



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Desarrollo de competencias para mejorar el nivel
académico del instructor, Escuela de Educación Superior
Técnico Profesional PNP Arequipa, 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Palli Laura, Diana Erika (orcid.org/0000-0001-7042-2338)

ASESORES:

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

A los integrantes de mi familia, a la memoria de mi Padre, a mi madre por su apoyo incondicional, a mis tres amados hijos, que son mi principal fortaleza y comprenden mi labor como Oficial de la Policía Nacional del Perú.

Agradecimiento:

A Dios, porque con él todo es posible.

A mi Madre por su incondicional apoyo, siempre confiaste en mí.

A Giulianna, Karla y Uriel, mis adorados hijos, mi fortaleza, son mi vida y la luz que ilumina mi camino.

A mis Asesores de la Universidad César Vallejo, gratitud por todas sus orientaciones y enseñanzas.

A mi compañero del instituto, por su confianza, inspiración, seguridad y darme todo el acompañamiento necesario para cumplir con este objetivo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desarrollo de competencias para mejorar el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa 2023.", cuyo autor es PALLI LAURA DIANA ERIKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID: 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 02- 08-2023 08:21:47

Código documento Trilce: TRI - 0630972



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALLI LAURA DIANA ERIKA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desarrollo de competencias para mejorar el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DIANA ERIKA PALLI LAURA DNI: 43601282 ORCID: 0000-0001-7042-2338	Firmado electrónicamente por: DPALLIL el 31-07-2023 20:25:22

Código documento Trilce: TRI - 0630973



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Caratula:	ii
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización.	15
3.3 Escenario de estudio.....	16
3.4 Participantes.....	16
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
3.6 Procedimiento.	17
3.7 Rigor Científico.....	18
3.8 Método de análisis de datos.	18
3.9 Aspectos éticos.	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Categorización de variables. 15
Tabla 2	Personal PNP de Instructores y Monitores, entre otros. 16
Tabla 3	Juicio de expertos para validar los instrumentos.
Tabla 4	Prueba de confiabilidad del instrumento.

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Categorías apriorísticas y emergentes	27

RESUMEN

Objetivo: Analizar si el desarrollo de competencias mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP. Metodología: Investigación Cualitativa, de corte transversal basada en análisis documental y entrevistas semi estructurada. Se entrevistó a 5 efectivos policiales y se entrevistó a 02 expertos. Las categorías analizadas fueron Desarrollo de competencias y las sub categorías competencias básicas, genéricas y específicas. Resultados: Se puede inferir que las competencias, son el conjunto de las actitudes, habilidades, conocimientos para que el instructor tenga la capacidad de realizar un trabajo o actividad, en el ambiente donde se encuentre en las Unidades Académicas, se requiere profesionales con experiencia y trascender en la formación del alumno. A través de las Escuelas de Formación Continua, los cursos para instructores Policiales no son obligatorios, no son vinculantes, es decir, el realizar el curso no garantiza que el instructor se va desempeñar en una determinada Unidad académica en la PNP. Conclusiones: El Desarrollo de competencias mejora el nivel académico del instructor, es fundamental para la formación del instructor, necesario para resolver problemas, tomar decisiones, siendo responsable de sus acciones, desarrolladas a partir de la experiencia, con liderazgo y de manera integral.

Palabras claves: Competencias, formación profesional, instructor.

ABSTRACT

Objective: To Analyze whether the development of competencies improves the academic level of the instructor, PNP School of Higher Technical Professional Education **Methodology:** Qualitative research, cross-sectional, based on documentary analysis and semi-structured interviews. Five police officers were interviewed and two experts were interviewed. The categories analyzed were competency development and the sub-categories were basic, generic and specific competencies. **Results:** It can be inferred that competencies, are the set of attitudes, skills, knowledge so that the instructor has the ability to perform a job or activity, in the environment where he is, in the Academic Units, professionals with experience are required and transcend in the training of the student, through the Continuing Education Schools, the courses for Police instructors are not mandatory, they are not binding, that is, taking the course does not guarantee that the instructor will perform in a given Academic Unit in the PNP. **Conclusiones:** The Development of competencies improves the academic level of the instructor, it is fundamental for the training of the instructor, necessary to solve problems, make decisions, being responsible for their actions, developed from experience, with leadership and in an integral manner.

Keywords: Competencies, professional training, instructor

I. INTRODUCCIÓN

Para poder garantizar la seguridad humana, El Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2022) para el bienestar de la población, los Estados cuentan con instituciones policiales, orientadas a brindar protección a la comunidad, el restablecimiento del orden y el estado de derecho; para concretar estas acciones, se requiere la preparación de personal policial, quienes harían frente con medidas preventivas y lucha contra la criminalidad organizada. En este escenario, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), refiere la globalización hace imperiosa la adaptación de las personas para el aprovechamiento de las oportunidades y desafíos, ante ello las personas adquieren un conjunto de competencias idóneas, empleadas de manera eficaz para la mejora de sus acciones, caso contrario, la no preparación trae como consecuencia la ineficiencia de las instituciones. Para evitarlos los gobiernos deben promover políticas adecuadas para su progreso.

En América Latina la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP pág. 41) en las escuelas de formación policial militar de Colombia, para poder materializar estas acciones, una primera etapa de factor de cambio y de adaptación continuo se dan de acuerdo a las exigencias de la sociedad, para esto consideran a docentes técnicos especializados en el rol que cumple el oficial instructor, siendo primordial contar con el personal policial capacitado e idóneo para realizar esta actividad. En Chile, el Programa de Cooperación del Gobierno de Chile para Policías Uniformados Extranjeras (CECIPU), desarrolla la especialización de Instructor de Educación Policial en dos semestres académico, cuyo fin es el desarrollo de las competencias profesionales del Carabinero con una formación integral.

En el contexto nacional el perfeccionar las competencias en los profesionales PNP de instructores, permitirá que los recursos humanos puedan desempeñarse de forma óptima en el campo asignado para el cumplimiento de sus funciones y requerido por la sociedad. Siendo las escuelas de formación el lugar para desarrollarla, existiendo una escuela de oficiales y veintiséis escuelas de suboficiales, a nivel nacional generando una fuerte demanda de personal especializado para estos puestos. La especialización del personal policial permitiría

potenciar las capacidades del Instructor en las escuelas de formación PNP, con el desarrollo basado en competencias, para la mejora de su nivel académico (D. L. No 1318, Art.4, 2017). Así mismo es declarado de interés nacional elevar el nivel académico profesional del docente e instructor PNP a través de la Ley N° 30604, para brindar una formación eficaz y profesional en los diversos centros de formación policial (El Peruano, 2017).

No obstante, la problemática observada para esta investigación radica en el personal de instructores policiales que no cuenta con la preparación indispensable y requerida para tal función específica necesaria en el desarrollo de métodos de enseñanza – aprendizaje durante su etapa de formación policial. Sin embargo, desde el año 2016, la escuela de educación continua solo desarrolla cursos de capacitación de instructores con un total de 180 horas, para el logro de la gestión educativa y para ser más específico se requiere optimizar el desarrollo de competencias para el rol que cumple el instructor, a través de cursos de especialización cuya función prioritaria será la formación de policías, quienes serán los nuevos cuadros al servicio de la sociedad peruana. para las diversas amenazas que afectan al país (D. L. No 1318, 2017).

Según información estadística en este periodo al 2023, se cuenta con una población de 550 alumnos, con 10 oficiales instructores y 14 Suboficiales Monitores, cuya responsabilidad en la actividad de enseñanza recae en oficiales en el grado de Capitanes y Tenientes. Actualmente en las escuelas de educación superior a nivel nacional la población supera los más de 5000 alumnos lo que evidencia la alta demanda de personal calificado en la labor de instructor.

Se ha formulado el siguiente problema general: ¿Cómo el desarrollo de competencias mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa 2023?; Se ha planteado los problemas específicos: ¿De qué manera la competencia básica mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa, 2023?, ¿De qué manera la competencia genérica mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa 2023?, ¿De qué manera la competencia específica mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa 2023?

Ante lo expuesto la investigación se justifica en lo metodológico, el cual será empleado para orientar otras investigaciones de enfoque cualitativo de corte no experimental, para recoger información valiosa la misma que permitirá conocer sobre el desarrollo por competencias (Stenfors et al.,2020). teórica este estudio permitirá la generación de nuevo conocimiento sobre el desarrollo de competencias en los instructores. En la justificación practica el desarrollo del objetivo es conocer lo importante en la etapa de formación continua realizado por el instructor a través del desarrollo de competencia, para la mejora de su gestión (Fernandez,2020). Así también con base en esta información y las propuestas presentadas, se podrán implementar estrategias que permitan fortalecer el proceso de formación en competencias en la mejorar de su nivel académico.

El objetivo general será: Analizar si el desarrollo de competencias mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa 2023. Los objetivos específicos serán: Conocer si la competencia básica mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa 2023. Conocer si la competencia genérica mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa 2023; Conocer si la competencia especifica mejora el nivel académico del instructor, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, Arequipa 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional tenemos las siguientes, Santivañez (2018) en su artículo Desarrollo de competencias profesionales a través de la investigación; algunas ideas para su incorporación, realiza un análisis documental, menciona que el objetivo en las diversas concepciones curriculares para lograr una adecuada significancia con dinamismo y flexibilidad, podemos realizarlo identificándolo y explicándolo, posterior a ello llegar a la conclusión de desarrollar una estructura de la diversificación de los diseños curriculares a través de las competencias, con métodos analíticos ocupacionales de las diversas profesiones en la actualidad, con un análisis primigenio en el ámbito laboral y la relación que se da entre los objetivos, capacidades formativas, la taxonomía de los objetivos, a fin de proyectar los perfiles del instruido, plan de estudios, sesiones de aprendizaje y sílabos. La revisión bibliográfica ha permitido que su aporte sea un sustento en la investigación de las categorías y sub categorías para mejorar el nivel académico del oficial instructor en la EETS PNP.

Cabrera & Delgado (2021) en su artículo “Desempeño docente en el Desarrollo de Competencias en educación Preescolar”, la investigación revisión documental base de datos y buscadores boléanos, básica cualitativo, se sustentó en aportes teóricos como Piaget, con propuestas de experiencias, Vigotsky con la relación del entorno y Bruner que evoca la colaboración de los niños en la enseñanza. Esta investigación tuvo el propósito de diagnosticar como los educadores de la educación preescolar desarrollaron el área de matemáticas, el análisis de la pedagogía utilizada siendo responsables de su fortalecimiento en su dedicación buscando la mejora continua en sus estudiantes. Se realizó la verificación documental de una población de 43 archivos en idioma español e inglés; los resultados se utilizaron fichas desarrollados por los propios docentes en la competencia del área. Así también en la educación preescolar pone énfasis en su creatividad (Inomjonovna, 2023). El artículo concluye que los instructores deberían de transformar sus aulas en laboratorios donde se profundice en la investigación, estrategias prioritarias en el desarrollo del área de estudio.

Campos de Vettori (2022), Tesis “Practica Pedagógicas y competencias profesionales en los docentes: una revisión sistemática,” Tipo básica, enfoque revisión bibliográfica, propósito en los últimos 5 años, para identificar la teoría, la aplicación de la práctica pedagógica y las habilidades. Se tiene como resultado la teoría de la autoeficacia y siendo fundamental los entornos digitales y virtuales en relación con el desempeño y la práctica del aprendizaje profesional, aunque el trabajo de la enseñanza es constante, la forma y los medios han cambiado. Los resultados muestran que la práctica docente y las habilidades docentes son sinérgicas, reforzadas (teoría de la autoeficacia, percepción, comportamiento, subjetividad), pero también influenciadas por el contexto social y el desarrollo profesional (modelos de liderazgo, teoría de la atracción y selección del talento, coach). En la investigación realizada aportará de forma prioritaria y trascendental en el desempeño laboral, conocedor teórico práctico, donde deberá de poner en evidencia sus competencias en los procedimientos policiales.

Chávez et al., (2022) en su artículo “Formación de Competencias investigativas” la investigación basado en el aspecto metodológico, básica cualitativo con diseño investigación acción, donde los profesionales a través del método científico desarrollen competencias investigativas, por ello utiliza los conocimientos para formular propuestas tendentes a la realidad problemática en su contexto. Esta investigación tuvo el propósito de implementar acciones para formar competencias en el campo de la investigación, los participantes son el docente y 60 estudiantes; los resultados reflejan que el desarrollo de acciones que implica a los estudiantes donde producen diversos cambios y enseñanzas. Su logro radicó en el desarrollo de competencias mejora su capacidad en la investigación de manera reflexiva y resolución de problemas. El artículo concluye que la acción planteada permite obtener competencias indispensables en la mejora de la enseñanza, logrando un discernimiento provechoso para contrarrestarlos.

Díaz (2022) en el “Programa de Formación Pedagógica Militar para el fortalecimiento de profesionales”, la investigación basado en el aspecto metodológico interpretativo, sociocrítico, aplicada educacional, cualitativo. Esta investigación tuvo el propósito de implementar acciones para formar competencias

en el campo militar, para optimizar las competencias profesionales de los instructores a nivel superior castrense, los participantes fueron 56 oficiales estudiantes, Así como en la mejora de sus habilidades, conocimientos, desarrollo de problemas (Lemos de Olivera&Nunez,2022). Los resultados reflejan que la metodología que se utilizó en los docentes y las competencias serian una problemática de significancia en el aspecto educativo y la formación de los futuros oficiales. La investigación concluye que la acción planteada sería implementar un programa de formación pedagógica militar para fortalecer las competencias de los docentes, siendo importante la selección del personal de instructores oficiales y su capacitación. Es importante el rol que cumple el oficial instructor, con los conocimientos adquiridos durante el periodo de capacitación, que es un aporte en la variable de la mejora del nivel académico del instructor PNP.

Rojas de Correa (2022) Tesis Aula invertida y Competencias Profesionales en Educación: Revisión Sistemática, es Básica, de nivel descriptivo, no experimental, la Unidad de análisis documentos e investigaciones con la técnica de revisión sistemática de artículos científicos, el objeto de su investigación es crear una síntesis narrativa para determinar la efectividad del aula invertida para la mejora de la competencia profesional, utilizando el análisis de sus ediciones científicos para el periodo 2017 a 2021, los resultados se seleccionó una muestra de 20 investigaciones que cumplieron con los requisitos de inclusión y se recolectó información de las bases de datos Scielo, Scopus, Redalyc y Concytec. En este sentido, el método activo en el aula invertida juega un rol prioritario en el ciclo del aprendizaje en los estudiantes. Lo mencionado en el trabajo de investigación aporta significativamente en la innovación de la competencia en el instructor policial, pone énfasis en la enseñanza a través de la motivación (Ribes&Gomez,2018).

La Escuela Nacional de Formación Profesional – ENFPP, encargada de la gestión educativa, responsable de la planificación, dirección, desarrollo, coordinación, promoción, control, supervisión y evaluación de las actividades académicas, investigación, administrativo y disciplinarios. Presenta principios y Unidades académicas de pregrado, posgrado y formación continua; considerándose la infraestructura, presupuesto, recurso humano. (Decreto

Supremo N° 022-2017-IN,2017). El principio relacionado al desarrollo de competencias pertinentes : tomaría como insumo fundamental el requerimiento en la *formación, actualización, capacitación y entrenamiento*, que se presentan durante el desarrollo de su desempeño policial para un óptimo servicio, ante los nuevos escenarios y desafíos en el contexto nacional e internacional, en tal sentido la ENFPP da respuesta a lo requerido en conocimiento, habilidades y aptitudes necesario para el personal policial y poder brindar un servicio óptimo a la sociedad.

La Formación profesional en el personal PNP, es regulado de acuerdo a la normativa vigente donde refiere “ Que la consolidación y mantenimiento de las instituciones policiales es lograr el fortalecimiento de sus funciones, donde se comprenda su rol en la sociedad, siendo lo más importante que sus integrantes cumplan con un nivel de profesionalismo optimo, su desempeño eficiente en el campo de su actividad funcional y acorde a las necesidades requerida por la población y para su logro la Institución policial debe estar al nivel de los modelos internacionales con la mejora del desarrollo de competencias del personal PNP, considerando las capacidades, habilidades y destrezas de su personal” (D. L. No 1318, 2017).

El Decreto Supremo N° 022-2017-IN, en su reglamento está relacionado a la capacitación y especialización menciona que estarían alineadas a las competencias de la institución policial, donde el personal policial puede elegir el curso de capacitación de manera electiva. Estableciéndose a la Escuela de Formación Continua de la PNP, como responsable de su ejecución a la, es “encargada del desarrollo de programas y cursos para la integración, capacitación, especialización y actualización continua del personal de la PNP y público en general, bajo los lineamientos aprobados por la Dirección de la ENFPP”.

Se tiene especialidades funcionales para personal PNP de Armas, adquiridos durante su periodo de formación, posteriormente realizara las actualizaciones y capacitaciones que se desarrollan acorde a la especialidad: Prevención Orden y Seguridad; finalidad es garantizar la conservación y recuperación del orden público, prevención de los delitos y las faltas, el control de

la tránsito, transporte y seguridad vial, así como su investigación. Investigación Criminal, orientada a las acciones investigativas, con procedimientos y operatoria policial ante la vulneración de la ley penal y leyes conexas. Inteligencia, es el proceso de la orientación, de la búsqueda de la información, procesar, analizar y difundir la inteligencia, estratégico, operacional y táctica y el Control administrativo Disciplinario (Decreto Legislativo N° 1318 – IN).

A nivel Internacional Martín (2020), tesis doctoral “La formación por competencias de la Escuela Nacional de Policía”, investigación básica, cualitativo, descriptivo y explicativo, con un diseño no experimental, desarrollado en la Escuela Nacional de Policía de España. El resultado se dio con la confirmación de la correlación existente entre las competencias del perfil profesional con la del Plan de estudios, desarrollada a través de entrevistas y cuestionarios en plantillas en fases de selección de grupos de acuerdo al perfil, fases de formación, fase de recogida de datos en unidades policiales, fase de trabajo de grupos, con una recolección de plantillas con 13.138 plantillas válidas. Concluye mencionando que para el profesional Policía es fundamental la formación por competencias, considerado esencial para tomar de decisiones, resolver de problemas y son responsable de sus acciones (Bond, 2020).

Navas y Ospina (2020) en su artículo “Diseño curricular por competencias en educación superior”, la investigación básica, cualitativo de nivel descriptivo con análisis documental basado en el análisis bibliográfico, reflexivo y su experiencia en el proceso curricular utilizando sus propios conocimientos programáticos, su diseño es no experimental. La unidad de análisis se da en los organismos internacionales como la UNESCO, universidades en Latinoamérica, relacionado en la aparición y planificación curricular basada en competencias en las instituciones de nivel superior, tecnología a utilizar (Maxmudova,2022). Además de lo anterior, se puede concluir de los modelos internacionales y nacionales citados, se deben completar cuatro etapas principales al momento de construir un currículo por competencias: Antecedentes del contexto; definir un perfil profesional por competencias, estructura y evaluación del programa (Lorensius et al.,2022). Investigación que aporta a la variable desarrollo por competencias en su dimensión

de competencia específica.

Bohórquez et al, . (2020) artículo “Desempeño laboral: capital humano como factor clave en la organización”, básica, cualitativo, exploratorio descriptivo; no experimental, desarrollado en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Salinas. Su objetivo principal es el análisis de la motivación y su desempeño que muestran los empleados del estado Salinas. En cuanto a los resultados, el 35% descontento con la necesidad de poder y un 35% insatisfecho con la justicia organizacional, otro 100% refirieron que contribuye al desarrollo de sus actividades ser competente y los saberes previos, el 100% son eficaces y eficientes para el desarrollo de sus tareas diarias y concluye se requiere de la motivación para optimizar su desempeño en el ámbito laboral para fortalecer su desarrollo personal y organizacional. El aporte de la investigación va favorecer los instrumentos a diseñar en la variable de competencias específicas en la gestión del talento humano.

Ertmer & Newby (1993), en su libro: Conductismo, cognitvismo y constructivismo uno de sus temas principales se da desde la vertiente del planeamiento, indica los modelos que se aplican en la trayectoria del parecer de formación aprendizaje; siendo estos los siguientes: Modelo Conductista, si se aplica sólo como modelo de gestión curricular en un curso especializado de formación de instructores policiales, requiere de una variedad de herramientas profesionales, técnicas y científicas, para cumplir con la misión del organismo policial, no será suficiente, ya que establece solo ciertos comportamientos en el individuo, asume que lo que se desea en el curso que los participantes implementen y desarrollen lo aprendido en el campo de acción.

Modelo Cognitivista, observa que el hombre puede procesar la información que recibe ya que está pensando y es un ser expresivo, en este enfoque el modelo interno es abierto y flexible, estableciendo las competencias y valores desarrollados en el individuo, es cualitativa, evaluativo (formativo) y cuantitativo (sintético), el docente ayuda a razonar mientras el alumno es agente de su propio proceso de aprendizaje, desarrollando estrategias que apuntan a objetivos cognitivos y situacionales, mientras que el trabajo personal y la parte práctica son

aún muy limitados. Modelo Constructivista, El constructivismo a través del aprendizaje significativo manifiesta su naturaleza de conocimiento humano, donde los estudiantes tienen la responsabilidad de su aprendizaje, debiendo de trasladar la teoría a la práctica, con un tipo de modelo de rasgo interno, abierto y flexible con metodología en desarrollo de competencias, para convertirse en un facilitador del conocimiento.

Ríos (2022. pp 200-211), en su artículo “Estrategia metodológica formativa para una docencia enfocada en el Desarrollo de Competencia”, la investigación basado en el aspecto metodológico, básica cualitativo con análisis fenomenológico, La propuestas de trascendencia en la capacitación va elevar su proceso de formación relacionada a la enseñanza tendentes a impulsar la labor, minimizando la ejecución de “técnicas” sus oportunidades (Tangirov, 2022), por ello desarrolla aspectos fundamentales, el anclaje (conexión del conocimiento pasado) apropiación de manera futura con proyecciones nuevas y la producción generando otros productos, enfocado en la línea del desarrollo de competencias. Sin embargo, ante los diversos cambios en el currículo de la educación superior en Chile no armoniza con la docencia universitaria. El artículo concluye que la discordancia no permitiría resultados innovadores, debiendo fortalecer las practica de la enseñanza. Un diseño curricular que responda a nuevos desafíos perse atender la resistencia en el procedimiento de formar a un profesional de nivel universitario poniendo énfasis en su desarrollo y el plan de estudios en el currículo de las competencias (Kholiovich, 2022).

Díaz y Tarrió (2022), en su artículo “La integración del desarrollo de la competencia del tutor que atiende las prácticas pre profesionales”, básica, cualitativo, no experimental, análisis documental, enfoque dialectico, con una metodología teórica, estadístico y empírico. Su objetivo es la propuesta de estrategias para el desarrollo de competencias en los tutores responsables de la practicas pre profesionales, requeridos a la exigencia de la sociedad por los nuevos escenarios que se presentan con relación a la seguridad, así también en relacion de sus conocimientos y habilidades (Tojiev,2022). Los resultados muestran el rediseño de las estrategias y el análisis informativo evaluativo sobre las lecciones

aprendidas las transformaciones sus resultados y restricciones, así también las dificultades sobre el planeamiento, el nivel de dirección y la supervisión durante el procedimiento. Concluye refiriéndose sobre las teorías metodológicas con relación a la integración para desarrollar las prácticas pre profesionales y sobre la importancia de la metodología a desarrollar (Khasanov, 2022). Así como potenciar las estrategias para garantizar la capacitación del tutor, dado que solo se basa en su experiencia de forma empírica sin reconocimiento, en su desarrollo que cumple como tutor.

Blandon et al., (2022) tesis “Mejoramiento educativo mediante la optimización del proceso de gestión, selección y desempeño docente”, investigación básica, cualitativa, descriptiva, no experimental, de análisis documental, Su objetivo es determinar el perfil y desempeño de los docentes el cual permitirá poder cumplir las políticas y calidad educativa brindada en la institución policial logrando mejorar la gestión en poder seleccionar a los docentes en la ECSAN. Los resultados muestran la delimitación de la norma de acuerdo al perfil del profesional, valorándose la experiencia impartida en las actividades académicas, los procesos de selección son poco claros por ser ejecutados por personal sin capacitación, criterio y objetividad, el seguimiento, capacitación, evaluación, no existe retroalimentación ni claridad en la dirección organizacional, sin estimulación en lo formativo. Concluyendo en el requerimiento de actualización y calificación del docente en el proceso de selección.

Puche et al., (2021), Artículo “Modelo de gestión docente para cualificar la enseñanza en las escuelas de formación de la PN de Colombia”, tipo básica, cualitativa, descriptiva, aplicada, desarrollado en la Escuela de Formación PN Colombia. Con un resultado de caracterización trabajo en equipo de docentes para ser dinámicos y activos, evidencio mayor tiempo en la expertis en docencia policial, Concluye en que se implementaría con una propuesta de la gestión docente a nivel policial a fin de lograr la disminución de las brechas entre las escuelas de policía y el ejercicio de la labor policial.

La categoría Desarrollo de Competencias, se agrupo en base a teóricos y la literatura revisada en el ámbito Internacional:

Schön (1992), desarrolla un aporte relacionado al aprendizaje reflexivo, lo denomina la epistemología de la práctica, la teoría que desarrolla se refiere a la acción en reflexión, realizar una reconstrucción del conocimiento, comportamiento que se endurece por las actividades que desarrollan de forma rutinaria; se pone énfasis a la formación continua, la actualización de forma constante que debe de realizar el docente de manera comprometida a una incesante modernización.

Tobón (2008), como procesos de ejecución complejos con aplicabilidad en situaciones específicas, integración de diferentes saberes (“saber hacer, saber ser, saber conocer y saber vivir”), realización de funciones, resolución de la problemática, desafíos, entre otros, en el proceso del desarrollo del conocimiento, la mejora continua, la ética, con el objeto de motivar y la mejora de la personalidad, construir y fortalecer las estructuras sociales, buscando constantemente el desarrollo económico y empresarial sostenible.

Jay et al., (2018), En la competencia sociohumanista podemos adquirir conocimientos como una nueva cultura que formara parte de la profesión, donde los estudiantes lo asimilan la enseñanza el aprendizaje, para lograr sus propósitos diseñados para su formación. Así como lo menciona (Birdman&Lang,2022). Durante esta etapa es factible con el logro de resultados en el aprendizaje con la generación de estrategias tangible que se dan en la etapa de pregrado, postgrado o en la educación permanente, su contenido es asumido desde la didáctica de sus procesos.

En tal sentido Murillo et al., (2018) La educación basada en competencias desarrolla un conocimiento de contenido procedimental desde la aplicación de instrucciones, reglas, técnicas, métodos, habilidades, hasta la adquisición de competencias, estrategias y procedimientos (Goldberg et al., 2021). Finalmente saber llevarse bien o convivir demuestra el valor de la composición conductual que se puede observar en sus interacciones con los pares.

Domenjó & Argullos (2020), lo define como el camino que se desarrolla para la sociedad del conocimiento, cita a varios autores e instituciones donde las competencias tiene una definición compleja desde lo referido al comportamiento, actitudes, capacidades, habilidad, saberes, formación, que son fundamentales para los que dispondrá el ser humano para su actuar. Considerando que es necesario un tratamiento entre varias disciplinas durante su desarrollo competencial integral.

Céspedes (2019) señala que la preparación y renovación de los cursos de capacitación y especialización del personal los docentes e instructores es fundamental para el logro formativo de los estudiantes donde son responsables en su preparación, desarrollado de manera permanente con un plan de estudios acorde al currículo de las materias y un perfil idóneo, en las instalaciones donde se encuentran con los espacios adecuados.

Las Sub categorías del Desarrollo de Competencias., las teorías como Tuning aborda las competencias específicas y genéricas:

La sub categoría competencia básica: Son prioritarias para una convivencia en la sociedad y poder lograr nuestro desenvolvimiento en nuestro campo laboral, básicas para la formación de las demás competencias, se presentan en la primera etapa de la educación, siendo con ella posible analizar, comprender y resolver los diversos problemas de la vida diaria (Tobón,2008)

La sub categoría en la competencia genérica, se desarrollan en la formación de la profesión en la etapa de estudios superiores, donde las capacidades se complementan, con la enseñanza aprendizaje y como los procesa para afrontar una vez culminada la formación pueda enfrentar en el ámbito laboral, en la interacción con otros profesionales de manera adecuada, organizada, para la obtención de resultados favorables (Tobón, 2008). Sin embargo, según el proyecto Tuning, son las diversas profesiones que existen en el campo de la salud, educación, ingeniería, lo dimensiona en sistémicas: capacidades y habilidades, competencias instrumentales e interpersonales (Espinoza & Campuzano, 2019).

La Sub categoría de la competencia específica, explicita en cada profesión donde es prioritaria la especialización al finalizar la etapa de formación, esta son

las menos desarrolladas por los profesionales. De ella se selecciona al personal idóneo competitivo para una determinada actividad (Tobón, 2008). Según el Proyecto Alfa Tuning América Latina, pertenecen a una determinada profesión y se le da una identidad a su desempeño u ocupación, es más concreta y se determina de acuerdo a la actividad que desarrolla y aplica en su profesión (Espinoza&Campuzano, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: es de tipo básica, método inductivo, de enfoque cualitativo orientó al investigador de tal manera que pudo entender el porqué de la investigación o estudio que realizó, desde el ámbito donde se han desenvuelto, la relación que existió entre el participante con el entorno, el propósito de evaluar su desarrollo, entender la percepción que se tiene con el ambiente que lo rodea (Arias & Covinos, 2021). Debe ser objetivo, incisivo en las apreciaciones que va a recabar de cada participante para poderlas interpretar (Hernández & Mendoza, 2018). Al ser interdisciplinario, transdisciplinario, se manifestó en el aspecto sociológico son sometidas a un aspecto natural y la interpretación de la experticia y análisis del ser humano Según (Lincoln & Denzin, 1994).

3.1.2 Diseño fenomenológico, proporcionará interpretar y entender las experiencias en común y diferentes de los participantes con relación al estudio, será la observación, exploración prioritaria, énfasis en el análisis de los temas a desarrollados (Nigar, 2020). En tal sentido se aprendió de la experiencia, comportamiento de los participantes, con una triangulación del tiempo, espacio, persona y escenario (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño es no experimental, transversal, la recolección de la información se da en un solo momento, se realizó en los ambiente o instalaciones de la EEST PNP.

3.2 Categorías, Sub categorías y matriz de categorización.

3.2.1 Desarrollo por competencias, concepto quien posee conocimientos, destrezas y actitudes indispensables para desempeñar una función, se desarrolla y solucionar problemas de manera independiente y flexible, capacidad para asistir en su medio profesional y organizacional (Bunk, 1994).

3.2.2 Nivel Académico de los Instructores, definición conceptual, Según los autores (Ertmer & Newby, 1993), enfatizaron en los campos de riesgo latente iniciando desde la vertiente de la planeación del instructor, indica los modelos que se aplicaron en la trayectoria del parecer de formación del aprendizaje.

3.2.3 Sub categorías del Desarrollo por competencias, definición operacional, será medido a través de las 3 sub categorías, competencia básica, el trabajo en equipo en la competencia genérica, Gestión del talento humano en la competencia específica los 3 indicadores propuestos haciendo de la entrevista,

narrativa, así como el análisis de documentos.

Tabla 1

Categorización de Variables

Categoría de estudio	Definición Conceptual	Categoría	Subcategoría	Instrumento
Competencias	conocimientos, destrezas y actitudes indispensables para desempeñar una función, se desarrolla y solucionar problemas de manera independiente y flexible, capacidad para asistir en su medio profesional y organizacional (Bunk,1994).	Desarrollo de Competencias	Competencias Básicas Competencias Genéricas Competencias Específicas	Guía de entrevista
Académico	iniciando desde la vertiente de la planeación del instructor, indica los modelos que se aplicaron en la trayectoria del parecer de formación del aprendizaje (Ertmer & Newby,1993).	Nivel Académico		

3.3 Escenario de estudio.

Considerando a la Escuela de Educación Profesional Técnico Superior PNP, que se encuentra ubicado en Charcani en el distrito de Cayma – Perú, cuenta con 10 instructores, 14 monitores. La información que se proporcionó para el proceso de elaboración de la presente investigación será accesible a través del área académica de la EEST PNP; reuniendo las condiciones para realizar el presente estudio.

3.4 Participantes.

Es el recurso humano entendido como el personal PNP que participó y brindó información relacionado a la investigación con la autorización del Director de la EEST PNP Arequipa; reuniendo las condiciones para su participación. Considerándose a especialistas que están relacionados al tema de investigación, quienes proporcionarían información de estrategias a sobre el Desarrollo de Competencias de los instructores de la EEST PNP. Se tendrá en cuenta su

experiencia en el ámbito educativo, en la planificación y estrategias que realiza para fortalecer su desempeño.

Tabla 2

Participantes: Personal PNP de Instructores y monitores entre otros.

Código	Característica	Función
E1	Oficial superior	Dirección
E2	Oficial	Regimiento de alumnos/Instructor
E3	Sub Oficial	Monitor
E4	Sub Oficial	Monitor
E5	Sub oficial	Monitor
E6	Oficial de Servicios	Área de Psicología
E7	Sub Oficial	Monitor

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El estudio cualitativo se dio a fin de reconocer las características, condiciones distinguirlo de otras áreas del conocimiento, en esa línea la entrevista se realizó en un ambiente acondicionado donde se encontró en el lugar el entrevistador y el entrevistado, así como los equipos para perennizar el evento, teniendo la información a tratar (Bolaños, 2021). La técnica utilizada fue la entrevista semi estructurada, se dividió las preguntas de acuerdo a la guía de la entrevista. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la entrevista dirigida a profesionales calificados (Hernández y Mendoza, 2018). Con una relación de interrogantes semiestructuradas, se generarían nuevas preguntas en desarrollo de sus respuestas para poder generar un óptimo análisis de lo que deseamos demostrar, recopilando información del entrevistado con su consentimiento con el respeto y consideraciones de la ética de la investigación realizada (Husband, 2020).

3.6 Procedimiento.

El desarrollo del proceso de recolección de la información se realizó con la clasificación de los especialistas de acuerdo al grado de experiencia del tema realizado, donde se les ha informado sobre la investigación el título y los objetivos que se han establecido, realizada con su cooperación durante la entrevista. Así también se utilizó los ambientes de la Unidad de análisis donde se observó cómo

se desenvuelven, con una grabación y un total de 20 preguntas para el entrevistado. Así mismo se ha coordinó con el Director a fin de la autorización para el desarrollo de la entrevista.

3.7 Rigor Científico.

Es un concepto que se desarrolló entre estudios y permitió que la evaluación de métodos y técnicas de investigación sean rigurosos y científicos. (Hernández et al., 2018), como en el desarrollo del análisis de la data obtenida y procesada (Ñaupas, 2018). Cuando se refiere a rigor en una investigación cualitativa que tiene diferentes posiciones y se tiene corrientes que tiene la defensa de varias posturas que van desde la no aplicación de normas de la evaluación optima (Bravo et al., 2017). Para evaluar su equivalencia se tomó cuatro criterios de la confiabilidad y validez, se dio a través de la credibilidad, la auditabilidad, la aplicabilidad, la dependencia (Hernández et al., 2018).

3.8 Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos por intermedio de la entrevista desarrollada primigeniamente fue la observación del participante, se realizó a través un dialogo con grabaciones y anotando las preguntas de forma estructurada dividiéndose en las fases de la categorización y sub categorías (Lester &Lochmiller,2020). Con el método del procedimiento para análisis cualitativo de entrevista SEID, herramienta tecnológica técnica y de análisis desde un enfoque sociológico para la interpretación, se inició con la transcripción luego el grillado en las intersecciones de las preguntas y ejes de los temas, se continuó con la codificación con la asignación de un código o marca, posteriormente se procede al marcado de los párrafos y finalmente la síntesis. Se realizó la triangulación de las preguntas propuestas con relación a cada una de las respuestas proporcionada por los participantes, a fin de brindar mayor generalizabilidad e interpretación de las respuestas obtenidas, al haber utilizado la recopilación, análisis e interpretación de la información para lograr la validez de los resultados (Ñaupas, 2018).

3.9 Aspectos éticos.

La ética en la actualidad ha sido considerada de gran importancia en las investigaciones y su exigencia implica que se realice de acuerdo a principios para que así se asegure los avances que existen en la sociedad del conocimiento, depende completamente de las condiciones culturales de cada sociedad (país y

población), teniendo en cuenta que el comportamiento ético se forma mediante el aprendizaje de valores y profesionalismo (Suri,2020). El comportamiento ético es muy importante para los investigadores porque mejora su trabajo generando conocimiento que aportara a las nuevas investigaciones (Hanks,1979). La investigación se realizó respetando el derecho de autor de las investigaciones respetando su originalidad de acuerdo al código de conducta establecido, mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0470 – 2022/UCV, así como estilo es conforme al formato APA 7.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a lo que se ha planteado en el objetivo general y las entrevistas realizadas se obtuvieron los resultados con relación Analizar si el desarrollo de competencias mejora el nivel académico del instructor EEST PNP, 2023. Se sustentan de acuerdo a las teorías de Schön (1992) y Tobón (2008), donde los conocimientos adquiridos requieren de actualizarse de manera constantes, se busca el compromiso del docente para una constante renovación lo cual mejora su nivel académico.

Con relación a los resultados de la categoría Desarrollo de Competencias en relacion a su experiencia en la permanencia en la PNP, su profesionalización, implementación en la enseñanza, los entrevistados refieren que el tiempo de servicios prestados en la Policía Nacional del Perú, es entre 17 a 35 años. En la escuela el ser nombrado como Director o Instructor, oscila entre 01 a 10 años, la designación se realiza por cambios generales, por Resolución Ministerial en Oficiales Superiores y Resolución Directoral en Oficiales Subalternos y Sub Oficiales PNP. Refieren que un curso básico de capacitación cuenta con 240 horas, lo que se requiere es un curso de especialización de 1748 horas, en la mejora de los conocimientos del talento de humano, habilidades blandas y duras en los instructores.

Con mención a la pregunta si las competencias se forman, construyen o desarrollan, refieren que las competencias se forman en los instructores, con saberes previos, experiencias, de acuerdo a las funciones y acorde a las exigencias cumplidas, considerando el perfil del policía, el liderazgo, trabajo en equipo, desarrollar la parte cognitiva, en lo actitudinal y procedimental. La capacidad de resolución de problemas, con estrategias y herramientas para resolverlos, evitando la coerción, el miedo, debiéndose de trabajar por voluntad, motivado, predominar la empatía. Otro aspecto es el esfuerzo físico, no se cuenta con un lugar idóneo para desarrollarlo. Como experiencia los entrevistados han realizado cursos en el extranjero en Chile el Curso de Instructores en la Escuela de Carabineros de Chile, Curso de instructores en la Universidad de Bolivia y en Europa.

Como categoría emergente hacen referencia al liderazgo, indicando que es fundamental en los instructores, sugieren el liderazgo transformacional de David Frishman, las personas deben vivir en base a los valores, en la actualidad solo nos encontramos en el primer nivel, por temor de cometer acciones incorrectas, la escalera de la moralidad según el psicólogo Lawrence Kohlberg, una persona que ha sido formada solamente bajo fiscalización, coacción o miedo, en el desarrollo de sus tareas diarias, no encuentra esos factores que van a moderar su conducta va a dejar de hacer las cosas, faltaría complementarlo con el actuar en base a las buenas conductas, pertinencia a un grupo de personas correctas.

Al respecto Santivañez (2018), menciona que El Desarrollo de Competencias va coadyuvar a que el profesional pueda dar resolución a los diversos problemas que se presentan en diversos escenarios en la etapa de formativa, de una manera creativa, con diversos recursos cognitivos, capacidades, saberes, razonamiento, entre otros, realizándolo con autonomía y flexibilidad. Así también las competencias son desarrolladas a partir de una experiencia, vivencial donde los aprendizajes se integran e interactúan entre sí (Alles,2008).

Se puede inferir que las competencias, son el conjunto de las actitudes, de las habilidades de los conocimientos, hacen que el profesional tenga la capacidad de realizar un trabajo o actividad, en el ambiente donde se encuentre caso particular en las Unidades Académicas, se requiere experiencia y trascender en la formación del alumno, en nuestro país a través de las Escuelas de Formación Continua los cursos para instructores Policiales no son obligatorios, no son vinculantes, es decir, el realizar el curso no garantiza que se va a desempeñar como instructor en una determinada Unidad académica en la PNP (D. L. No 1318, 2017).

En ese contexto se colige, que se debe de poner énfasis en las capacidades, el currículo, la metodología psicología del aprendizaje, Liderazgo, mando y comando. Con relación la educación física o esfuerzo físico, el instructor tiene que elaborar un Plan de entrenamiento de manera mensual. Perspectiva de la práctica, la disminución de la intensidad horaria dedicada a ejercicios de orden cerrado, no aportan competencias intelectuales tácticas o de capacidad de estrategias.

En relación al primer objetivo específico Conocer si la competencia básica mejora el nivel académico del instructor, EEST PNP, 2023. Se evidencio los siguientes resultados, relacionado al modelo pedagógico que aplican, existe un concepto diferenciado entre los métodos que utilizan los monitores sub oficiales que lo denominan un método repetitivo, los instructores oficiales con un método constructivo que tienen más expertis en las metodologías. La relación es empática, con desarrollo de habilidades blandas, se involucran con sus alumnos. Con relación al tipo de capacitación, mencionan a los diversos tipos de instructores, como el empírico, que basa su experiencia en las capacitaciones en operaciones especiales, su enseñanza se brinda en casuísticas. El deportista o dinámico; es decir no se tiene un método definido para el acercamiento a los alumnos.

En lo concerniente a la necesidad de actualizar, las metodologías, refieren que se requiere un rediseño de currículo o plan de estudio, se deben implementar módulos de trabajo practico donde puedan desenvolverse y realizar unos procesos de enseñanza aprendizaje más dinámicos. Fortalecer el desarrollo de resolución de problemas en procedimientos policiales, contar con logística para el desarrollo de cada actividad, es decir un módulo practico como un patrullero que permita poder colocar en manifiesto cómo él discente puede resolver problemas, cómo puede analizar, así como los conocimientos en informática, que ha aprendido y mejora el desarrollo cognitivo.

De acuerdo a los resultados se puede demostrar que la competencia básica según lo referido por Díaz y Tarrió (2022), en su propuesta sobre las estrategias en el desarrollo de competencias en los tutores responsables de la practicas pre profesionales, son solicitados de acuerdo a la necesidad de la sociedad por los nuevos contextos de la realidad relacionada a la seguridad. En esa línea Blandon et al., (2022) menciona que la determinación del perfil y su desempeño coadyuvara a cumplir objetivos y mejora en la educación. Sin embargo, lo obtenido refleja que los procesos ejecutados por personal, sin criterio, ni evaluación para seleccionar a profesionales docentes se obtendrá como resultado, personal no capacitado en su labor formativa. Aunado a la complejidad de realizar todos los procesos, el apoyo del comando es limitado, se podría considerar una quimera, lo único que se brinda son habilidades duras, como la catedra de “orden cerrado”, Se les debe fortalecer

en la parte cognitiva, la parte procedimental y actitudinal, por no estar dentro del plan de estudios.

En la Sub categoría competencia básica se desconoce cómo describir los métodos los expresa, pero no lo saben identificar, salvo los oficiales, que tienen más expertis en el concepto y se menciona al Feed back, como estrategias repetitivas, a través de la retroalimentación. La entidad como administración debería de brindar a los estudiantes lugares, espacios donde puedan poner en manifiesto ese tipo como análisis resolución, para el desarrollo de modelos o módulos de aprendizaje, como de una comisaria, un patrullero, destinado desarrollar de manera vivencial con representación de roles, para fortalecer la instrucción. Es necesario un rediseño de currículo o plan de estudio, considerar la capacitación, la especialización, el incremento de las horas en la curricula de cursos para los instructores. Considerar los nuevos escenarios que se están presentando, mayor tecnología para que se puedan desenvolver de forma óptima, en el perfil del policía peruano donde indica que todo egresado de la escuela de formación debe tener también conocimiento mínimo en sistemas de informática y computación (D. L. N° 1318, 2017).

Al referirse al Objetivo específico segundo; Conocer si la competencia genérica mejora el nivel académico del instructor, EEST PNP, Arequipa 2023; Se evidencio los siguientes resultados, según refieren los entrevistados relacionado al trabajo en equipo, indicando que un comando único, requiere una correlación entre las disposiciones de comando y objetivos a desarrollar, desarrollo de una metodología conductual, repetitiva, con una sola unidad de criterio, definición de los temas a tratar, considerar la motivación y el acercamiento a sus alumnos, procedimientos establecidos a través del comando donde se evalúa a los instructores, su desempeño, actitudinal y procedimental que desarrolla con los alumnos, pero no define como lo desarrolla.

En ese sentido la manera como lo desarrolla, menciona el desarrollo de una metodología conductual, con actividades dinámicas, distribuirlos en grupos, fomentar el compañerismo, reforzar los valores, disciplina, comportamiento. Procedimientos establecidos a través del comando donde se evalúa a los

instructores, su desempeño, actitudinal y procedimental que desarrolla con los alumnos, se denote el involucramiento en la labor asignada del instructor o monitor su participación de manera doctrinaria, pero considerando prioritariamente lo establecido en la norma, para continuar sobre las costumbres, tradiciones.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede evidenciar y lo que refiere a las teorías de Tobón (2016) la competencia genérica, es donde se va denotar en la complementación de la profesión, con los procesos de enseñanza aprendizaje para poder afrontarlos en su campo funcional de realizarlo con un grupo de personas. Con relación a la complejidad de la competencia, refiere como va actuar, sus capacidades, habilidades, saberes, herramientas necesarias para su desarrollo integral (Domenio & Argullos, 2020). Campos de Vettori (2022), En tal sentido la experiencia de los instructores en su labor policial, fomenta el trabajo en equipo de manera dinámica y activa, la presentación de una propuesta de gestión de docencia a nivel policial cierra las brechas entre la formación en las escuelas con relación a la labor policial.

Un comando único, donde se transmita la uniformidad de los criterios, un trabajo de planeamiento entre los instructores, para organizarse y poder desarrollar las actividades, llegar a un solo consenso de trabajo, para no crear confusión en los discentes, la capacidad organizativa y de cooperación. Con la participación de los discentes, desarrolla estrategias motivacionales, interpersonal e intrapersonal. Se fortalecería esta competencia, con actividades didácticas, en seminarios, charlas, capacitaciones, donde se denote la participación de la comunidad educativa de la escuela, instructores y alumnos, enriqueciendo sus actividades en la buenas practicas, creando una cultura organizacional con los discentes para que ellos se fortalezcan y sientan el respaldo de sus instructores en las actividades que realicen.

Finalmente, al mencionar el Objetivo específico tres; Conocer si competencia específica mejora el nivel académico del instructor, EEST PNP, Arequipa 2023. Se evidencio los siguientes resultados, según refieren los entrevistados y a las preguntas realizadas, mencionaron con relación a una curricula adecuada, se requiere de una modificación o implementación de la

curricular o Plan de estudios responsabilidad del área académica. En lo referente al Clima organizacional es regular debido al tiempo de permanencia donde se encuentra, con limitaciones en la infraestructura, lo cual es una amenaza; Así como las dificultades sobre su interacción en el nivel de regimiento, relacionada a la integración de los instructores. Así también en lo referente a sus capacitaciones solo cuentan con cursos de capacitación en su mayoría en temáticas operativas.

En la actualidad los instructores y monitores realizan la adaptación de cada una de las temáticas, supervisadas por el Departamento académico. Se debe de propiciar brindar las herramientas necesarias para el instructor o monitor pueda utilizarlas en la mejora de su enseñanza. Solo uno de los entrevistados ha realizado una investigación relacionado a competencias, pero en personal de Oficiales.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede evidenciar que según Díaz y Tarrío (2022), la responsabilidad recae en el tutor, en la investigación en el instructor, las dificultades en el planeamiento en el nivel de Dirección y los controles. La trascendencia en la capacitación a fin de elevar la formación, donde se pone énfasis al desarrollo y un plan de estudios adecuado en un currículo basada en competencias. En esa línea se debe brindar al instructor los espacios físicos para poder poner en práctica el desarrollo de sus tareas diarias, espacios donde realizar actividad deportiva, espacio adecuado para el uso de material logístico en prácticas de tiro policial, entre otros, la capacitación eleva el proceso de formación relacionada a la enseñanza que impulsa su labor (Ríos, 2022).

Al ser una escuela que esta retirada de la ciudad y tiene accesos mínimos de comunicación, lo climatológico, de transporte, saneamiento, ambientes adecuados para el desarrollo de clases, oficinas administrativas, dormitorios de instructores y alumnos, siendo una limitante para poder formar de manera óptima al recurso humano necesario para cubrir las demandas que requiere la sociedad en materia de seguridad (Ribeiro&Almeida,2022). También se evidencia que los monitores han realizado cursos operativos, en orden y seguridad, no cuentan con capacitaciones en temas relacionados a la pedagogía. Solo uno ha realizado una propuesta, relacionado a los perfiles del instructor, los demás solo han planteado las ideas de formularlo mas no lo han concretado. Finalmente concluyo que para la

presente investigación se tuvo dificultades en el tiempo, de recursos logísticos por la distancia e internamiento de los entrevistados. Sin embargo, fueron superados por la gestión realizada de la investigadora con el Director de la EEST PNP, quien brindo todo el apoyo para la realización del estudio, con el apoyo de su personal, indicando que lo que se requiere es saber que se necesitar optimizar, para poder mejorar las competencias de sus monitores e instructores.

Categorías apriorísticas y emergentes

Desarrollo de Competencias: Para mejorar el nivel académico del Instructor

Categorías Apriorísticas

Categorías Emergentes

Desarrollo de competencias. Se sustentan de acuerdo a las teorías de Schön (1992) y Tobón (2008)

La escalera de la moralidad según el psicólogo Lawrence Kohlberg, una persona que ha sido formada solamente bajo fiscalización, coacción o miedo, en el desarrollo de sus tareas diarias, faltaría complementarlo con el actuar en base a las buenas conductas.

Cursos para instructores Policiales no son obligatorios, no son vinculantes, es decir, el realizar el curso no garantiza que será instructor en una determinada Unidad académica.

Esfuerzo físico, elaborar un Plan de entrenamiento de manera mensual. Perspectiva de la práctica, lugar idóneo para desarrollarlo, la disminución de la intensidad horaria dedicada a ejercicios de orden cerrado, no aportan competencias intelectuales tácticas o de capacidad de estrategias.

Competencia básica

Tipo de instructores, Empírico, experiencia en operaciones especiales, su enseñanza en casuísticas. Deportista o dinámico; sin método definido.

Las metodologías, implementar módulos de trabajo práctico y realizar la enseñanza aprendizaje más dinámicos. un módulo práctico como un patrullero cómo él discente puede resolver problemas, cómo puede analizar, así como los conocimientos en informática, que ha aprendido y mejora el desarrollo cognitivo.

Perfil del policía peruano, todo egresado de la escuela de formación debe tener también conocimiento

Competencia genérica

Experiencia de los instructores, fomenta el trabajo en equipo de manera dinámica y activa, la docencia a nivel policial cierra las brechas entre la formación en las escuelas con relación a la labor policial.

Un comando único, la uniformidad de los criterios, un trabajo de planeamiento entre los instructores, para organizarse y llegar a un solo consenso de trabajo, para no crear confusión en los discentes, la capacidad organizativa y de cooperación.

Competencia específica

Clima organizacional no es el adecuado, factores tiempo de permanencia donde se encuentra, con limitaciones en la infraestructura, lo cual es una amenaza; Así como las dificultades sobre su interacción en el nivel de regimiento, relacionada a la integración de los instructores.

Capacitación en temáticas operativas.

Departamento académico debe de propiciar y brindar las herramientas necesarias para el instructor o monitor pueda utilizarlas en la mejora de su enseñanza.

V. CONCLUSIONES

Primera:

El Desarrollo de competencias mejora el nivel académico del instructor, como un proceso complejo, es fundamental para la formación del instructor y monitor, necesario para resolver problemas, tomar decisiones y responsable de sus acciones, desarrolladas a partir de una experiencia, de manera integral y el liderazgo. El perfil profesional no se relaciona con preparación realizada a través de las Escuelas de Formación Continua, no son obligatorios, ni vinculantes, no se garantiza que el instructor capacitado se va a desempeñar como instructor en una determinada Unidad académica en la PNP. (D. L. No 1318, 2017).

Segundo:

La competencia básica mejora el nivel académico del instructor, los conocimientos básicos adquiridos en la etapa de capacitación son prioritarios, es preciso especializarse, para una óptima calidad de enseñanza, la empatía para los instruidos. Es necesario conocer la metodología de enseñanza, la retroalimentación, rediseño del plan de estudios. Carecen de los espacios adecuados para fortalecer la instrucción a través de módulos de aprendizaje, donde desarrollarían el análisis, procedimientos, proyecciones de los nuevos contextos acorde a las necesidades institucionales.

Tercero:

La competencia genérica mejora el nivel académico del instructor, desarrollado durante el adicionamiento de la profesión, explotar procesos de enseñanza aprendizaje realizado de manera grupal. Los instructores en su campo de acción lo promueven en forma dinámica y activa, representado con un comando único, tener un solo consenso de trabajo, no crear confusión en los discentes, se organiza y coopera en la didáctica, desarrolla estrategias motivacionales, interpersonal e intrapersonal. Sin embargo, es necesario su fortalecimiento con actividades extracurriculares con la participación activa de instructores e instruidos así potenciar la cultura organizacional con los alumnos con el apoyo de los instructores en las actividades que realicen.

Cuarto:

La competencia específica mejora el nivel académico del instructor, El instructor cumple un rol preponderante en la competencia, eleva la formación de acuerdo a

un plan de estudios alineado al currículo basado en las competencias. Otro factor principal es el Clima organizacional que, debido a las limitaciones presentadas en la interrelación entre el nivel de regimiento con los monitores e instructores de alumnos crea un ambiente poco favorable a la gestión del talento humano aunado a una infraestructura, poco moderna, tecnología, no cuenta con lugares destinados a talleres, capacitaciones solo en aspectos operativos es una preocupación, esto responde a la falta de recursos en logística que deben ser asignados por el ente rector.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

En la Policía Nacional del Perú, es necesario la modernización en el aspecto educativo y la gestión de la carrera policial para fortalecer la educación y el servicio policial. La Gestión pedagógica en el Desarrollo de las Competencias coadyuva a la profesionalización del personal policial, el “aprendizaje” “enseñanza” enriquecen la didáctica potenciando la práctica y lograr conseguir la disminución de las horas dedicadas al “orden cerrado” que su aporte es limitado en las competencias intelectuales.

Segunda:

La Escuela Nacional de Formación Profesional – ENFPP, responsable de la gestión educativa, a través de la escuela de formación continua, deberá de potenciar la formación del docente e instructor policial, fortaleciendo su importante labor que realiza durante la formación de los recursos humanos, considerando los criterios para seleccionar con un adecuado perfil al docente e instructor, para garantizar la asignación de los puestos basados en las competencias.

Tercero:

La especialización en la actualidad es requerida en los servicios policiales, la tendencia de la profesionalización, en la gestión de la calidad de los servicios prestados, que se ofrecen de manera oportuna en los diversos campos de la función policial, esta demanda requiere de gestionar el rediseño de los planes de estudio acorde al perfil profesional del personal, así como acuerdos con entidades públicas y privadas en el ámbito educativo, afín de capacitar al personal policial, con herramientas para desarrollar diversas labores dentro del aspecto formativo para los instructores de las Unidades Académicas de la PNP.

Cuarta:

La falta de Modernización, es un factor que influyen en la calidad de la formación que se brinda a los alumnos en la Unidad Académica, limitaciones en el presupuesto para contratación de docentes, la carencia de infraestructura adecuada, recursos logísticos, vehículos, tecnología, Biblioteca con material de consulta idóneos, repercute en el desarrollo formativo de los alumnos. Sin embargo, se cuenta con una instalación con infraestructura adecuada para la formación de los alumnos, pero por temas administrativos no pueden ser instalados.

REFERENCIAS

- Alles Martha. (2008). *Desempeño por competencias* (2ª ed.). Granica.
- Arias Gónzales José Luis y Covinos Gallardo Mitsuo. (2021) *Diseño y Metodología de la Investigación* (1º ed.). Enfoques Consulting EIRL
- Adeoye-Olatunde, O. A., & Olenik, N. L. (2021). Research and scholarly methods: Semi-structured interviews. *Journal of the american college of clinical pharmacy*, 4(10), 1358-1367. <https://doi.org/10.1002/jac5.1441>
- Bravo, X. R., & Osorio, B. (2017). *Criterios de Calidad y Rigor en la metodología Cualitativa*. *Gac Pedagog*, 36, 62-74.
- Birdman, J., Wiek, A., & Lang, D. J. (2022). Developing key competencies in sustainability through project-based learning in graduate sustainability programs. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 23(5), 1139-1157. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSHE-11139-1157>.
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. *Epub02de junio de 2020*. <http://scielo.sld.cu/scielo.php>
- Bolaños Roberto & Garita. *La investigación cualitativa en Administración: Ciencia y Técnica Universidad Estatal a Distancia*, Costa Rica. <https://orcid.org/0000-0002-7864-3458>
- Bond, B. (2020). *Organizational Change in an Urban Pólice Department: Innovating to Reform*. *Organizational Change in an Urban Pólice Department: Innovating to Reform*, 1-193. <https://doi.org/10.4324/9781315641225>
- Blandon Calderon, A y Castelblanco Cardenas, P. (2023). *Propuesta de Mejoramiento Educativo Mediante la Optimización del Proceso de Gestión, Selección y Desempeño Docente en la Escuela de Cadetes de Policía Francisco de Paula Santander*. Universidad Santo Tomás. <http://hdl.handle.net/11634/48744>
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesional*, (1), 8-14.
- Cabrera Leonardini, M. de los Ángeles, & Delgado Tovar, M. R. (2021). *Desempeño Docente en el Desarrollo de Competencias matemáticas en*

- Educación Preescolar: Una Revisión Sistemática. *Acedor AIAPÆC*, 5(1), 80–92. <https://doi.org/10.26495/rch.v5i1.1619>
- Campos De Vettori, N. V. (2022). *Prácticas pedagógicas y competencias profesionales en los docentes: Una revisión sistemática*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85381>
- Céspedes, E. (2019). *Ejecución presupuestal y la formación continua por competencias de los instructores de la escuela de oficiales de la P.N.P. año 2019*. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4702>
- Chávez Vera, K. J., Ayasta Llontop, L., Kong Nunton, I., & Gonzales Dávila, J. S. (2022). *Formación de competencias investigativas en los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán en Perú*. *Revista de Ciencias Sociales* (13159518), 28(1).
- Díaz Cayotopa, D. (2022). Programa de formación pedagógica militar para el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes en una institución superior castrense del Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12640>
- Díaz Herrera & Tarrió Martínez, C. O. (2023). *La integración del desarrollo de la competencia del tutor que atiende las prácticas pre profesionales: The integration of the development of the competence of the tutor who attends the pre-professional practices*. *Horizonte Pedagógico*, 12(1), 103–113. <http://www.horizontepedagogico.rimed.cu/index.php/hop/article/view/293>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2012). *El campo de la investigación cualitativa: Manual de investigación cualitativa Vol. I (Vol. 1)*. Editorial Gedisa.
- Nolla-Domenjó, Maria, & Palés-Argullós, Jordi. (2020). Desarrollo de competencias docentes (desarrollo docente). *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 23(1), 1-3. Epub 09 de marzo de 2020. <https://dx.doi.org/10.33588/fem.231.1042>
- Escuela de oficiales de la PNP. (22 de junio de 2019). Obtenido de <http://www.escueladeoficialespnp.org/funciones.php>.
- Espinoza Freire, Eudaldo Enrique, & Campuzano Vásquez, John Alexander. (2019). Formación por competencias de los docentes de educación básica y superior. *Conrado*, 15 (67), 250-258. Epub 02 de junio de 2019
- Ertmer, P., & Newby, T. (1993). *Conductismo, cognitivismo y constructivismo: una*

- comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción. Performance improvement quarterly*, 6(4), 50-72.
- Fernández Bedoya, V.H (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica, EspírituEmprendedor TES*,4(3),65-76.
<https://doi.org/10.3397/eetes.v4n3.20202207>
- Freire Ribeiro, M. J., & Arnaud Almeida, E. (2022). *The formative education process in a police institution structured in a single position career: the case of the Federal Road Police. Revista Brasileira De Segurança Pública*, 16(1), 152–173. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n1.1444>
- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo Editorial - Universidad Eafit.
- Goldberg, B., Owens, K., Gupton, K., Hellman, K., Robson, R., Blake-Plock, S., & Hoffman, M. (2021). Forging competency and proficiency through the synthetic training environment with an experiential learning for readiness strategy. In Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC), Orlando, FL.
- Hanks, P. (1979) Collins *Dictionary of the English Language*. Glasgow: William Collins.
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, M. (2014), *Metodología de la Investigación, Sexta edición. Ciudad de México: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.*
- Hernandez-Sampieri R, Mendoza Torres CH. (2018) *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, Cualitativa y Mixta, Primera edición* por Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Herrera, J. (2017), *La investigación Cualitativa*.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1167/1/>.
- Husband, G. (2020). Ethical data collection and recognizing the impact of semi-structured interviews on research respondents. *Education Sciences*, 10(8), 206. <https://doi.org/10.3390/educsci10080206>
- Interior, M. d. (3 de enero de 2017). D.L. 1318 *Decreto Legislativo que Regula la Formación Profesional de la Policía Nacional del Perú*. El Peruano.
- Inomjonovna, R. I. (2023). Developmet of creative competence of educators in preschool educational institutions. *Journal of new century innovations*, 22(1),

125-129.

- Robinson Jay, F., Ramos Duharte, D., Díaz González, L., Creagh Bandera, I. M., & Legrá Terrero, M. (2018). *La competencia sociohumanista: componente esencial del profesional de la salud*. *Revista información científica*, 1135–1148.
- Jiménez G., Yasmín I., Hernández J., & González, M. (2018). *Competencias profesionales en la educación superior: justificación, evaluación y análisis*. *Innovación educativa (México, DF)*, 13(61), 45-65., <http://www.scielo.org.mx/scielo.php>.
- Kholikovich, T. K. (2022). Developing Professional Lexical Competence Among future teachers. *Conferencea*, 88-90.
- Khasanov, A. R. (2022). Learning is a Competency-base Approach as a Content Update Step. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(12), 217-223.
- Lemos de Oliveira, SS y Nunes Jacondino, E. (2022). *Política educativa para la formación de la Policía Militar: repercusiones y caminos a seguir*. *Revista Educación & Formación*, 7. <https://doi.org/10.25053/redufor.v7i1.7069>.
- Ley N° 30604 *Ley que declara de interés nacional la elevación del nivel académico profesional de docentes o instructores en la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial*. El Peruano.
- Lester, J. N., Cho, Y., & Lochmiller, C. R. (2020). Learning to do qualitative data analysis: A starting point. *Human resource development review*, 19(1), 94-106. <https://doi.org/10.1177/1534484320903890>
- Lorensius, L., Anggal, N., & Lugan, S. (2022). Academic Supervision in the Improvement of Teachers' Professional Competencies: Effective Practices on the Emergence. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(2), 99-107. <https://doi.org/10.35877/454RI.eduline805>
- Madinaxon Maxmudova. (2022). Technologies for the development of professional competencies of students of Higher Education. *International Journal of social science & Interdisciplinary Research* ISSN: 2277-3630 Impact Factor: 7.429, 11(11),249–254.Retrieved from <http://gejournal.net/index.php/IJSSIR/article/view/1101>

- Martín, A. (2020). *La formación por competencias en la Escuela Nacional de Policía*.
<https://doi.org/10.14201/et2018362167194>
- Marín L., A., Hernández R., E., & Flores Q., J. (2016). *Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 1 (1).
- Murillo-Ribes, A., Riano-Galan, M.-E., & Berbel-Gomez, Y. N. (2018). *Percepción sobre el uso de “Soundcool” como propuesta de intervención en la creación sonora y en el desarrollo de competencias docentes Un estudio exploratorio en la formación inicial del profesorado/Perception of the use of “Soundcool” as a proposal for intervention in the creation of sound and in the development of teaching competences. An exploratory study on pre-service teacher education*. *Psychology, Society & Education*, 10(1), 127–. <https://doi.org/10.25115/psye.v10i1.1051>
- Navas, M. & Ospina, J. (2020). *Diseño curricular por competencias en educación superior*. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 195 – 217. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.67291>
- Nigar, N. (2020). Hermeneutic phenomenological narrative enquiry: A qualitative study design. *Theory and Practice in Language Studies*, 10(1), 10-18.
- Ñaupas Paitán Humberto (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis/ 5ª. Edición*. Bogotá: Ediciones de la U.
- OCDE. (2019). *Estrategias de Competencias de la OCDE 2019*. Fundación Santillana. <https://doi.org/10.1787/e3527cbf-es>
- PNUD. (2022). *Las nuevas amenazas para la seguridad humana en el Antropoceno*. <http://hdr.undp.org>
- Perú, E. d. (2016). *Plan curricular y directiva del curso de capacitación para la formación de instructores policiales*. Lima: Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú.
- Perrenoud P. (2004). *Introducción: nuevas competencias profesionales para enseñar. Diez nuevas competencias enseñar* (pp. 60-71). En Secretaría de Educación Pública (Coord.). *Las competencias docentes del siglo XXI*.
- Policía Nacional del Perú. (2018). *Manual de Doctrina de la Policía Nacional del Perú*. https://www.policia.gob.pe/doc/Manual de Doctrina PNP_2019.

- Puche Cabrera, O. J., Cervantes Estrada, L. C. ., & Serrano Daza, O. E. . (2021). *Modelo de gestión docente para calificar la enseñanza en las escuelas de formación de la policía nacional de Colombia*. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 208–228. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1320>.
- Rafael Salaverry, M. (2021). *Expandiendo la definición de aspecto en la adquisición de segunda lengua: Evaluación de niveles de competencia avanzados en el conocimiento de aspecto*. *Círculo de Lingüística Aplicada a La Comunicación*, 87, 7–. <https://doi.org/10.5209/clac.76709>.
- Ríos, T. (2022). Estrategia metodológica formativa para una docencia enfocada en el desarrollo de competencias. Fundamentos teóricos y pedagógicos. *Perfiles educativos*, 44(175), 166–179. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.175.60178>
- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación* (Cuarta Edición). Mc Grawll Hill.
- Rojas N (2022). Aula invertida y Competencias Profesionales en Educación: *Revisión Sistemática*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86019>
- Santivañez M. (2018). Desarrollo de competencias profesionales a través de la investigación: algunas ideas para su incorporación. *Investiga Territorios*, (3),9-12. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/investigaterritorios/article/view/20404>
- Silvana del Cisne Prieto Peña, Wilmer Suárez Seminario, & Blanca Nelly Gutiérrez Pérez. (2023). *Enfoques epistémicos e inclusivos en la educación: Evaluación formativa para fortalecer la práctica pedagógica docente*. *Revista de filosofía*, 40(103), 264–276. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7596095>
- Stenfors, T., Kajamaa, A., & Bennett, D. (2020). How to... assess the quality of qualitative research. *The clinical teacher*, 17(6), 596-599.
- Schön, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos* (Vol. 1). Barcelona: paidós.
- Schön, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en los profesores* (pp. 320-320). Paidós.
- Suri, H. (2020). Ethical considerations of conducting systematic reviews in educational research. *Systematic reviews in educational research*:

- Methodology, perspectives and application, 41-54.
- Tangirov, A. E. (2022). Opportunities to develop students' professional competencies based on the integration of disciplines. *International Journal on Integrated Education*, 5(3), 36-44.
- Tobón S. (2008). *Formación Basada en Competencias, Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*.
- Tobón, S., y Fernández, J.I (2001). *El pensamiento complejo y la construcción de términos científicos: Un enfoque desde la Cartografía Vincular Conceptual (CVC)*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano (ITM), *Memorias del IV Seminario Nacional de terminología*.
- Tobón, S., y Fernández, J.I (2003). *La Cartografía conceptual. Islas Baleares (España): Memorias del IV Congreso Internacional Virtual de Educación*.
- Tojiev Khakimjon Kholikovich. (2022). *Developing Professional lexical competence among future teachers*. *Conferencea*, 88–90. Retrieved from <https://conferencea.org/index.php/conferences/article/view/1206>

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de Categorización

TABLA DE CATEGORIZACION						
<p>TITULO: DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA MEJORAR EL NIVEL ACADÉMICO DE LOS INSTRUCTORES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNICO PROFESIONAL PNP 2023.</p> <p>AUTOR: Diana Erika Palli Laura (ORCID: 0000-0001-7042-2338)</p>						
Problema	Objetivos	Categorías y Sub categorías				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo el desarrollo de competencias mejora el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar si el desarrollo de competencias mejora el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP 2023.</p>	Categorías 1: Desarrollo por Competencias (Tobón, 2008)				
		Sub categorías	Criterios	Ítems	Instrumentos	Herramienta
		Competencia Básica	Competencia propositiva	8 –11	Guía de entrevista	Entrevista
		Competencia Genérica	Trabajo en equipo	12 - 16		
Competencia específica	Gestión del Talento Humano	17 - 20				
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera la competencia básica mejora</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Conocer si la competencia propositiva básica mejora el</p>	Categorías 2: Nivel académico de los instructores (Ertmer & Newby,1993).				

el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa 2023?

¿De qué manera la competencia genérica mejora el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa 2023?

¿De qué manera la competencia específica mejora el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Arequipa 2023?

nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa 2023.

Conocer si la competencia genérica mejora el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa 2023.

Conocer la competencia específica mejora el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa 2023.

Sub categorías	Criterios	Ítems	Instrumento	Herramienta

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Matriz de Codificación: Método análisis SIED

Preguntas Genéricas	Código	Entrevistado E3	Entrevistado E4	Entrevistado E5	Entrevistado E6	Entrevistado E7	SINTESIS
1. ¿Cuántos meses/años tiene laborando en la Policía Nacional del Perú?	Años de servicio	Actualmente con 35 años de servicios reales y efectivos,.	Tengo exactamente 17 años y 10 meses, trabajo en la escuela a partir del año 2017, vengo de la Unidad DINOES. Estuve en MAZAMARI en el año 2005,2006 y 2007, hice curso contrasubversivo en Mazamari y me gusto esa rama. Posteriormente me quede en la Dinoes.	Actualmente con 35 años de servicios reales y efectivos.	Tengo laborando ya en la institución dos años y 9 meses de servicios, como Oficial de servicios, de Profesión Psicólogo.	Tengo 23 años de servicios en la institución.	Los entrevistados tiene tiempo de servicios en la Policía entre 17 a 35 años.
2. ¿Cuántos meses/años se desempeña como Director, instructor o monitor?	Escuela Cambios Generales	actualmente con 10 años de servicios en la escuela.	desde año 2013 al 2017 trabajé en el área de instrucción en la DINOES, hasta la fecha. En la Escuela de Charcani del 2017 a la fecha SEIS años aproximadamente.	En la escuela 10 años de monitor	dos años y 9 meses , en la escuela, como responsable del área de Psicología	laborando en la escuela 10 años	En la escuela como Director o Instructor entre 01 a 10 años, a través de los cambios generales. La PNP, no fomenta el área de talento de humano, con el desarrollo de competencias blandas y duras en los instructores.E4 E3
3. ¿Cómo fue designado para desempeñar se en el cargo de Director, instructor o monitor?	Convocatoria, Resolución instructores Junta de cambios	hubo una selección concurso de varios instructores en la EETS PNP AREQUIPA, cambiaron a 10 instructores de la	Mediante una convocatoria y salió nuestra Resolución para trabajar aquí, para nosotros era nuevo trabajar en la escuela de formación es diferente la forma de enseñanza, aquí es más básica para lo que	Convocatotia de instructores, cambiaron a 10 instructores de la escuela, y trabajaba en ese en la División de unidades de emergencia .	Designado por cambios Generales, estoy encargado del departamento de psicología que pertenece al equipo de bienestar del estudiante y es parte	He sido designado por Rotación del personal, he trabajado en el área administrativa 9 años y en instrucción en regimiento recién estoy 10 meses.	Designación por cambios generales y convocatoria. Por Resolución Ministerial y Resolución Directoral de Cambio Generales en Oficiales subalternos y Sub Oficiales. E2 E3

		escuela. En ese momento laboraba en la División de Unidades de Emergencia .	es netamente policial la función policial.		del departamento académico.		
4. ¿Qué tipo de capacitación es cursos ha realizado para desempeñar se como Director, Instructor, monitor?	Curso básico	Curso de capacitación básico en la División de unidades de emergencia, para instructores policiales es el curso básico.	El año 2014 Curso de instructores policiales en el Rímac y en 2019, en 2016 hice el curso de derecho humanos aplicados a la función policial con el General Zanabria.	instructores policiales que es el curso básico pues para desempeñarse en la escuela se requiere.	Solo en el tema de psicología. la tarea que yo realizo dentro de la institución y de la escuela es una eh actividad preventiva promocional, evaluación de orientación y consejería, estamos dentro de un ámbito exclusivamente pedagógico. cualquier novedad, cualquier acción relacionada con la parte clínica se deriva al órgano competente que vendría a ser la sanidad policial.	He recibido un curso el año 2017 de capacitaciones de instructores .	Curso básico de 240 horas de Instructores Policiales se requiere curso de especialización de 1748 horas. Curso de Instructores en la Escuela de Carabineros de Chile Curso de instructores en la Universidad de Bolivia. E3 E4
5. ¿Qué tipo de competencia se debe tener para desempeñar se como Director, Instructor, monitor para	Trascender y experiencia Curso de	Un instructor o monitor, en la escuela tiene que tener la suficiente capacidad de llegar al alumno, debemos de trascender en	El año 2021 con el curso de instructores en derechos humanos aplicados a la función policial de otra manera más diferente.	Un monitor debe tener la capacidad de acercamiento al alumno, es necesario trascender o sea si vale el término meterse pues a la cabeza del alumno y	Pienso no eh ante todo deberían tener, actitud humanista, porque estamos tratando con personas y llegan al Departamento, con una creencia ya viene con habilidades ya viene con	Soy capacitado en derechos humanos,	Experiencia y trascender en la formación del alumno, los cursos para instructores Policiales no son obligatorios. No son vinculantes, es decir, el realizar el curso no garantiza que se va a desempeñar como instructor en una determinada Unidad académica en la PNP

<p>optimizar la formación de los alumnos?</p>	<p>Capacitación</p> <p>Liderazgo</p>	<p>base a nuestra experiencia.</p>		<p>pensar experiencia que hemos vivido también.</p>	<p>aptitudes no el hecho de venir a esa institución vienen a reaprender no para buscar lo que se quiere un perfil adecuado y a posterior eh policías eficientes y eficaces al servicio de la comunidad.</p>		<p>Se debe de poner énfasis en la capacidad el curriculum metodología psicología del aprendizaje</p> <p>Liderazgo, Derechos Humanos, mando y comando. Con relación a educación física o esfuerzo físico el instructor, tiene que conocer de planear, de nutrición, primeros auxilios, elaboración de un Plan de entrenamiento de manera mensual</p> <p>En Perú se da mayor énfasis al orden cerrado. E3 E2</p>
<p>6. ¿Considera Usted que las competencias se forman, se desarrollan o se construyen?</p>	<p>Forman, motivación</p> <p>Perfil</p> <p>Valores</p> <p>Actitudinal,</p> <p>procedimental</p>	<p>Las competencias para mí se forman porque tiene un proceso de primero, de conocimientos básicos de fortalecimiento y ideas permanente en su en su formación como alumno para hacer un futuro efectivo policial.</p>	<p>todo eso se aplica, pero en la escuela tratamos de basarnos bastante en la motivación del personal, el perfil</p>	<p>las competencias se forman, porque tiene un proceso, de conocimientos básicos que deben de quedar en forma permanente en su en su formación como alumno para hacer un futuro efectivo policial.</p>	<p>Se construyen. creo que el aprendizaje de todo el ser humano es constante no venimos con aprendizajes previos no y en base esos aprendizajes previos de sea no de la casa sea de la sociedad no los podemos perfeccionar ya con un aprendizaje dirigido a lo a lo que se busca o a lo que se quiere no.</p>	<p>yo creo que se construyen y se mejora la formación de cada instructor a través de de las de las experiencias de los cursos</p>	<p>Competencias básicas se forman en los instructores, con saberes previos, experiencias, de acuerdo a las funciones que han cumplido, acorde a las exigencias, considerar el perfil del policía, el liderazgo, trabajo en equipo, Desarrollar la parte cognitiva, en lo actitudinal y procedimental. Que se tenga la capacidad de resolución, de problemas, con estrategias y herramientas para resolverlos, evitando la coerción el miedo, debe de trabajar por voluntad, motivado, predominar la empatía. E4 E3</p>

<p>7. ¿Tiene conocimiento de los cambios en la docencia en los instructores a partir del enfoque por competencias se desarrollan en otras escuelas de formación en América Latina? Si o No ¿Puede indicar en cuál?</p>	<p>Métodos de instrucción. No evolución na</p>	<p>Bueno tengo entendido que de repente eh, en otras escuelas eh ya se usan de repente otros métodos de instrucción no a nivel Nacional no en en escuelas de repente en extranjero no eh, y acá en el Perú todavía se mantiene pues esa,</p>	<p>Se basan bastante en la motivación del personal, me acuerdo que el curso de contención en Mazamari te daban un bautizo te cortaban el cabello, tu padrino que te bautizaba y te ponían una cinta y con la cinta y con tu casco hacías tu curso. sin embargo tiempos anacrónicos que no corresponden acerca de la instrucción mismo que habiendo habiendo vivido esto no se aplica en la actualidad y no se debería porque la normativa pues es diferente sin embargo a veces eh equivocadamente sí algunos lo aplican pues no y no debería ser a así es o no lo aplican de esa manera, con la actualización y eso a qué se debe muy bien tu punto anteriormente se daba por qué por qué el corte y normal y no pasaba nada ahora debemos de</p>	<p>Creo que en las escuelas del extranjero ya han realizado estudios para mejorar los métodos de instrucción, a nivel Nacional todavía no evoluciona</p>	<p>En otros países de repente están un poquito más adelantados que nosotros digo no de repente lo han perfeccionado de alguna manera hay una escuela de instructores donde se capacita exclusivamente al personal, para que se dedique a la formación de alumnos no eh en lo que merece la parte militar y también la parte policial.</p>	<p>yo creo en otras escuelas el Método de enseñar, un análisis de los hechos de la formación del alumno primero escucharlo, Cual es el problema que tiene no y de ahí eh sacar un análisis y ver por qué uno comete una infracción.</p>	<p>No afirman la experiencia en otras escuelas, solo el 10% ha tenido intercambio con otros países, el ser Instructor es una especialidad se le da un tratamiento especial al que se va desempeñar como formador de los futuros recursos humanos que estarán al servicio de la sociedad. El liderazgo cumple un rol preponderante en los instructores, al liderazgo transformacional de David Frishman, donde afirma que las personas deben vivir en base a los valores en la actualidad solo nos encontramos en el primer nivel, por temor de cometer acciones incorrectas, la escalera de la moralidad de psicólogo Lawrence Kohlberg, mientras una persona que ha sido formada solamente bajo fiscalización miedo en el desarrollo de sus tareas diarias no encuentre esos esos factores que van a moderar su conducta. faltaría complementarlo con el actuar en base a las buenas conductas, pertinencia a un grupo de personas correctas; en cambio el carabinero no hace eso por su capacitación llevado un curso de un año</p>
--	--	--	--	--	---	---	---

			continuar con eso en la formación de los alumnos.				se cuenta con presupuesto del estado, dedicación exclusiva, solamente a ese curso ingresan 10 de su especialidad que van a ser destinados a todas las escuelas que Chile instrucción. Perspectiva de la práctica, la disminución de la intensidad horaria dedicada a ejercicios de orden cerrado, posterior al adiestramiento inicial, no aportan competencias intelectuales tácticas o de capacidad de estrategia, dar mayor énfasis a las habilidades de la administración. E4 E3
OBJETIVO 1	Conocer si la competencia básica mejora el nivel académico del instructor de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa, 2023.						
8. De los siguientes procesos: análisis, comprensión, argumentación, proposición, y actuación en el contexto; ¿Cuál aplicaría para resolver problemas	<p>Análisis</p> <p>Normas,</p> <p>Objetivo</p> <p>s,</p> <p>metas.</p> <p>Desarrollar</p> <p>habilidades</p>	<p>pienso que el análisis sería una situación muy muy importante porque hay que saber con qué conocimientos viene qué ideas tiene de la policía Nacional qué es lo que quiere aprender y qué es</p>	<p>un buen instructor, sigue las normas</p> <p>sigue lo establecido, los objetivos y las metas trazadas por el comando y también la capacitación constante actualizada a veces este comando no quiere actualizar y se requiere que el personal más antiguo es estar más</p>	<p>pienso que el análisis sería importante conocimientos se tiene, qué conceptos se tiene de la PNP, qué es lo que quiere que aprendan y qué es lo que yo voy a enseñar, planificar.</p>	<p>Me iba por la parte humanista antes de llevar diferentes tipos de cursos esa parte se debería repotenciar.</p>	<p>Mediante videos , les enseñó a través de videos cómo es la realidad, casuísticas que se ha podido experimentar en mi vida policial.</p>	<p>Es muy complejo el realizar todos los procesos, no se denota el apoyo del comando, para poder lograr todos esos aspectos, se entiende que la entidad como administración debería de brindar a los estudiantes lugares espacios donde puedan poner en manifiesto ese tipo como análisis, resolución de problemas,</p>

<p>que se presentan con los alumnos durante la etapa de formación, considerando capacidades, habilidades y desempeño?</p>		<p>lo que yo voy a enseñar.</p>	<p>actualizado constantemente y enseñar ese tipo de cosas en las escuelas de formación.</p>				<p>no va a encontrar ningún módulo, por ejemplo, de una comisaria, módulo, de algún lugar que sea destinado desarrollar de manera vivencial con representación de roles, por ejemplo, a un patrullero que permita hacer una representación de roles, para poder colocar en manifiesto cómo él puede resolver problemas. Se hace la siguiente Pregunta ¿cómo puede analizar, lo que aprendió en el sistema cognitivo? Solo se brinda habilidades duras, orden cerrado, método conductual repetitivo.</p> <p>Se les enseña se les fortalece en la parte cognitiva, la parte procedimental y actitudinal la desconocen porque no está dentro de la curricula cómo desarrollarla. El perfil del policía peruano menciona que, todo egresado de la escuela de policía debe tener ya conocimiento mínimo en sistemas de informática y computación.</p> <p>Las EESTP cuentan con un presupuesto por una locación de internet, pagado de manera anual para que exista internet wifi, sin embargo, no se tiene acceso, no es utilizado por temas de conectividad y</p>
---	--	---------------------------------	---	--	--	--	---

							la ubicación en la actualidad de la escuela. E3 E2
9. ¿En su labor como instructor o monitor en el proceso educativo que modelo pedagógico desarrolla o considera prioritaria en la etapa de formación de los alumnos? Si o No ¿por qué?	Enseñanza, métodos Adquirir conocimientos Constructivista Orden cerrado	Doy a conocer mi lineamiento de enseñanza los métodos que voy a aplicar llegamos de repente a que el alumno para que pueda aprender o le digo que pueda adquirir mejores conocimientos, mi enseñanza es repetitivo. En orden cerrado se repite los movimientos sea casi natural en el estudiante la llamo yo la memoria muscular, de tal manera que el alumno tenga ese conocimiento de forma permanente.	trabajamos con el feedback nosotros porque son trazamos con metas y objetivos y es la todo lo todo lo que hemos hecho tiene un una enseñanza es pues la retroalimentación que tenemos de todos los metas y objetivos que nosotros realizamos durante el día tiene 1 objetivo por qué lo hacemos y en la noche o en el día siguiente hacemos la retroalimentación de todo lo aprendido en creo que todo en las escuelas Pero nosotros nos basamos a metas y objetivos	Método de enseñanza que voy a desarrollar con el alumno para que pueda a desarrollar las actividades, el método que utilizo es el repetitivo. la actividad que hacemos es en orden cerrado, se repite los movimientos hasta que aprenda.	Creo que la práctica , va a ser que perfeccionemos lo que buscamos o llegar al objetivo o a la meta que se quiere ese es el ideal y se ve aquí . Hablemos de dos modelos el conductista y el constructivista hemos evolucionado eso aquí o nos hemos quedado ninguno de los dos vamos por buen camino	Enseño a través del Diseño las diapositivas con maquetas por ejemplo, el alumno debe tener la confianza del instructor, a veces el alumno viene con problemas de la calle , nadie sabe la condición o los problemas familiares que pueda tener.	Desconoce los métodos, los expresa, pero no lo saben identificar, salvo los oficiales, que si tienen más expertis en los conceptos. Mencionan al Feedback, las denominan estrategias repetitivas se trazan metas y objetivos, a través de la retroalimentación. Se trazan metas y objetivos las cuales se deben de cumplir. E3 E2

			y esas metas de objetivos tienen que trazarse sí o sí.				
10. ¿Cómo es la relación que tiene con sus discentes que se encuentran en etapa de formación? ¿Ha recibido algún tipo de capacitación para poder realizarlo? Si o No ¿por qué?	<p>instrucción</p> <p>permanente</p> <p>involucramiento</p>	<p>Digamos de forma particular pero pienso que la instrucción debería ser casi de forma permanente a fin de que unamos criterios y tengamos trabajo con el mismo con la misma idea no que se les trate de transmitir al estudiante, mi relación con ellos y alumno es tenemos que involucramos y ser el padre aparte de instructor, de padre a hijo a veces para la instrucción ellos son adolescentes en muchos sentidos por</p>	<p>Tuve que actualizarme del año 2014 al 2019 es bastante diferencia la actualización</p> <p>y ahí nos enseñaban que habían 4 de tipo de instructores y un tipo de instructor era el empírico ese que venía de mazamari y si no y se había venido de todas las zonas operativas y cuenta sus casuísticas a los alumnos y los empiezan a maltratar a los alumnos o a enseñarles lo que ellos han perdido empírico y el otro instructor es el director, el que tiene bastante conocimiento tiene diplomados hace sus cursos, no, así como sus investigaciones, tiene todo el conocimiento de sus</p>	<p>Mi relación de monitor es de estar pendiente del alumno a mi cargo, una asesoría permanente, lo tratamos como si fueran nuestros hijos. Pero indicamos que hay parámetros para no tener problemas posteriormente. No he recibido ningún tipo de capacitación o actualización</p>	<p>He visto que muchos instructores sí, se esfuerzan pero bueno como en todo lado hay también algunas falencias.</p>	<p>Los alumnos vienen se acercan me cuenta sus problemas, se trata de aconsejarlo de acuerdo al tema, para poder aconsejarlo.</p>	<p>La relación es empática, con desarrollo de habilidades blandas, se involucran con sus alumnos utiliza pedagogía, con instrucción permanente. Mencionan los diversos tipos de instructores, el empírico, con una instrucción basada en operaciones especiales, Instructor que basa su enseñanza en las capacitaciones que ha tenido, con sus experiencias y casuísticas. En instructor que solo es el deportista o dinámico; es decir cada uno en tiene diversos métodos de acercamiento a los alumnos. E3 E2</p>

		decirle en conocimientos no eh? de repente tienen problemas económicos, o vienen de hogares disfuncionales no? donde viven solamente con la mamá y a veces es solamente con la abuelita, Relación porque los padres tienen más parejas entonces uno tiene que en forma particular yo me involucro con ellos no? trato de que su formación eh sea al igual que yo educo a mis hijos.	estudios análisis, científicos. pero acá el alumno participa poco él tiene todo el conocimiento y vas en base a sus conocimientos guía todo el personal, después es que el instructor tiene que ser los 4, tenemos que tenemos que explorar los 4 sí o sí no podemos ser el empírico, el director y el ahorita es el entrenador y el otro es el coaching, el que los motiva a los alumnos el que tiene que hacerlos cantar los guíe, como un lider entonces pensamos y cómo debe ser instructor este tiene que ser los 4 tienen que ser los 4 tipos.				
11. Existe la necesidad de actualizar o reediseñar la metodología	Desarrollo de nuevas ideas	Por supuesto debemos ser unos entes nosotros de desarrollar nuevas ideas, no debemos	Porque bueno en los articulos 5 nos habla a nosotros de lo que es	El diseño de una nueva currículo sería lo ideal, ante los nuevo que vivimos, sin embargo lo que se enseña no	Si se debe diseñar, he visto bastante mucho la retroalimentación y el feed back que utilizan los instructores ellos. he	Verdaderamente sí, porque el currículum silabus está basado en el pasado creo que la Guardia Civil, Hay	Es necesario un rediseño de currículo o plan de estudio, se de cumplimiento a lo establecido en los principios de la ley 1318 en materia de formación profesional, considerar la

<p>, currículo pedagógico ó plan de estudios para fortalecer y orientar a los instructores en las técnicas con contenidos pedagógicos relacionados a la formación policial? Si o No ¿por qué?</p>	<p>Ciencia Innovar Superación mejora continua reestructurar</p>	<p>quedarnos estancados con lo que ya hemos aprendido a lo largo de nuestra carrera siempre hay cosas nuevas que se aprende la ciencia avanza todos los días.</p>	<p>los principios de lo que es este no que habla la mejora continua la capacitación, si no más no me recuerdo nadie nos habla de lo que es este la capacitación la mejora continua y esos 5 aspectos más de lo que es la actualización y por qué porque eh la escuela Nacional hace los silabos los propone y lo dice en 1318 donde el instructor docente por su conocimiento que tienen por su preparación por su capacitación pueden innovar, sin embargo, no pueden salirse de lo establecido en el silabus, que es evaluado por el Daga, tengo entendido que se han realizado propuestas a la escuela Nacional para la modificación de silabus, temas antiguos, manejo de</p>	<p>muestra esos cambios, no hemos avanzados seguimos con unos temas que se puede decir desfasados.</p>	<p>visto que una vez dictada la clase la cátedra o la instrucción siempre hacen el repaso antes de comenzar, del nuevo conocimiento que van a brindar.</p>	<p>cosas que ya ha cambiado a lo de acuerdo al manual de derechos humanos a de acuerdo a la nuevas normas y directiva.</p>	<p>capacitación, la especialización, incrementar las horas en la curricular de cursos para los instructores. Considerar los nuevos escenarios que se están presentando, mayor tecnología para que se puedan desenvolver de forma óptima. Se deben Implementar Módulos de trabajo practico donde puedan desenvolverse y realizar unos procesos de enseñanza aprendizaje más dinámicos. Fortalecer el desarrollo de resolución de problemas en procedimientos policiales, cuenta con logística para el desarrollo de cada actividad. E4 E3</p>
---	---	---	---	--	--	--	--

			<p>armas y ahora ha sido modificado</p> <p>he visto este silabus nuevo de lo que es instrucción policial ha entrado medios de policía, patrullaje a pie.</p>				
OBJETIVO 2	Conocer si la competencia genérica mejora el nivel académico del instructor de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Arequipa, 2023.						
12. ¿Considera usted que el trabajo en equipo es importante en la formación de los alumnos? Si o No ¿por qué?	<p>Un método definido, único. Cooperación</p>	<p>Por supuesto todos debemos hablar el mismo método o el mismo idioma como llamamos nosotros no? todos debemos hablar lo mismo, yo no puedo contradecir a mi colega, como no me puede contradecir con, mis ideas, vamos a crear confusión en la mente de los estudiantes un</p>	<p>es el trabajo en equipo solamente hecho de ver una sección o dos secciones implica que tiene que ver la cooperación de todos los instructores en personal administrativo tanta personal de instrucción, tanto el personal de comando jefatural ,tiene que trabajar en equipo porque la razón de ser es el alumno.</p> <p>de qué manera lo desarrolla y cómo</p>	<p>Si el trabajar con una sola unidad de enseñanza un solo método, es lo mejor para poder desarrollar las clases con los alumnos.</p> <p>El trabajo en equipo es importante porque al salir de la escuela se desenvuelve trabajando de esa manera.</p>	<p>eh a hablemos de uno modelos el conductista y no hemos evolucionado Definitivamente, el trabajo en equipo es importante creo que el pilar de toda organización</p>	<p>el trabajo en equipo es importante para los profesionales.</p>	<p>Un comando único. Unidad de criterio, un trabajo de planeamiento entre los instructores, para organizarse y poder desarrollar las actividades, cada uno con una alternativa, llegar a un solo consenso de trabajo, definición de los temas a tratar, para no crear confusión en los discentes. Que se observe la capacidad organizativa, cooperación.</p>

		solo ritmo , asi de esa manera desarrolla en campo este trabajo.	desarrollas tú el trabajo en equipo con tus alumnos y que actividad has hecho con ellos en ese sentido				
13. ¿De qué manera desarrolla el trabajo en equipo con sus alumnos?	Disposiciones de comando o Jefe de compañía a metas Experiencias participación	Comenzamos con los instructores normalmente a veces la disposición nos da nuestro comando en este caso nuestro jefe de batallón nuestro jefe de compañía traza la meta o el rumbo que tenemos que cumplir y nos acogemos a eso y tratamos de brindar los conocimientos se está tratando de hacerle llegar a los estudiantes ya sea en orden cerrado o de repente a veces a través de la transmisión de	El trabajo en equipo en nuestro caso es la participación de todos los alumnos, que tiene en mi sección participan no hay ningún alumno que sea discriminado por su falta de capacidad o que de repente sea separado de repente por sus faltas de habilidad el trabajo en equipo implica un trabajo netamente de grupo motivacional, inclusive en el interior y en el exterior de la del día de su salida de paseo. eh a veces el alumno mira al instructor como si fuera un terror sin embargo, a verlo en la calle verlo con su esposa, una vez hicimos un partido de fútbol en una cancha	Trabajamos en mi sección con la delegación de actividades, desde el inicio de la actividad academica. Con la disposición del jefe de regimiento	yo he visto que aquí y sobre todo las relaciones interpersonales son buenas , desde que ha llegado la predisposición al trabajo.	antes de cada clase nosotros los nos ponemos de acuerdo que cuál es el tema que vas a enseñar . Disposición del jefe de regimiento,	Requiere una correlación entre las disposiciones de comando y se trazan metas y objetivos a desarrollar. Con la participación de los discentes, estrategias motivacionales, interpersonal e intrapersonal. La empatía que irradie ante el alumno, para obtener su confianza y poder desarrollar las actividades.E2 E3

		nuestras casuísticas nuestra experiencia	sintético y fuimos a jugar pelota pero como un campeonato entre nosotros y al ver al alumno al ver que el instructor es un ser humano, común y corriente como ellos mismos que tiene su esposa y sus hijos se siente aceptado. un trabajo en equipo es participar de ciertas actividades ajenas de repente a la instrucción para poder mimetizamos en el lugar del alumno para poder entender tener empatía con el alumno para poder pensar cómo piensa el alumno también como un ser humano y cómo fortalecerías esta competencia.				
--	--	---	--	--	--	--	--

<p>14. ¿Ha realizado alguna actividad con los alumnos, donde se ha desarrollado esta competencia? ¿Puede explicarla?</p>	<p>Memoria repetitiva a Enseñanza aprendizaje</p>	<p>Con ellos en un caso de orden cerrado en orden cerrado primero tengo que dar el ejemplo yo tengo que mostrar lo que es el ejercicio que voy a disponer que se realice lo hacemos en tres hasta en tres etapas no el primero es lo que llamamos nosotros contando los tiempos no parte por parte del ejercicio que se va a realizar después lo hacemos en forma continua que es cantando los tiempos no ya lo hacen en forma seguida tratando</p>	<p>Lo fortalecería lo realizamos de manera repetitiva bueno las charlas constantes de repente los tiempos libres con ellos, para poder hacer algo en conjunto, pero en el día a día. mi Comandante todo el trabajo que se realiza, cuando tus alumnos son en equipo. solamente la limpieza de sus aulas, la limpieza de sus dormitorios, es solamente la calistenia, el día a día es netamente un trabajo en equipo.</p>	<p>Si lo realizamos cuando desarrollamos el curso de orden cerrado, de manera repetitiva iniciamos los ejercicios hasta que aprendan.</p>	<p>para mí necesitamos una capacitación especializada no para que esas esas ideas puedan nutrirse, puedan conformarse con penetrarse mejor , pienso trabajo en equipo y clima laboral y las habilidades blandas y duras también.</p>	<p>y siempre lo realizamos primero en el patio formamos todo el batallón y ahí eh no nos turnamos cada, cada instructor para enseñar el por ejemplo no eh movimientos a pie firme no todos y después eh nos repartimos por horas y a cada se monitor lo realiza individualmente por sesiones refuerza no lo que se ha aprendido.</p>	<p>Desarrollo de una metodología conductual, repetitiva. Con actividades dinámicas, charlas en las horas libres, distribuirlos en grupos, fomentar el compañerismo, dedicación a reforzar los valores, disciplina, su comportamiento. E2 E3</p>

		de adaptar la mente del estudiante y lo último cuando ya vemos que dominan ese esos esos dos pasos el último paso viene a ser que lo hagan este solos y ya en forma contando en forma mental hasta que eso se le indica en ese momento se vuelve a una memoria repetitiva y se convierte pues este en una memoria muscular eh en memoria muscular.					
15. ¿Puede describir de manera general que procedimiento desarrolla para la evaluación del trabajo en equipo que realiza con los	Evaluación es personalizada Jefe de Batallón	el trabajo lo hacemos de primero a nivel de sección, viendo de repente de acuerdo a la situación y varios factores a veces hacemos dos	la evaluación de los alumnos es se lo tiene que dividir netamente por sus capacidades no este definitivamente hay gente que es más capaz	Todos deben este deben contribuir a ese objetivo no y eso es lo que se les viene inculcando en las reuniones que sostenemos tanto con oficiales como sub oficiales para que eh todos se ven	Cada alumno es un mundo diferente cada alumno tiene sus sus propios problemas muchos alumnos aquí sí están por vocación muchos están por oportunidad no o de repente otros hasta por	en su en el día a día su comportamiento su forma de cómo se desenvuelve cada uno.	Procedimientos establecidos a través del comando donde se evalúa a los instructores, su desempeño, actitudinal y procedimental que desarrolla con los alumnos, se denota el involucramiento en la labor asignada del instructor o monitor con la participación de todos de manera doctrinaria, pero considerando

<p>alumnos a su cargo?</p>		<p>cosas no juntamos todo el batallón y damos la instrucción en forma general, entonces un instructor se pone delante del batallón y está la instrucción y los métodos y el tipo de movimiento que va a realizar posteriormente a eso los jefes de sección cada quien evalúa pues este a su personal y reforzamos nuevamente pues lo que ya se dictó.</p>	<p>y hay gente que todavía está un poco, todavía no sigue la línea de la capacidad, pero, tenemos que hacerlos participar a todos darle responsabilidades incluso a aquel que no participa, para que darle esas responsabilidades y la afronte y también se ponga al igual que los demás vamos a ver un punto de lo que es la gestión del talento humano.</p>	<p>involucrados en esta labor no que solamente sea una labor neta del instructor o monitor no sino que haya la participación de todos hay hay un punto de la doctrina y donde habla sobre las costumbres tradiciones y dejamos al final la norma.</p>	<p>algo rápido no. eh yo les indico a los jefes de sección o instructores sobre los antecedentes y novedades</p>		<p>primordialmente lo establecido de manera normativa, para continuar sobre las costumbres, tradiciones.E2 E3</p>
<p>16. ¿Cómo se debería de fortalecer esta competencia para optimizar la formación de los alumnos?</p>	<p>Registro de instrucción Ejercicios repetitivos</p>	<p>Por ejemplo: somos 30 lo dividen 10 la sesión claro hay que ponerla bueno para que primero les muestre el ejercicio y después cada grupo me va repitiendo los</p>	<p>Lo fortalecería pues de apenas tenga bueno las charlas constantes de repente los tiempos libres con ellos, con estos alumnos para poder este hacer algo en conjunto pero en el día a día. todo el trabajo que se realiza</p>	<p>Pienso que debe ir de la mano no obviamente debemos conocer en principio este la la normatividad que es la base por la cual nosotros nos desenvolvemos.</p>	<p>eh yo les indico a los jefes de sección o instructores, el alumno acá tiene que reaprender reaprender no porque es lo que se busca no y ese es misión de cada uno de ustedes</p>	<p>yo creo que sí , yo creo que es una persona para mí intachable, con perfil para ser monitor no eh enfocarse enfocarse más a la enseñanza del alumno .</p>	<p>Fortalecería esta competencia, con actividades didácticas, en seminarios, charlas , capacitaciones, donde se denote la participación de la comunidad educativa de la escuela, instructores y alumnos, enriqueciendo sus actividades en la buenas practicas, creando una cultura organizacional con los discentes para que ellos se fortalezcan y sientan el</p>

	<p>Vigesim al normatividad</p>	<p>movimientos cuando yo vea derepente de que ya el personal está casi en condiciones los juntamos y los volvemos a evaluar ya a nivel de sección esa evaluación tiene una nota claro todos acá todos se califican tenemos y llevamos un registro en lo que es instrucción, no los trabajos este exposiciones orales no que lo no solo calificamos en lo que es el trabajo de campo. está 20 sistema vigesimal nota mínima 13 .</p>	<p>cuando tus alumnos es en equipo solamente la limpieza de sus aulas la limpieza de sus dormitorios es solamente la calistenia el día a día es netamente un trabajo en equipo acá nosotros trabajamos en equipo trabajamos en equipo y también haces la evaluación claro la evaluación la evaluación de los alumnos es se lo tiene que dividir netamente por sus capacidades no este definitivamente hay gente que es más capaz y hay gente que todavía está un nivel de inicio.</p>		<p>no en eso ustedes son sus padres ustedes son sus tutores, son sus mentores sus guías.</p>		<p>respaldo de sus instructores en las actividades que realicen.E3 E2</p>
<p>Objetivo 3</p>	<p>Conocer si la competencia específica, mejora el nivel académico del instructor de la Escuela de Educación Profesional Técnico Superior PNP, Arequipa</p>						

<p>17. ¿Considera usted que con una curricula adecuada la especialización es importante para optimizar su desempeño como instructor? Si o No ¿por qué?</p>	<p>Adaptación Mejora Enseñanza Actualización</p>	<p>Por supuesto y si es que no está escrito tenemos que crear nosotros pues es nuestra labor como instructores adecuamos adaptamos y mejorar esa forma de enseñanza no porque ya son este qué le digo eh curriculas no hablemos instrucciones depende de otros de otras materias.</p>	<p>Pienso que la actualización y la capacitación es muy importante es la actualización constante hace que nosotros incrementemos esa capacidad debe ser para todos.</p>	<p>Debería propiciarse más cursos no eh inclusive nosotros hemos sugerido eh que se nos dé la oportunidad de poder este desarrollar un curso de especialización no sin embargo cuando hablamos tocamos ese tema la respuesta que obtuvimos fue pero qué eh especialización puede ver en el tema de lo que es el curso básico de instructores entonces de repente no se entiende como que se debe abarcar otros tópicos no otros aspectos y de reforzamiento de conocimiento de repente de experiencias también porque todo eso va a contribuir a que el alumno se desarrolle positivamente.</p>	<p>tú eres un órgano personal de apoyo para ellos claro cómo es tu relación con los alumnos con los suscriptores o con los alumnos , en la parte de la psicología es muy importante para el instructor ver las herramientas acerca del estudio del perfil de la persona que voy a formar.</p>	<p>Si es importante</p>	<p>Requiere de una modificación o implementación de la curricular o plan d estudios. En la actualidad los instructores y monitores realizan la adaptación de cada una de las temáticas establecidas en vista que son supervisadas por el Departamento académico, de dar cumplimiento a los lineamientos educativos de las unidades Académicas, sin embargo, muchas de ellas son adaptadas. Se debe de propiciar la actualización y la especialización, donde se debe de brindar las herramientas necesarias para el instructor o monitor pueda utilizar en la mejora de su enseñanza. E2 E3</p>
--	--	---	---	---	---	-------------------------	---

<p>18. ¿Las condiciones físicas donde se encuentran favorecen el clima organizacional? Si ó No ¿por qué?</p>	<p>Nuevos conocimientos Convicción Coacción</p> <p>Nuevas experiencias Infraestructura</p>	<p>Pienso que el clima organizacional en cuanto lo que es esta participación de jefes y personal distractores debería siempre ser armonioso no eh cuando uno trabaja por convicción y pone sus ideas a trabajar porque todos pensamos, también mis oficiales también tienen su forma de pensar yo debo respetar en todo caso si quiero cambiar algo de escucharlos de tal manera de que no formemos este un plan de trabajo, para mí siempre la idea ha sido trabajar por convicción que por coacción todos</p>	<p>sí porque acá ajá a no tener señal nosotros lo único en los que puede nos puede quedar es conversar dialogar reunimos disertar debatir estas condiciones no ahora la tecnología el teléfono celular nos hace a cada quien se distraiga de sus actividades</p>	<p>Bueno en realidad este la mayoría de las escuelas casi un diría un 70% no reúnen las condiciones adecuadas las condiciones física de las instalaciones son deficientes inadecuadas para la formación de los alumnos. El clima organización no es la mejor, solo es el cumplir las disposiciones..</p>	<p>Nos adaptamos, el ser humano se adapta a su entorno.</p>	<p>soy sincero, es complicado, yo creo que la infraestructura uno eh las aulas, eh no está condicionadas yo creo para un estudiante no porque nos falta mucho falta internet nos falta eh material Son muchas cosas acá a veces carecemos de muchas cosas.</p>	<p>Clima organización es regular debido a la temporalidad del lugar donde se encuentra, con limitaciones en la infraestructura, lo cual es una debilidad; así como la relación entre los niveles de control y supervisión, no es la más adecuada. Brindarle al instructor los espacios físicos para poder poner en práctica el desarrollo de sus tareas diarias, espacios donde realizar el deporte o actividad deportiva, espacio adecuado para el uso de material logístico en prácticas de tiro policial, entre otros. Al ser una escuela que esta retirada de la ciudad y tiene accesos reducidos y limitados de comunicación, el aspecto climatológico, de transporte, saneamiento, ambientes adecuados para el desarrollo de clases, oficinas administrativas, dormitorios de instructores y alumnos. siendo una limitante para poder formar de manera óptima al recurso humano necesario para cubrir las demandas que requiere la sociedad en materia de seguridad. E2 E3</p>
--	--	---	--	--	---	--	--

		<p>pensamos todos tenemos ideas todos los seres somos seres humanos podemos equivocamos podemos aprender nuevas experiencias.</p>					
<p>19. ¿Ha realizado una actualización con relación a cursos de capacitación o especialización en instructores policiales de manera institucional ó con otras</p>	<p>Cursos operativos Especialización Pedagogía.</p>	<p>Curso de rescate ,bueno en este caso de víctimas en grandes catástrofes si fue una fue una experiencia porque fue con personal extranjero y realmente pues</p>	<p>He hecho en Ecuador el curso de grupo GIR, 4 meses, en el año 2014 en el grupo GIR en Ecuador cursos operativos y curso de la Ameripol. Tratamiento de operativos policiales todos son netamente operativos todos son determinados ninguno en la universidad.</p>	<p>En la escuela de formación continua el tema de la especialización porque es para que el instructor el monitor tema de pedagogía porque tú te puedes capacitar en temas operativos no eh y tener las experiencias y todo pero en tema de</p>	<p>llevo mis cursos de especialización y yo dedicarme a tal punto , me estoy yendo yo de la pregunta en el tema conductista , acá no no conocemos muchos lo desarrollamos pero no lo sabemos y eso es</p>	<p>No, he trabajado en la oficina de administración, he trabajado en el área de armamento y munición.</p>	<p>Se tiene cursos operativos mayormente, no se cuenta con temas relacionados a la pedagogía. Los instructores cuentan con cursos operativos sobre rescate emergencia, en países como Ecuador, Cursos en AMERIPOL.E3 E2</p>

<p>entidades publicas o privadas en el aspecto educativo, para optimizar su labor.?</p>		<p>este, no lo hicimos en Lima hubo la participación a nivel Nacional de personal de la fuerza armada y de nosotros en pedagogía no eh aquí en el equipo acá en equipo curso sí acá yo tengo cursos este pero en el tema de pedagogía me refiero este con la UNSA MINEDU tenemos cursos de capacidad de cómo se llama de psicología con pues son cursos de no cursillos para tratar de lo que es referente de instrucción.</p>		<p>pedagogía es una cosa un poquito más especial.</p>	<p>porque carecemos de este curso o no lo llevamos dentro de la currículo.</p>		
<p>20. ¿Tiene alguna propuesta para la elaboración de perfiles que optimicen la selección de</p>	<p>Propuesta a su comando instructor</p>	<p>No! osea documento no! pero si lo hemos conversado, lo vamos a conversar y proponemos aca</p>	<p>No se ha dado acá en la escuela la oportunidad, en la fuerza aérea que me invitaron a dictar la clase años me invitaron a hacer</p>	<p>Si he formulado una tesis en mi maestría en la UNFV, perfiles, sobre Ejecución presupuestal y la formación continua por competencias en los</p>	<p>con relación al perfil que debe de tener seleccionar a los instructores porque veo que tenemos</p>	<p>Practicamente yo no.</p>	<p>Solo uno ha realizado una propuesta, los demás solo han planteado la ideas de formularlo mas no lo han concretado.E4</p>

<p>los instructores ? Si o No ¿Se considera una problemática en su entidad? ¿Por qué?</p>	<p>Perfiles competencias</p>	<p>nuestras ideas y trabajamos en base a eso si eso si pero documento no.</p>	<p>unas charlas , perfiles acerca para el instructor ah ya como le dije este el instructor debe ser los 4 siempre expongo eso que el lector hay diferentes 4 son director, empírico el entrenador y el coach</p>	<p>instructores de la EO PNP 2019.</p>	<p>instructores de 10, 15 años, no presenté pero presenté eh para lo que es el perfil del postulante .</p>		
---	----------------------------------	---	--	--	--	--	--

Matriz de Codificación: Método SEID

Preguntas Genéricas	Códigos	E1 ESPECIALISTA	E2 ESPECIALISTA	SINTESIS
21. ¿Cuántos meses/años tiene laborando en la Policía Nacional del Perú?	Años de servicio	Tengo laborando en la policía Nacional 11 años y 5 meses más o menos	cuento con 35 años de servicios reales y efectivos.	Los entrevistados tiene tiempo de servicios en la Policía entre 17 a 35 años.
22. ¿Cuántos meses/años se desempeña como Director, instructor o monitor?	Escuela Cambios Generales	Nuestra designación es a consideración a los cambios generales de colocación Nosotros, no podemos pedir o petitionar trabajar en uno u otro lugar, la policía no se maneja así no tiene un área de talento humano que pueda ver	Me he desempeñado como instructor policial en la escuela de oficiales, he sido capitán de compañía de una promoción eficacia el año 2001 y actualmente me he desempeñado como instructor policial de la escuela de educación superior técnico profesional policial de Arequipa.	En la escuela como Director o Instructor entre 01 a 10 años, a través de los cambios generales. La PNP, no fomenta el área de talento de humano, con el desarrollo de competencias blandas y duras en los instructores.E4 E3

		las competencias blandas y duras que se requieren en los instructores		
23. ¿Cómo fue designado para desempeñarse en el cargo de Director, instructor o monitor?	Convocatoria, Resolución instructores Junta de cambios	los oficiales según las juntas de cambios son designados a ciertos cargos	Cambios generales en el mes de febrero el presente año.	Designación por cambios generales y convocatoria. Por Resolución Ministerial y Resolución Directoral de Cambio Generales en Oficiales subalternos y Sub Oficiales. E2 E3
24. ¿Qué tipo de capacitaciones cursos ha realizado para desempeñarse como Director, Instructor, monitor?	Curso básico	He laborado en la Escuela de oficiales más o menos 4 años en el grado de TNTE, capacitaciones como instructor el año 2016 en la escuela de formación continua de la Policía Nacional	Curso de instructores policiales, también otros cursos institucionales como robo de vehículos, comisarios. Me desempeñé como jefe regimiento estoy volviendo a a retomar	Curso básico de 140 horas de Instructores Policiales se requiere curso de especialización de 1748 horas. Curso de Instructores en la Escuela de Carabineros de Chile Curso de instructores en la Universidad de Bolivia. E3 E4

		<p>el año 2017 en la escuela de carabineros de Chile</p> <p>el año 2020 en la universidad policial de Bolivia</p> <p>y el año 2022.</p>	<p>la labor de instructor y en cuanto a docencia policial también este casi toda mi carrera eh la he desempeñado.</p>	
<p>25. ¿Qué tipo de competencia se debe de tener para desempeñarse como Director, Instructor, monitor para optimizar la formación de los alumnos?</p>	<p>Trascender y experiencia</p> <p>Curso de Capacitación</p> <p>Liderazgo</p>	<p>El curso de capacitación de Perú, no es obligatorio no es vinculante solamente cuenta con 180 horas académicas que desarrolla netamente en capacidades eh duras como lo que viene a ser documentación legislación le dan mayor cantidad de horas a orden cerrado, más que a la cátedra de derechos humanos.</p>	<p>La capacidad de liderazgo, la vocación de servicio, el tema de los valores, la ética la disciplina factor fundamental que es la base de toda institución,</p> <p>Hablarles constantemente sobre la carrera policial, nuestra dedicación a la a la ciudadanía, el cumplimiento del deber que inclusive como bien lo sabemos puede llegar hasta el sacrificio personal se debe de inculcarlas en</p>	<p>Experiencia y trascender en la formación del alumno, los cursos para instructores Policiales no son obligatorios. No son vinculantes, es decir, el realizar el curso no garantiza que se va a desempeñar como instructor en una determinada Unidad académica en la PNP</p> <p>Se debe de poner énfasis en la capacidad el curriculum metodología psicología del aprendizaje</p>

		<p>en el caso de Chile, su plan académico es de 1 746 horas distribuido en 10 meses se desarrollan otro tipo de contenidos relacionados a curriculum metodología psicología del aprendizaje liderazgo mando y comando, educación física o Esfuerzo físico, el instructor tiene que conocer de planear, de nutrición de sistema</p> <p>digamos de huesos de lesiones de primeros auxilios o sea, por qué porque el instructor es el encargado de mensualmente</p>	<p>en tanto en cadetes y alumnos.</p>	<p>Liderazgo, Derechos Humanos, mando y comando. Con relación a educación física o esfuerzo físico el instructor, tiene que conocer de planear, de nutrición, primeros auxilios, elaboración de un Plan de entrenamiento de manera mensual</p> <p>En Perú se da mayor énfasis al orden cerrado. E3 E2</p>
--	--	---	---------------------------------------	---

		elaborar el plan de entrenamiento de educación física ó teórico pero vamos a decirle cultura física		
26. ¿Considera Usted que las competencias se forman, se desarrollan o se construyen?	Forman, motivación Perfil Valores Actitudinal, procedimental	<p>como se menciona en el manual</p> <p>en el perfil del policía peruano, el liderazgo trabajo en equipo ayuda mutua, la parte con cognitiva no la deja de lado</p> <p>no la descarta pero más que la parte cognitiva</p> <p>también habla de la parte actitudinal y procedimental porque de nada me sirve tener un alumno que pueda sacar 20</p>	<p>se entiende que tanto el alumno como el cadete tienen una formación en valores que debe venir a este caso entonces formación en valores que debe venir a este caso justamente esos valores para que se alineen con la función que nosotros nos desempeñamos la función policial de tal manera que esa formación sea integral no tanto en valores como en disciplina, eh en ética eh</p>	<p>Competencias básicas se forman en los instructores, con saberes previos, experiencias, de acuerdo a las funciones que han cumplido, acorde a las exigencias, considerar el perfil del policía, el liderazgo, trabajo en equipo, Desarrollar la parte cognitiva, en lo actitudinal y procedimental. Que se tenga la capacidad de resolución, de problemas, con estrategias y herramientas para resolverlos, evitando la coerción el miedo, debe de trabajar por voluntad,</p>

		<p>en todas las calificaciones si cuando lo coloco en una situación problema o en o lo pongo en una situación verdaderamente pues donde se supone que debe manifestar y resolver no va a saber qué hacer en cambio, nosotros que hace poco estuve leyendo un artículo de neurociencia</p> <p>La formación esta o los contenidos curriculares no han evolucionado, continuamos con esa instrucción antigua de manera coercitiva.</p>	<p>y de esta manera contribuye a pues a que el efectivo policial pueda desempeñar una función acorde a las exigencias del momento lo que requiere la sociedad .</p>	<p>motivado, predominar la empatía. E4 E3</p>
--	--	---	---	--

<p>27. ¿Tiene conocimiento de los cambios en la docencia en los instructores a partir del enfoque por competencias se desarrollan en otras escuelas de formación en América Latina? Si o No ¿Puede indicar en cuál?</p>	<p>Métodos de instrucción. No evoluciona</p>	<p>y mire lo curioso de Chile que el jefe de sección no tiene potestad sancionadora sobre el alumno sobre el aspirante no puede sancionarlo administrativamente por qué porque lo que busca Chile como en ellos es una especialidad es que el instructor desde sus inicios en el caso de ser jefe de sección desarrolle liderazgo desarrolle habilidades destrezas actitudes que le permitan</p>	<p>quien habla he tenido la oportunidad de poder seguir el curso que es equivalente al programa de alto mando y desarrollo institucional equivalente en Roma Italia que es el curso de alta formación así se denomina me ha sido una experiencia bastante gratificante para para el que habla, ha sido un reto personal, bastante gratificante para el que habla, lo que quiero llegar es que nosotros eh podemos a las finales este asumir estos retos y no hay nada imposible.</p>	<p>No afirman la experiencia en otras escuelas, solo el 10% ha tenido intercambio con otros países, el ser Instructor es una especialidad se le da un tratamiento especial al que se va desempeñar como formador de los futuros recursos humanos que estarán al servicio de la sociedad. El liderazgo cumple un rol preponderante en los instructores, al liderazgo transformacional de David Frishman, donde afirma que las personas deben vivir en base a los valores en la actualidad solo nos encontramos en el primer</p>
---	---	--	--	--

		<p>llegar al estudiante sin utilizar métodos coercitivos en cambio aquí no aquí lo primero que uno hace es la coerción y el alumno no trabaja por voluntad sino por susto por miedo y desgraciadamente nuestra carga se va desarrollando así.</p> <p>Se debe poner énfasis al liderazgo transformacional de David Frishman, peruano ya ahí dice en la escalera de la moralidad de Lawrence Kohlberg,</p>		<p>nivel, por temor de cometer acciones incorrectas, la escalera de la moralidad de psicólogo Lawrence Kohlberg, mientras una persona que ha sido formada solamente bajo fiscalización miedo en el desarrollo de sus tareas diarias no encuentre esos esos factores que van a moderar su conducta.</p> <p>faltaría complementarlo con el actuar en base a las buenas conductas, pertinencia a un grupo de personas correctas; Perspectiva de la práctica, la disminución de la intensidad</p>
--	--	---	--	---

		<p>una persona que ha sido formada solamente bajo fiscalización en el desarrollo de sus tareas diarias no encuentre esos eh factores que van a moderar su conducta eh va a dejar de hacer las cosas no.</p> <p>En cambio, carabinero no hace eso, Carabinero le dice al Teniente oye tú utiliza lo que tengas, por eso has llevado un curso de un año prácticamente un año pero solamente a ese curso ingresan 10 de su especialidad, 10 policías al año nada más</p>		<p>horaria dedicada a ejercicios de orden cerrado, posterior al adiestramiento inicial, no aportan competencias intelectuales tácticas o de capacidad de estrategia, dar mayor énfasis a las habilidades de la administración. E4 E3</p>
--	--	---	--	---

		<p>osea, para ser instructor solo para ser instructor y esos 10 van a ser destinados a todas las escuelas que Chile tiene en su país y solamente se van a desenvolver en el campo de la instrucción.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 3: Modelo de Consentimiento Informado

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2038195997
ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP. AREQUIPA	
Nombre del Titular o Representante legal: CORONEL PNP DIRECTOR EKSTP AREQUIPA	
Nombres y Apellidos Max Ambal Miranda DELGADO	DNI: 43432459

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA mejorar el nivel académico del INSTRUCTOR, ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PROFESIONAL PNP, AREQUIPA	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Diana Erika Pati Laura	DNI: 43601282

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



(Titular o Representante legal de la Institución)
Max Ambal MIRANDA DELGADO
CORONEL PNP

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

Anexo 4: Matriz de Evaluación por juicio de expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desarrollo de Competencias

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N°	Categoría/Subcategoría / Criterios	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Subcategoría 1: Competencia Básica propositiva.								
1	Procedimiento	X		X		X		
2	Estrategias	X		X		X		
3	Diseño	X		X		X		
Subcategoría 2: Competencia Genérica trabajo en equipo								
5	Perspectiva	X		X		X		
6	Capacitación	X		X		X		
7	Evaluación	X		X		X		
Subcategoría 3: Competencia Específica talento humano								
9	Especialización	X		X		X		
10	Perfiles	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **RAMOS MADRID, JOSÉ ANTONIO** DNI: 10620063

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Sociología	1988 - 1992
02	Universidad Particular San Martín de Porres	Post Grado Docencia de la Investigación Científica	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Escuela Inteligencia del Ejército	Docente	Chorrillos	2023	Dictado de cursos de Inteligencia y sociología
02	Dirección Inteligencia de la PNP (DIRIN)	Docente	Lima	2016	Dictado de cursos de Inteligencia y Metodología
03	Escuela Nacional de Inteligencia (ENI)	Docente	Chorrillos	2010 - 2015	Dictado de cursos de inteligencia y análisis de la información

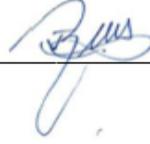
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de junio del 2023



Nombres
Apellidos
Grado Ac.
DNI N°.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desarrollo de Competencias

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	Categoría/Subcategoría / Criterios	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		SI	No	SI	No	SI	No	
Subcategoría 1: Competencia Básica propositiva.								
1	Procedimiento	x		x		x		
2	Estrategias	x		x		x		
3	Diseño	x		x		x		
Subcategoría 2: Competencia Genérica trabajo en equipo								
5	Perspectiva	x		x		x		
6	Capacitación	x		x		x		
7	Evaluación	x		x		x		
Subcategoría 3: Competencia Específica talento humano								
9	Especialización	x		x		x		
10	Perfiles	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Eduardo Solón García Carrillo DNI: 07773857

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Derecho	1982 - 1988
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestría	2005 - 2008

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad Nacional Hermilio Valdizán	Docente Derecho	Lima	2018 - 2019	Docente
02	Centro de Altos Estudios Nacionales	Docente invitado	Lima	2020 - 2023	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 08 de junio del 2023



Nombres: Eduardo Solón
Apellidos: García Carrillo
Grado Ac. Maestro
DNI N°. 07773857

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desarrollo de Competencias

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N°	Categoría/Subcategoría / Criterios	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		SI	No	SI	No	SI	No	
Subcategoría 1: Competencia Básica propositiva.								
1	Procedimiento	X		X		X		Agregar una categoría para caracterizar a los encuestados (edad, género, otros)
2	Estrategias	X		X		X		
3	Diseño	x		x		X		
Subcategoría 2: Competencia Genérica trabajo en equipo								
5	Perspectiva	X		X		X		
6	Capacitación	X		X		X		
7	Evaluación	x		x		X		
Subcategoría 3: Competencia Específica talento humano								
9	Especialización	X		X		X		
10	Perfiles	x		x		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Linda Zuñiga Gogny DNI: 43238190

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela de Oficiales PNP	Administración	1998-2001
02	Universidad Privada San Pedro	Educación	2004-2006
03	Universidad Privada San Martín de Porres	Gestión educativa	2011
04	Universidad Cesar Vallejo	Educación	2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	PNP	Jefe de sección	EO-PNP	2007	Instructor
02	PNP	Jefe Grados y Títulos	EO-PNP	2008	Administrativo
03	DINI	Especialista en capacitación	ENI	2011-2018	Coordinadora de cursos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de junio del 2023


 Nombres: Linda Grace
 Apellidos: Zuñiga Gogny
 Grado Ac: Magister
 DNI N°. 43238190

Guía de entrevista de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP, 2023

- 1 Titulo: Desarrollo de competencias para mejorar el nivel academico del instructor Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP instructor Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP
- 2 Objetivo: Analizar como el desarrollo de competencias mejora el nivel académico de los instructores de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP 2023.
- 3 Lugar: Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Arequipa
- 4 Fecha: 25 de mayo de 2023
 Hora de inicio: Hora de término:
- 5 Datos generales:
 Nombre:
 Cargo que desempeña:
 Profesión:

Parte I. Preguntas de estudio Desarrollo de competencias para mejorar el nivel academico de los instructores, Escuela de Educación Superior Técnico profesional PNP .

Información requerida	Pregunta
Tiempo de servicio (total)	P1 ¿Cuantos meses/años tiene laborando en la Policía Nacional del Perú?
Tiempo en la EEST	P2 ¿Cuantos meses/años se desempeña como Director, instructor o monitor
	P3 ¿Cómo fue designado para desempeñarse en el cargo de Director, instructor o monitor.
	P4 ¿Qué tipo de capacitaciones, cursos ha realizado para desempeñarse como Director, Instructor, monitor?
Profesionalización	P5 ¿Qué tipo de competencia se debe de tener para desempeñarse como Director, Instructor, monitor para optimizar la formación de los alumnos?
	P6 ¿Considera Usted que las competencias se forman, se desarrollan o se construyen?
	P7 ¿Tiene conocimiento de los cambios en la docencia en los instructores a partir del enfoque por competencias se desarrollan en otras escuelas de formación en américa latina? Si o No ¿Puede indicar en cuál?

Parte II Preguntas de estudio para conocer si con el desarrollo de competencias se mejora el nivel académico de los instructores, Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP. Sergio Tobon (2008)

Objetivo 1

Conocer si la competencia básica mejora el nivel académico del instructor de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP.

Información requerida	Pregunta	
Competencia básica	P8	De los siguientes procesos: análisis, comprensión, argumentación, proposición, y actuación en el contexto; ¿Cuál aplicaría para resolver problemas que se presentan con los alumnos durante la etapa de formación, considerando capacidades, habilidades y desempeño?
	P9	¿En su labor como instructor o monitor en el proceso educativo que modelo pedagógico desarrolla o considera prioritaria en la etapa de formación de los alumnos? Si o No ¿por qué?
	P10	¿Cómo es la relación que tiene con sus discentes que se encuentran en etapa de formación? ¿Ha recibido algún tipo de capacitación para poder realizarlo? Si o No ¿por qué?
	P11	Existe la necesidad de actualizar o reediseñar la metodología, currículo pedagógico ó plan de estudios para fortalecer y orientar a los instructores en las técnicas con contenidos pedagógicos relacionados a la formación policial? Si o No ¿por qué?

Objetivo 2

Conocer si la competencia genérica mejora el nivel académico del instructor de la Escuela de Educación Profesional Técnico Superior PNP Arequipa.

Información requerida	Pregunta	
Competencia Genérica	P12	¿Considera usted que el trabajo en equipo es importante en la formación de los alumnos? Si o No ¿por qué?
	P13	¿De qué manera desarrolla el trabajo en equipo con sus alumnos?
	P14	¿Ha realizado alguna actividad con los alumnos, donde se ha desarrollado esta competencia? ¿Puede explicarla?
	P15	¿Puede describir de manera general que procedimiento desarrolla para la evaluación del trabajo en equipo que realiza con los alumnos a su cargo?
	P16	¿Cómo se debería de fortalecer esta competencia para optimizar la formación de los alumnos?

Objetivo 3

Conocer si la competencia específica mejora el nivel académico del instructor de la Escuela de Educación Profesional Técnico Superior PNP Arequipa.

Información requerida	Pregunta	
Competencia Específica	P17	¿Considera usted que con una curricula adecuada la especialización es importante para optimizar su desempeño como instructor? Si o No ¿por qué?
	P18	¿Las condiciones físicas donde se encuentran favorecen el clima organizacional? Si ó No ¿por qué?
	P19	¿Ha realizado una actualización con relación a cursos de capacitación o especialización en instructores policiales de manera institucional ó con otras entidades publicas o privadas en el aspecto educativo, para optimizar su labor.?
	P20	¿Tiene alguna propuesta para la elaboración de perfiles que optimicen la selección de los instructores? Si o No ¿Se considera una problemática en su entidad? ¿Por qué?