



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN DERECHO

Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Derecho

AUTOR:

Mendoza Limaymanta, Luis Junior (orcid.org/0000-0003-1204-3924)

ASESORES:

Dr. Mendizabal Anticona, Walter Jorge (orcid.org/0000-0002-4754-8298)

Dra. Calvo de Oliveira Diaz, Deny Giovanna (orcid.org/0000-0002-8907-676X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción
Constitucional y Partidos Políticos

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024



**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIZABAL ANTICONA WALTER JORGE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú", cuyo autor es MENDOZA LIMAYMANTA LUIS JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 06 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIZABAL ANTICONA WALTER JORGE DNI: 07648505 ORCID: 0000-0002-4754-8298	Firmado electrónicamente por: WMENDIZABALA el 06-08-2024 10:55:46

Código documento Trilce: TRI - 0851309



ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN DERECHO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA LIMAYMANTA LUIS JUNIOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú", 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 citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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
LUIS JUNIOR MENDOZA LIMAYMANTA DNI: 45937893 ORCID: 0000-0003-1204-3924	Firmado electrónicamente por: LMENDOZA13 el 06-08-2024 08:39:23

Código documento Trilce: TRI - 0851312

Dedicatoria

A mi familia en especial a mis señores padres y a mi hija, por su comprensión y apoyo constante en las metas que me propongo.

Agradecimiento

Al divino creador, quien me da fortaleza para salir adelante e ilumina mi vida de bendiciones.

A nuestro asesor de tesis por su dedicación, los conocimientos compartidos y acompañamiento a lo largo del desarrollo de los trabajos de investigación.

A los entrevistados por el apoyo en la resolución del instrumento y contribuir con los resultados de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. PROPUESTA	59
REFERENCIAS	65
ANEXOS	72

Índice de tablas

Tabla 1 Datos de participantes de la investigación.....	17
Tabla 2 Pregunta 1 de objetivo general.....	21
Tabla 3 Pregunta 2 de objetivo general.....	23
Tabla 4 Pregunta 3 del objetivo específico 1.....	27
Tabla 5 pregunta 4 del objetivo específico 1.....	29
Tabla 6 pregunta 5 del objetivo específico 1.....	32
Tabla 7 pregunta 6 del objetivo específico 2.....	36
Tabla 8 pregunta 7 del objetivo específico 2.....	38
Tabla 9 pregunta 8 del objetivo específico 2.....	40
Tabla 10 pregunta 9 del objetivo específico 2.....	42
Tabla 11 pregunta 10 del objetivo específico 2.....	45

Resumen

El trabajo de investigación tuvo por objetivo describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú; como específicos el analizar de qué manera el principio de transparencia permite delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales, y describir de qué manera el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales, dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible: paz, justicia e instituciones sólidas. La metodología, es de tipo básico, enfoque cualitativo, diseño teoría fundamentada, participaron oficiales de servicios con título de abogados de la institución policial, permitió concluir que, a partir del principio de buen gobierno, en específico de los principios de transparencia y corrección es necesario incorporar criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales. Como resultado de la investigación, la propuesta de modificación del Decreto Legislativo N° 1149 así como implementación del manual de perfil de puestos con el fin de designar personal idóneo a cada cargo, con la finalidad de incluir criterios objetivos y transparentes que permita a la administración policial realizar una correcta distribución de cargos policiales.

Palabras clave: Principio jurídico, gobierno, publicidad gubernamental, asignación de recursos.

Abstract

The objective of the research work was to describe that the application of the constitutional principle of good government allows establishing objective criteria in the process of assigning police positions, Peru; as specific, we analyze how the principle of transparency allows us to delimit the discretion of the process of assigning police positions, and describe how the principle of correctness can guarantee compliance with job profiles in the process of assigning police positions. within the Sustainable Development Goal: peace, justice and strong institutions. The methodology is basic, qualitative approach, grounded theory design, service officers with law degrees from the police institution participated, allowing us to conclude that, based on the principle of good governance, specifically the principles of transparency and correctness, it is necessary to incorporate objective criteria in the process of assigning police positions. As a result of the investigation, the proposal to modify Legislative Decree No. 1149 as well as the implementation of the position profile manual in order to designate suitable personnel for each position, with the purpose of including objective and transparent criteria that allows the police administration to carry out a correct distribution of police positions.

Keywords: Legal principle, government, government advertising, resource allocation.

Resumo

O objetivo do trabalho de pesquisa foi descrever a aplicação do princípio constitucional do bom governo permite estabelecer critérios objetivos no processo de atribuição de cargos policiais, Peru; especificamente, analisamos como o princípio da transparência permite delimitar a discricionariedade do processo de atribuição de cargos policiais, e descrever como o princípio da correção pode garantir o cumprimento dos perfis profissionais no processo de atribuição de cargos policiais no âmbito do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável. : paz, justiça e instituições fortes. A metodologia é básica, de abordagem qualitativa, desenho de teoria fundamentada, participaram oficiais de serviço formados em Direito pela instituição policial, permitindo-nos concluir que, com base no princípio da boa governação, especificamente nos princípios da transparência e da correção, é necessário incorporar critérios objetivos no processo de atribuição de cargos policiais. Como resultado da investigação, a proposta de alteração do Decreto Legislativo nº 1.149, bem como a implementação do manual de perfil de cargos para designar pessoal adequado para cada cargo, com o objetivo de incluir critérios objetivos e transparentes que permitam a administração policial realizar uma correta distribuição dos cargos policiais.

Palavras-chave: Princípio jurídico, governo, publicidade governamental, alocação de recursos.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de la investigación es la incorporación de criterios objetivos y transparentes en la normatividad que regula la asignación de cargos policiales, a partir del estudio de los principios de corrección y de transparencia, como sub principios de buen gobierno. La relevancia de la investigación se materializa en la elaboración de la propuesta legislativa de modificación del Decreto Legislativo N° 1149 y la implementación de los manuales de perfil de puestos teniendo como referencia además al subsistema de organización del trabajo regulado por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, en adelante SERVIR. El aporte a la que se arribó está directamente relacionado con la línea de objetivo dentro de la meta de desarrollo sostenible (06) de paz, justicia e instituciones sólidas.

En los países de Hispanoamérica, la función policial, viene siendo cuestionada, así por ejemplo se han identificado factores de riesgo en los cuales los agentes policiales se encuentran involucrados, tales como excesos en el uso de la fuerza, actos vinculados a corrupción de funcionarios, y arbitrariedades en las detenciones (Bernal, 2019). Por esta razón, dicha función debe cumplir con los estándares mínimos que busca todo Estado en proceso de modernización a partir del correcto empleo de los recursos estatales, en específico, en la asignación de cargos policiales.

Sin embargo, estos procesos se han llevado a cabo sin tener en cuenta criterios objetivos, tal es el caso que en Colombia, la Ley 2179 modificó el Decreto N° 1791 que regula la carrera policial, en su artículo 40° define la destinación como el acto consistente en asignar la dependencia policial al momento de ascender o al ingresar al escalafón y el traslado como el acto que consiste en cambiar de una dependencia a otro con la finalidad de ejercer un cargo (Congreso de Colombia, 2021).

En el contexto nacional, se identificó la misma problemática, en razón de que el artículo 3 del título preliminar y el artículo 27° de la Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, aprobado con Decreto Legislativo N° 1149, en adelante DL N° 1149, ha definido la asignación de cargos policiales y ha establecido los instrumentos de gestión administrativa (Ministerio del Interior, 2020). Sin embargo, no ha considerado criterios objetivos ni los lineamientos establecidos por SERVIR, como por ejemplo la obligación de implementar los manuales de perfil

de puesto por parte de las entidades, conforme a lo regulado en la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH.

El Estado peruano al encontrarse en proceso de modernización, emitió el Decreto Legislativo N° 1446 – que modificó la Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que busca transformar la gestión pública orientado a alcanzar los mejores niveles de eficacia, reflejados en una mejor atención a la ciudadanía (Presidencia de Consejo de Ministros, 2018). Con dicho propósito se crearon once sistemas administrativos, los cuales son transversales a todas las entidades estatales. Entre ellos, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a través de SERVIR, estableció la política nacional del servicio civil, desarrollando para dichos efectos siete subsistemas con sus procesos respectivos. Siendo la organización del trabajo y su distribución, el subsistema que establece las características de los cargos, así como el perfil que deben reunir los funcionarios (Flores, 2022).

Al no existir criterios objetivos en la normatividad vigente al momento de asignar cargos policiales, las autoridades policiales ejercen de manera amplia su discrecionalidad; por lo que, resulta imprescindible implementar instituciones jurídicas que obliguen a la administración policial a actuar con transparencia y corrección en los procedimientos de asignación de cargos. Ante ello, se debe tener en cuenta los Principios de Buen gobierno como paradigmas que buscan transformar la administración pública tradicional por una que obliga a las autoridades públicas a actuar con objetividad e imparcialidad.

Se formuló como problema general, la siguiente: ¿De qué manera la aplicación del principio constitucional de Buen Gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales en Perú?; como problemas específicos (a) ¿De qué manera el principio de transparencia permite delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales?, y (b) ¿De qué manera el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales?.

Es importante resaltar que, como todo trabajo de investigación, el presente contiene justificaciones (Hernández y Mendoza, 2023), en ese sentido, el presente estudio se justifica desde el plano teórico pues existe poco material bibliográfico sobre

estudios de la aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, la misma que contribuirá para futuras investigaciones. De igual manera tiene relevancia práctica pues a partir de estos principios se busca que la administración policial incorpore instrumentos y criterios objetivos que permitan orientar de manera positiva la discrecional al momento de decidir quiénes serán los funcionarios policiales que ocuparan los diversos cargos. Por otro lado, la relevancia metodológica del presente trabajo se tiene al haber realizado una investigación de tipo descriptivo explicativo, la cual permite generar fundamentos empíricos sobre el tema, a partir de un estudio de análisis doctrinario y documental, cuyos resultados servirán como aportes al trabajo de investigación.

Asimismo, el objetivo general fue describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú; como objetivos específicos (a) Analizar de qué manera el principio de transparencia permite delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales, y (b) describir de qué manera el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales.

Luego de haber sistematizado investigaciones vinculados a las categorías del presente estudio, es preciso hacer referencia como antecedentes en el ámbito nacional, sobre el procedimiento de asignación de cargos, Flores (2019) realizó una investigación, con la finalidad de determinar que, a través de la sistematización en la asignación de cargos policiales, se busca evitar que se lleven a cabo sin tomar en cuenta las especialidades funcionales, en razón de que estos se realizan de manera manual, dando paso a la discrecionalidad. Para ello se empleó un enfoque cualitativo, a través de entrevistas a funcionarios policiales que administran el sistema educativo policial y la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, en adelante DIRREHUM. De esta manera concluyó que, con la finalidad de que los cargos policiales sean ocupados por personal idóneo resulta necesario el empleo del uso de la tecnología a través de la sistematización del proceso tomando como referencia las especialidades profesionales.

En la administración policial la distribución de cargos policiales no es el único procedimiento en el cual se han presentado violación de derechos de los

administrados, sino tenemos que dicho problema se replica en los procedimientos de ascensos, al respecto Escalante (2019) en su investigación tuvo por finalidad demostrar que la realización de los exámenes de conocimientos a través de un sistema digital permite transparentar los resultados. Como metodología empleó el diseño mixto, es decir cualitativo y cuantitativo, a partir de ello concluyó que la implementación de una plataforma digital para llevar a cabo los exámenes no solo ha permitido disminuir los costos para el Estado sino sobre todo ha permitido transparentar los resultados, evidenciado en la reducción de quejas y denuncias.

En el siguiente trabajo de investigación Urbano (2018) pudo establecer de qué manera los actos administrativos que son emitidos sin una adecuada motivación deben ser declarados nulos a través de sentencias judiciales emitidas en un proceso contencioso administrativo, Para lograr su objetivo empleó, como técnica la encuesta y como enfoque el mixto, a partir de ello concluyó que la debida motivación como principio se encuentra regulado en la Constitución Política la cual es de obligatorio cumplimiento en sede jurisdiccional y administrativa, su ausencia implica vulneración de derechos de los administrados, que al recurrir al proceso contencioso administrativo, obtienen sentencias judiciales que declaran la nulidad de dichos actos administrativos.

Además de haberse advertido la falta de motivación en el procedimiento de asignación de cargos policiales, resulta necesario que este se adecue a los parámetros establecidos por SERVIR como es el cumplimiento de los perfiles de puesto, al respecto Sánchez (2020) realizó un estudio en el Gobierno Regional de Huancavelica, el cual tuvo por objetivo determinar si en la designación de funcionarios de confianza se viene tomando en cuenta el perfil profesional, empleando como metodología el empleo de una ficha de observación a una población conformada por 17 de estos funcionarios de la entidad antes mencionada. Luego de analizar datos concluyó que las personas que ocupan estos cargos no tienen la formación académica por lo que en la designación de estos servidores no se viene cumpliendo el perfil profesional.

En consecuencia, resulta necesario buscar nuevos paradigmas que en el ámbito privado está teniendo buenos resultados, los cuales aplicados en el ámbito público permitirán coadyuvar a la toma de decisiones eficaces, al respecto surgen los principios de buen gobierno, sobre el particular, Soria (2019) realizó un estudio que

tuvo por objetivo determinar de qué manera se relaciona la aplicación de los principios de buen gobierno y la toma de decisiones en la empresa Electrosur S.A, para ello empleó como técnica la encuesta, concluyendo que la implementación del buen gobierno corporativo está relacionada con la toma de decisiones por parte de los funcionarios que integran la plana gerencial de la empresa considerándose necesario su cumplimiento.

De los estudios analizados se puede colegir que en la administración policial es común la emisión de actos discrecionales, entre ellos, los que deciden la renovación de cuadros, los ascensos de oficiales y la asignación de cargos, la cual es materia de estudio. Asimismo, hacen referencia que a través de la motivación de los actos públicos se puede delimitar la discrecionalidad, siendo necesario además el cumplimiento de los perfiles profesionales, situación que pese a ser advertido por diferentes estudios a la fecha sigue sin ser subsanado. Razón por la cual, a través de los nuevos paradigmas establecidos con el buen gobierno en el sector privado han coadyuvado en la toma de decisiones, motivo por el cual la aplicación de estos principios en el sector público va a garantizar que las administraciones de recursos públicos sean eficaces.

Por otro lado, se han sistematizado investigaciones internacionales relacionadas a las categorías de la presente tesis. Moya y Garrido (2018) en Chile realizaron una investigación que tuvo por objetivo describir de que manera los partidos políticos a través de la discrecionalidad realizan asignaciones de cargo en el administración estatal. Para alcanzarlo empleó un diseño descriptivo con enfoque mixto tanto cualitativo como cuantitativo, culminando con la conclusión de que existe un alto nivel de influencia de los partidos políticos en las designaciones de cargos públicos, siendo el principal criterio la confianza principalmente en los niveles altos, predominando la discrecionalidad.

Habiéndose advertido márgenes de libertad en la asignación de cargos, Escudero (2020) en Ecuador realizó una investigación que tuvo por objetivo determinar si la gestión por resultados debería implementarse en la administración de recursos públicos. Como metodología empleó el método dogmático, el tipo de investigación descriptivo y como técnica el análisis de documentos. A partir de ello se concluyó que en la administración de recursos públicos debe coexistir la concepción normativista y la gerencialista, es decir, garantizar el cumplimiento de la ley y las

justificaciones técnicas y mercantiles, razón por la cual la gestión por resultados plantea una actuación con respeto al principio de legalidad y juricidad.

Una de las formas de administrar recursos constituye la asignación de cargos que implica la administración de recursos humanos, razón por lo cual Piñero (2019) formuló una investigación en Argentina que tuvo como objetivo establecer un modelo de Alta Dirección Pública que a través de la transparencia se alcance la integridad de sus funcionarios y que sus decisiones se tomen en el marco de la legalidad al servicio de la comunidad. La metodología empleada fue el estudio de casos de regímenes de Alta Dirección Pública que se han estructurado en países de América del Sur. Luego de ello arribó a la conclusión que todos los cargos incluidos los de confianza que constituyen por lo general la alta dirección cumplan los requisitos mínimos siguiendo procedimientos transparentes, teniendo en consideración que los funcionarios que ocupan cargos responsables de administrar recursos del Estado tomen decisiones ceñidos al principio de legalidad con el fin de evitar presión política.

Además de la transparencia resulta necesario la implementación de perfiles de competencias para una correcta asignación y selección de colaboradores, sobre ello, Jaramillo (2020) sobre dicha materia, tuvo por objetivo establecer un modelo de perfil de acuerdo a competencias específicas con la finalidad de garantizar la correcta selección de trabajadores, empleando como metodología la técnica de entrevistas y cuestionarios por competencias aplicados a colaboradores que han demostrado un alto y promedio desempeño en la empresa. Luego de analizar los datos obtenidos, los resultados permitieron concluir que la implementación de un perfil por competencias en todos los niveles coadyuvará no solo a una eficiente selección de trabajadores sino también a disminuir la rotación del personal al menos 2 años y después pueda continuar en otros cargos similares a su perfil profesional.

Como nuevos paradigmas que buscan garantizar la eficiencia de la administración de recursos públicos surgen los principios de buen gobierno, al respecto Descalzo (2020) en España realizó un artículo científico que profundizó el buen gobierno en la asignación de altos cargos que tuvo como propósito determinar que los principios de rendición de cuentas, de integridad y de transparencia configuran el principio de buen gobierno necesarios en la organización de las entidades del administración pública. Asimismo, empleó como diseño de investigación la revisión sistemática y como técnica el análisis documental. Producto de su investigación

concluyó que en base a la transparencia resulta necesario establecer un estatuto del funcionario público en el que integre un sistema que permita evaluar el desempeño de la mano con el régimen de ingreso, continuidad y fin del vínculo contractual.

De los estudios realizados por los autores extranjeros citados, se puede evidenciar que los procedimientos de asignación de cargos públicos se caracterizan por la falta de objetividad muy por el contrario estas terminan siendo ampliamente discrecionales; asimismo, se caracteriza por la falta de perfiles profesionales por competencias, razón por la cual estos requieren ser delimitados mediante la legalidad y la transparencia como elementos integrantes del principio de buen gobierno, ello con el fin de garantizar la correcta administración de recursos humanos.

Respecto a las bases teóricas, estas fueron realizadas a partir de una revisión y análisis de información relacionada a las categorías de estudio. Sobre la categoría proceso de asignación de cargos policiales, se ha tomado como referencia la teoría de la justicia, la misma que ha sido definida por Eckerdt (2020) como el acceso a la función pública en condiciones de igualdad de oportunidades. Por esta razón Rico (2020), teniendo como referencia a Rawls, en su investigación determinó que los principios de justicia son dos la libertad e igualdad. Guarda un estrecho vínculo con la administración de recursos del Estado, Limonta (2022) precisó que existe relación entre los valores éticos de los funcionarios públicos que administran estos recursos y la teoría de justicia.

Esta teoría implica el estudio del autorrespeto, sobre ello Delgado (2020) lo definió como una cualidad moral por el cual una persona reconoce e identifica el valor moral propio, requisito indispensable para desarrollar su proyecto de vida. Para Aguayo (2022) el autorrespeto es reconocido como el principal valor de esta teoría, para que un Estado sea justo es necesario que las instituciones públicas empleen criterios vinculados a la transparencia que permitan realizar una distribución de bienes, servicios y oportunidades justa, en consecuencia el autorrespeto se relaciona a la justicia cuando las personas como parte de la sociedad tienen la conciencia de que el estado a través de sus entidades administran los recursos públicos de manera equitativa.

Antes de definir el proceso de asignación de cargos, es menester precisar que las decisiones de las autoridades públicas son influenciadas por la política, traducida

en la falsa lealtad de los funcionarios públicos, al ser condicionados su permanencia en el cargo. Asimismo, esta relación se extiende a la selección de funcionarios públicos como protagonistas en el procedimiento de implementación de políticas públicas (Ferraz, 2020). Ha quedado evidenciado que las políticas públicas diseñadas por funcionarios políticos representan los niveles más bajos de eficacia en comparación con las diseñadas por los funcionarios públicos de carrera (Rabelo y Marengo, 2020). Por esta razón, es necesario tener una administración pública con profesionales, con criterios objetivos en su distribución, en la carrera pública, así como en la asignación de cargos como herramienta para la gestión de trabajo. De esta forma se busca evitar la politización, la cual según Macedo (2021) asocia la asignación de cargos públicos de alto nivel con la búsqueda de poder y el intercambio de favores.

En ese sentido, Boyer (2019) señala que el acceso a cargos públicos, es decir, tanto el ingreso como la permanencia, cualquiera sea el régimen laboral, entendido como un derecho fundamental, debe basarse en reglas que garanticen la meritocracia, así como la igualdad, con la finalidad de que los cargos sean ocupados por servidores públicos idóneos que brinden servicios de calidad. Siendo esta la razón por la cual es importante que los Estados regulen normas y lineamientos que constituyan de aplicación común para todos los regímenes jurídicos que vinculan a los servidores civiles con el Estado (Boyer, 2019).

La institución policial como parte de la administración estatal tiene la obligación de implementar criterios objetivos en la asignación de cargos que garanticen la meritocracia y la profesionalización de sus integrantes, reduciendo el intervencionismo político (Rastrollo, 2020). Por lo que, corresponde realizar un estudio del proceso de asignación de cargos que se lleva a cabo en esta institución tutelar del Estado. El artículo 3 del Título Preliminar y los artículos 27º y 28º del DL N° 1149 definen las asignaciones de cargos policiales, como el proceso que se lleva a cabo una vez durante el año en el que se toma en cuenta las especialidades funcionales, el cuadro de organización y el cuadro de personal, así como los instrumentos de gestión administrativa y las acciones de desplazamientos.

Sin embargo, Flores (2019) señala que estos criterios no se cumplen, muy por el contrario, los nombramientos del personal policial en determinados cargos obedecen al ejercicio de la discrecional por parte de las autoridades encargados de

tomar la decisión; siendo la causa de esta problemática el hecho de que no existe una sistematización de las especialidades que garantice que cada servidor policial sea asignado a un cargo propio a la especialidad a la cual fue formado. En consecuencia, la ausencia de instrumentos y criterios objetivos ha permitido que impere la discrecionalidad de las autoridades encargadas de tomar la decisión en la asignación de cargos policiales. Por esta razón, es necesario que la norma antes señalada sea modificada y adecuada conforme a la política nacional del servicio civil, que se analizará en los siguientes acápite.

De lo citado, se tiene como primera subcategoría a la discrecionalidad, para una mejor comprensión, es necesario tener presente que tiene su origen en la teoría del positivismo jurídico, esta se diferencia del juicio moral, en razón de que el primero de ellos implica estudiar el derecho conforme se encuentra escrito en la ley y no como debería ser, que exige el segundo de los mencionados. A partir de ello se afirma que toda norma legal que se encuentra positivizada debe ser justa, independientemente si para la moral lo es o no (Guamán et al., 2020). También guarda relación con la teoría de interpretación jurídica, definida como todo acto revestido de discrecionalidad por el cual se crea la norma, luego de haber hallado un significado relacionado a ella (Carrillo y Fortich, 2018). Por ello, tanto los jueces como los funcionarios muchas veces toman sus decisiones en ejercicio de su potestad discrecional; sin embargo, cuando vulneran derechos, terminan convirtiéndose en actos arbitrarios.

Luego de analizar las teorías que estudian la discrecionalidad como primera subcategoría, se la definió, al respecto las entidades públicas emiten sus decisiones haciendo uso de facultades regladas y no regladas. Las primeras son definidas como aquellas que se ejercitan en cumplimiento a lo señalado en el texto legal, la cual regula de manera expresa la acción que deben realizar los funcionarios para adoptar una decisión. Mientras que la segunda, también conocida como potestad discrecional es ejercida en el marco de normas que dan libertad al funcionario de elegir entre varias alternativas (Cassagne, 2018). El Tribunal Constitucional (2020) en su Sentencia N° 533/2020 ha señalado que el ejercicio de la discrecionalidad no puede ser usado para realizar actos arbitrarios, debiendo ser considerado como relativo y no como absoluto, esta es la razón por la cual está siendo limitado sujeto constantemente a controles por el poder judicial.

La facultad discrecional se caracteriza por ser incondicionado, coligiendo que las facultades públicas deben evitar ser discrecionales. Los márgenes de discrecionalidad pueden ser ampliados o reducidos según las condiciones que sean impuestas por el bloque normativo, el cual al tener un carácter imperativo guía la actuación pública. De igual manera para lograr dicho fin, es necesario establecer lineamientos por parte del Estado que determinen o guíen de manera positiva la discrecionalidad (Coll, 2018). En Brasil con la Ley 12.858 estableció que los ingresos por el petróleo deben ser asignados a salud y a educación, constituyendo un límite a esta al momento de la asignación de ingresos económicos (Trojbciz y Segatto, 2020).

Lamentablemente, como se mencionó al inicio del presente acápite, la Policía como parte de su labor administrativa en apoyo a sus funciones operativas, se encarga de su propia organización y distribución de sus recursos humanos; sin embargo, esta ubicación del personal policial en diferentes unidades policiales se viene realizando sin tomar en consideración criterios objetivos como su perfil profesional, especialidades funcionales, experiencia para el servicio, cursos o capacitaciones entre otras; en virtud del cual, el presente estudio propende contribuir académicamente con esta labor, como advertir la necesidad de incorporar en la normatividad criterios objetivos como las dispuestas por SERVIR que permitirán delimitar la discrecionalidad, entre ellos la exigibilidad de los manuales de perfil de puestos.

Por esta razón, se determinó como segunda subcategoría, manual de perfil de puestos, definida como el documento que contiene la información que exige determinado cargo como parte de la estructura organizacional de una entidad, describiendo de manera específica los requisitos, las funciones, exigencias y competencias para que cada funcionario pueda desempeñar sus funciones correctamente (Escuela Nacional de Administración Pública, 2022). Razón por la cual se estudiaron los lineamientos establecidos por SERVIR, en la Política Nacional del Servicio Civil a través del subsistema de organización del trabajo y su distribución.

El servicio civil de naturaleza meritocrático, constituye uno de los cinco pilares de la Política de Modernización de la Gestión Pública, teniendo como principal objetivo promover un servicio civil de calidad a través de la incorporación y distribución de profesionales idóneos al cargo y a la función que desempeñan, siendo aplicable de manera transversal a todas las entidades del Estado, sin importar el régimen

laboral. Asimismo, orienta a la correcta administración de los servidores del Estado, garantizando que la función pública se ejerza bajo los principios de igualdad de oportunidades y de meritocracia. Ante las discontinuidades que se dan en todo gobierno se debe promover políticas públicas en flujo continuo, con matices vinculadas al desarrollo de perfil profesional, carrera profesional que permitan su distribución en el sector público (Flores, 2022).

El sector público se caracteriza por la ausencia de instrumentos que permitan evaluar las habilidades de los funcionarios públicos, existiendo algunas que están dirigidos a un determinado grupo del aparato estatal (Pessoa de Freitas y Odelius, 2022). El ordenamiento jurídico peruano ha establecido diferentes regímenes laborales que vinculan a los servidores públicos con el Estado. Siendo cuatro los regímenes generales, así como carreras especiales tales como: diplomáticos, docentes universitarios, profesionales de salud, magisterio, servicios penitenciarios, fiscales, jueces, fuerzas armadas y Policía Nacional del Perú.

En tal sentido, la política nacional del servicio civil se ha organizado en un sistema administrativo de gestión de recursos humanos, está conformado por SERVIR, ente rector del sistema en mención y que se encarga de elaborar la referida política nacional. Las entidades del sector público a través de la Oficina de Recursos Humanos se encargan de administrar los recursos humanos, debiendo seguir los lineamientos establecidos por el ente rector, mientras que el Tribunal del Servicio Civil se encarga de resolver los conflictos y controversias que se presentan internamente en el sistema (Flores, 2022). El ente rector ha establecido siete subsistemas aplicables en la gestión de recursos humanos, de cumplimiento obligatorio por las oficinas de recursos humanos de las entidades. Dentro de las cuales tenemos al subsistema de organización del trabajo y su distribución, el cual ha sido diseñado con sus procesos, lineamientos y productos, que se señalan a continuación.

El diseño de puestos constituye el primer proceso que desarrolla este subsistema, que consiste en la identificación y descripción de puestos de trabajo, así como la formulación de perfiles de puesto que forman parte del manual de perfil de puestos. Como lineamiento se tiene que SERVIR emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, Normas para la gestión del proceso de Diseño de Puestos y Formulación del manual de perfiles de puestos, así como la Resolución de

Presidencia Ejecutiva N° 004-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC - Familia de Puestos y roles, Manual de Puestos Tipo aplicables al régimen de servicio civil. Culminando con el producto que implica la elaboración del manual de perfiles de puestos y los perfiles de puesto.

Como segundo proceso se tiene la Administración de los puestos y como lineamientos la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 070-2021-SERVIR/PE (2021) que aprueba la Directiva N° 003-2021-SERVIR-GDSRH - Elaboración del cuadro de puestos de la entidad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021) y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2021-SERVIR/PE (2021) que modifica la Directiva N° 003-2021-SERVIR-GDSRH, adicionando la Tercera Disposición Complementaria Transitoria (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021). Culminando con el producto que consiste en la elaboración de la matriz de valorización de puestos, así como de la Administración del cuadro de puestos de la entidad.

Habiéndose identificado los procesos, lineamientos y productos establecidos por SERVIR en el subsistema de organización del trabajo y su distribución, que rigen para todos los regímenes laborales, se procedió a analizar cómo orientar de manera positiva la discrecionalidad en la asignación de cargos policiales, teniendo en consideración que la institución policial no cuenta con un manual de perfil de puestos aprobado, el mismo que no se exige en la normatividad vigente. Con la finalidad de seguir contribuyendo con la incorporación de criterios objetivos en la asignación de cargos policiales, se recomendó la incorporación del principio constitucional de buen gobierno.

En virtud a ello, se determinó como categoría el principio constitucional de buen gobierno, el cual tiene su origen en la teoría de modernización del Estado, que promueve prácticas transparentes, descentralizado y eficientes que velen por los derechos y el correcto funcionamiento de la administración estatal. Los Estados modernos desarrollan tres valores relacionados con el progreso del Estado, siendo el Estado de derecho, la democracia y el buen gobierno (Addink, 2010). Finalmente, sobre esta teoría Blas et al., (2022) precisaron que un Estado moderno exige que su actuación goce de legitimidad, eficiencia garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, es por esta razón de que actualmente, los Estados no se enfocan tan solo en la prestación de servicio, sino que estos deben satisfacer el bienestar común.

En este proceso de modernización han surgido nuevos paradigmas, como el Principio de Buen Gobierno, que busca cambiar la concepción tradicional del gobierno y de la administración, cuyo centro era el Estado y los funcionarios públicos, por una que tenga como prioridad cautelar los derechos fundamentales así como el bien común (Maldonado-Melendez y Bringas, 2020). El buen gobierno es entendido por la doctrina como la “ciencia de dirección” (Schmidt-Assman, 2003).

De igual manera se ha definido como la obligación que tienen las entidades públicas de actuar conforme a las funciones públicas que le asigna la Constitución del Política del Estado y la propia ley. Asimismo, esta institución jurídica implica establecer marcos regulatorios que encaminen la actuación de estos entes a alcanzar los objetivos y fines del Estado. Es por ello que, constituyen herramientas que permiten direccionar de manera positiva el ejercicio de la discrecionalidad con la finalidad de obtener decisiones de calidad que legitimen la actuación del Estado (Castro y Villavicencio, 2021).

El buen gobierno como principio general de raigambre constitucional se encuentra implícito en los artículos 39º y 44º de la Constitución Política del Perú. Asimismo, como nuevo paradigma promueve el ejercicio adecuado de la discrecionalidad, con el fin de obtener decisiones administrativas de calidad que garantice los derechos fundamentales de los ciudadanos. Para ello el buen gobierno requiere establecer normas, principios y buenas prácticas que determinen el correcto ejercicio de las funciones públicas, incluidas las administrativas (Castro, 2019).

Como se puede apreciar el principio de buen gobierno se caracteriza por orientar la actuación de la autoridad administrativa a tomar decisiones de calidad y que se efectiviza a través de sus sub principios. Estos sub principios de buen gobierno según Castro (2019) son cinco, el principio de transparencia, de corrección, de participación, de rendición de cuentas y de eficacia. Este principio alcanza a toda política pública, dentro de los cuales se encuentra la administración de recursos humanos, con la finalidad de generar confianza en la ciudadanía. Para alcanzar la legitimidad es necesario transitar de una construcción instrumental a una reflexiva de las normas como la igualdad y la legalidad (Schiavi, 2022).

Los autores citados han dejado establecido la naturaleza constitucional del principio de buen gobierno y su importancia en la aplicación de buenas prácticas, a

través de sus sub principios, en la función estatal que permita orientar las decisiones de calidad de los funcionarios públicos y de esta forma evitar la vulneración de derechos en el proceso de asignación de cargos de oficiales de la institución policial.

A partir de ello, se ha establecido como primera subcategoría, denominada principio de transparencia, implica tanto la transparencia activa como la pasiva, la primera de las mencionadas es definida como la obligación que tienen las entidades de publicar de oficio toda información relacionada a las actividades que realizan, mientras que, la segunda consiste en la obligación que tiene la administración de dar respuesta a las peticiones de los ciudadanos respecto a la información que solicitan (Alderete, 2021). Los Estados modernos no se limitan a la transparencia pasiva caracterizada por ser reactiva a las solicitudes de los ciudadanos, hoy en día se exige ser activa, imponiendo la obligación de publicarlos en sus portales web, cuyo ingreso debe ser gratuito (Tejedo-Romero y Araujo, 2021).

Por su parte, Buijze (2013) señala que este principio cumple dos funciones importantes, la primera basada en la teoría de la elección racional, el ciudadano conector de las condiciones tiene la capacidad de elegir la mejor decisión, mientras que la segunda, basada en la teoría agente – principal, permite que la ciudadanía verifique que las autoridades públicas cumplan sus funciones establecidas y a las cuales se deben. En ese sentido, se debe tener presente que en la administración pública la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación ha facilitado el intercambio de información con la ciudadanía (Araújo de Melo y Franchi, 2021).

Este principio no solo permite el acceso a la información pública, sino que además contribuye a que la administración pública que la posea, pueda emplearla en la planificación para lograr el desarrollo en la entidad Freitas et al., (2021). De igual manera la transparencia permite la replicabilidad y de lo informado otorgando de esta forma credibilidad (Avelino et al., 2021); máxime si se tiene en consideración que el incremento del uso de redes sociales facilita estas prácticas (Kniess y Márquez, 2021). Sin embargo, no basta la publicación de información, sino que resulta necesario que sea de calidad (Rolland et al., 2021)

La implementación de políticas públicas que incentivan la transparencia constituye herramientas que promueven el buen gobierno (Pardo, 2020). Razón por

la cual la transparencia en las decisiones públicas contribuye a prevenir actos de corrupción sirviendo como mecanismo de control social (da Silva Santos y Ferrer, 2021). Un claro ejemplo de ello se vio en el caso Lava Jato, en el cual gracias a la transparencia se llevaron a cabo acciones anticorrupción, los cuales permitieron ampliar la percepción pública de manera positiva sobre la lucha contra este flagelo (de Faria y Pinha, 2021).

Es por ello que la institución policial tiene la obligación de publicar todos los instrumentos de gestión administrativa para la asignación de cargos, así como la relación de funcionarios policiales idóneos para cada cargo y la sistematización de las especialidades que garantice que cada servidor policial sea asignado a un cargo propio a la especialidad a la cual fue formado, teniendo en consideración que con la creación e incorporación de mecanismos que permitan el acceso a información pública, se promueve un gobierno abierto. A partir de ello, se propuso una modificación de la norma con el fin de orientar la actuación de la administración policial hacia el correcto ejercicio de la función pública con decisiones de calidad que legitimen el poder público.

La segunda subcategoría, denominada principio de corrección, exige que los actos estatales se realicen en estricta aplicación del principio de legalidad, así como a los principios y valores de naturaleza constitucional (Castro y Villavicencio, 2021). Asimismo, es definido como el lineamiento que exige el reconocimiento del derecho vigente que identifica el derecho aplicable, de igual forma se debe tener presente que la legalidad se diferencia de la discrecionalidad en que el primero permite la previsibilidad, así como la publicidad, mientras que la segunda otorga una mayor flexibilidad y menor intervención del congreso (Sordi, 2018). A partir de ello, se ha propuesto una modificación normativa con el fin de aplicar reglas objetivas en la regulación normativa vigente que orienten la discrecionalidad al momento de la toma de decisiones y de esta forma garantizar la meritocracia, la igualdad de oportunidades y sobre todo el interés general con funcionarios policiales idóneos de acuerdo a su perfil profesional.

II. METODOLOGÍA

En el presente estudio académico se empleó el tipo de investigación básica, la misma que se sustentó en enfoques doctrinarios sistematizados, de acuerdo a la investigación que se realizó, con la finalidad de ahondar en el estudio de hechos plasmados en la investigación (Hernández y Mendoza, 2023). Es básico, ya que se trató de un trabajo teórico con enfoque cualitativo, en razón de que se estudió la aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales en el Perú. El diseño empleado fue el de teoría fundamentada con enfoque cualitativo basándose, en la aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales en el Perú, dentro de una investigación básica, cuya finalidad es la correcta forma para interpretar claramente, a partir de un estudio jurídico de lo obtenido en las entrevistas; asimismo se aplicó el diseño transversal entre el análisis de contenido legal, el problema y el objetivo en la rama jurídica (Mendizábal, 2023).

Se determinó como categoría 1: Principio constitucional de buen gobierno, definido como un principio general de raigambre constitucional está denotada en los art. 39º y 44º de la ley suprema. Asimismo, como nuevo paradigma promueve el ejercicio adecuado de la discrecionalidad, con el fin de obtener decisiones administrativas de calidad que garantice los derechos fundamentales de los ciudadanos. Para ello el buen gobierno requiere establecer normas, principios y buenas prácticas que determinen el correcto ejercicio de las funciones públicas, incluidas las administrativas (Castro, 2019). En ese sentido se pudo determinar cómo sub categoría 1: Principio de transparencia, el mismo que implica tanto la transparencia activa como la pasiva, la primera de las mencionadas es definida como la obligación que tienen las entidades de publicar de oficio toda información relacionada a las actividades que realizan, mientras que, la segunda consiste en la obligación que tiene la administración de dar respuesta a las peticiones de los ciudadanos respecto a la información que solicitan (Alderete, 2021). Y como sub categoría 2: principio de corrección, definido como el lineamiento que exige el reconocimiento del derecho vigente que identifica el derecho aplicable (Sordi, 2018). De igual forma se determinó como categoría 2: proceso de asignación de cargos policiales, considerado como el proceso que se realiza una vez al año en el que se

toma en cuenta las especialidades funcionales, el cuadro de organización y el cuadro de personal (Ministerio del Interior, 2020). Teniendo como sub categoría 1: discrecionalidad, al respecto se debe entender que las entidades públicas emiten sus decisiones haciendo uso de facultades regladas y no regladas. Estas últimas, también conocidas como potestad discrecional es ejercida en el marco de normas que dan libertad al funcionario de elegir entre varias alternativas (Cassagne, 2018). Se identificó como sub categoría 2: manuales de perfiles de puestos, definido como documentos que contienen la información que exige determinado cargo como parte de la estructura organizacional de una entidad, describiendo de manera específica los requisitos, las funciones, exigencias y competencias para que cada funcionario pueda desempeñar sus funciones correctamente (Escuela Nacional de Administración Pública, 2022).

Sobre los criterios de población y muestra, es menester precisar que el presente estudio no es de enfoque cuantitativo, muy por el contrario, constituye uno netamente cualitativo, tiene como objeto de investigación modificar los numerales 3, 10 del artículo 3º del Título Preliminar, así como el artículo 16º, 20º, 23º, 27º, 28º, 30º 31º, 35-A e incorporar los artículos 35-C y 35-D del Decreto Legislativo Nº 1149 – Ley de la carrera y situación del personal policial, con la finalidad de incluir criterios objetivos y transparentes que permita a la administración policial realizar una correcta distribución de cargos policiales, asignando al personal idóneo al cargo; así como implementar los Manuales de Perfil de Puestos en la administración de recursos humanos en la institución policial. Los alcances del estudio, beneficiará directamente al personal policial en situación de actividad e indirectamente a toda la sociedad pues el asignar cargos al personal idóneo repercute en el eficiente cumplimiento de la función policial, es por ello que los participantes son asesores jurídicos de la institución policial con especialidad en derecho público y buen gobierno. Con relación al escenario de estudio, al ser cualitativo, tiene un carácter dogmático, materializado con un aporte de contenido académico, el cual consiste en un proyecto legislativo.

Tabla 1 Código de participantes de la investigación

Número	Código
1	AsJu. 1

2	AsJu. 2
3	AsJu. 3
4	AsJu. 4
5	AsJu. 5
6	AsJu. 6
7	AsJu. 7
8	AsJu. 8
9	AsJu. 9
10	AsJu. 10

Para lograr los resultados se empleó como técnica la entrevista aplicada a estos especialistas, la misma que fue operacionalizada mediante los instrumentos de recolección de información como son la guía de entrevistas. Es necesario tener en cuenta que, en las investigaciones cualitativas, no existe un modelo de instrumento estándar para todas las investigaciones en razón de que se analiza una cantidad considerable de información, razón por la cual se empleó como técnica la entrevista (Hernández y Mendoza, 2018). De igual forma se empleó el metaanálisis cualitativo en conjunto con el análisis de contenido doctrinario del derecho. (Mendizábal et al., 2023)

Se inició con una búsqueda de información del repositorio y de la biblioteca de la Universidad César Vallejo advirtiendo que se trata de un tema que anteriormente no ha sido abordado, siendo necesario estudiar la organización policial desde una perspectiva objetiva. A partir de ello, se elaboraron los problemas y los objetivos. Posterior a ello se realizó el marco teórico, teniendo en cuenta como antecedentes y teorías desde una perspectiva epistemológica, información bibliográfica, realizando un análisis de trabajos de investigación como tesis nacionales e internacionales, así como de artículos científicos de derecho debidamente indizadas, siguiendo el método de inclusión y exclusión se filtró aquella información tomada en cuenta para la presente tesis. Dentro del capítulo metodológico, se empleó como técnica de recolección de información la entrevista. La redacción de la presente se realizó bajo los parámetros establecidos en las normas APA séptima edición, siendo analizada por el software turnitin para identificar los niveles de coincidencias. Finalmente se procedió aplicar el instrumento, siendo en la presente, la entrevista; resultados que

permitieron elaborar la discusión, arribar a conclusiones para obtener como producto el aporte de una propuesta en el ámbito del derecho.

Con respecto al manejo de los datos recabados se cumplió con la exigencia científica, la misma que alcanza un nivel superior a la de la descripción, en razón de que se buscó la formulación de una propuesta en el campo del derecho, denotando el cumplimiento de la confiabilidad cualitativa, máxime si para acreditar la credibilidad se analizaron los datos de manera crítica. Para acreditar la validez cualitativa, se tomaron en cuenta los conocimientos adquiridos por los entrevistados en la labor profesional, así como el análisis de artículos sistematizados con investigaciones cualitativas que permitieron determinar la confirmabilidad en el marco de un estudio cualitativo en el ámbito del derecho (Mendizábal et al., 2023).

Otro aspecto importante que se tomó en cuenta es la confirmabilidad, la cual permitió reducir a su máxima expresión los prejuicios, que constituyen sesgos del investigador que pudieron haber generado concepciones equivocadas, para lograrlo se empleó la observación. En ese mismo sentido, se cumplió con la dependencia, con la credibilidad y con la transferencia, el primero de ellos coadyuvó a organizar adecuadamente el proceso de llegar a las conclusiones a partir de los datos recopilados, el segundo permitió interpretar correctamente los conocimientos adquiridos por los entrevistados en la función policial y el último que en situaciones similares se apliquen los resultados hallados con la presente investigación, respectivamente (Hernández y Mendoza, 2023).

Se realizó la triangulación de la información obtenida en los antecedentes, los entrevistados y las bases teóricas que permitió analizar los referidos datos, la misma que guarda congruencia con el rigor científico. La recopilación de información teórica bajo un enfoque cualitativo permitió realizar un adecuado análisis en la discusión que conllevaron a alcanzar los resultados, bajo un procedimiento ordenado en cada fase de la investigación (Mendizábal, 2023).

Con relación al ámbito ético, por su amplitud, el trabajo académico respetó las normas sociales, siguiendo como directriz ético lo señalado en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos aprobado con Resolución de la Universidad Cesar Vallejo, lo cual permitió que en las diferentes fases de la investigación hasta la publicación se establezca un rigor científico cualitativo. Si bien es cierto, el

investigador gozó de libertad; sin embargo, actuó guiado de las disposiciones contenidas en el código de ética, brindando un trato no discriminatorios con relación a los elementos subjetivos, de igual forma, se realizó el citado de textos conforme a las normas APA séptima edición, verificando las coincidencias en el citado de autores a través del software turnitin. (Consejo Universitario Universidad Cesar Vallejo, 2022)

III. RESULTADOS

Las guías de entrevistas luego de haber sido validadas, fueron aplicadas de manera virtual a través de la plataforma de google meet a diez oficiales de servicio de la Policía Nacional del Perú, en la especialidad de abogados y que cuentan con título

profesional de segunda especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno. Previamente se informó a cada uno de los entrevistados sobre el objetivo de la investigación realizada; de igual forma se entregó un consentimiento informado con la finalidad de obtener información importante sobre el principio constitucional de buen gobierno y la asignación de cargos policiales. En ese sentido, se procede a consignar las respuestas obtenidas de cada entrevistado de los objetivos esbozados.

Objetivo general: Describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú

Pregunta 1: ¿Considera que es importante la aplicación de los principios de buen gobierno para establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales?

Tabla 2 Pregunta 1 de objetivo general

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Los principios de buen gobierno han surgido con la finalidad de poner límites a la facultad discrecional de la autoridad administrativa, por lo que considero que, si es importante aplicar estos principios en el proceso técnico de asignación de cargos, toda vez que coadyuvará a identificar e implementar criterios objetivos
AsJu. 2	Considero que, sí es importante la aplicación de los principios de buen gobierno, en razón de que resulta necesario imponer obligaciones a las autoridades policiales, como son criterios objetivos en la ejecución de la asignación de cargos policiales.
AsJu. 3	La ausencia de actos transparentes en la ejecución de asignación de cargos policiales, ha permitido que la autoridad policial emplee su discrecionalidad, motivo por el cual es necesario la aplicación de los principios de buen gobierno, con la finalidad de que dichos cargos sean ocupados por personal idóneo
AsJu. 4	Sí, es importante que los principios de buen gobierno, entre ellos la transparencia y legalidad contribuyan con la implementación de criterios objetivos en la asignación de cargos policiales.
AsJu. 5	Es necesaria la aplicación de los principios de buen gobierno en la ejecución de la asignación de cargos debido a la falta de criterios objetivos.

AsJu. 6	No solo es importante la aplicación de los principios de buen gobierno, sino también es necesario sensibilizar a los funcionarios públicos a la práctica de valores, en la que, primando el interés institucional, se ubique al personal en cargos idóneos a su perfil profesional.
AsJu. 7	No basta con la aplicación de los principios de buen gobierno, pues existen otros factores que permiten delimitar la discrecionalidad a través de la motivación de resoluciones.
AsJu. 8	Sí, deben aplicarse los principios de transparencia, de legalidad como sub principios del principio de buen gobierno, que permitirán establecer lineamientos para que la autoridad pública decida con objetividad los cambios de cargos policiales.
AsJu. 9	El principio de buen gobierno, a través del principio de transparencia permite no solo que los administrados estén informados sobre las condiciones que exige cada cargo en la institución y los perfiles profesionales de cada policía, sino también permitirá regular la actuación de la administración pública al momento de decidir sobre que cargos se deben asignar a cada miembro policial (de acuerdo a su perfil profesional).
AsJu. 10	La falta de transparencia y de requisitos objetivos en la ley ha permitido el ejercicio de la discrecionalidad de la autoridad administrativa en la asignación de cargos.

Análisis convergente

Los entrevistados de su experiencia en la labor jurídica en la administración policial han advertido, en la asignación de cargos, la ausencia de requisitos objetivos y transparentes en la ley, por lo que convergen que es necesario aplicar los principios de buen gobierno en el referido proceso técnico, en ese sentido los asesores legales han comentado que por intermedio de los principios de transparencia y de corrección es posible mejorar la redacción de la actual legislación policial con la finalidad de incorporar criterios objetivos que permitan orientar de manera eficaz las decisiones de la autoridad policial al momento de tomar sus decisiones colocando efectivos policiales idóneos para cada cargo.

Análisis divergente

La entrevistada identificada con el código AsJu. 6 considera que es más importante sensibilizar a los funcionarios policiales sobre la práctica de valores y el entrevistado AsJu. 7 considera que la motivación de resoluciones permitirá delimitar la discrecionalidad de los referidos funcionarios. Respuestas que en realidad no contradicen a las respuestas de los demás entrevistados, en razón de que es un punto de vista distinto y que en todo caso podría complementar al objetivo del estudio de la presente investigación.

Análisis epistemológico:

La información obtenida de las respuestas brindadas por los entrevistados refuerza la propuesta del investigador. Ello en razón de que, luego de haber identificado la problemática de ausencia de criterios objetivos en la norma que regula el proceso técnico de asignación de cargos, así como la naturaleza jurídica de los principios de buen gobierno, dentro de una visión epistemológica, se destacó la importancia de modificar el Decreto Legislativo N° 1149. Las respuestas obtenidas de las entrevistas demostraron un análisis constructivo y riguroso que tuvo por finalidad legitimar la función administrativa policial así como mejorar la redacción del Decreto Legislativo N° 1149, a partir de la aplicación de los principios de buen gobierno, en específico, de los principios de transparencia y de corrección, con el objetivo de garantizar la incorporación de criterios objetivos en dicha norma que imponga obligaciones a la autoridad policial de asignar cargos al personal idóneos.

2. ¿Teniendo en consideración que la ley establece que el proceso de asignación de cargos policiales se da una vez al año y las reasignaciones en cualquier momento del año, considera que regula criterios objetivos para su ejecución?

Tabla 3 Pregunta 2 de objetivo general

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Si bien es cierto el artículo 3º del Decreto Legislativo N° 1149 define la asignación de cargos exigiendo algunos documentos; sin embargo, en la práctica, a la fecha no se toma en cuenta, ello en razón de que no se han establecido criterios objetivos que permita ejecutarlo de manera eficiente.
AsJu. 2	Las normas que regulan la asignación y reasignación de cargos, son el Decreto Legislativo N° 1149 y su reglamento,

no establecen de manera clara criterios objetivos para la ejecución de las asignaciones de cargos policiales, razón por lo cual resulta necesario la modificación normativa de dicho dispositivo legal.

- AsJu. 3 Tal como mencioné en la pregunta anterior, es necesario la aplicación de los principios de buen gobierno, en razón de que el mencionado proceso no contiene criterios objetivos para su ejecución, quedando a la libre voluntad de la administración policial.
- AsJu. 4 La asignación de cargos se ejecuta sin seguir lineamientos objetivos, debido a que la propia norma que actualmente regula la asignación y la reasignación de cargos no lo exige.
- AsJu. 5 La actual norma no establece criterios rigurosos que obliguen a la autoridad administrativa a tomar decisiones de calidad en la asignación de cargos.
- AsJu. 6 Si establece que se deben tomar en cuenta documentos de gestión para la ejecución de las asignaciones de cargos policiales.
- AsJu. 7 La ley si establece que para la ejecución de asignación de cargos se deba tomar en cuenta las especialidades funcionales y los cuadros de organización y de personal, los cuales servirán como criterios objetivos.
- AsJu. 8 La norma, esto es el DL 1149 y su reglamento, no establecen lineamientos transparentes en el procedimiento que obliguen a las juntas institucionales a realizar sus propuestas teniendo en cuenta la idoneidad del cargo.
- AsJu. 9 Considero que no existen criterios objetivos, debido a que la norma no regula criterios transparentes, tampoco se tiene en cuenta los perfiles de puestos, razón por la cual, no se tiene personal idóneo que desarrolle su labor de acuerdo a su especialidad, siendo necesario una propuesta de modificación de la norma.
- AsJu. 10 La ley y su reglamento que regula las asignaciones de cargos, son muy genéricos, razón por lo cual debe ser modificada teniendo en consideración criterios transparentes que delimite la actuación de las juntas institucionales y de la autoridad que emita la resolución administrativa definitiva.
-

Análisis convergente:

Los entrevistados, de su experiencia en la labor jurídica en la administración policial han advertido, el ejercicio discrecional en los procesos de asignación de cargos. Los asesores entrevistados convergen que tanto el DL N° 1149 como su reglamento (Decreto Supremo N° 016-2013-IN) no han establecido requisitos transparentes ni objetivos como la necesidad de tomar en cuenta los Manuales de Perfil de Puestos, que impongan a las juntas institucionales la obligación de realizar las propuestas teniendo en cuenta la idoneidad del cargo. Motivo por el cual coinciden en que es necesario la modificación de estas normas institucionales.

Análisis divergente:

Las divergencias identificadas de las respuestas consisten en que dos entrevistados consideran que la ley que regula las asignaciones de cargos si establecen criterios objetivos como documentos de gestión a considerar para la toma de decisiones, situación contraria a lo mencionado por la mayoría de entrevistados que consideran que no existen lineamientos objetivos. Si bien es cierto se consideran algunos documentos, sin embargo, dichos requisitos no son suficientes para decidir sobre la asignación de cargos al personal idóneo, por lo que, no contradicen a los otros entrevistados.

Análisis epistemológico:

De igual manera las respuestas dadas por los entrevistados a esta pregunta guardan estrecha coherencia con la propuesta del tesista en razón de que la problemática planteada coincide con lo que sucede en la realidad de las asignaciones de cargos policiales, al precisar que el DL N° 1149 y su reglamento no contienen criterios transparentes, objetivos ni toman en cuenta los manuales de perfil de puestos como documento exigible en la asignación de cargos policiales que obliguen a las juntas institucionales a tomar en cuenta al momento de realizar la evaluación y las propuestas que permitan ubicar al personal idóneo en los cargos según su perfil profesional. Por esta razón los entrevistados coincidieron que dichas normas deben ser modificados.

Luego de haber realizado la respectiva evaluación, análisis e interpretación de la información obtenida de los entrevistados, se desarrolla la codificación axial, la misma que se divide en tres etapas (Bonilla-García y López-Suárez, 2016), las mismas que son:

Codificación abierta

Para realizar este tipo de codificación se tomó en cuenta los códigos in vivo señalados por los entrevistados, siendo los siguientes: i) objetividad, ii) interés institucional y iii) reforma legislativa. Respecto a la categoría de principio constitucional de buen gobierno, los entrevistados precisaron la ausencia de criterios transparentes y objetivos en el proceso de asignación de cargos. Razón por lo cual, se requiere de objetividad, entendida como el actuar de manera objetiva; es decir con imparcialidad. Asimismo, actuar primando el interés institucional, entendido como superponer el beneficio público por sobre el particular, constituyendo un objetivo de la administración pública.

Respecto a la categoría proceso de asignación de cargos policiales, se debatió el tema de la reforma legislativa, la cual, a través de una modificación de las normas jurídicas que existen en la realidad se busca regular de una mejor manera la actual situación de hecho, reflejada en la ausencia de criterios objetivos y transparentes en el proceso de asignación de cargos.

Codificación axial

Las categorías se vinculan de la siguiente manera: La aplicación del principio constitucional de buen gobierno influye positivamente en el establecimiento de criterios objetivos en la asignación de cargos policiales. En estricto a través del principio de transparencia y de corrección se busca limitar el margen de libertad de la autoridad policial al momento de tomar sus decisiones y de esta manera los cargos sean ocupados por personal policial idóneo.

Codificación selectiva

Teniendo en cuenta las categorías de investigación y las respuestas brindadas por los entrevistados se tiene que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno influye positivamente en el establecimiento de criterios objetivos en la asignación de cargos policiales. En estricto a través del principio de transparencia y de corrección se busca limitar el margen de libertad de la autoridad policial al momento de tomar sus decisiones y de esta manera los cargos sean ocupados por personal policial idóneo. Luego de que los entrevistados de su propia experiencia han advertido que la problemática planteada coincide con lo que sucede en la realidad de las asignaciones de cargos policiales, al precisar que el DL N° 1149 y su

reglamento no contienen criterios transparentes, objetivos ni toman en cuenta los manuales de perfil de puestos como documento exigible en la asignación de cargos policiales que obliguen a las juntas institucionales a tomar en cuenta al momento de realizar la evaluación y las propuestas que permitan ubicar al personal idóneo en los cargos según su perfil profesional.

Habiendo identificado la problemática y luego de haber analizado la naturaleza jurídica de los principios de buen gobierno, dentro de una visión epistemológica, se destacó la importancia de modificar el DL N° 1149. Las respuestas obtenidas de las entrevistas demostraron un análisis constructivo y riguroso que tuvo por finalidad legitimar la función administrativa policial así como mejorar la redacción de la referida ley, a partir de los principios de buen gobierno, en específico, de los principios de transparencia y de corrección, con el objetivo de garantizar la incorporación de criterios objetivos en dicha norma que imponga obligaciones a la autoridad policial de asignar cargos al personal idóneos. Por esta razón los entrevistados coincidieron que dicha norma debe ser modificado.

Objetivo Específico 1: Analizar de qué manera el principio de transparencia permite delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales

3. ¿El personal policial tiene conocimiento de los cargos que se adecuan a su perfil profesional?

Tabla 4 Pregunta 3 de objetivo específico 1

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	El personal policial desconoce cuáles son los cargos que se adecuan a su perfil profesional, ya sea porque no se publica o porque no ha sido aprobado con un dispositivo normativo, siendo necesario imponer dicha obligación a través de una modificación normativa.
AsJu. 2	El personal policial no tiene conocimiento de los cargos que se adecuan a su perfil profesional, ello se agrava cuando el funcionario policial termina siendo asignado a un cargo distinto a su formación, especialidad, subespecialidad y experiencia profesional.

AsJu. 3	No existe un marco normativo que obligue a la administración policial la publicación de los cargos con sus perfiles respectivos, razón por la cual, los efectivos policiales desconocen los cargos.
AsJu. 4	No solo los integrantes de la PNP no tienen conocimiento de cuales son los cargos que se adecuan a su perfil profesional, sino también los integrantes de las juntas institucionales encargadas de elaborar las propuestas de cambios de colocación.
AsJu. 5	Teniendo en consideración que no existe aprobado el Manual de Perfil de Puestos, el personal policial desconoce que cargos se adecuan a su perfil.
AsJu. 6	El personal policial tiene acceso a su legajo personal donde está registrado sus grados académicos, experiencia profesional, para el servicio policial, del cual las juntas institucionales se guían al elaborar las propuestas de cambios de colocación.
AsJu. 7	Cada miembro policial conoce su perfil profesional por los certificados, diplomas obtenidos y con relación a los cargos, se puede deducir de las funciones que cada una de ellas tiene asignado en el Reglamento de la Ley de la PNP, aprobado con DS N° 026-2017-IN.
AsJu. 8	La norma no exige la publicación de los perfiles de puestos ni de los perfiles profesionales de cada miembro policial que permita transparentar la correcta labor de la junta institucional encargada de elaborar la propuesta de asignación de cargo, ni de la autoridad administrativa al tomar la decisión final.
AsJu. 9	Considero que no todo el personal tiene conocimiento, como tampoco la junta institucional, respecto al perfil que se exige para cada cargo policial, motivo por el cual debería incorporarse en la norma la obligatoriedad de la publicación de las propuestas de asignación de cargos, según los perfiles de puesto.
AsJu. 10	No se ha publicado a la fecha el manual de perfiles de puestos, así como no se exige en la norma la publicación de las propuestas de asignación de cargos según el perfil de cada puesto, razón por la cual el personal policial desconoce.

Análisis convergente

Los entrevistados, de su experiencia en la labor jurídica en la administración policial han advertido, el ejercicio discrecional en los procesos de asignación de cargos. Los asesores entrevistados convergen que tanto los efectivos policiales como los integrantes de la junta institucional desconocen los requisitos para cada cargo y así como los perfiles profesionales de cada miembro policial, razón por lo cual resulta necesario modificar la norma que obligue a la autoridad policial no solo la aprobación sino también la publicación de los manuales de perfiles de puesto, así como de los perfiles profesionales.

Análisis divergente

De los entrevistados, dos asesores, entre ellos AsJu. 6 y AsJu. 7 han precisado que los miembros policiales conocen su perfil profesional, no precisando si conocen el perfil de puestos de cada cargo, con lo cual no contradice a las respuestas brindadas por los demás asesores legales.

Análisis epistemológico

Las respuestas de los entrevistados guardan relación con la propuesta planteada por el tesista dado que de su experiencia han advertido que desconocen los perfiles que se exigen para cada puesto policial; de igual forma, los integrantes de las juntas institucionales responsables del proceso de asignación de cargos, al desconocer dicha información, no pueden formular una propuesta en la que se distribuya al personal policial idóneo a cada cargo. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de transparencia, se recomendó la modificación de la ley de la carrera policial con el fin de exigir a las juntas institucionales la obligatoriedad de publicar los perfiles de puestos, así como los perfiles profesionales.

4. ¿Las juntas institucionales de asignación de cargos publican la relación propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales?

Tabla 5 Pregunta 4 de objetivo específico 1

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Las funciones de las juntas institucionales de asignación de cargos deberían estar consignadas en la ley y no en directivas, en la misma que debería obligársele a la publicación de la relación de propuestas de cambios de

	colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales.
AsJu. 2	Las juntas institucionales de asignación de cargos no publican la relación de propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos cargos, debido a que la normatividad vigente no las obliga.
AsJu. 3	Las funciones de las juntas institucionales de asignación de cargos son regulados anualmente mediante directivas, en las mismas que no obligan a la publicación de la relación de propuesta de cambios de colocación con sus perfiles profesionales respectivos.
AsJu. 4	No se publican las propuestas de asignación de cargos con sus respectivos perfiles profesionales, porque la ley ni el reglamento le exige a las juntas institucionales como parte de sus funciones.
AsJu. 5	Las juntas institucionales no tienen como parte de sus funciones establecidas por ley, la publicación de los cargos con su respectivo perfil, ni las propuestas de asignación de cargos.
AsJu. 6	Las juntas institucionales publican la resolución administrativa final que asigna cargos al personal policial, precisando el cargo y el nombre del funcionario policial.
AsJu. 7	Al no existir un manual de perfil de puestos aprobado, la junta de asignación de cargos no puede publicar los cargos con sus perfiles, menos la propuesta de cambios de colocación.
AsJu. 8	Las funciones de las juntas institucionales están reguladas en directivas que se publican todos los años para cada asignación de cargos, el mismo que no obliga la publicación de los cargos con sus perfiles respectivos.
AsJu. 9	La ley y su reglamento no ha establecido como parte de las funciones de las juntas institucionales de asignación de cargos, la publicación de la relación propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales.
AsJu. 10	En la actualidad no se publica la relación de propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales, desconociendo el personal policial el cargo policial de destino.

Análisis convergente

Los asesores legales entrevistados, de su experiencia en la labor jurídica en la administración policial han advertido, la falta de regulación de las funciones de las juntas institucionales de asignación de cargos en el DL N° 1149 y en su Reglamento. Los asesores entrevistados convergen que las juntas institucionales no publican las propuestas de asignación de cargos con sus respectivos perfiles profesionales, motivo por el cual, resulta necesario la modificación normativa de las normas mencionadas con la finalidad de transparentar la correspondencia entre lo propuesto y lo resuelto con la resolución administrativa final.

Análisis divergente

Si bien es cierto la entrevista de código AsJu. 6 precisó que las juntas institucionales publican la resolución administrativa final que asigna cargos señalando el cargo y el nombre del funcionario; sin embargo, con su respuesta no contradice a lo vertido por los demás participantes quienes han sido claros al mencionar que la propuesta no es publicada por la Junta institucional de asignación de cargos.

Análisis epistemológico

Las respuestas de los entrevistados guardan relación con la propuesta planteada por el tesista dado que de su experiencia han advertido que los administrados desconocen la relación de propuestas de cambios de colocación; ello en virtud a que en la ley de la carrera policial no se encuentran regulados su publicación como una de las obligaciones y/o funciones de la junta institucional encargada de la asignación de cargos policiales. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de transparencia, se recomendó la modificación del DL N° 1149 con el fin de exigir a las juntas institucionales la obligatoriedad de publicar las propuestas de cambios de colocación con sus respectivos perfiles profesionales.

5. ¿Al final del proceso de asignación de cargos policiales se publica los cargos, así como el personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales?

Tabla 6 Pregunta 5 de objetivo específico 1

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Al final de la asignación de cargos solo se publica la relación del personal policial con sus respectivos cargos, sin precisar si sus perfiles profesionales o especialidades funcionales guardan relación con el cargo asignado.
AsJu. 2	Al concluir el proceso de asignación de cargos policiales no se publica la relación que contenga los cargos con el perfil profesional del personal policial asignado a cada uno de los cargos.
AsJu. 3	En ninguna fase del proceso se publica los cargos con los perfiles profesionales del personal policial, tan solo al final se publica la relación de los funcionarios policiales con sus respectivos cargos.
AsJu. 4	No se publica la relación de los cargos ni del personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales en ninguna etapa de la asignación de cargos.
AsJu. 5	En la ley o en el reglamento no se obliga a la junta institucional ni a otro órgano responsable de asignación de cargos, a la publicación de las relaciones de los cargos, así como del personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales.
AsJu. 6	Al final del proceso se publica con resolución administrativa la relación del personal policial ocupando sus respectivos cargos asignados.
AsJu. 7	Al culminar sus labores la junta institucional eleva su propuesta de asignación de cargos a la autoridad administrativa para que emita la resolución administrativa que contiene la relación del personal policial con sus respectivos cargos.
AsJu. 8	La relación del personal policial con sus cargos asignados a finales del año es publicada en la plataforma del sistema integrado de gestión de carrera policial, sin precisar los perfiles requeridos para el cargo ni el perfil profesional del funcionario asignado.
AsJu. 9	Se publica los cargos ocupados con sus respectivos funcionarios policiales, sin precisar el perfil profesional del personal designado, lo cual no permite transparentar si los puestos son ocupados por personal idóneo.

AsJu. 10

La asignación de cargos se caracteriza por la no publicación de actos o procedimientos durante todo el desarrollo de la misma, razón por lo cual, es fácil de advertir que no se publica.

Análisis convergente

De su experiencia en la labor jurídica en la administración policial los entrevistados han advertido que el DL N° 1149 y su reglamento no regulan criterios que obliguen a los funcionarios policiales proponer las asignaciones de cargo con transparencia. Por esta razón los asesores legales entrevistados convergen que en ninguna fase del proceso se publican los cargos con sus respectivos perfiles de puesto, así como la relación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales que permitan conocer los cargos a los cuales se adecuan sus perfiles.

Análisis divergente

Tanto el entrevistado AsJu. 6 como el AsJu. 7 precisaron que la junta institucional al término de sus funciones publica la relación del personal policial con sus respectivos cargos, sin precisar si esto lo hacen con o sin los respectivos perfiles profesionales ni perfiles de puestos, con lo cual no contradice la información obtenida de los demás entrevistados.

Análisis Epistemológico

Las respuestas de los entrevistados guardan relación con la propuesta planteada por el tesista dado que de su experiencia han advertido que los administrados desconocen si los cargos policiales asignados corresponden al personal policial idóneo, en el que su perfil profesional coincida con el perfil de puesto exigible, advirtiéndose que únicamente se publica la relación del personal policial con sus respectivos cargos, sin precisar si sus perfiles profesionales guardan relación con el cargo asignado; ello en virtud a que en la ley de la carrera policial no se encuentran regulados su publicación como una de las obligaciones y/o funciones de la junta institucional encargada de la asignación de cargos policiales. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de transparencia, se recomendó la modificación del DL N° 1149 con el fin de exigir a las juntas institucionales la obligatoriedad de publicar el perfil profesional de cada efectivo policial con la finalidad de transparentar que estos correspondan a los perfiles de puesto asignados.

Luego de haber realizado la respectiva evaluación, análisis e interpretación de la información obtenida de los entrevistados, se desarrolla la codificación axial, la misma que se divide en tres etapas (Bonilla-García y López-Suárez, 2016), las mismas que son:

Codificación abierta

Para realizar este tipo de codificación se tomó en cuenta los códigos in vivo señalados por los entrevistados, siendo los siguientes: i) especialidades funcionales, ii) juntas institucionales iii) idoneidad del cargo y iv) perfiles de puesto. Respecto a la categoría de principio constitucional de buen gobierno, los entrevistados precisaron la importancia de transparentar las especialidades funcionales de todo efectivo policial, así como la necesidad de aprobar en la ley la obligatoriedad de contar con los perfiles de puestos. Por especialidad funcional entendemos que es conjunto de actividades relacionadas a la función policial que la administración policial le otorga según su formación o capacitación, el mismo que debe ser transparente, con la finalidad de limitar el margen de libertad de la autoridad policial al momento de asignar los cargos. Asimismo, se aprecia la necesidad de incorporar en la norma la obligatoriedad de contar con los perfiles de puestos que permitan a todos conocer los requisitos exigibles para cada cargo y de esta forma asignar cargos al personal idóneo.

Respecto a la categoría proceso de asignación de cargos policiales, se debatió el tema de las funciones de las juntas institucionales, los cuales, no están establecidas en la ley de la carrera ni en su reglamento, razón por la cual su actuación requiere ser revestida de transparencia, que permita a todos los administrados conocer de manera pública las propuesta formulada por este órgano público, previamente a su aprobación.

Codificación axial

Las sub categorías se vinculan de la siguiente manera: la aplicación del principio de transparencia influye positivamente al delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales. Con la aplicación del referido principio se busca limitar el margen de libertad de la autoridad policial al momento de tomar sus decisiones y de esta manera los cargos sean ocupados por personal policial idóneo.

Codificación selectiva

Teniendo en cuenta las sub categorías de investigación y las entrevistas se tiene que la aplicación del principio de transparencia influye positivamente al delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales. Luego de que los entrevistados de su propia experiencia han advertido que la problemática planteada coincide con lo que sucede en la realidad de las asignaciones de cargos policiales, al precisar que el DL N° 1149 y su reglamento no contienen criterios transparentes, que obliguen a las juntas institucionales a publicar entre otros documento como los perfiles de puestos, las propuestas de cambios de colocación y los perfiles profesionales, al tomar en cuenta al momento de realizar la evaluación y las propuestas que permitan ubicar al personal idóneo en los cargos que corresponden.

Habiendo identificado la problemática y luego de haber analizado la naturaleza jurídica de los principios de buen gobierno, dentro de una visión epistemológica, se destacó la importancia de modificar la ley antes mencionada. Las respuestas de los entrevistados guardan relación con la propuesta planteada por el tesista dado que de su experiencia han advertido que los administrados desconocen los perfiles de puesto, la propuesta de asignación de cargos así como los perfiles profesionales a fin de determinar si los cargos policiales asignados corresponden al personal policial idóneo, en el que su perfil profesional coincida con el perfil de puesto exigible, advirtiéndose que únicamente se publica la relación del personal policial con sus respectivos cargos, sin precisar si sus perfiles profesionales guardan relación con el perfil del cargo asignado; ello en virtud a que en la ley de la carrera policial no se encuentran regulados su publicación como una de las obligaciones y/o funciones de la junta institucional encargada de la asignación de cargos policiales. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de transparencia, se recomendó la modificación de la ley de la carrera policial con el fin de exigir a las juntas institucionales la obligatoriedad de publicar los perfiles de puesto, la propuesta de cambios de colocación, así como el perfil profesional de cada efectivo policial con la finalidad de transparentar que estos correspondan a los perfiles de puesto asignados.

Objetivo Específico 2: Describir de qué manera el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales

6.¿Cada año en la asignación de cargos, el personal policial tiene incertidumbre respecto al cargo que ocupará, pudiendo serlo en cualquier zona del país?

Tabla 7 Pregunta 6 de objetivo específico 2

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Al no contar con cargos determinados con sus respectivos perfiles profesionales, el personal policial puede ser asignado a cualquier cargo a nivel nacional, razón por la cual el nivel de incertidumbre es alto, al culminar cada año, fecha en que se ejecutan los cambios de colocación.
AsJu. 2	Sí existe incertidumbre al finalizar cada año pues hasta que no salga la relación de cambios de colocación, un efectivo policial puede ser asignado a cualquier cargo policial a nivel policial.
AsJu. 3	Definitivamente existe incertidumbre en el proceso de asignación de cargos, pues al desconocer el perfil profesional requerido para cada cargo, los efectivos policiales pueden ser cambiados a cualquier cargo a nivel nacional.
AsJu. 4	El personal policial tiene incertidumbre sobre el cargo que ocupará en razón de que se desconoce a que cargo se adecúa su perfil profesional.
AsJu. 5	Siendo que el Manual de perfil de puestos no se encuentra aprobado, los oficiales, suboficiales no saben con certeza la unidad a la cual serán asignados.
AsJu. 6	Actualmente los oficiales y suboficiales egresan de la escuela de formación con una de las dos especialidades ya sea de orden y seguridad o investigación criminal, lo cual les permite deducir donde será la unidad donde laborarán.
AsJu. 7	Las especialidades con las que egresan de las escuelas de formación les permite tener cierta certeza sobre el cargo que ocuparán al egresar al servicio policial.
AsJu. 8	Si bien es cierto la norma señala que las asignaciones de cargo se ejecuten conforme a las especialidades y perfiles de puestos; sin embargo, al no estar publicados los primeros y al no estar aprobados los segundos, no existe certeza sobre el cargo que un efectivo policial ocupará.
AsJu. 9	Asumiendo que no todos los efectivos policiales, cuentan con una especialidad funcional y con subespecialidades,

aunado a ello que no se encuentra aprobado el manual de perfil de puestos, cualquier efectivo policial podría ser asignado a diversas zonas del país, por necesidad del servicio, generado que haya incertidumbre en el personal policial, respecto a los cargos a asignarles.

AsJu. 10

La ley de la carrera policial y su reglamento no obliga tomar en cuenta el manual de perfil de puestos, las subespecialidades, ni sanciona con nulidad, los cambios de colocación emitidos sin tomar en cuenta los instrumentos de gestión administrativa, incluyendo el referido manual, los mismos que deben ser publicados para conocimiento de todos los administrados

Análisis convergente

De su experiencia en la labor jurídica en la administración policial los entrevistados han advertido que el DL N° 1149 y su reglamento no regulan criterios que obliguen a los funcionarios policiales proponer las asignaciones de cargo con transparencia. Por esta razón los asesores legales entrevistados convergen que en ninguna fase del proceso se publican los cargos con sus respectivos perfiles de puesto, así como la relación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales que permitan conocer los cargos a los cuales se adecuan sus perfiles.

Análisis divergente

La respuesta de dos de los entrevistados no concuerdan con la respuesta de la mayoría en razón de que consideran que las especialidades con las que egresan determinan el cargo que asumirán; sin embargo, no toman en cuenta al personal antiguo que no egresó con especialidad, menos que en la actualidad la DIRREHUM no ha establecido las sub especialidades, existiendo para ello una incertidumbre sobre su cargo a ocupar, razón por lo cual dichas respuestas no contradicen lo aseverado por los demás entrevistados.

Análisis epistemológico

De la información recabada de las entrevistas brindadas por los entrevistados se colige que esta guarda relación con lo propuesto por el investigador dado que han advertido que tanto la ley de la carrera policial como su reglamento no establece como requisito contar con cargos determinados con sus respectivos perfiles; asimismo al no haberse aprobado las subespecialidades, han permitido que se amplíe el margen

de libertad de la autoridad policial, generando incertidumbre en el personal policial en el cargo a asignar. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de corrección, se recomendó la modificación del DL 1149 con el fin de exigir los perfiles de puestos, así como la aprobación de las subespecialidades, como requisitos a tomar en consideración por parte de las juntas institucionales en la elaboración de la propuesta, bajo sanción de nulidad.

7. ¿La Policía Nacional del Perú tiene aprobado un manual del perfil de puestos?

Tabla 8 Pregunta 7 de objetivo específico 2

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	La institución policial a la fecha de la entrevista, no tiene aprobado un Manual de Perfil de Puestos, lo cual ha conllevado a que la administración policial goce de amplia libertad para tomar decisiones sobre la asignación de cargos policiales.
AsJu. 2	Lamentablemente la Policía Nacional del Perú no tiene aprobado un Manual de Perfil de Puestos, siendo este un criterio objetivo muy importante así establecido por la Autoridad Nacional de Servicio Civil.
AsJu. 3	Pese a que la Autoridad Nacional de Servicio Civil ha establecido como una obligación de todas las entidades del Estado la publicación del Manual de Perfiles de Puestos, la administración policial no ha cumplido con elaborar ni aprobar su manual de perfiles de puestos.
AsJu. 4	A la fecha la administración policial no ha aprobado el Manual de Perfil de puestos.
AsJu. 5	Hace cinco años aproximadamente se inició en la institución policial la elaboración del manual de perfil de puestos, sin embargo, a la fecha no se ha aprobado dicho documento.
AsJu. 6	Se encuentra en proceso de elaboración, toda vez que la administración conoce de la obligatoriedad de su aprobación.
AsJu. 7	La Dirección de Recursos Humanos se encuentra en proceso de formulación, para lo cual está recabando

	información de todas las unidades policiales, para determinar los perfiles de cada puesto.
AsJu. 8	No se ha publicado a la fecha la resolución administrativa que aprueba el manual de perfil de puestos en la institución policial.
AsJu. 9	Debido a la complejidad de los cargos policiales es que a la fecha no se ha aprobado el manual de perfil de puestos.
AsJu. 10	Teniendo en cuenta que la ley de la carrera policial no obliga tomar en cuenta para la asignación de cargos, es que a la fecha se encuentra en proceso de elaboración.

Análisis convergente

Los asesores legales entrevistados, de su experiencia en la labor jurídica en la administración policial han advertido que en la normativa vigente no exige tomar en cuenta los Manuales de perfil de puesto como exigencia para la asignación de cargos policiales. Por esta razón los entrevistados convergen que la institución policial a la fecha no ha aprobado un manual de perfil de puestos, siendo necesario para ello modificar la norma que regula la asignación de cargos.

Análisis divergente

En síntesis, no existen divergencias, debido a que los asesores legales entrevistados han precisado que no se ha aprobado el manual de perfil de puestos en la institución policial.

Análisis epistemológico

De los datos obtenidos de las entrevistas brindadas por los entrevistados se colige que esta guarda relación con lo propuesto por el investigador dado que han advertido que tanto la ley de la carrera policial como su reglamento no establece como requisito contar con los Manuales de perfil de puestos aprobados; lo cual ha permitido que se amplíe el margen de libertad de la autoridad policial, generando incertidumbre en el personal policial en el cargo a asignar. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de corrección, se recomendó la modificación del DL N° 1149 la ley de la carrera policial con el fin de exigir la aprobación de los manuales de perfil de puestos, debiendo ser considerados como un requisito a considerar por parte

de las juntas institucionales en la elaboración de la propuesta, bajo sanción de nulidad.

Estando a la respuesta anterior, de no existir un dispositivo legal que apruebe un Manual de Perfil de puestos, ¿cuál es la norma legal que se aplica en el proceso asignación de cargos policiales?

Tabla 9 Pregunta 8 de objetivo específico 2

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Al no estar regulado de manera específica en el Decreto Legislativo N° 1149, dicha regulación ha sido complementada con una directiva que anualmente es aprobado y publicada.
AsJu. 2	Se aplica una directiva que anualmente se publica, la misma que regula aspectos que no están establecidos en el artículo 2º y 31 del Decreto Legislativo N° 1149, razón por la cual resulta necesario la modificación de dicho dispositivo legal.
AsJu. 3	Si bien es cierto, el Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal policial regula las asignaciones de cargos; sin embargo, anualmente se publica una directiva en la que se establecen las funciones de una junta institucional encargada de la evaluación, sin imponerles la obligación de considerar los perfiles profesionales ni de las subespecialidades.
AsJu. 4	Las normas que se aplican son el DL N° 1149 – Ley de la carrera policial, su reglamento y la directiva de asignación de cargos que se publica anualmente, esta última aprobada con Resolución de Comandancia General de la PNP.
AsJu. 5	Para la asignación de cargos se aplica la ley (DL N° 1149), su reglamento y la Directiva; sin embargo, contiene disposiciones generales que no terminan por establecer lineamientos objetivos que pongan límites a la decisión de la autoridad pública.
AsJu. 6	Si existen normas que regulan el proceso de asignación de cargos, de mayor a menor jerarquía tenemos, el Decreto Legislativo N° 1149, su reglamento aprobado con DS N° 016-2013-IN que lo regula de manera general y una Directiva publicada anualmente que lo desarrolla.

AsJu. 7	Para el proceso de asignación de cargos existen norma con rango de ley como el DL 1149 y su Reglamento el DS 016-2013-IN que lo regula de manera general y una directiva que la desarrolla y es emitida para cada año en se produce la asignación de cargos.
AsJu. 8	Si bien es cierto en el ordenamiento jurídico hay normas como el Decreto Legislativo N° 1149 y el Decreto Supremo N° 016-2013-IN. Reglamento del DL 1149, que regulan la asignación de cargos; sin embargo, estas terminan siendo poco específicas.
AsJu. 9	La ley (DL 1149) y su Reglamento (DS 016-2013-IN) se aplican para el proceso de asignación de cargos conteniendo disposiciones genéricas, asimismo la Directiva que anualmente se aprueba lo regula de manera detallada.
AsJu. 10	Si existen normas que se aplican para el proceso de asignación de cargos policiales tales como el Decreto Legislativo 1149 Ley de la carrera policial, su reglamento Decreto Supremo 016-2013-IN y la directiva que se publica anualmente para cada proceso.

Análisis convergente

De su experiencia en la labor jurídica en la administración policial, los asesores legales entrevistados, han advertido que existe una (01) norma con rango de ley, el DL N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal policial y su reglamento que regulan de manera general el proceso de asignación de cargos; sin embargo, no considera al Manual de perfil de puestos. Además de una directiva de asignación de cargos, que se publica anualmente, que en su redacción al igual que la ley no establece criterios transparentes ni objetivos. Por esta razón los entrevistados convergen que existe una ley, su reglamento y una directiva que regula de manera general la asignación de cargos policiales.

Análisis divergente

Los 10 entrevistados han coincidido en que las normas que regulan la asignación de cargos son el DL N° 1149, su reglamento aprobado con DS N° 016-2013-IN y la Directiva que se publica anualmente para cada proceso de asignación de cargos.

Análisis epistemológico

De la información recabada de las entrevistas brindadas por los entrevistados se colige que esta guarda relación con lo propuesto por el investigador dado que han advertido que las normas que regulan la asignación de cargo son el DL N 1149, su reglamento, así como una directiva que se aprueba anualmente, observando que en la ley no se encuentran establecidas las funciones de la junta institucional encargada de realizar la propuesta de asignación de cargos policiales, ni establece criterios objetivos ni transparentes; lo cual ha permitido que se amplíe el margen de libertad de la autoridad policial, generando incertidumbre en el personal policial en el cargo a asignar. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de corrección, se recomendó la modificación de la norma legal antes mencionada con el fin de exigir se consigne criterios transparentes, objetivos, así como las funciones de la Junta institucional encargada de la elaboración de la propuesta.

9. ¿El personal policial ocupa cargos en función a las especialidades profesionales que han sido formados y capacitados durante su carrera policial?

Tabla 10 Pregunta 9 de objetivo específico 2

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Los cargos que son asignados a los efectivos policiales no guardan relación con su experiencia, perfil ni especialidad profesional con el cual egresó de la escuela de formación o haya adquirido durante el desarrollo de su carrera profesional.
AsJu. 2	Los efectivos policiales de armas egresan de las escuelas de formación con una especialidad profesional y muchos de ellos se perfeccionan con los cursos que realizan; sin embargo, no son asignados a cargos relacionados a ellos.
AsJu. 3	El Estado invierte en la formación de los efectivos policiales tanto en sus estudios en la escuela como luego en cursos nacionales o en el extranjero; sin embargo, por diferentes factores como de puntaje para ascender son asignados en cargos diferentes a los que fueron capacitados.
AsJu. 4	El grueso del personal policial ocupa cargos no relacionados a su especialidad, subespecialidad funcional ni a la capacitación recibida.
AsJu. 5	No todos los efectivos policiales tienen una especialidad funcional al egresar de las escuelas de formación, en razón

	de que recientemente hace unos años egresan con una de las dos especialidades pudiendo ser estos el de investigación criminal u orden y seguridad.
AsJu. 6	El personal policial si ocupa cargos conforme a las especialidades funcionales con las que egresan de las escuelas de formación y conforme a las capacitaciones realizadas.
AsJu. 7	Los alumnos y cadetes egresan de las escuelas de formación con especialidad, siendo asignados a un cargo conforme a su especialidad y los efectivos que realizan cursos de capacitación son asignados a cargos relacionados a ellos.
AsJu. 8	En la ley y su reglamento existe una causal para la asignación de cargos, el cual se denomina necesidad del servicio, el cual muchas veces prevalece por encima de las especialidades, subespecialidades funcionales o capacitaciones llevadas a cabo por el personal policial.
AsJu. 9	Considero que no se asigna cargos teniendo como prioridad las especialidades, subespecialidades funcionales o el perfil profesional según las capacitaciones recibidas, razón por la cual en el transcurso del año se emiten diversas resoluciones administrativas reasignando cargos por la causal de necesidad del servicio o a solicitud del administrado.
AsJu. 10	El personal policial no es asignado a cargos relacionados a su especialidad o a las capacitaciones realizadas debido a que la norma no lo exige, muy por el contrario admite la posibilidad de asignar cargos por otras causales.

Análisis convergente

De su experiencia en la labor jurídica en la administración policial, los asesores legales entrevistados, han advertido que, pese a que la institución ha invertido en su formación y capacitación en el país o extranjero, muchos efectivos policiales terminan siendo asignados a cargos diferentes a su perfil profesional. Por esta razón, los entrevistados convergen en que por diferentes razones como son entre otros a su solicitud, aptitud y/o puntaje para el ascenso, los referidos servidores terminan siendo asignados a cargos diferentes a su perfil, no ocupando los cargos de manera idónea.

Máxime aquellos efectivos policiales antiguos que egresaron de escuela sin una especialidad funcional.

Análisis divergente

Las opiniones divergentes de los entrevistados AsJu. 6 y AsJu. 7 quienes responden en parte respecto a la pregunta formulada, en razón de que no todos los efectivos policiales han egresado con especialidad, por lo que no fundamenta epistemológicamente al ser una respuesta incompleta, con lo cual queda claro que no todo el personal ocupa o ha ocupado cargos según su especialidad funcional.

Análisis epistemológico

De la información recabada de las entrevistas brindadas por los entrevistados se colige que esta guarda relación con lo propuesto por el investigador dado que han advertido que tanto la ley de la carrera policial como su reglamento no establece como requisito asignar cargos en función a sus sub especialidades; asimismo el órgano competente no ha aprobado a la fecha las especialidades funcionales de todo el personal, siendo que en la actualidad los oficiales y suboficiales egresan de las escuelas de formación con una especialidad, no siendo el mismo caso del personal antiguo, finalmente en este punto se debe mencionar que existen otras causal de asignación de cargos como la necesidad de servicio, a solicitud, que muchas veces prevalecen, por sobre la especialidad funcional. Ello ha permitido que se amplíe el margen de libertad de la autoridad policial, generando incertidumbre en el personal policial en el cargo a asignar. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de corrección, se recomendó la modificación de la ley de la carrera policial con el fin de exigir al órgano competente apruebe las especialidades y sub especialidades de todo el personal policial y que la causal de especialidad funcional prevalezca por sobre otras causales de asignación de cargos, bajo sanción de nulidad.

10. ¿A lo largo de la carrera de un efectivo policial, este ha ocupado cargos distintos a su especialidad funcional y perfil profesional?

Tabla 11 Pregunta 10 de objetivo específico 2

Especialista	Respuesta
AsJu. 1	Ante la ausencia de lineamientos transparentes en la asignación de cargos en la legislación vigente, los efectivos policiales han venido laborando en cargos diferentes a los relacionados a su experiencia y perfil profesional.
AsJu. 2	A lo largo de la carrera un efectivo policial ha ocupado cargos diferentes a su especialidad, subespecialidad y perfil profesional, razón por lo cual resulta necesario imponer requisitos en la normatividad vigente que permita evaluar con objetividad la correcta distribución de cargos.
AsJu. 3	Así es, es imposible que el personal policial ocupe cargos relacionados a su perfil profesional, por diferentes factores como son el ascenso, necesidad del servicio, muchas veces son asignados a cargos diferentes a su especialidad y subespecialidad funcional.
AsJu. 4	Los efectivos policiales durante su carrera profesional han ocupado cargos distintos cargos, pero ajenos muchas veces a su perfil profesional y a su especialidad funcional.
AsJu. 5	La normatividad institucional que regula la asignación de cargos no ha impuesto factores objetivos que permitan delimitar el amplio margen que la autoridad pública goza, razón por la cual el personal policial ha ocupado cargos diferentes a su especialidad funcional.
AsJu. 6	Los oficiales y suboficiales al egresar de las escuelas de formación salen con una especialidad siendo asignados en cargos relacionados a su especialidad.
AsJu. 7	Algunos al culminar los cursos de capacitación o perfeccionamiento ya sea en el país o en el extranjero son asignados a cargos policiales relacionados a lo estudiado.
AsJu. 8	A lo largo de la carrera los integrantes de la institución policial no son asignados a cargos relacionados a la especialidad con la cual han egresado, en razón de que estas tan solo dos; sin embargo, muchos oficiales y suboficiales antiguos se encuentran prestando servicios en cargos relacionados a las subespecialidades sin haber sido reconocidos por la DIRREHUM.
AsJu. 9	Teniendo en consideración que la reciente modificación normativa ha incorporado las subespecialidades, los efectivos policiales no cuentan con subespecialidad reconocida por la DIRREHUM; sin embargo, han laborado

y se encuentran laborando en cargos relacionados a dichas subespecialidades.

AsJu. 10

La falta de aprobación del manual de perfil de puestos ha permitido que la administración policial al asignar cargos no tome en consideración la adecuación del perfil profesional del efectivo policial al perfil del puesto.

Análisis convergente

De su experiencia en la labor jurídica en la administración policial, los asesores legales entrevistados, han advertido que la mayoría de casos de asignación de cargos es por necesidad del servicio y con la finalidad de no verse perjudicados en los procesos de ascensos solicitan ser cambiados de colocación a puestos que no son de su especialidad. Motivo por el cual, los entrevistados convergen que a lo largo de su carrera un efectivo policial ha ocupado cargos distintos a su especialidad funcional y perfil profesional, gracias a la ausencia de lineamientos transparentes, así como de la aprobación del manual de perfil de puestos y de las subespecialidades a cargo de la DIRREHUM.

Análisis divergente

Las dos únicas opiniones divergentes son las de los entrevistados AsJu. 6 y AsJu. 7 quienes no fundamentan epistemológicamente su respuesta, en razón de que se refieren a un grupo de efectivos policiales, omitiendo con mencionar sobre las otras causales de asignación de cargos que muchas veces terminan prevaleciendo en lugar de la especialidad funcional, con lo cual se acredita que en su mayoría los efectivos policiales a lo largo de carrera han laborado en cargos diferentes a su especialidad y perfil profesional.

Análisis epistemológico

De la información recabada de las entrevistas brindadas por los entrevistados se colige que esta guarda relación con lo propuesto por el investigador dado que han advertido que tanto la ley de la carrera policial como su reglamento no establece como requisito asignar cargos en función a sus especialidades ni sub especialidades funcionales; asimismo existen otras causal de asignación de cargos como la necesidad de servicio, a solicitud, que muchas veces prevalecen, por sobre la

especialidad funcional. Ello ha permitido que se amplíe el margen de libertad de la autoridad policial, generando que el personal policial labore en distintas unidades, ajenas a su especialidad o sub especialidad funcional. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de corrección, se recomendó la modificación de la ley de la carrera policial con el fin de exigir al órgano competente apruebe las especialidades y sub especialidades de todo el personal policial y que la causal de especialidad funcional prevalezca por sobre otras causales de asignación de cargos, bajo sanción de nulidad.

Luego de haber realizado la respectiva evaluación, análisis e interpretación de la información obtenida de los entrevistados, se desarrolla la codificación axial, la misma que se divide en tres etapas (Bonilla-García y López-Suárez, 2016), las mismas que son:

Codificación abierta

Para realizar este tipo de codificación se tomó en cuenta los códigos in vivo señalados por los entrevistados, siendo los siguientes: i) especialidades funcionales, ii) juntas institucionales iii) idoneidad del cargo y iv) perfiles de puesto. Respecto a la categoría de principio constitucional de buen gobierno, los entrevistados precisaron la importancia de transparentar las especialidades funcionales de todo efectivo policial, así como la necesidad de aprobar en la ley la obligatoriedad de contar con los perfiles de puestos. Por especialidad funcional entendemos que es conjunto de actividades relacionadas a la función policial que la administración policial le otorga según su formación o capacitación, el mismo que debe ser transparente, con la finalidad de limitar el margen de libertad de la autoridad policial al momento de asignar los cargos. Asimismo, se aprecia la necesidad de incorporar en la norma la obligatoriedad de contar con los perfiles de puestos que permitan a todos conocer los requisitos exigibles para cada cargo y de esta forma asignar cargos al personal idóneo.

Respecto a la categoría proceso de asignación de cargos policiales, se debatió el tema de las funciones de las juntas institucionales, los cuales, no están establecidas en la ley de la carrera ni en su reglamento, razón por la cual su actuación requiere ser revestida de transparencia, que permita a todos los administrados conocer de manera

pública las propuesta formulada por este órgano público, previamente a su aprobación.

Codificación axial

Las sub categorías se vinculan de la siguiente manera: la aplicación del principio de corrección influye de manera positiva al garantizar la aprobación de los manuales de perfil de puesto en el proceso de asignación de cargos policiales. Con la aplicación del referido principio se busca limitar el margen de libertad de la autoridad policial al momento de tomar sus decisiones y de esta manera los cargos sean ocupados por personal policial idóneo.

Codificación selectiva

Teniendo en cuenta las sub categorías de investigación y las respuestas brindadas por los entrevistados se tiene que la aplicación del principio de corrección influye de manera positiva al garantizar la aprobación de los manuales de perfil de puesto en el proceso de asignación de cargos policiales. Luego de que los entrevistados de su propia experiencia han advertido que la problemática planteada coincide con lo que sucede en la realidad de las asignaciones de cargos policiales, al precisar que el DL 1149 reglamento y la directiva publicada anualmente no contienen criterios objetivos, que obliguen a las autoridad policial a tomar en consideración la aprobación de los manuales de perfil de puestos, de las especialidades, sub especialidades funcionales y que esta prevalezca por sobre otras causales de asignación de cargos.

Habiendo identificado la problemática y luego de haber analizado la naturaleza jurídica de los principios de buen gobierno, dentro de una visión epistemológica, se destacó la importancia de modificar la norma legal antes mencionada. Las respuestas de los entrevistados guardan relación con la propuesta planteada por el tesista dado que de su experiencia han advertido que las normas que regulan la asignación de cargos son le ley de la carrera policial, su reglamento y la directiva que se publica anualmente, los cuales no establecen la obligación de aprobar los manuales de perfil de puestos, así como la aprobación de las especialidades y sub especialidades funcionales para todo el personal policial y que esta causal de asignación de cargos prevalezca por sobre la necesidad del servicio, a solicitud u otros. Razón por lo cual, a partir de un análisis epistemológico del principio de corrección, se recomendó la

modificación de la ley de la carrera policial con el fin de exigir la aprobación del manual de perfil de puestos entre otros criterios objetivos con la finalidad de obtener decisiones de calidad reflejado en la asignación de cargos al personal policial idóneo.

IV. DISCUSIÓN

Habiéndose establecido como objetivo general del presente estudio, el describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, es preciso hacer presente que de los resultados obtenidos de los entrevistados, en su calidad de expertos en la materia, no solo por su formación jurídica en la doctrina del buen gobierno, sino por su experiencia en áreas legales de la institución policial, encargados de analizar la problemática propuesta al inicio de la investigación, corroboraron lo antes expuesto, se ha determinado que es necesario la aplicación del principio de buen gobierno de carácter constitucional en el proceso de asignación de cargos policiales, a partir del cual se puedan establecer criterios objetivos y transparentes.

En esa línea de ideas, se puede citar al entrevistado identificado con código AsJu. 10 precisó que la ley de la carrera policial y su reglamento, son muy genéricos, razón por lo cual debe ser modificada teniendo en consideración criterios transparentes que delimite la actuación de las juntas institucionales y de la autoridad que emita la resolución administrativa definitiva, así como las respuestas obtenidas de AsJu. 1 y AsJu. 2 quienes señalaron que los principios de buen gobierno deben ser aplicados en el proceso de asignación de cargos, en razón de que imponen obligaciones a las autoridades policiales y criterios objetivos en la evaluación y ejecución de la asignación de cargos policiales.

Analizado los resultados obtenidos respecto al objetivo general, corresponde realizar la triangulación con los antecedentes y con las bases teóricas. En ese sentido, luego de haber realizado una comparación con los antecedentes se puede colegir que existen coincidencias que permiten describir que existe la necesidad de aplicar el principio constitucional de buen gobierno en la asignación de cargos policiales, con la finalidad de incorporar criterios objetivos en la normatividad legal vigente que la regula. Así por ejemplo, Flores (2019) realizó una investigación sobre las asignaciones de cargos policiales, de la cual pudo concluir que esta se viene realizando sin tomar en cuenta criterios objetivos como son las especialidades funcionales, recomendando el empleo de la tecnología a través de la sistematización del proceso tomando como referencia las especialidades profesionales con la finalidad de que los puestos policiales sean ocupados por personal idóneo. Por otro lado, Soria (2019) en su trabajo académico recomendó el empleo de los principios de

buen gobierno para la correcta toma de decisiones por parte de los funcionarios que integran la plana gerencial.

Luego de haber analizado las coincidencias entre los resultados de las entrevistas y los antecedentes, corresponde realizar la triangulación con las bases teóricas. En ese sentido, realizando una comparación con las teorías se puede colegir que existen coincidencias que permiten describir la necesidad de aplicar los principios constitucionales de buen gobierno en los procesos de asignación de cargos. Así tenemos a la teoría de la justicia definida por Eckerdt (2020) como la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública. Como parte de la teoría propuesta se tiene el autorrespeto que según Aguayo (2022) reconocido como el principal valor de esta teoría, para que un Estado sea justo es necesario que las instituciones públicas empleen criterios vinculados a la transparencia que permitan realizar una distribución de bienes, servicios y oportunidades justa, en consecuencia el autorrespeto se relaciona a la justicia cuando las personas como parte de la sociedad tienen la conciencia de que el estado a través de sus entidades administran los recursos públicos de manera equitativa. Siendo necesario para la aplicación de nuevos paradigmas como son los principios de buen gobierno el cual tiene su origen en la teoría de modernización del Estado que según Blas et al., (2022) precisaron que un Estado moderno exige que su actuación goce de legitimidad, eficiencia garantizando la rendición de cuentas y la transparencia, es por esta razón de que actualmente, los Estados no se enfocan tan solo en la prestación de servicio, sino que estos deben satisfacer el bienestar común.

En ese sentido, de la triangulación de los resultados con los antecedentes y las bases teóricas, se tiene que, la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite la incorporación de criterios objetivos en los procesos de asignación de cargos policiales.

Habiéndose establecido como primer objetivo específico del presente estudio, el analizar de qué manera el principio de transparencia permite delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales, es preciso hacer presente que de los resultados obtenidos de los entrevistados, en su calidad de expertos en la materia, no solo por su formación jurídica en la doctrina del buen gobierno, sino por su experiencia en áreas legales de la institución policial, encargados de analizar la problemática propuesta al inicio de la investigación,

corroboraron lo antes expuesto, se ha analizado que la aplicación del principio de transparencia permite delimitar la facultad discrecional en el proceso de asignación de cargos policiales

En esa línea de ideas, se puede citar a la entrevistada AsJu. 4 quien señaló que no se publica la relación de los cargos ni del personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales en ninguna etapa de la asignación de cargos, así como a al entrevistado AsJu. 9 quien señaló que se publica los cargos ocupados con sus respectivos funcionarios policiales, sin precisar el perfil profesional del personal designado, lo cual no permite transparentar si los puestos son ocupados por personal idóneo, advirtiéndose que lo analizado en los antecedentes y en las bases teóricas se condice con lo observado por los entrevistados.

Analizado los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 1 corresponde realizar la triangulación con los antecedentes y con las bases teóricas. En ese sentido, luego de haber realizado una comparación con los antecedentes se puede colegir que existen coincidencias que permiten analizar que la aplicación del principio de transparencia permite delimitar la facultad discrecional en el proceso de asignación de cargos policiales. Así por ejemplo, Moya y Garrido (2018) en Chile realizaron una investigación que tuvo por objetivo describir de qué manera los partidos políticos a través de la discrecionalidad realizan asignaciones de cargo en el administración estatal, concluyendo que existe un alto nivel de influencia de los partidos políticos en las designaciones de cargos públicos, siendo el principal criterio la confianza principalmente en los niveles altos, predominando la discrecionalidad. En esa línea de ideas, como una medida para reducir la discrecionalidad, Escalante (2019) realizó una investigación sobre los exámenes de conocimientos para el ascenso de oficiales de la Policía Nacional del Perú, concluyendo que la implementación de una plataforma digital para llevar a cabo estos exámenes permite transparentar los resultados.

Luego de haber analizado las coincidencias entre los resultados de las entrevistas y los antecedentes, corresponde realizar la triangulación con las bases teóricas. En ese sentido, realizando una comparación con las teorías se puede colegir que existen coincidencias que permiten alcanzar el objetivo mencionado. Así tenemos a la teoría del positivismo jurídico, esta se diferencia del juicio moral, en razón de que el primero de ellos implica estudiar el derecho conforme se encuentra escrito en la ley

y no como debería ser, que exige el segundo de los mencionados. A partir de ello se afirma que toda norma legal que se encuentra positivizada debe ser justa, independientemente si para la moral lo es o no (Guamán et al., 2020). También guarda relación con la teoría de interpretación jurídica, definida como todo acto revestido de discrecionalidad por el cual se crea la norma, luego de haber hallado un significado relacionado a ella (Carrillo y Fortich, 2018). Por ello, tanto los jueces como los funcionarios muchas veces toman sus decisiones en ejercicio de su potestad discrecional; sin embargo, cuando vulneran derechos, terminan convirtiéndose en actos arbitrarios. Como mecanismo de reducción de la discrecionalidad, se tiene al principio de transparencia, que para la doctrina no solo permite el acceso a la información pública, sino que además contribuye a que la administración pública que la posea, pueda emplearla en la planificación para lograr el desarrollo en la entidad Freitas et al., (2021). De igual manera la transparencia permite la replicabilidad y de lo informado otorgando de esta forma credibilidad (Avelino et al., 2021). La implementación de políticas públicas que incentivan la transparencia constituye herramientas que promueven el buen gobierno (Pardo, 2020).

En ese sentido, de la triangulación de los resultados con los antecedentes y las bases teóricas, se tiene que, la falta de criterios objetivos ha ampliado la libertad por parte de la autoridad policial al momento de decidir sobre las asignaciones de cargos policiales, haciendo ejercicio de su facultad discrecional, situación que amerita ser reducida a través de los principios de buen gobierno, en específico del principio de transparencia.

Habiéndose establecido como segundo objetivo específico del presente estudio, el describir de qué manera el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales, es preciso hacer presente que de los resultados obtenidos de los entrevistados, en su calidad de expertos en la materia, no solo por su formación jurídica en la doctrina del buen gobierno, sino por su experiencia en áreas legales de la institución policial, encargados de analizar la problemática propuesta al inicio de la investigación, corroboraron lo antes expuesto, se ha determinado que es necesario la aplicación del principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales.

En esa línea de ideas, se puede citar a la entrevistada AsJu. 5 quien señaló que el Manual de perfil de puestos no se encuentra aprobado, lo cual ha conllevado a que el personal policial no tenga certeza sobre la unidad a la cual será asignado; asimismo, el entrevistado AsJu. 10 señaló que la ley de la carrera policial y su reglamento no obliga tomar en cuenta el manual de perfil de puestos, las subespecialidades, ni sanciona con nulidad, los cambios de colocación emitidos sin tomar en cuenta los instrumentos de gestión administrativa, incluyendo el referido manual, los mismos que deben ser publicados para conocimiento de todos los administrados. En ese sentido, resulta necesario la modificación del DL N° 1149.

Analizado los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 2, corresponde realizar la triangulación con los antecedentes y con las bases teóricas. En ese sentido, luego de haber realizado una comparación con los antecedentes se puede colegir que existen coincidencias que permiten describir que el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales. Así por ejemplo, Escudero (2020) realizó una investigación que concluyó que en la administración de recursos públicos debe coexistir la concepción normativista y la gerencialista, es decir, garantizar el cumplimiento de la ley y las justificaciones técnicas y mercantiles, razón por la cual la gestión por resultados plantea una actuación con respeto al principio de legalidad y juricidad y con respecto a los perfiles de puestos Sánchez (2020) concluyó que las personas que ocupan estos cargos no tienen la formación académica por lo que en la designación de estos servidores no se viene cumpliendo el perfil profesional. Advirtiéndose que en la administración pública se debe aplicar el principio de corrección entendida como el principio de legalidad, en virtud del cual la institución policial debe modificar su normatividad a fin de exigir la obligatoriedad de aprobar los manuales de perfil de puestos.

Luego de haber analizado las coincidencias entre los resultados de las entrevistas y los antecedentes, corresponde realizar la triangulación con las bases teóricas. En ese sentido, realizando una comparación con las teorías se puede colegir que existen coincidencias que permiten describir que el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales. Respecto a las teorías que estudian el principio de corrección, tenemos a Castro y Villavicencio (2021) quienes señalaron que exige que los actos

estatales se realicen en estricta aplicación del principio de legalidad, así como a los principios y valores de naturaleza constitucional. En virtud de este principio, la institución policial se encuentra en la obligación de cumplir los lineamientos establecidos por SERVIR, respecto a la aplicación de los Manuales de Perfil de Puestos, sobre el particular la Escuela Nacional de Administración Pública (2022) lo ha definido como el documento que contiene la información que exige determinado cargo como parte de la estructura organizacional de una entidad, describiendo de manera específica los requisitos, las funciones, exigencias y competencias para que cada funcionario pueda desempeñar sus funciones correctamente. En virtud a lo establecido por la doctrina, la institución policial se encuentra en la obligación de adecuar su normativa a dichos lineamientos establecidos por SERVIR.

En ese sentido, de la triangulación de los resultados con los antecedentes y las bases teóricas, se tiene que, la no exigibilidad de contar con manual de perfil de puestos en la normatividad institucional ha permitido que la entidad policial no apruebe estos documentos, por lo que en virtud del principio de corrección, es necesario la modificación de la normativa con la finalidad de que se incorpore la obligación de aprobar y tomar en cuenta los referidos manuales al momento de decidir sobre las asignaciones de cargos.

V. CONCLUSIONES

Primera: En articulación al objetivo general, se describió la aplicación del principio de buen gobierno en el proceso de asignación de cargos policiales. Este principio, de raigambre constitucional surgió como nuevo paradigma, que busca que las autoridades públicas emitan decisiones de calidad, delimitando las potestades discrecionales, con la finalidad de orientar la actividad estatal, en los tres niveles de gobierno, en beneficio de la sociedad, el cual se materializa en el respeto de los derechos fundamentales y en la prestación de bienes y servicios de calidad. Características necesarias en la administración pública moderna, razón por la cual, habiéndose advertido márgenes de discrecionalidad en el proceso de asignación de cargos policiales, a partir de la aplicación de los principios de corrección y transparencia se propuso la modificación normativa del DL N° 1149 incorporando criterios objetivos y transparentes, y de esta forma se asignen cargos al personal policial idóneo.

Segunda: En articulación al objetivo específico a), se analizó que el principio de transparencia permite delimitar la discrecionalidad en la asignación de cargos, incorporando actuaciones administrativas como la publicación de los perfiles de puesto, de los perfiles profesionales, así como de las especialidades y sub especialidades funcionales, de la propuesta de la junta institucional y la relación final de los cargos asignados con indicación de los perfiles de cargo y profesionales del personal asignado.

Tercera: En articulación al objetivo específico b), se describió de qué manera el principio de corrección permite garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en la asignación de cargos policial, a través de la modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 se propuso incorporar entre otros criterios objetivos la obligación de la junta institucional de evaluar los manuales de perfil de puestos al momento de formular la propuesta de asignación de cargos, bajo sanción de nulidad. Con dicha modificación normativa, la institución policial se encuentra obligada a la aprobación de los manuales de perfil de puestos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se propone que el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Interior elabore un proyecto de ley y lo remita al Congreso de la República para su posterior evaluación, aprobación y promulgación, el cual propone la modificación del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal policial, en el extremo que regula el proceso de asignación de cargos, con la finalidad de que en estricta aplicación de los principios de buen gobierno como son la transparencia y la corrección se incorporen criterios o lineamientos de carácter objetivo. Así por ejemplo la administración policial ha ido incorporando criterios transparentes en sus diferentes procesos técnicos, como en los exámenes de ascenso, en el cual incorporó una plataforma digital, ello no sólo implicó una disminución en los costos para el Estado, sino que permitió transparentar los resultados, evidenciado en la reducción de quejas y denuncias (Escalante, 2019)

Segunda: Se sugiere que la administración policial designe a los oficiales del cuerpo jurídico, con especialidad en derecho público y buen gobierno u otro afin, en la elaboración del proyecto de directiva que regula el proceso de asignación de cargos, que se aprueba anualmente, con la finalidad de garantizar que con sus conocimientos recomienden la incorporación de criterios objetivos y transparentes en el referido proceso. Diferentes investigadores han recomendado el empleo de estos criterios, al respecto Flores (2019) señaló que con la finalidad de que los cargos policiales sean ocupados por personal idóneo resulta necesario el empleo del uso de la tecnología a través de la sistematización del proceso tomando como referencia las especialidades profesionales.

Tercera: Finalmente se recomienda a futuras investigaciones, el estudio del cumplimiento de los manuales de perfiles de puestos en otras entidades del Estado y sobre la obligación de SERVIR de capacitar a los funcionarios encargados de su proyección y aprobación. En ese sentido se propone que SERVIR, capacite a los funcionarios policiales encargados de la elaboración de estos manuales, de conformidad a lo establecido en el artículo 10° de la Ley N° 30057. Además que la Oficina de recursos humanos de la institución, esto es la DIRREHUM se encargue de formular el proyecto de manual de perfil de puestos y supervisar su implementación en estricta aplicación del artículo 6° del referido texto legal. Sobre el particular, Flores (2022) estableció que la Oficina de Recursos Humanos se encarga de administrar los

recursos humanos, debiendo seguir los lineamientos establecidos por SERVIR, teniendo como principal objetivo promover un servicio civil de calidad a través de la incorporación y distribución de profesionales idóneos al cargo y a la función que desempeñan, siendo aplicable de manera transversal a todas las entidades del Estado, sin importar el régimen laboral.

VII. PROPUESTA

Proyecto de Ley que propone la modificación del Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal policial, incorporando criterios objetivos y transparentes en el extremo que regula el proceso de asignación de cargos policiales.

Fundamentación

La fundamentación de la presente propuesta se basa en la necesidad de garantizar la idoneidad en la asignación de cargos policiales, enfocándose el estudio en las deficiencias que presenta la actual normativa que regula el proceso de asignación de cargos. Al respecto, la institución policial como parte de la administración estatal está obligada a implementar criterios objetivos en la asignación de cargos que garanticen la meritocracia y la profesionalización de sus integrantes, reduciendo el intervencionismo político (Rastrollo, 2020). Sin embargo, estos criterios no se cumplen, muy por el contrario, los nombramientos del personal policial en determinados cargos obedecen al ejercicio de la discrecional por parte de las autoridades encargados de tomar la decisión; siendo la causa de esta problemática, entre otros, el hecho de que no existe una sistematización de las especialidades que garantice que cada servidor policial sea asignado a un cargo propio a la especialidad a la cual fue formado (Flores, 2019).

Dicha situación jurídica ha conllevado a que diferentes dependencias policiales se encuentren jefaturados por oficiales que no cuentan con la formación profesional, así por ejemplo, muchos oficiales son reasignados como jefes de unidades ejecutoras, por orden de los Directores que se encuentran al mando de la unidad policial, por considerarlos como cargos de confianza, pese a no existir dicho criterio como causal de asignación de cargo, sin tomar en cuenta si cuenta con conocimientos sobre gestión pública o contrataciones del Estado, lo cual repercute de manera negativa en la administración de los recursos públicos.

Habiéndose diagnosticado dicha problemática, corresponde aplicar los parámetros que exigen las nuevas tendencias del derecho público. En este proceso de modernización han surgido nuevos paradigmas, como el Principio de Buen Gobierno, que busca cambiar la concepción tradicional del gobierno y de la administración, cuyo centro era el Estado y los funcionarios públicos, por una que tenga como prioridad cautelar los derechos fundamentales y el interés público

(Maldonado - Melendez y Bringas, 2020). Asimismo, implica establecer marcos regulatorios que encaminen la actuación de estos entes a alcanzar los objetivos y fines del Estado. Es por ello que, constituyen herramientas que permiten direccionar de manera positiva el ejercicio de la discrecionalidad con la finalidad de obtener decisiones de calidad que legitimen la actuación del Estado (Castro y Villavicencio, 2021).

A partir del principio de buen gobierno, en específico de los principios de transparencia y de corrección surge la necesidad de proponer la modificación legislativa de los artículos 3, 10 del artículo 3º del Título Preliminar, así como el artículo 16º, 20º, 23º, 27º, 28º, 30º 31º, 35-A e incorporar los Artículos 35-C y 35-D del DL N° 1149, con la finalidad de establecer criterios objetivos congruentes con los lineamientos establecidos por SERVIR relacionados a la obligación de toda entidad pública de contar con un manual de perfil de puestos.

Objetivos

La presente propuesta contiene los siguientes objetivos: a) modificar los numerales 3, 10 del artículo 3º del Título Preliminar, así como el artículo 16º, 20º, 23º, 27º, 28º, 30º 31º, 35-A e incorporar los artículos 35-C y 35-D del DL N° 1149, con la finalidad de incluir criterios objetivos y transparentes que permita a la administración policial realizar una correcta distribución de cargos policiales, asignando al personal idóneo al cargo e b) implementar los Manuales de Perfil de Puestos en la administración de recursos humanos en la institución policial.

Proyecto de ley, mediante el cual se propone modificar el DL N° 1149, con el siguiente texto:

Numerales 3 y 10 del artículo 3º del Título Preliminar del DL N° 1149

3) Asignación: Ubicación del personal en situación de actividad en un cargo específico, conforme a (...) subespecialidades funcionales, (...) y al Manual de Perfil de Puestos, los mismos que son publicados en el Sistema Integrado de Gestión de Carrera Policial, bajo sanción de nulidad.

10) Especialidad funcional: (...) La relación del personal policial con indicación de sus especialidades funcionales es publicada en el Sistema Integrado de Gestión de Carrera Policial.

Artículo 16. Especialidades funcionales del personal de armas

Las especialidades funcionales (...) son publicadas en el Sistema Integrado de Gestión de Carrera Policial, siendo las siguientes:

(...)

Las subespecialidades (...) son publicadas en el Sistema Integrado de Gestión de Carrera Policial, siendo las siguientes:

(...)

Artículo 20. Subespecialización, capacitación, reentrenamiento, maestría institucional y perfeccionamiento profesional

(...) se ejecutan a través de la Escuela de Formación Continua y la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú, órgano que comunica a la Dirección de Recursos Humanos para ser registrado en el legajo de cada efectivo policial y publicado en el Sistema Integrado de Gestión de Carrera Policial. (...)

Artículo 23. Definición

(...)

El cargo es el puesto laboral específico (...) que se asigna al personal con empleo de acuerdo (...) subespecialidades, manual de perfil de puestos (...)

Artículo 27. Instrumentos de gestión administrativa para la asignación de cargos

(...) son los siguientes: (...) clasificador de cargos, especialidades y subespecialidades y manual de perfil de puestos.

(...)

Artículo 28. Acciones de desplazamiento y formalización de cargos

(...)

Los Oficiales y Suboficiales de armas serán asignados, reasignados o destacados debiendo prevalecer la causal de especialidad y subespecialidad funcional. De haber sido cubiertos los cargos por funcionarios policiales idóneos a cada cargo, recién podrá evaluarse la posibilidad de ser asignados por otra causal.

(...)

Artículo 30. Causales de asignación y reasignación

(...)

4) Especialidad y subespecialidad funcional

(...)

Artículo 31. Asignación de cargos

(...) recaen en oficiales de armas (...) y de acuerdo al manual de perfil de puesto, perfil profesional (...), bajo sanción de nulidad. (...)

Artículo 35-A.- Evaluación anual de la idoneidad para el desempeño de cargo

La Inspectoría General, (...), revisan y evalúan (...) los manuales de perfil de puestos, las especialidades y sub especialidades del personal policial, (...).

Artículo 35-C.- Consideración de la Junta institucional de asignación de cargos policiales

La Junta institucional de asignación de cargos policiales ejecuta el proceso de asignación de cargos, su conformación está a cargo de la Comandancia General PNP, teniendo las siguientes funciones:

-Formula el proyecto de asignación de cargos teniendo en consideración, las especialidades, subespecialidades, el Manual de Perfil de Puestos, el perfil profesional, cumple los lineamientos establecidos en la presente ley.

-Prioriza la asignación de cargos por la causal de especialidad funcional, por sobre otras causales.

-Se encarga de publicar las propuestas de asignación de cargos policiales, haciendo mención específica del perfil del cargo y del perfil profesional del personal policial asignado.

-Entregar el proyecto de asignación de cargos a la Comandancia General PNP con el informe respectivo, adjuntando las actas y documentos de gestión; las mismas que serán entregadas a la comisión especial de control.

Artículo 35.D.- Consideración de la Comisión Especial de control

Su conformación está a cargo de la Comandancia General de la PNP, tiene las siguientes funciones:

-Recibe de la Comandancia General la propuesta de asignación de cargos entregadas por la junta institucional.

-Realiza el control de la propuesta de asignación de cargos entregados y publicados por las juntas institucionales, verificando que estos hayan sido realizados teniendo en consideración las especialidades, subespecialidades, el Manual de Perfil de Puestos, el perfil profesional.

-Publica la propuesta final de cargos con indicación del perfil del cargo y del perfil profesional del personal policial asignado.

-Remite a la Comandancia General el informe correspondiente adjuntando la propuesta final de asignación de cargos, para su aprobación.

Metodología

La implementación del manual de perfil de puestos se llevará a cabo en tres etapas: a) planeamiento: Mediante Resolución de Comandancia General se designará una comisión especial encargada de la formulación del manual de perfil de puestos. Este colegiado se encargará de recopilar información de las áreas, oficinas, unidades, departamentos, divisiones, direcciones y jefaturas sobre las funciones que realizan y la cantidad de personal policial que se requiere en cada nivel de organización. Asimismo, solicitará información a la DIRREHUM y a la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial sobre el perfil profesional, especialidades y subespecialidades funcionales de todo el personal policial. b) ejecución: habiéndose mapeado los perfiles que exige cada cargo, la referida comisión especial, procederá a formular el mencionado manual, el cual debe ser aprobado con Resolución de la Comandancia General de la PNP. c) seguimiento: La junta institucional, al momento de formular el proyecto de asignación de cargos, asigna al personal policial en los cargos conforme a sus especialidades, subespecialidades funcionales y al manual de perfil de puestos; asimismo, identifica aquellos cargos que no pueden ser cubiertos por falta de efectivos policiales con las especialidades y subespecialidades afines a ellos, con la finalidad de que la DIRREHUM y la Escuela Nacional de Formación Profesional pueda asignar mayor cantidad de vacantes a dichas especialidades.

Cronograma

Siendo un instrumento de gestión de recursos humanos de imperiosa necesidad en la institución policial, se propone implementar el manual de perfil de puestos en un corto plazo, iniciando con la primera etapa de planeamiento el mes de enero hasta el mes de mayo del año 2025. Posteriormente la segunda etapa que viene a ser la ejecución será en el mes de junio con la proyección del documento con su respectiva resolución de comandancia general, para ser aprobada en el mes de julio del mismo año. Finalmente, la tercera etapa de seguimiento se realizará en el mes de agosto hasta el mes de diciembre, fecha en que sale publicado la asignación de cargos.

Presupuesto

Con relación a la propuesta de modificación del DL N° 1149, al ser un trabajo netamente académico y dogmático, no irrogará gasto adicional al tesoro público, en razón de que el trabajo cognitivo no genera un impacto en el presupuesto. Por otro lado la implementación del Manual de Perfil de puestos no generará costos para el Estado, en razón de que la comisión encargada de su formulación, estará conformada por efectivos policiales especialistas en la administración de recursos humanos, quienes desempeñarán dicha labor con retención de cargo, no siendo necesario destinar un gasto adicional de remuneración; asimismo no generará gastos logísticos en razón de que no será necesario que se le habiliten una oficina o equipos adicionales a los que ya hacen uso por razones propias de sus labores.

Costo beneficio

Tal como se mencionó en el acápite anterior los objetivos de la presente propuesta no ocasionarán costo para el Estado. Empero el impacto es positivo no solo al interior de la institución policial, en favor de los propios miembros policiales, quienes tendrán la satisfacción de laborar en un cargo acorde a su especialidad, subespecialidad o perfil profesional; sino también el impacto positivo repercutirá en la sociedad peruana, pues el servicio policial que se brindará será de calidad, en razón de que los cargos serán ocupados por funcionarios y servidores policiales idóneos.

REFERENCIAS

- Addink, H. (2010). *Human Rights Good Governance*. Utrecht University .
- Aguayo, M. (2022). Autorrespeto y reconocimiento en Teoría de la justicia de Rawls. *Estudios públicos*(165), 121-128. doi:<https://doi.org/10.38178/07183089/1310210903>
- Alderete, M. (2021). Transparencia y difusión de las tecnologías de la información en municipios argentinos. *Revista de Gestión Pública*, 9(2), 175-193. doi:<https://doi.org/10.22370/rgp.2020.9.2.2921>
- Araújo de Melo, S. L., & Franchi Carniello, M. (2021). A comunicação pública como instrumento de desenvolvimento, democracia e construção de cidadania: análise das práticas de transparência e acesso à informação no Município de São Luís, MA. *Interações*, 22(3), 819-837. doi:<https://doi.org/10.20435/inter.v22i3.2945>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021, 13 de abril). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 070-2021-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 003-2021-SERVIR-GDSRH - Elaboración del cuadro de puestos de la entidad*. Diario Oficial el Peruano.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021, 24 de abril). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 075-2021-SERVIR/PE*. Diario Oficial el Peruano.
- Avelino, G., Desposato, S., & Mardegan, I. (2021). Transparency and Replication in Brazilian Political Science: A First Look. *Dados*, 64(3), 1-49. doi:<https://doi.org/10.1590/dados.2021.64.3.242>
- Bernal, M. (2019). La función policial desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética pública. *Ius Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*(44), 251-279. doi:doi.org/10.35487/rius.v13i44.2019.441
- Blas, F., Uribe-Hernández, Y., Cacho, A., & Valqui, J. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 290-301. doi:<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38164>

- Bonilla-García, M., & López-Suárez, A. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, 57, 305-315. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil*. Pontificia Universidad Católica del Perú, fondo editorial. doi:<https://doi.org/10.18800/9786123174668>
- Buijze, A. (2013). *The principle of transparency in EU Law*. Utrecht University. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/316284186>
- Carrillo, Y., & Fortich, I. (2018). Teoría y metateoría de la interpretación jurídica: un análisis desde la teoría general del derecho. *Revista Saber, ciencia y libertad*, 13(1), 21-32. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2018v13n1.2092>
- Cassagne, J. (2018). *Derecho Administrativo*. Palestra.
- Castro, C. (2019). *Principles of good governance and the ombudsman*. Intersentia.
- Castro, C., & Villavicencio, L. (2021). El Buen Gobierno en las Contrataciones del Estado: La metodología del Total Cost of Ownership como propuesta para mejorar la determinación y aplicación de los factores de evaluación de ofertas. *Ius Et Veritas*(62), 60-81. doi:<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202101.003>
- Coll, A. (2018). La discrecionalidad administrativa laboral. Existencia, otorgamiento, ejercicio y control judicial, neoconstitucionales. *Prolegómenos Derechos y Valores*, 21(42), 73-90. doi:<https://doi.org/10.18359/prole.3051>
- Congreso de Colombia. (2021, 30 de diciembre). *Ley 2179*. Diario oficial de Colombia. [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1351186#:~:text=\(septiembre%2014\)-,por%20el%20cual%20se%20modifican%20las%20normas%20de%20carrera%20del,Agentes%20de%20la%20Polic%C3%ADa%20Nacional.&text=ARTICULO%201%C2%BA.,agentes%20de%20la%20Polic%C3](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1351186#:~:text=(septiembre%2014)-,por%20el%20cual%20se%20modifican%20las%20normas%20de%20carrera%20del,Agentes%20de%20la%20Polic%C3%ADa%20Nacional.&text=ARTICULO%201%C2%BA.,agentes%20de%20la%20Polic%C3)
- Consejo Universitario Universidad Cesar Vallejo. (2022). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV*. doi:https://ucv.edu.pe/pluginfile.php/3093993/mod_resource/content/2/RCUN

%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-
Investigacion-V01.pdf

- da Silva Santos, K., & Ferrer Silva, I. (2021). Transparência como limitação à corrupção e estímulo ao desenvolvimento local no estado de Mato Grosso. *Interações*, 22(3), 839-853. doi:<http://dx.doi.org/10.20435/inter.v22i3.2557>
- de Faria Pereira, M., & Pinha Silva, D. (2021). Sergio Moro negacionista? Operação Lava Jato, transparência atualista e negação da política. *Revista Brasileira de História*, 42(87), 135-159. doi:<https://doi.org/10.1590/1806-93472021v42n87-08>
- Delgado, J. (2020). El autorrespeto en la teoría de la justicia de John Rawls. *Revista Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2021(55), 233-254. doi:<http://dx.doi.org/10.30827/ACFS.v55i0.15549>
- Descalzo, A. (2020). Buen Gobierno (altos cargos). *Eunomía Revista en cultura de la legalidad*, 18, 239-257. doi:<https://doi.org/10.20318/eunomia.2020.5275>
- Eckerdt, M. (2020). La meritocracia en la teoría de la justicia de John Rawls. *Divulgatio*, 5(13), 140-154. doi: <https://doi.org/10.48160/25913530di13.152>
- Escalante, G. (2019). *El sistema de evaluación on line y el proceso de ascenso de oficiales de la Policía Nacional del Perú [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4886>
- Escudero, I. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7324>
- Escuela Nacional de Administración Pública. (2022). *La ruta del tránsito al régimen del servicio civil*. Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Ferraz, D. (2020). Administração (a)política? O retrato e os fatores de seleção do dirigente público. *Revista de administração pública*, 54(5), 1166-1187. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220190417>
- Flores, A. (2019). *La sistematización del proceso de asignación de personal con el fin de implementar las especialidades funcionales dentro de la Policía Nacional*

- del Perú [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].* Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14150>
- Flores, R. (2022). *Manual de contratación laboral en el sector público.* Gaceta Jurídica S.A.
- Freitas Guerreiro, I. C., Vasconcellos Sobrinho, M., & Teles Condurú, M. (2021). Transparência ambiental: da disponibilidade ao acesso à informação ambiental. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 26(4), 3-37. doi:<https://doi.org/10.1590/1981-5344/4027>
- Guamàn, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista universidad y sociedad*, 12(4), 265-269. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400265&lng=es&nrm=iso
- Hernández, F., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación científica: Rutas de la investigación cualitativa y cuantitativa* (Vol. segunda edición). Mac Graw Hill.
- Jaramillo, M. (2020). *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].* Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7467>
- Kniess, A. B., & Marquez, F. (2021). Como o agente fiscalizador utiliza a comunicação online ? A ideia de transparência pública nas redes sociais da Controladoria-Geral da União. *Opinião Pública*, 27(1), 90-126. doi:<https://doi.org/10.1590/1807-0191202127190>
- Limonta, R. (2022). Los arreglos institucionales en la gestión de recursos de uso común: el anclaje en la teoría de la justicia de John Rawls. *Estancias Revista de investigación de derecho y ciencias sociales*, 2(3), 233-252. <https://revistas.uaq.mx/index.php/estancias/article/view/809>
- Macedo de Medeiros, N. (2021). Reflexões sobre nomeações a cargos públicos no Brasil: a experiência de três secretarias entre 2011 e 2018. *Revista Brasileira de Ciência Política*(36), 1-34. doi:<https://doi.org/10.1590/0103-3352.2021.36.246012>

- Maldonado - Melendez, M., & Bringas Gómez, M. (2020). *La integridad, el buen gobierno y la buena administración en las contrataciones públicas*. Gaceta jurídica S.A.
- Mendizábal, W. (2023). Técnica de operatividad de problemas en investigaciones jurídicas cualitativas y cuantitativas. *Revista de Climatología*, 23(1), 29-58. doi:<https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.29-58>
- Mendizábal, W., Huanca, J., Huanca, R., & Quispe, I. (2023). Investigación cualitativa y mixta en derecho. tipología y la aplicación del metaanálisis cualitativo. *Revista de Climatología*, 23 edición especial(1), 256-269. doi:<https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.255-268>
- Ministerio del Interior. (2020, 16 de enero). *Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú*. Diario Oficial el Peruano.
- Moya, E., & Garrido, V. (2018). Patronazgo en Chile. Una taxonomía heterogénea que cambia. *Revista Estudios políticos*, 53, 213-236. doi:<http://doi.org/10.17533/udea.espo.n53a10>
- Pardo, G. (2020). La transparencia en dos municipios de gran población de la comunitat Valenciana: entre el isomorfismo mimético y la generación de legitimidad. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 26(3), 620-641. doi:<https://doi.org/10.1590/1413-2311.297.99172>
- Pessoa de Freitas, P. F., & Odellius, C. C. (2022). Escala de competências gerenciais para o setor público. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(2), 218-233. doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395120210050>
- Piñero, I. (2019). *Alta Dirección Pública, Perspectivas y oportunidades en torno a la dialéctica mérito-confianza [Tesis de posgrado, Universidad de San Andrés de Argentina]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10908/18429>
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2018, 15 de setiembre). *Decreto Legislativo N° 1446 que modificó la Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Diario Oficial el Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-n-27658-leu-marco-decreto-legislativo-n-1446-1692078-21/>

- Rabelo, A., & Marengo, A. (2020). Nomeações políticas nos governos municipais e performance burocrática: avaliando o desempenho. *Diario de la Administración Pública*, 54(3), 360-380. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-761220190020>
- Rastrollo, J. (2020). El acceso a la función pública en Colombia: discrecionalidad del ejecutivo y control judicial de sus decisiones. *Revista digital de derecho administrativo*(23), 41-70. doi:<https://doi.org/10.18601/21452946.n23.03>
- Rico, R. (2020). La teoría de John Rawls en la jurisprudencia constitucional. *Revista de Estudios socio-jurídicos*, 23(1), 133-161. doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.9837>
- Rolland Souza, Á., Suassuna Fernández, A., de Moraes Vanderlei, L. C., Ribeiro da Costa, A. A., Gomes Ferreira, A., Santos Dubeux, L., . . . Cabral Filho, J. (2021). Transparency in research and publications on COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 21(1), 5-7. doi:<https://doi.org/10.1590/1806-9304202100S100001>
- Sánchez, Y. (2020). *Perfil profesional y designación de funcionarios de confianza en el gobierno regional de Huancavelica [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]*. Repositorio institucional. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3313>
- Schiavi, P. (2022). Transparencia y buena administración en la sociedad de la información y de las nuevas tecnologías. *Revista de derecho administrativo económico*(35), 239-256. doi:<https://doi.org/10.7764/redae.35.9>
- Schmidt-Assman, E. (2003). *La teoría general del derecho administrativo como sistema*. Marcial Pons.
- Sordi, B. (2018). Lei e Administração: Encontros e Desencontros. *Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos*, 39(80), 225-242. doi:<https://doi.org/10.5007/2177-7055.2018v39n80p225>
- Soria, B. (2019). *Buen gobierno corporativo y toma de decisiones en la empresa Electrosur S.A. de Tacna - 2018 [Tesis de posgrado, Universidad Privada de Tacna]*. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1325>

- Tejedo-Romero, F., & Araujo, J. (2021). Fatores influenciadores da divulgação de informação e do acesso à informação dos municípios. *Transinformação*, 33, 1-17. doi:<https://doi.org/10.1590/2318-0889202133e200038>
- Tribunal Constitucional. (2020). *Sentencia Nº 533/2020, caso de las resoluciones judiciales en materia de reincorporación, otorgamiento de beneficio y ascenso a los miembros de la Policía Nacional del Perú*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00002-2018-CC.pdf>
- Trojbicz, B., & Segatto, C. (2020). Uso discricionário das receitas de petróleo no Brasil: dinâmicas federativas. *Cadernos EBAPE.BR*(18), 668-679. doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395120190183>
- Urbano, P. (2018). *Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la corte superior de Huaura año 2017 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio institucional. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2396/URBAN O%20MENDOZA%20PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2396/URBAN%20MENDOZA%20PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de categorización

Categorías de estudio	Definición conceptual	Subcategorías	Códigos e indicadores
Categoría 1: Principio constitucional de buen gobierno	El buen gobierno como un principio general de raigambre constitucional se encuentra implícito en los artículos 39° y 44° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, como nuevo paradigma promueve el ejercicio adecuado de la discrecionalidad, con el fin de obtener decisiones administrativas de calidad que garantice los derechos fundamentales de los ciudadanos. Para ello el buen gobierno requiere establecer normas, principios y buenas prácticas que determinen el correcto ejercicio de las funciones públicas, incluidas las administrativas (Castro, 2019)	Principio de transparencia Implica tanto la transparencia activa como la pasiva, la primera de las mencionadas es definida como la obligación que tienen las entidades de publicar de oficio toda información relacionada a las actividades que realizan, mientras que, la segunda consiste en la obligación que tiene la administración de dar respuesta a las peticiones de los ciudadanos respecto a la información que solicitan (Alderete, 2021).	Transparencia Información pública
		Principio de corrección Es definido como el lineamiento que exige el reconocimiento del derecho vigente que identifica el derecho aplicable (Sordi, 2018)	Derecho reconocido Aplicabilidad del derecho
Categoría 2: Proceso de asignación de cargos policiales	Es considerado el proceso que se realiza una vez al año en el que se toma en cuenta las especialidades funcionales, el cuadro de organización y el cuadro de personal (Ministerio del Interior, 2020)	Discrecionalidad las entidades públicas emiten sus decisiones haciendo uso de facultades regladas y no regladas. Estas últimas, también conocidas como potestad discrecional es ejercida en el marco de normas que dan libertad al funcionario de elegir entre varias alternativas (Cassagne, 2018)	Facultatividad regulada o no Discrecionalidad funcional
		Perfiles de puestos Los perfiles de puestos contienen la información que exige determinado cargo como parte de la estructura organizacional de una entidad, describiendo de manera específica los requisitos, las funciones, exigencias y competencias para que cada funcionario pueda desempeñar sus funciones correctamente (Escuela Nacional de Administración Pública, 2022).	Estructura de organización Requisitos funcionales

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

OBJETIVO GENERAL

Describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú

Preguntas:

De acuerdo a su experiencia

1. ¿Considera que es importante la aplicación de los principios de buen gobierno para establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales?
2. ¿Teniendo en consideración que la ley establece que el proceso de asignación de cargos policiales se da una vez al año y las reasignaciones en cualquier momento del año, considera que regula criterios objetivos para su ejecución?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera el principio de transparencia permite delimitar la discrecionalidad del proceso de asignación de cargos policiales

Preguntas:

De acuerdo a su experiencia

3. ¿El personal policial tiene conocimiento de los cargos que se adecuan a su perfil profesional?
4. ¿Las juntas institucionales de asignación de cargos publican la relación propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales?

5. ¿Al final del proceso de asignación de cargos policiales se publica los cargos, así como el personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera el principio de corrección puede garantizar el cumplimiento de los perfiles de puestos en el proceso de asignación de cargos policiales

Preguntas:

De acuerdo a su experiencia

6. ¿Cada año en la asignación de cargos, el personal policial tiene incertidumbre respecto al cargo que ocupará, pudiendo serlo en cualquier zona del país?
7. ¿La Policía Nacional del Perú tiene aprobado un Manual del Perfil de Puestos?
8. Estando a la respuesta anterior, de no existir un dispositivo legal que apruebe un Manual de Perfil de puestos, ¿cuál es la norma legal que se aplica en el proceso asignación de cargos policiales?
9. ¿El personal policial ocupa cargos en función a las especialidades profesionales que han sido formados y capacitados durante su carrera policial?
10. ¿A lo largo de la carrera de un efectivo policial, este ha ocupado cargos distintos a su especialidad funcional y perfil profesional?

Anexo 3: Ficha de validación de instrumento para la recolección de datos



Ficha de valoración de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”**. Por lo que se solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Principio constitucional de buen gobierno

El "principio constitucional de buen gobierno" entendido como un principio general de raigambre constitucional está denotada en los art. 39º y 44º de la ley suprema. Asimismo, como nuevo paradigma promueve el ejercicio adecuado de la discrecionalidad, con el fin de obtener decisiones administrativas de calidad que garantice los derechos fundamentales de los ciudadanos. Para ello el buen gobierno requiere establecer normas, principios y buenas prácticas que

determinen el correcto ejercicio de las funciones públicas, incluidas las administrativas. (Castro, 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Principio de corrección	Indicador A ₁	¿Considera que es importante la aplicación de los principios de buen gobierno para establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales?	1	1	1	1	Ninguna
	Indicador A ₂	¿Teniendo en consideración que la ley establece que el proceso de asignación de cargos policiales se da una vez al año y las reasignaciones en cualquier momento del año, considera que regula criterios objetivos para su ejecución?	1	1	1	1	Ninguna
Principio de transparencia	Indicador B ₁	¿El personal policial tiene conocimiento de los cargos que se adecuan a su perfil profesional?	1	1	1	1	Ninguna
	Indicador B ₂	¿Las juntas institucionales de asignación de cargos publican la relación propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales?	1	1	1	1	Ninguna

		¿Al final del proceso de asignación de cargos policiales se publica los cargos, así como el personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales?	1	1	1	1	Ninguna
--	--	---	---	---	---	---	---------


Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Proceso de asignación de cargos policiales

El “proceso de asignación de cargos policiales”, considerado como el proceso que se realiza una vez al año para la ubicación del personal policial en cargos en el que se toma en cuenta las especialidades funcionales, el cuadro de organización y el cuadro de personal (Ministerio del Interior, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Discrecionalidad	Indicador C ₁	¿Cada año en la asignación de cargos, el personal policial tiene incertidumbre respecto al cargo que ocupará, pudiendo serlo en cualquier zona del país?	1	1	1	1	Ninguna
Perfiles de puestos	Indicador D ₁	¿La Policía Nacional del Perú tiene aprobado un Manual del Perfil de Puestos?	1	1	1	1	Ninguna
		Estando a la respuesta anterior, de no existir un dispositivo legal que apruebe un Manual de Perfil de puestos, ¿cuál es la norma legal que se aplica en el proceso asignación de cargos policiales?	1	1	1	1	Ninguna

	Indicador D ₂	¿El personal policial ocupa cargos en función a las especialidades profesionales que han sido formados y capacitados durante su carrera policial?	1	1	1	1	Ninguna
		¿A lo largo de la carrera de un efectivo policial, este ha ocupado cargos distintos a su especialidad funcional y perfil profesional?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de valoración de juicio de experto

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del Instrumento	Describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos.
Nombres y apellidos del experto	Jubenal Fernández Medina
Documento de identidad	09791982
Años de experiencia en el área	Más de 10 años
Máximo grado académico	Doctor en Derecho
Nacionalidad	Peruano
Institución	UTP
Cargo	Docente
Número telefónico	944818535
Firma	 Jubenal Fernández Medina ABOGADO CAL. N° 52107
Fecha	20 abril 2024



Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”**. Por lo que se solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Principio constitucional de buen gobierno

El "principio constitucional de buen gobierno" entendido como un principio general de raigambre constitucional está denotada en los art. 39º y 44º de la ley suprema. Asimismo, como nuevo paradigma promueve el ejercicio adecuado de la discrecionalidad, con el fin de obtener decisiones administrativas de calidad que garantice los derechos fundamentales de los ciudadanos. Para ello el buen gobierno requiere establecer normas, principios y buenas prácticas que

determinen el correcto ejercicio de las funciones públicas, incluidas las administrativas. (Castro, 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Principio de corrección	Indicador A ₁	¿Considera que es importante la aplicación de los principios de buen gobierno para establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales?	1	1	1	1	Ninguna
	Indicador A ₂	¿Teniendo en consideración que la ley establece que el proceso de asignación de cargos policiales se da una vez al año y las reasignaciones en cualquier momento del año, considera que regula criterios objetivos para su ejecución?	1	1	1	1	Ninguna
Principio de transparencia	Indicador B ₁	¿El personal policial tiene conocimiento de los cargos que se adecuan a su perfil profesional?	1	1	1	1	Ninguna
	Indicador B ₂	¿Las juntas institucionales de asignación de cargos publican la relación propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales?	1	1	1	1	Ninguna

		¿Al final del proceso de asignación de cargos policiales se publica los cargos, así como el personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales?	1	1	1	1	Ninguna
--	--	---	---	---	---	---	---------


Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Proceso de asignación de cargos policiales

El “proceso de asignación de cargos policiales”, considerado como el proceso que se realiza una vez al año para la ubicación del personal policial en cargos en el que se toma en cuenta las especialidades funcionales, el cuadro de organización y el cuadro de personal (Ministerio del Interior, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Discrecionalidad	Indicador C ₁	¿Cada año en la asignación de cargos, el personal policial tiene incertidumbre respecto al cargo que ocupará, pudiendo serlo en cualquier zona del país?	1	1	1	1	Ninguna
Perfiles de puestos	Indicador D ₁	¿La Policía Nacional del Perú tiene aprobado un Manual del Perfil de Puestos?	1	1	1	1	Ninguna
		Estando a la respuesta anterior, de no existir un dispositivo legal que apruebe un Manual de Perfil de puestos, ¿cuál es la norma legal que se aplica en el proceso asignación de cargos policiales?	1	1	1	1	Ninguna

	Indicador D ₂	¿El personal policial ocupa cargos en función a las especialidades profesionales que han sido formados y capacitados durante su carrera policial?	1	1	1	1	Ninguna
		¿A lo largo de la carrera de un efectivo policial, este ha ocupado cargos distintos a su especialidad funcional y perfil profesional?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de valoración de juicio de experto

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del Instrumento	Describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.
Nombres y apellidos del experto	Maribel ACOSTA GUILLEN
Documento de identidad	29566426
Años de experiencia en el área	Más de 20 años
Máximo grado académico	Doctora en Derecho
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Vocal Supremo del Tribunal Supremo Militar Policial
Número telefónico	954109370
Firma	 MARIBEL ACOSTA GUILLEN ABOGADA C.A.A 1527
Fecha	23 abril 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”**. Por lo que se solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Principio constitucional de buen gobierno

El "principio constitucional de buen gobierno" entendido como un principio general de raigambre constitucional está denotada en los art. 39º y 44º de la ley suprema. Asimismo, como nuevo paradigma promueve el ejercicio adecuado de la discrecionalidad, con el fin de obtener decisiones administrativas de calidad que garantice los derechos fundamentales de los ciudadanos. Para ello el buen gobierno requiere establecer normas, principios y buenas prácticas que

determinen el correcto ejercicio de las funciones públicas, incluidas las administrativas. (Castro, 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Principio de corrección	Indicador A ₁	¿Considera que es importante la aplicación de los principios de buen gobierno para establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales?	1	1	1	1	Ninguna
	Indicador A ₂	¿Teniendo en consideración que la ley establece que el proceso de asignación de cargos policiales se da una vez al año y las reasignaciones en cualquier momento del año, considera que regula criterios objetivos para su ejecución?	1	1	1	1	Ninguna
Principio de transparencia	Indicador B ₁	¿El personal policial tiene conocimiento de los cargos que se adecuan a su perfil profesional?	1	1	1	1	Ninguna
	Indicador B ₂	¿Las juntas institucionales de asignación de cargos publican la relación propuesta de cambios de colocación del personal policial con sus respectivos perfiles profesionales?	1	1	1	1	Ninguna

		¿Al final del proceso de asignación de cargos policiales se publica los cargos, así como el personal policial que los ocupa con sus respectivos perfiles profesionales?	1	1	1	1	Ninguna
--	--	---	---	---	---	---	---------

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Proceso de asignación de cargos policiales

El “proceso de asignación de cargos policiales”, considerado como el proceso que se realiza una vez al año para la ubicación del personal policial en cargos en el que se toma en cuenta las especialidades funcionales, el cuadro de organización y el cuadro de personal (Ministerio del Interior, 2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Discrecionalidad	Indicador C ₁	¿Cada año en la asignación de cargos, el personal policial tiene incertidumbre respecto al cargo que ocupará, pudiendo serlo en cualquier zona del país?	1	1	1	1	Ninguna
Perfiles de puestos	Indicador D ₁	¿La Policía Nacional del Perú tiene aprobado un Manual del Perfil de Puestos?	1	1	1	1	Ninguna
		Estando a la respuesta anterior, de no existir un dispositivo legal que apruebe un Manual de Perfil de puestos, ¿cuál es la norma legal que se aplica en el proceso asignación de cargos policiales?	1	1	1	1	Ninguna

	Indicador D ₂	¿El personal policial ocupa cargos en función a las especialidades profesionales que han sido formados y capacitados durante su carrera policial?	1	1	1	1	Ninguna
		¿A lo largo de la carrera de un efectivo policial, este ha ocupado cargos distintos a su especialidad funcional y perfil profesional?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de valoración de juicio de experto

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista
Objetivo del Instrumento	Describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.
Nombres y apellidos del experto	Francisco Fabián LLERENA BOCCOLINI
Documento de identidad	25714721
Años de experiencia en el área	Más de 20 años
Máximo grado académico	Doctor en Derecho
Nacionalidad	Peruano
Institución	Fuero Militar Policial
Cargo	Fiscal Supremo del Fuero Militar Policial
Número telefónico	993595879
Firma	 General CJ PNP (R) Francisco Fabián LLERENA BOCCOLINI Fuero Supremo del Fuero Militar Policial Revisor del Tribunal Supremo Militar Policial
Fecha	25 abril 2024

Anexo 4: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.





Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 15 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: Karen Rosario Alfaro Soto

DNI 44275297

FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 16 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: Alfonso Luis Moquillaza Janampa

DNI: 43042079

FIRMA



Alfonso Luis MOQUILLAZA JANAMPA
ABOGADO
REG. C.A.L. 60579



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wimendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 16 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: MAYTHE KATHERINE ALVAREZ RAICO

DNI 42368262

FIRMA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 16 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: JULIANA MARINE DIAZ CERCADO

DNI 47402895

FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 16 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: SISSI MARGARETH MASGO TELLO

DNI 43491486

FIRMA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 17 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: HAYDEE AYMA HUALLPA

DNI 42790459

FIRMA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: [juniorlj31@hotmail.com](mailto:juniordj31@hotmail.com)

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 17 de mayo de 2024

DNI N° 41296193
Hugo Yohnny ENCALADA YAHUANA
Mayor CJ PNP

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 20 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: Franco Antonio RAMIREZ FERNANDEZ DAVILA

DNI 44499152

FIRMA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 21 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: Miguel Angel FLORES SANCHEZ

DNI N°: 44399169

FIRMA



Miguel Angel FLORES SANCHEZ
RGS CAL N° 00056/
Maestría en Derecho Penal / Programa Penal
Especialista en Derecho Público y Buen Gobierno

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

“Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”

Investigador:

Luis Junior Mendoza Limaymanta

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú” cuyo objetivo es describir que la aplicación del principio constitucional de buen gobierno permite establecer criterios objetivos en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú.

Esta investigación es desarrollada en el marco del Programa Académico del Doctorado en Derecho de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El aporte es la formulación de la propuesta de modificación normativa del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le enviara una guía de entrevista donde se recogerán sus datos personales y se consignaran algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Aplicación del principio constitucional de buen gobierno como orientador objetivo en el proceso de asignación de cargos policiales, Perú”
2. Por efectos de la pandemia y a fin de no interrumpir su horario de trabajo trataremos de aprovechar todos los medios tecnológicos, de ser posible la presente guía de entrevista se realizará a través de aplicativo Google en la fecha y hora previamente acordada.
3. Por lo expuesto el participante acepta de manera voluntaria participar y contribuir con su experiencia en esta entrevista, firmando al final de este consentimiento informado en señal de conformidad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: *Mendoza Limaymanta, Luis Junior*

Email: juniorlj31@hotmail.com

y Docente asesor: *Walter Jorge Mendizábal Anticona*

Email: wjmendizabal@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Lima, 21 de mayo de 2024

Nombres y apellidos: JAVIER IVAN ENCISO MEDINA

DNI: 16806270

FIRMA

03-353016
Javier Ivan ENCISO MEDINA
COMANDANTE EN JEFE
JEFE DE LA DIVISION DE DESARROLLO
JURIDICO Y PROYECTOS NORMATIVOS
DIRASUR PNP