



PERFIL POLICIAL PERUANO

CARTILLA TEMÁTICA 306



El Perfil Policial Peruano cumple la función de orientar el ejercicio profesional de la Policía. Este instrumento especifica los deberes y las obligaciones procedimentales, morales y éticas que regulan el ejercicio profesional del cuerpo individual y colectivo de la policía



COMPETENCIAS GENÉRICAS

- LIDERAZGO
- PENSAMIENTO CRÍTICO
- INNOVACIÓN
- EFFECTIVIDAD Y EMPATÍA
- TRABAJO EN EQUIPO
- INTEGRIDAD
- ADAPTABILIDAD



COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- DISCIPLINA POR CONVICCIÓN
- IDENTIDAD DOCTRINAL
- CONDICIÓN FÍSICA Y SALUD MENTAL
- GESTIÓN POLICIAL DE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL
- SERVICIO A LA COMUNIDAD
- USO DE LA FUERZA CON RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CRIMINAL
- FUNCIÓN GUIADA CON INTELIGENCIA
- ADAPTABILIDAD A NUEVAS TECNOLOGÍAS
- EQUIDAD FRENTE A LA DIVERSIDAD

BASE LEGAL: RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0590-2021-IN, PERFIL POLICIAL PERUANO



PERFIL POLICIAL PERUANO



PERFIL POLICIAL PERUANO

I. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 0590-2021-IN, QUE APRUEBA EL PERFIL POLICIAL PERUANO

1. **APROXIMACIÓN DOCTRINARIA Y DE ENFOQUE PEDAGÓGICO**

El Perfil Policial Peruano cumple la función de orientar el ejercicio profesional de la Policía. Junto a otros documentos de Doctrina Policial, este instrumento especifica los deberes y las obligaciones procedimentales, morales y éticas que regulan el ejercicio profesional del cuerpo individual y colectivo de la policía: está orientado a dignificar la profesión policial, asegurar que los policías garanticen la vida y la salud de los ciudadanos, y establecer límites racionales al uso de la fuerza (solo cuando sea estrictamente necesario, y en la medida que lo requiera el desempeño de sus tareas), con arreglo a protocolos que buscan evitar las violaciones a los Derechos Humanos, la corrupción y el abuso de autoridad.

Actualmente la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, a través de su División Académica (DIVACA), conduce un proceso de transformación integral de la formación policial. Este proceso tiene como orientación modelar todo el sistema educativo con base al enfoque de "competencias". En coherencia con esta directriz, la DIVACA ha definido dos tareas alta prioridad: 1) la reforma del sistema de admisión y la elaboración del perfil del postulante, y 2) el rediseño curricular de los planes de estudio de formación inicial.

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

a. Saber ser y sus competencias para:

- El desarrollo como ser humano de forma integral,
- El desarrollo del pensamiento crítico (actitudes y valores).

b. Saber conocer y sus competencias para:

- Dominar los instrumentos del conocimiento, conceptos y teorías para vivir dignamente y hacer un propio aporte a la sociedad,
- Hacer énfasis en los métodos que se deben utilizar para conocer

c. Saber hacer y sus competencias para:

- Realizar con eficacia e idoneidad el trabajo profesional, aplicando las habilidades procedimentales y técnicas, mediante la toma de buenas decisiones y proactividad.

2. **ESTRUCTURA DEL PERFIL POLICIAL PERUANO**

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



PERFIL POLICIAL PERUANO



policial, se identificaron las siguientes competencias genéricas:

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

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

- i. *Disciplina por convicción*
- ii. *Identidad doctrinal*
- iii. *Condición física y salud mental*
- iv. *Gestión policial de la problemática social*
- v. *Servicio a la comunidad*
- vi. *Uso de la fuerza con respeto de los Derechos Humanos*
- vii. *Metodología de la investigación criminal*
- viii. *Función guiada con inteligencia*
- ix. *Adaptabilidad a nuevas tecnologías*
- x. *Equidad frente a la diversidad*

Como fue señalado en el apartado anterior, el *Perfil Policial Peruano* se caracteriza por su intención deontológica en el sentido que establece el "deber ser" que caracterizará a los policías peruanos, independientemente de los niveles y grados de la estructura policial. En consecuencia, este *Perfil* será común tanto para los Oficiales como Suboficiales de la institución policial. En el ámbito pedagógico, las diferentes mallas curriculares – tanto de los suboficiales como de los oficiales, como de las diversas especialidades- deberán tomar como base las competencias genéricas y específicas del *Perfil Policial Peruano*. Las competencias se encuentran estrechamente ligadas con la disciplina de "administración", por ejemplo: la "efectividad", "liderazgo" y el "trabajo en equipo" son capacidades genéricas de la administración que permiten crear, planear, organizar, controlar y dirigir las actividades que sean necesarias para cumplir los objetivos. Asimismo, las dimensiones de "gestión policial de la problemática social", "función guiada por la inteligencia" y demás, abarcan conocimientos requeridos en la administración. De esta manera, se identifica que la disciplina de la administración es transversal a las dimensiones del *Perfil Policial Peruano*.

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

3. COMPETENCIAS GENÉRICAS

Como se ha expresado a lo largo del documento, a partir del presente Perfil Policial Peruano se deberán hacer las desagregaciones



PERFIL POLICIAL PERUANO



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

i. Liderazgo

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

ii. Pensamiento crítico

El efectivo policial es capaz de identificar, analizar, evaluar, clasificar e interpretar las circunstancias o eventos en que se

encuentra en el ejercicio de sus funciones. Tiene claridad y precisión en la planificación y administración de sus actividades. Ejemplo de competencia 1 El personal policial mediante el razonamiento lógico toma decisiones acertadas en el cumplimiento de sus funciones operativas y/o administrativas.

Ejemplo de competencia 2

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

iii. Innovación

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

iv. Efectividad y empatía

Dimensión que involucra tanto el cumplimiento de las metas establecidas (tal como la cantidad de droga decomisada o detención



PERFIL POLICIAL PERUANO



de delincuentes), así como de un buen trato, comunicación asertiva y de empatía con la comunidad. Se enfatizan las habilidades blandas que mejoran la calidad de la atención al público. Así, la victimización, percepción de inseguridad y la confianza ciudadana en la institución policial son indicadores centrales de la efectividad policial.

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

v. Trabajo en equipo

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

El personal policial comprende la asignación y tarea, plantea las

dudas razonables y cumple con disciplina táctica, asumiendo que de su tarea bien hecha dependen el éxito de su unidad policial.

vi. Integridad

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

vii. Adaptabilidad

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

Ejemplo de competencia 1



PERFIL POLICIAL PERUANO



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

Ejemplo de competencia 2

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

4. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA FUNCIÓN POLICIAL

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

i. Disciplina por convicción

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

ii. Identidad doctrinal

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

El personal policial hace del servicio policial un ejemplo de



PERFIL POLICIAL PERUANO



servicio público y de construcción de ciudadanía, a través de la aplicación los valores y principios de la institución.

iii. Condición física y salud mental

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

iv. Gestión policial de la problemática social

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

Ejemplo de competencia 1

El personal policial identifica fuentes de posibles conflictos de

convivencia ciudadana interpersonal o de conflictividad en general; y hace de su actuación un compromiso por desmontar preventivamente los problemas.

Ejemplo de competencia 2

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

v. Servicio a la comunidad

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

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

Dimensión en la cual la institución policial ostenta el monopolio, la



PERFIL POLICIAL PERUANO



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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

vii. Metodología de investigación criminal

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

delito, entre otros procedimientos.

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

viii. Función guiada por la inteligencia

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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

ix. Uso de nuevas tecnologías

Dimensión asociada a las competencias de uso de las



PERFIL POLICIAL PERUANO



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

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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

x. Equidad frente a la diversidad

Dimensión que garantiza los principios de igualdad y oportunidad a las poblaciones vulnerables. Así, se busca que la actuación y el desempeño policial sea brindado con adecuados estándares de calidad, y sobre todo, incluya los enfoques requeridos por las poblaciones que presentan condiciones de vulnerabilidad, tal como los enfoques de interculturalidad, equidad de género, discapacidad y demás. Asimismo, la dimensión incluye el cumplimiento del

principio de la escucha activa y la no revictimización de grupos discriminados en el pasado.

Ejemplo de competencia 1

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

Ejemplo de competencia 2

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



#ContribuyendoAlConocimientoDelPersonalPolicial

Se oficializa la elaboración y difusión de la CARTILLA TEMÁTICA LEGAL con Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú N° 126-2020-CG.PNP/SECEJE-DIRASJUR

de fecha 14 abril del 2020, como herramienta técnica y especializada de carácter jurídico para el

empoderamiento del servicio policial.