancia.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial brinda el servicio policial de acuerdo con los procedimientos establecidos y, al hacerlo, brinda un trato adecuado al público.

v. Trabajo en equipo

Concepto

El trabajo en equipo implica el compromiso y desempeño conjunto, complementario y coordinado de la máquina policial, teniendo un marco de doctrina policial, propósito en común y metas colectivamente establecidas. Por ejemplo, el policía que realiza un arresto tiene un policía que lo cubre, un policía que lo supervisa, uno que planificó el operativo y un estratega que direcciona.

Ejemplo de competencia 1

Un efectivo policial diseña, asigna, comunica y compromete a sus subalternos con la pertinencia y el cumplimiento de las tareas y misiones diarias. Asimismo, garantiza el compromiso de los responsables de logística, inteligencia y demás actividades transversales con la generación de la cadena de valor.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial comprende la asignación y tarea, plantea las dudas razonables y cumple con disciplina táctica, asumiendo que de su tarea bien hecha dependen el éxito de su unidad policial.

vi. Integridad

Concepto

Dimensión orientada por la rectitud y en el cumplimiento de las normas y compromisos con la institución. Por ejemplo, el policía que actúa con honestidad denota sinceridad y apego a la coherencia y, por ello, no existe discordancia entre lo que dice y lo que hace. Así, la dimensión de integridad se concretiza en el compromiso de reflejar los valores fundamentales para la actuación policial, tal como la honestidad, responsabilidad y respeto.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial gestiona las asignaciones policiales comunicando con asertividad los riesgos implícitos, manifestando preocupación genuina por su personal y afrontando las dificultades de forma directa y sin demora.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial implementa sus actuaciones teniendo en cuenta que el ejercicio policial le confiere información, contactos, recursos e influencias que no puede utilizar en beneficio propio.

vii. Adaptabilidad

Concepto

Se enfoca principalmente en la resiliencia profesional: al trabajo y sus cambios cotidianos (en la destinación, en los horarios, en las funciones, equipo de trabajo y en las misiones), la vinculación con otras instancias, que requieren competencias de adaptación, transiciones eficientes y —sobre todo— capacidad de ajuste en los pensamientos de desarrollo personal y profesional.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial gestiona los cambios diarios, la adaptación y las transiciones que experimentan sus subalternos, a fin de mitigar las secuelas y los daños crónicos que puedan disminuir la resiliencia policial.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial implementa técnicas del cuidado personal, para su salud física y mental; comunica a su jefe superior inmediato las posibles causas de insatisfacción o estrés laboral; y solicita los correctivos del caso.

3. Competencias específicas de la función policial: definición y desagregación de competencias

A continuación, en base al proceso de consulta interna con miembros activos y en situación de retiro de la PNP, organizaciones de sociedad civil y especialistas temáticos, se presenta la definición de cada dimensión específica y se sugieren algunos ejemplos de cómo debieran quedar consignadas en las mallas curriculares de cada rango (Oficial y Suboficial) y especialidades respectivas.

i. Disciplina por convicción

Concepto

Dimensión propia de las instituciones con naturaleza policial que cuentan con un régimen de obligaciones y prohibiciones, de deberes y derechos, los cuales son adoptados al ingresar a la Carrera Policial por convicción y voluntariamente. Esta dimensión asume que el cumplimiento del régimen disciplinario busca disminuir los riesgos inherentes a los gajes del oficio policial, mitigar los posibles daños de la profesión, así como, garantizar el funcionamiento de la cadena de mando, en el marco de los poderes constituidos de la República y el cumplimiento de las normas.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial cumple y supervisa por convicción el régimen de deberes y derechos de la PNP, que le protege contra las circunstancias adversas del servicio policial.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial respeta y obedece la cadena de mando y cumple las órdenes legales y legítimas emanadas del superior jerárquico, en el marco de la normativa vigente.

ii. Identidad doctrinal

Concepto

Dimensión que involucra las herramientas de identidad institucional como la misión, la visión, los valores y los principios institucionales, en el marco del régimen disciplinario policial. Por *misión* se entiende la esencia del quehacer institucional (quienes somos), cuál es el propósito y quienes son los beneficiarios que justifican públicamente nuestra existencia y que le confieren identidad a la PNP; por *visión* se entiende la narrativa de lo que la PNP quiere ser como organización en el mediano plazo, que presenta retos realistas y que estimula a los policías al logro de resultados; por *valores* se entiende la selección de atributos personales que definen la personalidad moral del policía peruano; y por los *principios* institucionales se entienden las reglas éticas que rigen y gobiernan los actos públicos de actuación policial.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial conoce, explica y difunde —a través de la vida, el servicio y el ejemplo— los valores, los principios, la misión, la visión de la PNP, así como el *Perfil Policial Peruano*.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial hace del servicio policial un ejemplo de servicio público y de construcción de ciudadanía, a través de la aplicación los valores y principios de la institución.

iii. Condición física y salud mental

Concepto

Dimensión que implica el absoluto control de las condiciones y del rendimiento físico y de salud mental del policía. Esto último implica el uso y dominio de técnicas de manejo de la ansiedad personal, del estrés laboral y de prácticas preventivas frente a situaciones complicadas dentro de la institución, tal como jornadas de trabajo duraderas, funciones con alto nivel de estrés, entre otras.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial cuida su imagen y salud mental para su beneficio personal y para proyectar confianza en la ciudadanía a la que sirve.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial practica el ejercicio físico y los deportes como hábito de vida saludable y como preparación ante los desafíos propios del servicio policial.

iv. Gestión policial de la problemática social

Concepto

La gestión policial de la problemática social abarca los conflictos de convivencia (de naturaleza interpersonal) y la conflictividad social (de naturaleza grupal o territorial). Esta es la dimensión de la actuación policial que le faculta al policía el uso de estrategias de mediación y herramientas preventivas para mantener la cohesión social de vecinos, comunidades y de la ciudadanía en general.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial identifica fuentes de posibles conflictos de convivencia ciudadana interpersonal o de conflictividad en general; y hace de su actuación un compromiso por desmontar preventivamente los problemas.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial utiliza adecuadamente el sentido preventivo y técnicas de mediación para evitar el escalamiento de situaciones interpersonales o sociales que pueden derivar en conflictos.

v. Servicio a la comunidad

Concepto

Dimensión que le permite al policía sentirse y reconocerse parte de la comunidad a la que sirve. Así, a través del fortalecimiento de la estructura social y comunitaria (familia, barrio, escuela, organización) de la ciudadanía, se impulsa la prevención de la violencia y el delito. La prevención social y la prevención situacional son estrategias invaluable para potenciar el patrullaje policial, la confianza y colaboración de los vecinos.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial asume que la seguridad es responsabilidad de la comunidad y corresponsabilidad de la Policía, y que el policía es uno de varios actores de la seguridad y la convivencia comunitaria.

Ejemplo de competencia 2

A través del enfoque preventivo, proactivo y prospectivo, el personal policial diseña e implementa estrategias de patrullaje policial comunitario a partir de datos sociales y de inteligencia, con el fin de mitigar los factores que detonan la violencia y el delito

vi. Uso de la fuerza con respeto de los Derechos Humanos

Concepto

Dimensión en la cual la institución policial ostenta el monopolio, la prerrogativa y la exclusividad del uso de la fuerza, no sólo para instaurar y mantener el orden público, sino también para garantizar la convivencia ciudadana frente a los riesgos de la violencia y el delito. El uso de la fuerza tiene tres niveles: *i)* el uso de la fuerza física de escala humana, *ii)* el uso de la fuerza táctica de escala grupal, y *iii)* el uso de la fuerza potencialmente mortal.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial utiliza la fuerza física de escala personal para neutralizar e inmovilizar a quienes muestran una actitud renuente, poca colaborativa, resistente o directamente agresiva y de quienes no colaboran con —o en flagrancia están infringiendo— la Ley.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial utiliza adecuadamente la fuerza potencialmente letal (tal como las armas de fuego), en el marco de los tratados, convenios y protocolos suscritos por el Estado Peruano, la Constitución de la República de Perú, las Leyes y los protocolos que regulan el uso de la fuerza.

vii. Metodología de investigación criminal

Concepto

Ante delitos consumados, el personal policial conduce una intervención científica en la escena del delito y procede con la recolección de indicios y potenciales evidencias; el embalaje de las muestras colectadas; y la observancia de la cadena de custodia que le permitan al órgano fiscal (o Ministerio Público) la judicialización de casos con la presentación de suficiente carga de convicción probatoria del delito, entre otros procedimientos.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial identifica, delimita y protege la escena de los hechos (del delito), de acuerdo a los procedimientos vigentes.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial toma las precauciones necesarias y pertinentes para que el embalaje y la cadena de custodia observen los estándares exigidos por el Ministerio Público de la Nación.

viii. Función guiada por la inteligencia

Concepto

Se refiere a las habilidades del personal policial para la recopilación y lectura de datos sociales relevantes para la detección de riesgos de victimización ciudadana. La inteligencia policial (estratégica y operativa) suele recolectar, analizar, verificar y transmitir datos con protocolos de trazabilidad, sobre la posibilidad de ocurrencia del crimen común o el crimen organizado.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial asume que sin información no hay datos, no hay inteligencia y, por ende, no hay prevención de la violencia y el delito. La inteligencia sirve a los operadores policiales que trabajan en prevención así como a aquellos que se desempeñan en investigación criminal.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial transmite los datos y la información indicativa de riesgo a través de los canales oficiales institucionalmente establecidos para la inteligencia criminal o para la inteligencia policial.

ix. Uso de nuevas tecnologías

Concepto

Dimensión asociada a las competencias de uso de las herramientas de la sociedad del conocimiento y la información como las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), las nuevas tecnologías y las herramientas 2.0. Los smartphones y los dispositivos móviles (laptops, tablets) son instrumentos indispensables para la comunicación y recolección de información. Asimismo, las herramientas de realidad ampliada, el reconocimiento facial, la inteligencia artificial (IA), la tabulación de datos, el *big data* y el control de la calidad de la metadata son herramientas claves del nuevo policía.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial asume que la Web y las redes sociales son la nueva plaza pública y, a la vez, es un nuevo espacio privado de producción y generación de datos vitales y sociales; así como también, de conductas disruptivas y de aislamiento social, en caso la tecnología sea mal usada.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial utiliza con pertinencia profesional las aplicaciones o *softwares* exclusivos de la PNP, que promueven la eficiencia del servicio policial.

x. Equidad frente a la diversidad

Concepto

Dimensión que garantiza los principios de igualdad y oportunidad a las poblaciones vulnerables. Así, se busca que la actuación y el desempeño policial sea brindado con adecuados estándares de calidad, y sobre todo, incluya los enfoques requeridos por las poblaciones que presentan condiciones de vulnerabilidad, tal como los enfoques de interculturalidad, equidad de género, discapacidad y demás. Asimismo, la dimensión incluye el cumplimiento del principio de la escucha activa y la no revictimización de grupos discriminados en el pasado.

Ejemplo de competencia 1

El personal policial brinda un servicio de calidad y un trato diferenciado a mujeres, niños y niñas víctimas del delito y crimen, aplicando los protocolos y enfoques de atención establecidos por su condición de vulnerabilidad.

Ejemplo de competencia 2

El personal policial atiende a las comunidades étnicas en las que presta el servicio policial con respeto a su idiosincrasia, a su lengua (en la medida de las posibilidades o mediante traductor) y sus tradiciones, en el marco de la normativa vigente.

IV. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA EDUCATIVO Y DE LA CARRERA POLICIAL: CAMINO A LA ESPECIALIZACIÓN

Como se ha descrito en las secciones anteriores, la definición del “*Perfil Policial Peruano*” tiene repercusiones en varios ámbitos del quehacer policial. Dicho lo anterior, su radio de acción más inmediato apela al sistema educativo y a la carrera policial. En esta última sección del presente documento se hace un procesamiento de las principales recomendaciones de política vinculadas con los procesos actuales de modernización de la educación policial y de gestión de la carrera policial. Estas recomendaciones están basadas en un concepto central: el sistema educativo y la carrera policial están estrechamente ligados, tanto así, que son indispensables el uno del otro. Así, para generar un cambio real y positivo en la Policía Nacional del Perú, es de suma importancia fortalecer su sistema educativo y carrera policial, desde el proceso de admisión hasta el término de la carrera del personal policial.

Las guías de actuación más importantes que la Policía Nacional del Perú ha emprendido, o está dispuesta a emprender, son las siguientes:

- i. *Reorganización del número de escuelas policiales.* Diversos diagnósticos, la opinión de muchos líderes policiales y la propia experiencia ha demostrado que no se puede garantizar la calidad educativa en más de veinte escuelas policiales. Así, a través del Decreto Supremo N° 018-2019-IN se declara el inicio del proceso de Reorganización de las Escuelas de Suboficiales de la PNP, la cual propone mantener y fortalecer 10 de las 27 Escuelas Técnicas. Se sugiere fortalecer este proceso de reorganización mediante un sistema de calidad educativa que a través de indicadores y criterios se garantice de estándares adecuados de calidad educativa, tal como la infraestructura y equipamiento requerido, desempeño docente, y demás.
- ii. *Mejora de la gestión pedagógica – curricular de los procesos de formación.* El enfoque de competencias profesionales del servicio policial es un paso adelante que está asumiendo la Policía Nacional del Perú. Dicho lo anterior es necesario que la mejora de la gestión pedagógica transite también en los siguientes carriles: i. énfasis en el aseguramiento del “aprendizaje” por encima de la perspectiva de la “enseñanza”. Este énfasis deberá de conducir a enriquecer las estrategias didácticas abandonando la tendencia del uso del “aula” y potenciando la perspectiva de la “práctica”; ii. disminuir la intensidad horaria dedicada a ejercicios de orden cerrado, que después del adiestramiento inicial, no aportan competencias intelectuales, tácticas o de capacidad de estrategia; iii. priorizar las habilidades de administración de recursos, con inteligencia logística, con capacidad de ejecución presupuestaria y las competencias gerenciales; e iv. implementar una lógica disciplinar positiva sustentada en los principios y valores.
- iii. *Reforma del Sistema de Admisión y desarrollo del Perfil del Postulante.* Este proceso responde a la necesidad de que la PNP cuente con un perfil de ingreso, acorde con el *Perfil Policial Peruano*. Lo anterior le permitirá a la PNP contar con i) un equipo especializado encargado de seleccionar los perfiles idóneos para las Escuelas de tal manera que se asegure las condiciones mínimas requeridas de los ingresantes, y con ello una efectiva formación de los estudiantes; ii) un nuevo perfil del ingresante; y iii) el *Manual de procedimientos de evaluación, selección y admisión del Régimen Educativo Policial*, que definirá las evaluaciones más adecuadas para la selección de los postulantes en base al Perfil.

- iv. *Impulso de la carrera del docente y del instructor policial.* El vínculo entre los principios del sistema de educación policial y los futuros policías son, precisamente, los docentes e instructores policiales. De allí que es necesario potenciar su rol y preponderancia en el proceso de formación. El docente y el instructor policial está expuesto a la “rotación”, perjudicando la acumulación de experiencia específica en las escuelas policiales. Además de establecer criterios más rigurosos para la selección (lo que supone especificar el “perfil del docente y del instructor”), es importante revisar todos los incentivos que están asociadas a garantizar la continuidad y estabilidad del cuerpo docente, así como de la asignación de los instructores, a manera de buscar una verdadera especialización en la práctica docente.
- v. *Fortalecimiento de la institucionalidad de la educación policial.* En los últimos años, se ha aprobado una nueva estructura funcional de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, que se asemeja a las instituciones de educación superior con las particularidades propias de una institución con naturaleza policial. En el marco de este fortalecimiento es necesario revisar o actualizar algunos instrumentos dentro del sistema educativo policial, tal como la política general de formación policial, documento marco para la identidad institucional de las escuelas policiales, manuales de funciones del personal de las escuelas policiales, parámetros específicos para la evaluación del desempeño docente, guía para la planificación didáctica, entre otros.
- vi. *Fortalecimiento del Consejo Académico.* En la búsqueda de la legitimidad tanto para la institución policial como para su sistema educativo, será importante fortalecer la estructura orgánica del “consejo académico” del sistema educativo policial. Esta instancia debe estar integrada también por los oficiales de policía con mayor ascendencia, prestigio y liderazgo policial, además de destacar por sus créditos académicos, así como por reconocidos intelectuales y académicos en la sociedad.
- vii. *Obtención de homologaciones y certificaciones internacionales.* Una de las fórmulas más exitosas para la generación de incentivos de mejora continua de las escuelas policiales está asociada a la búsqueda de homologaciones universitarias, a manera de convertir los estudios de las escuelas policiales en “tramos de formación” a nivel universitario. Esta es una tarea ambiciosa que supone un proceso de mediano plazo, pero que no obsta de iniciarlo al más corto plazo. En la misma lógica, la Policía Nacional del Perú emprenderá iniciativas orientadas a que las escuelas logren certificaciones internacionales. Existen programas en el extranjero conocidos como “evaluación inter-pares”, que son opciones oportunas.
- viii. *Introducción de tecnologías de información.* Teniendo como referencia las experiencias internacionales, la Policía Nacional del Perú realizará un esfuerzo por impulsar la educación virtual a través del uso de las tecnologías de información y comunicación, así como las plataformas en línea para mejorar el acceso a las bibliotecas virtuales. De lo que se trata es de introducir el enfoque *B-Learning* que combina lo mejor de la práctica docente presencial con el uso de las mejores prácticas de aprendizaje por medios tecnológicos.
- ix. *Asignación de puestos en base a competencias.* Una vez que el personal policial es dado de alta en la institución policial, es decir, ingresa a la carrera policial, este debe ser asignado a puestos que sean coherentes con sus competencias, las cuales fueron certificadas en el proceso de formación de las escuelas y se observan en el *Perfil Policial Peruano*. La asignación de puestos en base a competencias debe realizarse en todo el personal policial en actividad,

con el objetivo que el personal desarrolle adecuadamente sus funciones, y con ello, brinde un servicio adecuado a la ciudadanía.

- x. *Especialización.* Considerando los diversos servicios policiales que brinda la institución, así como las funciones específicas que desempeña el cuerpo policial, se identifica que la Policía Nacional del Perú requiere de personal especializado en las diversas dimensiones de la actuación policial, tal como seguridad ciudadana, investigación criminal, inteligencia, tecnología de la información y comunicaciones, y demás. Esta especialización debe ser promovida a través del sistema educativo policial (dotación de conocimientos y habilidades), así como de la propia experiencia dentro de la institución, la cual se provee a través del desarrollo de líneas de carrera.
- xi. *Evaluación por desempeño.* Dentro de la institución policial todo el personal debe ser evaluado en base el desempeño que ha realizado en su puesto. Así, se recomienda establecer metas que sean evaluadas periódicamente, con el objetivo de incentivar un adecuado desarrollo de las funciones. Esta evaluación debe servir como insumo para los procesos de ascenso, dotación de incentivos y cese del personal.
- xii. *Gestión del ingreso y cese del personal policial.* La Policía Nacional del Perú desarrolla diversos servicios policiales a nivel nacional con el objetivo de garantizar el orden interno y la seguridad de la ciudadanía. Para ello, la institución gestiona el ingreso de nuevos policías y el cese del personal dentro de la carrera policial; todo ello, con el fin de contar con la cantidad y calidad del personal requerido para las funciones policiales. Así, se recomienda contar con una pirámide organizacional por rango y especialidad que responda a las demandas laborales de la institución.

REFERENCIAS

Piovani, J. I. (2018) "Triangulación y métodos mixtos". En A. Marradi, N. Archenti y J. I. Piovani, Manual de metodología de las ciencias sociales. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

Denzin, N. y Lincoln, Y. (Ed.) (2005). The Sage Handbook of Qualitative Research. Sage Publications, California.

Dammert, L. (2019) Challenges of police reform in Latin America, en Sieder, R. Ansolabehere, K. & T. Alfonso *Routledge Handbook of Law and Society in Latin America*. pp.259-277.

Ipsos Public Affairs (2017) Encuesta nacional Urbano Rural desarrollada para uso exclusivo del Ministerio del Interior. Resultados del Bus Express sobre percepción ciudadana respecto a la Policía Nacional del Perú. Documento Inédito.



Disponen la publicación de los objetivos, actividades, responsables y plazos relacionados con los 3 Ejes Estratégicos del Plan Especial Multisectorial de Metales pesados, metaloides y Sustancias químicas tóxicas, conforme a lo aprobado por la Comisión Multisectorial a que se refieren las RR.SS. N° 034-2020-PCM y N° 007-2021-PCM

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL
N° 145-2021-MINAM**

Lima, 27 de julio de 2021

VISTOS, el Memorando N° 00556-2021-MINAM/VMGA/DGCA e Informe N° 0122-2021-MINAM/VMGA/DGCA de la Dirección General de Calidad Ambiental; y, el Memorando N° 00390-2021-MINAM/SG/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida;

Que, el principio de gobernanza ambiental previsto en el numeral XI del Título Preliminar de la Ley N° 28611, Ley General del Ambiente, señala que el diseño y aplicación de las políticas públicas ambientales se rigen por el principio de gobernanza ambiental, que conduce a la armonización de las políticas, instituciones, normas, procedimientos, herramientas e información de manera tal que sea posible la participación efectiva e integrada de los actores públicos y privados, en la toma de decisiones, manejo de conflictos y construcción de consensos, sobre la base de responsabilidades claramente definidas, seguridad jurídica y transparencia;

Que, el artículo 3 de la precitada Ley N° 28611, establece que el Estado, a través de sus entidades y órganos correspondientes, diseña y aplica, entre otros, las normas que sean necesarias para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades contenidas en la citada Ley;

Que, el artículo 9 de la misma Ley, prevé que el objetivo de la Política Nacional del Ambiente es mejorar la calidad de vida de las personas, garantizando la existencia de ecosistemas saludables, viables y funcionales en el largo plazo; y el desarrollo sostenible del país, mediante la prevención, protección y recuperación del ambiente y sus componentes, la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, de una manera responsable y congruente con el respeto de los derechos fundamentales de la persona;

Que, mediante el artículo 1 de la Resolución Suprema N° 034-2020-PCM, modificado por Resolución Suprema N° 007-2021-PCM, se crea la Comisión Multisectorial Temporal para el Abordaje Integral e Integrado a favor de la Población Expuesta a Metales Pesados, Metaloides y Otras Sustancias Químicas Tóxicas, dependiente de la Presidencia del Consejo de Ministros, con el objeto de elaborar el informe técnico que contenga la propuesta del Plan Especial Multisectorial para la intervención integral a favor de la población expuesta a metales pesados, metaloides y otras sustancias químicas tóxicas;

Que, de acuerdo al artículo 2 de la Resolución Suprema N° 034-2020-PCM, modificado por Resolución Suprema N° 007-2021-PCM, son funciones de la Comisión Multisectorial Temporal elaborar el informe técnico que contenga la propuesta del Plan Especial Multisectorial para la intervención integral a favor de la población expuesta a metales pesados, metaloides y sustancias químicas tóxicas incluyendo estrategias de prevención, remediación, mitigación, minimización, y control de la exposición a metales pesados, metaloides y sustancias químicas tóxicas; así como monitorear, supervisar y

evaluar su implementación;

Que, a través del Memorando N° 00556-2021-MINAM/VMGA/DGCA e Informe N° 0122-2021-MINAM/VMGA/DGCA, la Dirección General de Calidad Ambiental, órgano que desempeñó las funciones de Secretaría Técnica de la citada Comisión Multisectorial, informa sobre el proceso llevado a cabo en el marco de la misma; adjuntando, además, las Actas de las Sesiones de 03 de febrero de 2021 y 28 de junio de 2021 de la mencionada Comisión Multisectorial;

Que, en el Acta de la Sesión de 28 de junio de 2021, se verifica que la mencionada Comisión Multisectorial acordó aprobar los objetivos, actividades, responsables y plazos relacionados con los 3 Ejes Estratégicos del Plan Especial Multisectorial de Metales pesados, metaloides y sustancias químicas tóxicas; lo cual corresponde ser publicado;

Con el visado del Viceministerio de Gestión Ambiental; de la Secretaría General; de la Dirección General de Calidad Ambiental; y, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1013, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente; la Ley N° 28611 Ley General del Ambiente y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-MINAM.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Publicar los objetivos, actividades, responsables y plazos relacionados con los 3 Ejes Estratégicos del Plan Especial Multisectorial de Metales pesados, metaloides y Sustancias químicas tóxicas, conforme a lo aprobado por la Comisión Multisectorial creada por Resolución Suprema N° 034-2020-PCM y su modificación aprobada por Resolución Suprema N° 007-2021-PCM; conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio del Ambiente (<https://www.gob.pe/minam>), el mismo día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

GABRIEL QUIJANDRÍA ACOSTA
Ministro del Ambiente

1977294-2

INTERIOR

Aprueban el Perfil Policial Peruano

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL
N° 0590-2021-IN**

Lima, 27 de julio de 2021

VISTOS, el Oficio N° 000548-2021/IN/VSP del Despacho Viceministerial de Seguridad Pública, el Oficio N° 821-2021-EMG-PNP/SEC del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, el Memorando N° 000928-2021/IN/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 000215-2021/IN/OGPP/OMD de la Oficina de Modernización y Desarrollo Institucional de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 001194-2021/IN/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, señala que el Ministerio del Interior es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y es el rector del Sector Interior;

Que, de acuerdo al numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1266, el Ministerio del Interior tiene como funciones rectoras, entre otras, planificar, financiar y garantizar la provisión y prestación de servicios referidos a los ámbitos de su competencia, de acuerdo a las normas de la materia, así como, supervisar y evaluar el funcionamiento de la Policía Nacional del Perú;

Que, el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, establece en el artículo II de su Título Preliminar, que la Policía Nacional del Perú es una Institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú;

Que, el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1318, Decreto Legislativo que regula la Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú, señala que la formación profesional policial tiene entre sus objetivos formar integralmente a los oficiales y suboficiales con las competencias y conocimiento necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones, así como, incorporar los criterios, principios y valores institucionales que la definen;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 026-2017-IN, establece en su artículo 9 que la Comandancia General es el órgano de comando de más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, encargado de planificar, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo de la gestión administrativa y operativa de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en un contexto de mejor atención a la ciudadanía y eficiente uso de los recursos en el marco de las políticas sectoriales aprobados por el Ministerio del Interior;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 0104-2021-IN se aprueba las “Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú”, a fin que la Institución Policial cumpla eficazmente con su mandato constitucional de garantizar el orden interno y la seguridad de la ciudadanía en un marco de integridad, respeto de los derechos humanos y del Estado de Derecho. De esa manera, las Bases definen seis (6) Ejes, entre los que se encuentra, el Eje 1 “Nuestra gente” que se orienta a la mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial;

Que, el Despacho Viceministerial de Seguridad Pública, en coordinación con la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP) de la Policía Nacional del Perú, elaboraron la propuesta de Perfil Policial Peruano, el cual reúne un conjunto de rasgos y calificaciones que deben caracterizar a los policías en el Perú contemporáneo y que, a su vez, establece el horizonte hacia el cual la institución policial debe enfocar su examen institucional: su base científica para el trabajo policial, la eficiencia en la resolución de problemas y en la relación con la comunidad;

Que, el Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, en la Hoja de Estudio y Opinión N° 56-2021-EMG-PNP-SEC, señala que la definición del Perfil Policial Peruano busca convertirse en un instrumento de profesionalización policial, y tiene como fundamento deontológico los valores y principios institucionales, así como su relación con las necesidades y expectativas de los ciudadanos respecto a la institución policial; del mismo modo, se indica que este instrumento se transformará en una herramienta de identidad corporativa y orientará el ejercicio de la función policial, y que su implementación implicará la reforma del sistema educativo policial, del sistema de admisión, la elaboración del perfil del estudiante, así como el rediseño de las mallas curriculares de los planes de estudio de formación policial, entre otros aspectos;

Que, con Memorando N° 000928-2021/IN/OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite y hace suyo el Informe N° 000215-2021/IN/OGPP/OMD de la Oficina de Modernización y Desarrollo Institucional, el mismo que concluye, entre otros, que la propuesta de perfil policial peruano se enmarca en el proyecto “Mejoramiento

de los Servicios de Prevención del Delito en la Población más Vulnerable al Crimen y la Violencia en el Perú” y en las Bases para el Fortalecimiento y Modernización de la Policía Nacional del Perú, además de no impactar en los documentos de gestión organizacional de la PNP y del Ministerio del Interior, razón por la cual no se formulan objeciones a la propuesta presentada;

Que, mediante Informe N° 001194-2021/IN/OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye que es legalmente viable aprobar el documento denominado Perfil Policial Peruano;

Con el visado del Despacho Viceministerial de Seguridad Pública, de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; en el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú; en el Decreto Supremo N° 026-2017-IN, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267; en la Resolución Ministerial 0104-2021-IN, que aprueba las Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú; y, en la Resolución Ministerial N° 1520-2019-IN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación del Perfil Policial Peruano

Aprobar el Perfil Policial Peruano, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación del Perfil Policial Peruano

El Perfil Policial Peruano cumple la función de orientar el ejercicio profesional policial bajo el enfoque de policía comunitaria, por tanto, deberá ser aplicado por la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial y la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú, en el marco de sus competencias y conforme a la normativa vigente; asimismo, constituye instrumento orientador para las demás unidades de la institución policial y el Ministerio del Interior.

Artículo 3.- Seguimiento y evaluación del Perfil Policial Peruano

La Comisión Sectorial creada mediante Resolución Ministerial N° 0104-2021-IN, encargada, entre otros, de realizar el seguimiento de la implementación de las “Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú”, realiza el seguimiento y evaluación anual de la implementación del Perfil Policial Peruano.

Artículo 4.- Financiamiento y sostenibilidad

La implementación de lo dispuesto en la presente Resolución Ministerial se financia con cargo al Presupuesto Institucional del Pliego 007: Ministerio del Interior, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 5.- De la publicación

Encargar a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio del Interior la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio del Interior (www.gob.pe/mininter), y a la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la Policía Nacional del Perú la publicación en la página web de la Policía Nacional del Perú (www.policia.gob.pe), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial “El Peruano”.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JOSÉ MANUEL ANTONIO ELICE NAVARRO
Ministro del Interior

1977292-1