



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Características de los Inspectores Policiales y Eficacia del
Órgano de Control denominado Inspectoría General de la
Policía Nacional del Perú”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Aragón Toledo, Arnold (ORCID:0000-0002-0024-7244)

Mamani Saire, José (ORCID:0000-0001-7833-1836)

ASESORA:

Dra. Mori León, Jhuly (ORCID:0000-0002-1256-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Procedimiento Administrativo Disciplinario y Derecho Administrativo

Chimbote - Perú

2021

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación está dedicado a Dios por darnos la fuerza para vencer cualquier obstáculo.

A mis padres quienes en vida fueron Genaro Mamani y Guillermina Saire, por sus legados consistente en valores y virtudes, que hicieron de mí una persona de bien que evita el exceso y el defecto.

A mis amados padres Matías Aragón y Holga Toledo, y familiares que día a día se esfuerzan por brindarme lo mejor, apoyándome incondicionalmente y me inspiran para seguir por el sendero de la superación y con sus sabios consejos contribuyen para alcanzar con éxito todas mis metas trazadas.

Agradecimiento

A Dios, a nuestros padres y familiares por el apoyo incondicional brindado en la realización de este trabajo y el apoyo moral que no permitía que nos derrumbemos en ningún momento, dándonos las fuerzas necesarias para seguir con nuestro trabajo, y a todas las personas que nos brindaron su ayuda. A nuestra asesora Dra. Jhuly Mori León quien brindó constantemente su tiempo y su apoyo, gracias a las observaciones y sugerencias se enriqueció y mejoró esta investigación. A la Cuarta Fiscalía Superior Penal de Apelaciones del Distrito Fiscal del Cusco, actualmente mi centro de labor, y a los colegas abogados que sin escatimar esfuerzos nos apoyaron moral y espiritualmente para lograr la consolidación de tan anhelados estudios. A nuestros profesionales expertos por colaborar en la validación de nuestro instrumento, por último y no menos importante, a los miembros de la Comisaria Sectorial del Cusco, por colaborar en la aplicación y desarrollo del trabajo de investigación.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimiento.....	19
3.7. Rigor científico.....	19
3.8. Método de análisis de datos.....	20
3.9. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz de categorización</i>	16
--	----

RESUMEN

La presente investigación titulada “Características de los Inspectores Policiales y Eficacia del Órgano de Control, denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú”, se realizó con la finalidad de determinar la relación entre las características de los Inspectores Policiales y la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP.

Para ello, se enmarca la investigación en un enfoque cualitativo, de tipo básico descriptivo, con diseño no experimental-correlacional. La población de estudio la conformaron 123 efectivos policiales, de los cuales 93 fueron los participantes de la investigación. Se empleó como técnica la encuesta, el análisis documental, y como instrumento el cuestionario.

Los resultados evidencian un bajo nivel de características acorde al puesto ocupado por parte de los inspectores policiales; asimismo, el Órgano de Control Interno denominado Inspectoría General de la PNP tiene un nivel bajo de eficacia.

En la actualidad no se exige a los inspectores policiales que cumplan características especiales, que a nuestro juicio, resultan necesarias para la idoneidad del cargo, dicha situación tiene relevancia en el resultado de la función que realizan puesto que se trata de órganos que administran justicia administrativa.

La conclusión principal es que sí existe una relación directa entre las características de los Inspectores Policiales y la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.606 y un nivel de significancia de 0.000.

Palabras clave: Inspectoría General, Policía Nacional del Perú, eficacia

ABSTRACT

The present investigation entitled "Characteristics of the police inspectors and effectiveness of the control body called the general inspectorate of the national police of Peru" was carried out in order to determine how the characteristics of the Police Inspectors are related to the effectiveness of the Control Body called PNP General Inspectorate.

For this, the research is framed in a qualitative approach, of a basic descriptive type, with a non-experimental-correlational design. The study population is made up of 130 police officers, of which 93 are research participants. The survey and documentary analysis are used as a technique, and the questionnaire as an instrument.

The results show a low level of characteristics according to the position occupied by the police inspectors, likewise, the Internal Control Body called the PNP General Inspectorate has a low level of effectiveness.

At present, police inspectors are not required to meet special characteristics, which in our opinion are necessary for the suitability of the position, this situation has relevance in the result of the function they perform since they are bodies that administer administrative justice.

The main conclusion is that there is a direct relationship between the characteristics of the Police Inspectors and the effectiveness of the Control Body called the PNP Inspector General, with a Spearman Rho coefficient of 0.606 and a significance level of 0.000.

Keywords: Inspector General, National Police of Peru, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Interior, tiene como órgano operativo y ejecutivo sobre orden interno a la Policía Nacional del Perú, en adelante PNP, que cuenta con más de 160,000 efectivos en actividad, teniendo definido los principios éticos como verdades universales que sirven como señal para fundamentar, sustentar, orientar, emplazar y garantizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente dentro de sus competencias, facultades y atribuciones. La ética y la disciplina policial, son bases fundamentales en la Institución Policial; los miembros, entre la categoría de Oficiales, Sub Oficiales y Especialistas de la PNP, están sometidos a los reglamentos administrativos disciplinarios correspondientes.

Existe un sistema administrativo disciplinario policial, siendo el órgano de control interno denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, cuya labor es fiscalizar, evaluar e investigar con potestad sancionadora administrativa, disciplinaria, desde amonestación, sanciones simples, sanciones severas, a pesar de que exista el escenario de recurso por medidas disciplinarias y en el contexto de retiro por medida estricta, al personal componente de la PNP. Este órgano debe actuar acorde a lo que dicta la Constitución Política del Perú, los derechos y/o leyes, bajo la jurisdicción que se le atribuye, para cumplir con el objetivo y visión en beneficio del Estado y la Institución Policial, que no vulnere los derechos fundamentales del individuo.

La Inspectoría General de la PNP, está representado por un Oficial General en el grado de Teniente General de la PNP, en actividad y en las Inspectorías Regionales o descentralizadas por un Oficial Superior de grado de Coronel de la PNP. Actualmente este Órgano de Control Interno cuenta con personal policial con el cargo de Inspector sin formación académica, para el sostenimiento de dicho órgano; puesto que, los inspectores no han recibido una formación en la carrera profesional de derecho; además, no existe un requisito previo en la normativa interna de la PNP, que para ocupar el cargo de Inspector se debe ser abogado y no solo ser un miembro de la PNP, con el grado de Oficial.

De igual manera, las funciones que se les asigna a los Oficiales de la PNP, como Inspectores no están alineadas a la formación académica recibida durante todo el periodo de internamiento y capacitación, ya que escapa de la finalidad fundamental, establecida en la Constitución Política del Perú. Ello trae como consecuencia una afectación al principio “correcta Administración de Justicia”, que si bien es cierto, se aplica para Magistrados, los Inspectores también se deben de regir por el referido principio, al ser la Inspectoría General de la PNP, un órgano que Administra Justicia en lo Administrativo, que tiene como responsabilidad de proteger y salvaguardar sus bienes jurídicos policiales (Disciplina, Imagen Institucional, Servicio Policial respectivamente y la Ética Policial), por ende investiga, sanciona administrativamente las inconductas funcionales de un efectivo policial.

Por otro lado, la primera instancia en lo administrativo en la PNP., es la Inspectoría General de la PNP y de manera descentralizada en las Inspectoría Regionales PNP a nivel nacional; donde se puede evidenciar la carencia de características con relación al perfil en el puesto quiere decir en el cargo de Inspector Regional PNP, por no contar con formación académica, habilidades, conocimiento y experiencia laboral; trayendo como consecuencia una defectuosa administración en lo operativo y administrativo, al haber sido declarados o resueltos por la Instancia Superior quiere decir por el Tribunal de Disciplina Policial: como Nulos, en Caducidad, prescripción y en otros casos revocados, por contravención e inobservancia a la Constitución Política del Perú, leyes y normas vigentes con relación al procedimiento administrativo disciplinario, afectando derechos y garantías de las personas.

En base a lo expuesto, se percibe que la carencia de características acorde al cargo por parte de los Inspectores Regionales PNP, conlleva la falta de eficacia en la Inspectoría General de la PNP, generando procesos dificultosos y resoluciones incorrectas de conflictos, es así, que se plantea como problema general de investigación, ¿Las características de los Inspectores Policiales se relacionan con la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú?

El presente estudio se fundamenta en teorías establecidas para el logro de las funciones de la PNP y el progreso de la Institución, de manera eficiente donde se beneficiará el Estado Peruano; asimismo, constituye una realidad objetiva en el ámbito de la Institución de la PNP, específicamente contra el órgano de control denominado Inspectoría General de la PNP, por lo que, establecer las características adecuadas de los miembros que ocupen este cargo permitirá garantizar la correcta Administración de Justicia en los Administrativo, en el Procedimiento Administrativo Disciplinarios respecto al personal de la PNP.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre las características de los Inspectores Policiales y la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP, y, como objetivos específicos se tienen (i) Analizar las características de los Inspectores Policiales, (ii) Explicar la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP. (iii) Determinar cómo la formación académica, conocimientos, experiencia laboral y habilidades se relacionan con la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP.

Dentro de la justificación social se acoge la relación que existe entre las características de los Inspectores, como es la policía, y la eficiencia de la gestión administrativa sancionadora de la Inspectoría General de la PNP; para beneficio de su universo de más de 160,000 efectivos policiales en actividad y, la justificación practica que a partir de los resultados encontrados se logrará implementar algunas modificaciones en las normas vigentes como es: Ley Nro. 30714 Ley que regula el Régimen Disciplinario de la PNP que tiene por objeto establecer normas y el procedimiento administrativo, para prevenir, regular y sancionar infracciones cometidas por el personal en actividad y disponibilidad, sea por acción u omisión y el Decreto Legislativo Nro. 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, específicamente el Artículo Nro. 30, Causales de Asignación y Reasignación; con la finalidad de mejorar la calidad del servicio del Sistema Disciplinario en la PNP. Por otra parte, La justificación teórica está sujeta a teorías y base legal, ya establecidas, por lo que los

resultados hallados mediante la metodología formaran parte de antecedentes de futuras investigaciones. Asimismo, se usarán instrumentos validados con expertos, que podrán ser utilizados en estudios similares, así como antecedente.

Como hipótesis, se tiene: H+: Las características de los Inspectores Policiales sí se relacionan con la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP. Ho: Las características de los Inspectores Policiales no se relacionan con la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP.

II. MARCO TEÓRICO

Gómez (2017) con su investigación intitulada “Control y supervisión de la Policía Nacional Civil: Estudio institucional de la Inspectoría General de Seguridad Pública”. Los principales resultados fueron que la IGSP, es una entidad con muchas potestades legales en relación a la inspección y control de la PNC y de la ANSP; sin embargo, no logra cumplir con todas las funciones que se le asignan, por lo que es imprescindible reestructura la organización, permitiéndoles así a cumplir con las funciones que tiene, pues la debilidad e ineficiencia de esta institución conllevaría al mal funcionamiento de la policía para con la sociedad.

Reinoso (2019) quien en su investigación intitulada “La motivación en el Derecho Administrativo Sancionatorio Policial Ecuatoriano”. Los resultados fueron que la Policía Nacional a menudo castiga sin motivo alguno, esto causa de que sean advertidos en su debido momento por la Corte Nacional; además, se mostró varias resoluciones indicando que no se acogen las disposiciones de la Corte Constitucional en cuanto a los requisitos indispensables de motivación. Por lo tanto, deben ser declarados como nulos. Ortiz (2018), con su tesis “Vulneración de los Principios de Favorabilidad y Seguridad Jurídica en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador”. Los principales hallazgos fueron que al analizar el sumario administrativo, al mismo tiempo ocurre otra investigación por parte de la fiscalía por una denuncia interpuesta, la cual genera una investigación dentro de la institución policial en contra de los agentes del grupo G.E.M.A. En los primeros indicios de la

investigación no se prevén las garantías y derechos de las personas implicadas que debían ser consideradas por constituir un personal profesional policial agentes del orden; asimismo, se registra conductas inadecuadas de realización de informes, dejando algunos inconclusos.

Shehab et al. (2021), con su tesis “Efectividad del equipo de inspectores para aumentar el cumplimiento del uso de equipo de protección personal y reducir la propagación de la infección por COVID19, entre los trabajadores de la salud”, teniendo como conclusión que la creación de un equipo de inspectores eficaces mejora la calidad, así mismo, aumentando el cumplimiento de los objetivos de la organización. Tengpongsthorn (2017), con su investigación “Factores que Afectan la Efectividad del Desempeño Policial en la Oficina de la Policía Metropolitana”. Teniendo como conclusión que siente la falta de conocimiento de las labores de turno, siendo uno de los factores que impedían la efectividad del desempeño laboral.

Manzoor (2019), con su trabajo de investigación “Midiendo la Eficacia de la Formación en el Sector Policial de Pakistán”. Teniendo como conclusión, que los oficiales a cargo deben considera la importancia de individualidad y características relacionadas con el trabajo a la hora de impartir información con la finalidad de tener una mejor eficacia. Marcovici (2018) en su investigación “Oficiales de Policía y sus Características”. Teniendo como conclusión, los hallazgos no apoyaron con el objetivo de la investigación existiendo una relación negativa entre neocriticismo; sin embargo, existe una relación positiva entre empatía, espíritu de pertenencia con el desempeño laboral que realizan los oficiales de cargo. Capps (2014), con su trabajo de investigación “Características de un Oficial de Policía Ideal”. Teniendo como conclusión dicho personal se destaca en sus departamentos en gran parte, porque tiene una gran cantidad de estos rasgos y los ejercita de forma rutinaria.

Pacori (2020), con su investigación “Procedimiento Administrativo Disciplinario Sumario en la PNP”, teniendo como conclusión, que el Procedimiento Administrativo Disciplinario Sumario es un procedimiento sancionador aplicable para el caso de faltas muy graves verificadas, en el que las etapas resultan céleres y abreviadas en el

establecimiento de plazos, considerando como único recursos posible de interposición, la apelación ante el Tribunal de Disciplina Policial. Florez (2020) que en su investigación “Implementación de un Perfil para el Cargo de Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General PNP”. La conclusión principal fue, la creación de un perfil de carácter competitivo optimizará el puesto del Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General Policía Nacional del Perú.

Arescurenaga (2016), en su investigación “Los Problemas de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014”. Las conclusiones a las que se arriba son, que es importante revisar las reglas normativas definiendo el Procedimiento Administrativo Disciplinario que permita su posterior implementación, y se debe capacitar permanentemente al personal de la PNP.

En relación base legal en la que se basa la investigación, se tiene:

Dentro del artículos 21, de la Constitución Política de los Estados Unidos, sobre la Ley Ordinaria del Sistema Nacional de Seguridad Pública y el artículo 15, de la Ley de la Policía Federal, la labor de las instituciones públicas de seguridad, su ente ejecutor (policía federal) se administra por los principios de objetividad, eficiencia, legalidad, honestidad, profesionalismo, respeto y reconocimiento hacia los derechos humanos; y en las cláusulas del artículo 123, apartado b) punto xiii del mismo cuerpo normativo, los integrantes de la policía se rigen por sus propias leyes.

Dentro del artículo 24, 26 y 197, del Reglamento de la Ley de la Policía Federal, cuenta con el Consejo Federal, que es la instancia colegiada de resolver, conocer y normar los procedimientos inherentes al régimen disciplinario de la policía federal y este está integrado, entre otros, por el representante general de la policía federal, con mayor rango en la institución y preside el consejo federal de desarrollo policial, de conformidad con los artículos 10 y 28, y las fracciones xy respectivamente de la Ley de la Policía Federal y artículo 197, fracción i del mismo cuerpo normativo.

Dentro de los artículos 202, fracciones ii y x, del mismo Reglamento de la Ley Federal antes mencionado y artículo 69, fracciones i y ii, del Manual del Consejo de Desarrollo Policial, el presidente del consejo federal que es el comisionado general, tiene como funciones presidir y dirigir las sesiones de dicho consejo, aprobar la convocatoria de éstas, así como determinar el inicio y final del periodo ordinario de sesión establecidos cada año, garantizando la legalidad y certeza jurídica de las acciones vinculadas con las materias de carrera.

Ley N°30714, Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, dentro de esta Ley se toman criterios según la aplicación en procedimiento disciplinarios, con respecto a las infracciones las que son sanciones con sujeción a procedimientos establecidos por la presente norma, considerando los derechos y garantías comprendidas al ser notificados, acceden a un expediente, son refutados a los cargos imputados y con ello se expone los argumentos y se presenta alegatos complementarios, obteniendo decisiones motivadas a fundar el derecho, emitida por la autoridad competente en un plazo según razón y a impugnar las decisiones que son de efecto, considerando de antemano 17 principios, con ella el principio de legalidad, autonomía de la responsabilidad administrativa, debido procedimiento, doble instancia, inmediatez. Proporcionalidad, reserva, prohibición de la doble investigación o sanción, tipicidad, razonabilidad, imparcialidad, celeridad, causalidad, presunción de licitud, culpabilidad, irretroactividad e igualdad. Teniendo como concepto por infracciones las acciones u omisiones que atentan contra los bienes jurídicos como: La Disciplina, servicio, ética Policial respectivamente e Imagen Institucional, y como clases de infracciones: entre Leves, Graves y Muy Graves y sanciones desde: Amonestación, sanción simple, rigor, pase a la situación de Disponibilidad y Retiro por medida Disciplinaria respectivamente; donde el acto administrativo que dispone la sanción disciplinaria, esta obligada a una motivación mediante una relación directa de los hechos probados y la muestra de las razones jurídicas.

Intrínsecamente en la Ley Orgánica de la PNP, se consigna lo siguiente:

Artículo 14º. Inspectoría General.-

Es la sección de control de la PNP, de carácter integral, comisionado de fiscalizar y/o evaluar el estudio y observancia de los reglamentos y estatutos; la eficacia funcional, la moral y disciplina del personal; la asignación de sus recursos, así como el control de calidad y costo-beneficio de los servicios que presta la institución. Encargado por un Oficial General de la PNP, en un escenario de actividad.

Artículo 38º. Régimen Disciplinario Los miembros de la Policía Nacional del Perú que incurran en faltas contra los mandatos y las prohibiciones reglamentarias, serán sometidos a los procesos disciplinarios correspondientes y sancionados de acuerdo con las leyes y normas pertinentes, independientemente de la acción judicial a que hubiera lugar.

En la Ley Nro. 30714, Título III, Capítulo I, habla del Sistema Disciplinario Policial, donde el Ministerio del Interior junto a la PNP, actúan íntegramente en materia de fiscalización, evaluación, investigación y sanción disciplinaria. Teniendo como órganos disciplinarios los siguientes: 1.) El Tribunal de Disciplina Policial, 2.) Oficina de Asuntos Internos, 3.) Inspectoría General de la PNP; este último teniendo como órganos disciplinarios a través de: a) Inspector General de la PNP., b) Inspectoría Macro Regional. c) Inspectorías Descentralizadas, d) Oficina de Disciplina.

De igual forma en el artículo 39.- se puede apreciar los órganos de decisión, por la comisión de infracciones graves y muy graves.- Primera Instancia: a) Inspectoría Descentralizada competente por la comisión de infracciones graves y muy graves, evalúa las investigaciones realizadas por la Oficina de Disciplina. b) Inspector General de la PNP, para el caso de infracciones graves y muy graves investigadas por la Oficina de Asuntos Internos (en casos de oficiales Generales). Segunda Instancia: a) La Inspectoría Macro Regional, competente para el caso de infracciones graves sancionadas por las Inspectorías Descentralizadas. b) El Tribunal de Disciplina Policial, para el caso de infracciones graves y muy graves, sancionadas por las Inspectorías Descentralizadas.

Por otro lado, se menciona en el artículo 44.- sobre los requisitos para formar parte del Tribunal de Disciplina Policial; como entre los más importante y relacionados al tema de investigación: a) Contar con título profesional de abogado y colegiatura había. b) Tener experiencia profesional en entidades públicas o privado no menor de diez (10) años o comprobada docencia universitaria por el mismo periodo, o ser Oficial General u Oficial Superior de la PNP, en situación de retiro con la especialidad de Control Administrativo Disciplinario. c) Tener estudios de especialización, ya sea en gestión pública, derecho constitucional, administrativo, penal laboral, ciencias policiales, gestión de recursos humanos o similares, hecho inadvertido en esta norma la ley Nro. 30714, donde no se prevé requisitos para ocupar el puesto del cargo de Inspector General o Inspector Regional PNP respectivamente, para funciones de administrar Justicia en los Administrativo dentro de la PNP.

En el Decreto Legislativo Nro. 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP, se establecen lineamientos de regulación para permanecer, desenvolverse y terminar la carrera de la PNP; sin embargo, no se expone elementos o requisitos específicos para destinar a cierto oficial en el puesto de Inspector General y/o Regional respectivamente, en la PNP. De igual manera, en el Plan Estratégico Institucional del PNP, se observa, que no se consigna perfiles para los diferentes cargos acorde a los objetivos, conforme se evidencia en el artículo 30.- sobre causales de asignación y reasignaciones.- 1) Egreso de las escuelas de formación, asimilación o reingreso a la institución. 2) Necesidad del Servicio Policial. 3) Ascenso. 4) Especialidad Funcional; 5) Limite de permanencia en el cargo por las causales establecidas en el reglamento de la presente ley; 6) A petición del interesado. 7) Permuta, previa evaluación y aprobación de la Superioridad. 8) medidas preventivas.

En relación al perfil profesional, según Chiavenato (2009) las organizaciones deben contar con un medio de filtro, que se desea para lograr sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escoger a la persona indicada. Por otro lado, menciona (Richit & Staiculescu, 2015) que las personas en estos tiempos se preocupan sobre su futuro

profesional, construyendo un perfil profesional con un mejor asesoramiento. El proceso de selección implica en buscar lo que ofrecen las personas, y comparar con lo que busca la organización. Asimismo, menciona (Taherdoost & Brard, 2019) que, para ocupar ciertos cargos, se requiere que tengan características y aptitudes específicas. Además, es mediante el cual las organizaciones identifican, evalúan y contratan a las personas adecuadas para el puesto.

Según la Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (2013), el perfil que se busca de acuerdo al puesto, la misión y las funciones; así mismo, las exigencias y requisitos que una persona solicita para así poder desempeñarse correctamente; asimismo, enfatiza que el perfil laboral incluye requisitos como son el de formar académicamente, brindar conocimiento, y requisitos de experiencia profesional, de igual forma las competencias están en la medida de que una entidad trabaje en base a competencias, podrán ser utilizadas en vez de las habilidades.

Formación académica: permite su desempeño profesional, desarrollo cultural, social y económico, con énfasis en la disciplina, el mérito, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, control, la ética, el liderazgo y el servicio público (Resolución Ministerial N° 116-2019-IN, 2019). Así mismo, para construir una línea de carrera es tener la información básica y obtención de las estrategias y herramientas que le permitan a la persona desenvolverse en su puesto de trabajo (Schiersmann, y otros, 2016).

Conocimientos: es la información obtenida de mantener ordenados, custodiados y a disposición de la Contraloría General de la República durante diez (10) años los informes de auditoría, documentación de auditoría o papeles de trabajo, denuncias recibidas y en general cualquier documento relativo a las funciones del Órgano de Control Institucional, luego de los cuales quedan sujetos a las normas de archivo vigentes para el sector público (Ministerio del Interior, 2017). Además, es la colectividad de producir en forma práctica y conectiva el razonamiento, esto podría

ser en segundo las funciones de roles de la persona en la adquisición de la información. (McCain & Kampourakis, 2020)

Experiencia laboral: “implica que el sujeto tenga conocimiento ya anticipado referido a una buena gestión disciplinaria, cuyas normas reglamentarias sean de aplicación exclusiva y obligatoria, así mismo, teniendo un control interno y de riesgos” (Tejada, 2016, p.235). Reforzando Ashworth y Saxton (2020) que es un trabajo eficiente en las actividades del comienzo que cada programa en la organización.

Habilidades: Es importante que el sujeto cuente con herramientas que favorezcan el fortalecimiento en liderar equipos, junto a una comunicación afectiva dentro de la organización (Ministerio del Interior, 2017). Además, Chandani et al. (2016), un empleado comprometido es aquel que produce resultados, con todas sus habilidades que tiene y desarrolló dentro de la organización.

Según Gelade y Gilbert (2003) citado por Ordóñez (2014), indica que la eficacia se puede entenderse como la relación entre la cantidad de salidas o rendimiento producidos y la cantidad de recursos o entradas consumidas. Asimismo, Ordiz (2005), define como el impacto de prácticas eficaces como los múltiples productos sobre los resultados o los efectos de la organización o sus procesos.

Respecto a la eficacia de la institución, se considera lo definido por Chiavenato (2006) quien alude que la eficacia es una medida para lograr resultados con los recursos con los que dispone una entidad o empresa. La eficacia se caracteriza por tener un enfoque en base a resultados, alcanzando los objetivos y optimizando el uso de los recursos. Además, (Varajao, 2015) menciona que la eficiencia en la organización se destaca por los logros alcanzados que fueron propuestos por la entidad (p.157).

Para Sachalock et al. (2015), la eficacia, es “el grado en que se logran los objetivos buscados por una organización” (p.119). Estos mismos autores, definen un índice de eficacia basadas en métricas que mantengan relación entre el crecimiento organizacional y el cliente; reflejado en base a la percepción del cliente y el crecimiento

organizacional. Entonces Sachalock et al. (2015), detalla cada una de estas perspectivas enmarcando que el cliente abarca la alineación de servicios apoyado con la necesidad identificada, la información de los clientes que trabajan en entornos independientes integrados y productivos en la colectividad; medir resultados personales, alcanzar informe y considerar resultado agregado; empleando tecnología para optimizar las derivaciones personales. La perspectiva de crecimiento considera la misión y resultados buscados, dentro de corporaciones e implementar alternativas de programas de altos rendimientos, entonces alcanzar los objetivos, implica obtener logros, resultados, que una organización aspira.

Eficacia operativa: para la adecuada aplicación de las sanciones o medidas que correspondan y el cumplimiento de las órdenes y disposiciones junto con la atención de quejas por el ciudadano, es supervisado por el Director General para que lleven una labor eficaz (Decreto legislativo N° 1267, 2014). Teniendo en cuenta a la OECD (2021) describe que es un elemento importante para considerar lo ideal dentro de la organización, donde la persona encargada lleve el plan apropiado para la ejecución de la tarea encargada (p.59). Por otro lado, Hassan y Pramela (2021), “que para lograr una eficacia operativa se realiza mediante la automatización y la integración de nuevos sistemas en la organización cumpliendo con los objetivos establecidos” (p.143).

Eficacia administrativa: dicha administración se organiza y actúa de acuerdo con el cumplimiento de objetivos fijados y el óptimo funcionamiento interno dentro la organización (Descalzo, 2012). Asimismo, Yunxian y Wenjing (2019), es la reflexión comprendida en las actividades administrativas como el rendimiento, la calidad y la eficacia ejecutando capacidades de servicio de competencias. Además, Berman, (2019) describe que la eficacia administrativa es un valor importante para la ejecución de las ordenes incluyendo el desarrollo capacitado y reportando procedimientos apropiados para la implementación del programa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica descriptiva, recolecta información de teorías existentes, para analizarlos en base a la realidad estudiada sin alguna aplicación o variación inmediata (Carrasco, 2019), de manera que se extiendan los conocimientos acerca de inspectores policiales y la eficacia del órgano de control, en razón de ello, el estudio es de tipo básica. También aporta al estudio de los problemas sociales como un medio para explotar y comprender el significado (Montoya y Cogollo, 2018).

Diseño de investigación

Investigación de diseño no experimental-correlacional, puesto que las categorías de estudio no se someten a manipulación alguna; asimismo, el estudio permite el grado de relación o influencia entre Inspectores Policiales y la eficacia del Órgano de Control (Carrasco, 2019). Por otro lado, la investigación no experimental, es sin la manipulación de la categoría, solo se investigará cómo se comporta la categoría ante la población de estudio (Baena, 2017).

En otro orden de ideas, la investigación es de enfoque cualitativo, al respecto Hernández et al. (2014) manifiesta que, investigaciones de tal característica “comprenden los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.358). También, para el análisis en la investigación se verá el comportamiento de la categoría de estudio en su naturaleza (Caballero, 2014).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Tabla 1. *Matriz de categorización*

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
CARACTERÍSTICAS INSPECTORES POLICIALES	Es una estructura de información relacionada a la ubicación de un puesto asociada con la estructura organizativa, misión, funciones, de igual manera, incluye los requisitos y exigencias que demanda a que una persona actúe y desempeñe su labor de manera adecuada. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2013)	El perfil de puesto contiene los requisitos de formación académica, conocimientos, y experiencia laboral, así como las habilidades o competencias requeridas para el puesto. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2013)	Formación académica Conocimientos Experiencia laboral Habilidades	Derecho Control interno Auditoría Herramientas tecnológicas Normativa legal Gestión disciplinaria Sistemas de control interno Liderazgo Comunicación efectiva Organización
EFICACIA ÓRGANO CONTROL	DEL DE Para Sachalock et al. (2015), la eficacia, es “el grado en que se logran los objetivos buscados por una organización” (p. 119).	Para Domínguez (2009) citado en García y otros (2019) la eficacia se entiende por la relación que existe entre el bien o servicio y el grado de satisfacción de la empresa.	Eficacia operativa Eficacia administrativa	Sanciones Medidas correctivas Inspecciones Atención de quejas Aplicación de la ley y reglamentos Uso de recursos Control de calidad Cumplimiento de objetivos

3.3. Escenario de estudio

Dentro de la presente investigación se tiene por ámbito de estudio, la Comisaria Sectorial del Cusco, quienes mantienen estrecha relación con el Órgano de Control. Un total de 123 efectivos policiales.

3.4. Participantes

Para el presente estudio se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra (Carrasco, 2019).

Se define con el siguiente procedimiento para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Dónde:

N: población (123)

Z: nivel de confianza (95%: 1.96)

p: probabilidad de éxito (0.5)

q: probabilidad de fracaso (0.5)

E: error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{123 \cdot 1.96^2(0.5 \cdot 0.5)}{(123 - 1)0.05^2 + 1.96^2(0.5 \cdot 0.5)}$$

n = 93 efectivos policiales

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas empleadas que permite recolectar los datos son:

Encuesta: Técnica previamente redactada que aborda cuestiones específicas relacionadas al ámbito de estudio.

Análisis documental: Se recolectará información bibliográfica, así como estudio de casos para responder a los objetivos de investigación.

Por tanto, el instrumento correspondiente será:

Cuestionario: documento compuesto que cubre 10 preguntas para la categoría características de los inspectores policiales y 8 preguntas sobre la eficacia del Órgano de Control de la PNP. Se considerará la siguiente escala de Likert:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Además, para la interpretación de las categorías de investigación se utilizó la siguiente escala de baremación:

Muy bajo	1.00 – 1.80
Bajo	1.81 – 2.60
Regular	2.61 – 3.40
Alto	3.41 – 4.20
Muy alto	4.21 – 5.00

Validez

Uno de los tipos de validez considerados, es la validez de expertos que se refiere al grado en que un instrumento mide la categoría en cuestión, de acuerdo al juicio de expertos o personas calificadas (Hernández et al., 2014). Los instrumentos de la investigación fueron validados por juicio de expertos que analizaron el instrumento en el marco de pertinencia, relevancia y claridad.

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014), la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce iguales resultados. En la presente investigación, la confiabilidad de instrumentos se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo calificaciones por encima de 0.8; características inspectoras (0.812) y eficacia del órgano de control (0.808), por lo que se confirma instrumentos confiables (Anexo 7).

3.6. Procedimiento

En un primer momento se ha recurrido al despacho de la Comisaria Sectorial del Cusco, para solicitar la realización de la investigación y la aplicación del respectivo instrumento. Luego se recopiló los correos electrónicos, así como números telefónicos para la entrega del instrumento. Para evitar que se prolongue el tiempo de respuesta, se estableció un cronograma de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los efectivos policiales en el periodo de una semana.

Trabajo gabinete; posteriormente se realizara la tabulación de datos para el análisis descriptivo e inferencial del estudio, de esta manera se obtiene las tablas y figuras con las frecuencias y porcentajes.

3.7. Rigor científico

El presente estudio es riguroso con cada etapa del procedimiento de investigación científica, en este sentido, la problemática es formulada de tal manera que responda a los vacíos o necesidades de la investigación cualitativa y está dentro del Margen de la Ley N°30714, que concede la asignación de prescribir, anular y retrotraerse en cuanto al Procedimiento Administrativo Disciplinario frente a la función que conlleva el Tribunal de Disciplina Policial, de esa manera conocer la eficacia del órgano en mención.

En cuanto al instrumento, este debe regirse de acuerdo a las categorías de estudio y luego de su construcción pasará por un proceso de validación y confiabilidad, antes de ser aplicado.

3.8. Método de análisis de datos

Proceso conformado por la recopilación, organización y ordenamiento de los datos obtenidos gracias a la aplicación del instrumento, luego del orden de información se procede a sistematizar y analizar los datos recolectados, de tal manera que los resultados respondan a los objetivos y permitan emitir conclusiones y recomendaciones respectivas.

Para el análisis descriptivo, se recopila frecuencias y porcentajes para medir el comportamiento de las subcategorías y categorías.

En el caso del análisis inferencial, se corrobora los tipos de datos paramétricos o no paramétricos, para el uso de prueba de correlación. Mediante la prueba de normalidad Kolmogorow Smirnow, se obtuvo valores menores a 5%, por lo que se confirma datos no paramétricos y se utilizó la prueba de correlación de Spearman (Anexo 7).

3.9. Aspectos éticos

La investigación se desarrolla de acuerdo a los parámetros de la Universidad César Vallejo; por tanto, los investigadores dan fe del conocimiento plasmado en la presente. Asimismo, durante la realización no se vulnera o infringe ninguna ley o norma, en este sentido la información recabada es confiable y puede aplicarse en futuros estudios.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de desarrollar el marco teórico y la metodología, se presenta los resultados y discute los mismos. Para el objetivo general, determinar la relación entre las características de los Inspectores Policiales y la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP, se encontró que las características de los Inspectores Policiales tienen una relación positiva fuerte con la eficacia de la Inspectoría General de la PNP, exponiendo un coeficiente Rho de Spearman de 0.606, con un nivel de significancia de 0.000, lo cual significa que la relación es significativa; es decir, un alto nivel en las características de los Inspectores, implicaría un alto nivel de eficacia de la Inspectoría General de la PNP, 2021. A esto, la competencia de resolver en primera instancia los Procedimientos Administrativos Disciplinarios investigados por la Oficina de la Inspectoría General dentro de la Comisaria PNP, por la comisión de infracciones de índole Grave y muy Grave, y en segunda instancia resolverá el Tribunal de Disciplina Policial. Dentro de la Eficacia que conlleva las medidas preventivas están contempladas en la Ley N°30714, ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

El primer objetivo específico, es analizar las características de los Inspectores Policiales. Las características que conllevan los Inspectores Policiales son bajas frente a la formación académica y las habilidades, regular con respecto al conocimiento y la experiencia laboral. El 32.26% de los efectivos policiales manifiesta que las características de los inspectores policiales tienen un nivel bajo de acuerdo a lo requerido al puesto, seguido del 26.88% que considera que este nivel es regular y el 16.13% alega que el nivel es muy alto. Es decir, los Inspectores Policiales, según la mayoría de efectivos policiales, tienen bajos niveles de características adecuadas al puesto.

Según el 29.03% de efectivos policiales, los Inspectores de la Inspectoría General de la PNP, tienen un nivel bajo de formación académica, seguido de un 24.73% que considera que tienen un nivel regular y un 17.20% que manifiesta que el nivel de formación académica de los Inspectores Policiales es muy alto. Ello demuestra que

la mayoría de efectivos policiales alega que la formación académica de los efectivos que acceden a los cargos de Inspectores Policiales es baja; es decir, no cumplen con los requisitos para puesto, ya sea que, estos estén dentro del Decreto Legislativo N°1267, y con respecto al capítulo 4, artículo 32 y 33 donde la formación del Profesional Policial y la Obtención y Registros de Grados y títulos, promueven que los efectivos policiales tengan facilidades para obtener nueva sostenibilidad de la formación profesional (cuarta disposición final) y con ello también estar bajo el Decreto Legislativo N°1149 con respecto a la Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con respecto al capítulo 4, artículo 27 y 30.

Asimismo, el 29.03% de los efectivos policiales considera que los inspectores policiales tienen un nivel regular de conocimientos acorde al cargo; asimismo, el 25.81% manifiesta que tienen un bajo nivel, mientras que, el 21.51% opina que el nivel de conocimiento de los inspectores policiales es alto. Es decir, la mayoría de encuestados percibe en los inspectores policiales un regular nivel de conocimientos adecuados al puesto.

El 30.11% de efectivos policiales considera que en nivel de experiencia laboral de los inspectores policiales es regular, seguido del 24.73% que manifiesta que este es bajo, así como el 18.26% considera que el nivel es muy bajo. Es decir, los Inspectores Policiales tienen bajos niveles en cuanto a los requerimientos de experiencia laboral del cargo que ocupan. Con ello, el Decreto Legislativo N°1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, capítulo 3, con el artículo 20 y el capítulo 4, dentro de los artículos 26, 27, 28 y 34.

El 31.18% de los efectivos policiales considera que los Inspectores Policiales tienen un bajo nivel de habilidades acordes al cargo, seguido del 27.96% que manifiesta que tienen un nivel regular y el 22.58% alega que el nivel es muy alto. Es decir, según la mayoría de efectivos policiales, los inspectores no tienen un nivel adecuado de habilidades requeridas. Según el Decreto Legislativo N°1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, dentro del

capítulo 5, artículo 36, 37 y 38, donde se establece la evaluación del desempeño del personal, así como la lista de rendimiento profesional.

Respecto al segundo objetivo específico, se tiene que El 34.41% de los efectivos policiales considera que la Inspectoría General tiene un nivel de eficacia bajo, seguido del 22.56% que considera que este es muy bajo y el 20.43% que opina que es alto. Es decir, para la mayoría de efectivos policiales, la Inspectoría General de la PNP, tiene un bajo nivel de eficacia.

El 31.18% de los efectivos policiales manifiesta que la eficacia operativa en la Inspectoría General de la PNP, tiene un nivel bajo, seguido del 26.88% que considera que se tiene un nivel regular de eficacia y un 23.66% que considera que es alto. Es decir, la Inspectoría General de la PNP, según los efectivos policiales, tiene bajos niveles de eficacia, considerando la eficacia de las sanciones, medidas correctivas, inspecciones, así como el uso de recursos y aplicación de la ley y reglamentos son muy lentas en su proceder. Resultados que adicionalmente implican la nulidad de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios por parte del Tribunal de Disciplina Policial, mismos que otorgan que el órgano de primera instancia evalué el inicio de un nuevo proceso administrativo.

El 37.63% de los efectivos policiales considera el nivel de eficacia administrativa de la Inspectoría General de la PNP, como baja, seguido del 23.66% que manifiestan que este es regular y el 21.51% que opina que es muy bajo. En este entender, según la mayoría de efectivos policiales, la eficacia administrativa de la Inspectoría General de la PNP, es baja, considerando el cumplimiento de objetivos de la misma. Con respecto a las acciones en función a las faltas de mayor gravedad, como es en el mg 42, mg 82 y mg 94 así como las faltas graves como la g26 g53 dentro de la Ley N°30714, de la PNP, estos conforme al artículo 64, de la mismo cuerpo normativo, el procedimiento administrativo disciplinario, debe contener como requisitos la descripción de los hechos, tipificación de la presunta infracción, circunstancias de la comisión de los hechos, la identificación de los presuntos implicados, elementos probatorios o la descripción de los mismos. Resultados que

adicionalmente implican la nulidad de los procedimientos administrativos, lo que conlleva a Retrotraer dichos Procedimientos Administrativos Disciplinarios por parte del Tribunal de Disciplina Policial, mismos que otorgan que el órgano de primera instancia evalúe el inicio de un nuevo proceso administrativo disciplinario o el informe de no ha lugar a inicio.

Los Inspectores Policiales tienen un bajo cumplimiento de características adecuadas al cargo (32.3%), su nivel de formación académica es regular en derecho y control interno (24.7%); asimismo, registran un nivel bajo en conocimientos de auditoría y un nivel regular de conocimientos de herramientas tecnológicas y normativa legal (27%). Respecto a la experiencia laboral, se evidencia un nivel bajo de experiencia laboral previa en gestión disciplinaria, gestión de riesgos y sistemas de control interno (30.1%); asimismo, tienen un bajo nivel de habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y organización (31.2%). Alineado a ello, Florez (2020) concluye, en su investigación, que la creación de un perfil de carácter competitivo, optimizará el puesto del Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General Policía Nacional del Perú. Al respecto, Chiavenato (2009) menciona que, para ocupar ciertos cargos, se requiere que tengan características y aptitudes específicas; asimismo, según la Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (2013), el perfil se busca de acuerdo al puesto, la misión y las funciones.

Para el segundo objetivo específico, explicar la eficacia del órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP. La disciplina proviene del cumplimiento de los deberes y la correcta administración del funcionamiento, sanciones por el incumplimiento en margen a faltas Muy Graves (MG) y Graves (G) facultades en el ejercicio de la función pública, en este caso por parte de la Policía Nacional del Perú. La disciplina por parte de la PNP, está conforme a la Ley N°30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la PNP, y este es manejado en función a la interpretación del Órgano Disciplinario, como es la Inspectoría General de la PNP. De los casos analizados por parte de las encuestas realizadas dentro de la investigación, se puede apreciar que las infracciones cometidas por el personal de la Policía Nacional del Perú son sancionadas con sujeción a los procedimientos

conforme a la Ley N°30714, dentro de la misma se faculta la administración de la justicia bajo los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (sancionadores), conforme a diferentes casos sea independientemente conforme al desarrollo según sus resoluciones emitidas. Estos procedimientos disciplinarios deberían cumplir con los estándares necesarios para un eficaz proceso resolutivo, derechos que consideran las normas de conducta como es el trato debido (artículo 7), la responsabilidad del superior (artículo 8) y la responsabilidad del subordinado (artículo 9), investigadas y sancionadas de manera independiente a la responsabilidad civil y/o penal, entonces estas son detalladas bajo los siguientes cuadros, los mismo que explican la investigación detallada:

La eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP es bajo (34.4%), considerando que las sanciones, medidas correctivas, aplicación de la ley y reglamentos y uso de recursos tienen un nivel bajo de eficacia, mientras que, las inspecciones, la atención de quejas y control de calidad tienen una regular eficacia; respecto a la eficacia organizacional, el cumplimiento de objetivos tiene un nivel bajo (37.63%). Esto coincide con los resultados de Gómez (2017), en su investigación acerca del Control y Supervisión de la Policía Nacional Civil, que evidencian que la Inspectoría General de Seguridad Pública no logra cumplir con todas las funciones que se le asigna y que la debilidad e ineficiencia de esta institución conllevaría al mal funcionamiento de la policía para con la sociedad.

De igual manera, se coincide con Reinoso (2019) quien concluye que la Policía Nacional a menudo castiga sin motivo alguno, además, se mostraron varias resoluciones indicando que no se acogen las disposiciones de la Corte Constitucional en cuanto a los requisitos indispensables de motivación y Ortiz (2018) muestra evidencia de indicios de que no se prevén las garantías y derechos de las personas implicadas; asimismo, se registran conductas inadecuadas de realización de informes.

Además, un inadecuado uso de recursos conlleva a una baja eficacia en la Inspectoría General de la PNP, ya que, como menciona Gelade y Gilbert (2003)

citado por Ordóñez (2014), la eficacia se puede entender como la relación entre la cantidad de salidas o rendimiento producidos y la cantidad de recursos o entradas consumidas, a lo cual Chiavenato (2006) complementa, mencionando que el logro de objetivos es imprescindible para conocer el nivel de eficacia de una institución.

Respecto al objetivo específico 3, determinar cómo la formación académica, conocimientos, experiencia laboral y habilidades se relacionan con la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú. Existe relación directa entre las subcategorías de la categoría característica de los Inspectores Policiales con la eficacia de la Inspectoría General de la PNP, la formación académica se relaciona positiva, moderada y significativamente con la eficacia, ($Rho=0.485$); los conocimientos tiene una relación directa moderada con la eficacia ($Rho=0.539$); la experiencia laboral también tiene una relación directa, positiva y fuerte con la eficacia de la Inspectoría General de la PNP ($Rho=0.731$); finalmente, las habilidades registran una relación directa, moderada y significativa con la eficacia de la Inspectoría General de la PNP ($Rho=0.614$).

Se evidencia que las subcategorías de las características de los Inspectores Policiales, presenten relación directa con la eficacia de la Inspectoría General de la PNP, siendo, la que tiene una relación más fuerte es la experiencia laboral con un Rho de Spearman de 0.731, mientras que Arescurenaga (2016) considera, que es importante revisar las reglas normativas definiendo el procedimiento administrativo disciplinario que permita su posterior implementación y la capacitación permanente al personal de la PNP.

La metodología empleada permitió recabar información acerca de la percepción de los efectivos oficiales en relación a las características de los Inspectores Policiales y eficacia de la Inspectoría General de la PNP, lo cual posibilita conocer el punto de vista de estos; sin embargo, como debilidad se tiene que puede resultar una percepción no completamente objetiva. La investigación y los resultados expuestos dan a conocer las principales deficiencias en las características de los Inspectores Policiales y eficacia de la Inspectoría General, de manera que esta elabore un perfil

para el cargo de Inspector General, el cual contenga todos los requisitos del puesto en función a formación académica, conocimientos y habilidades, lo que conllevaría a un fortalecimiento de la eficacia de este órgano de control.

V. CONCLUSIONES

Primera.- Se acepta la hipótesis planteada de que existe una relación directa moderada y significativa entre las características de los Inspectores Policiales y la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP ($Rho=0.606$). Considerando que las características de los Inspectores Policiales que tienen mayor incidencia, son la experiencia laboral (0.731) y las habilidades (0.614), por su parte, la formación académica no tiene una fuerte correlación (0.485). Ello no implica que no sea relevante en el logro de la eficacia de dicho órgano; puesto que, todas las subcategorías resultan significativas, y es necesario considerarlas.

Segunda.- Se determinó, que los inspectores policiales de la PNP, según el 32.26% de efectivos policiales, no cumplen las características adecuadas para el cargo que ocupan; resultando como medición un "nivel bajo" a partir de las encuestas realizadas, y, respecto a la eficacia del Órgano de Control, se encontró que esta también es baja.

Tercera.- En la formación académica, los Inspectores Policiales tienen un nivel bajo, según el 29.03% de los efectivos policiales; es decir, no cuentan con la formación profesional en derecho y control interno que el cargo amerita; de igual forma, se evidencia un bajo nivel de habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y organización. Mientras que los conocimientos y experiencia laboral que poseen son regulares, según el 29.03% y 30.1%, respectivamente; es decir, la mayoría de veces, los inspectores policiales presentan conocimientos en auditoría, herramientas tecnológicas y normativa legal, así como tienen experiencia desempeñando cargos de gestión disciplinaria y control interno.

Cuarta.- El Órgano de control de la PNP, según el 57% de efectivos policiales, tiene eficacia baja y muy baja. El 31.2% de efectivos, manifiesta que tiene un nivel bajo de eficacia operativa; es decir, las sanciones, medidas correctivas, aplicación de la ley, atención de quejas, inspecciones y el uso de recursos son ineficaces; asimismo, la eficacia administrativa es también baja para el 37.5%, lo que significa que no se da el adecuado cumplimiento a los objetivos de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Primero.- Se debe dar mayor énfasis a las características de los Inspectores de la Inspectoría General de la PNP, que son determinantes para que el órgano de control tenga eficacia en sus resultados, es decir al momento de emitir resoluciones administrativas disciplinarias, con sujeción a ley, respetando las garantías y derechos.

Segundo.- Así mismo, implementar mayores instrumentos de medición de la eficacia administrativa y operativa con respecto a la Inspectoría General de la PNP, esto, debido a que se demoran en la presentación, seguimiento y absolución de los casos, puesto que, según los antecedentes (casos previstos), la mayoría de las resoluciones emitidas por la Inspectoría General, sobre pasan el tiempo adecuado, induciendo a la prescripción de las mismas, lo que genera una pérdida de tiempo y costo al momento de volver a investigar.

Tercero.- Por otro lado, los Inspectores Policiales deben tomar más en cuenta los siguientes artículos de la Ley N° 30714, los cuales son: el artículo 7, respecto al trato debido, artículo 8, de la responsabilidad del superior y el artículo 9, de la responsabilidad del subordinado, con ello se podrá generar un mayor control en el funcionamiento del Sistema Disciplinario Policial.

Cuarto.- Por último, se recomienda, implementar como requisito para el puesto de Inspector General de la P.N.P., la formación académica de abogado, con ello los conocimientos y experiencia laboral obtenidas serán de mucha importancia y complementaran al cargo, con la finalidad de obtener un incremento de la eficacia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Inspectoría General de la PNP, por lo que se tiene que analizar de forma más exhaustiva el Decreto Legislativo N°1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, con respecto al capítulo 3, 4 y 5 bajo los enfoques de formación académica y las habilidades requeridas.

REFERENCIAS

- Arescurenaga, H. (2016). Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014. *Tesis de posgrado*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Documents/D&L/Inspector%C3%ADa%20PNP/out.pdf
- Ashworth, P., & Saxton, J. (2020). *Managing work Experience*. California: Routledge Library .
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2013). *Directiva N° 001-2013-SERVIR/GDSRH, "Formulación del Manual de Perfiles de Puestos (MPP)"*. Lima. Obtenido de <https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/resolucion-de-presidencia-ejecutiva-161-2013-servir-pe>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Berman, E. (2019). *Public administration*. New York: Taylor & Francis Group.
- Caballero, A. (2014). *Metodlogia integral innovadora para planes y tesis*. México: Cengage Learning.
- Capps, L. (2014). Características de un oficial de policía ideal. *LEB*, 1-8.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para Diseñar y Elaborar el Proyecto de Investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 2-7.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Colán, D. (2017). Aplicación del debido procedimiento en los actos administrativos emitidos por el SAT en el marco del derecho de defensa como garantía constitucional. (*Tesis Pregrado*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Decreto legislativo N° 1267. (2014). *LEY DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ*. Lima: Congreso de la República.
- Descalzo, A. (2012). Eficacia administrativa. *Revista en Cultura de la Legalidad*, 145-151.
- Florez, A. (2020). Implementación de un perfil para el Cargo de Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General PNP. *Tesis de posgrado*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18897/FLOREZ%20FERNANDEZ_ESPINOZA%20GOICOCHEA_IMPLEMENTACION_DE_UN_PERFIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuero Militar Policial. (2012). *Reglamento interno de organización y funciones de la inspectoría general del fuero militar policial*. Lima: Justicia que forja disciplina.
- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Espacios*, 16-27. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- Gómez, J. (2017). Control y supervisión de la Policía Nacional Civil: Estudio Institucional de la Inspectoría General de Seguridad Pública. *Colegio de Altos Estudios, Ministerio de la Defensa Nacional*, 7(1), 173-236. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/4311-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14621-2-10-20170706.pdf>
- Hassan, Q., & Pramela, P. (2021). *Operational sustainability in the Mining Industry: The case of large scale Open Pit Minin*. Canada: Springer.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill.
- LEY ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ . (2002). *Ley orgánica de la policía nacional del Perú* . Lima: Ministro del interior.
- Manzoor, S. (2019). Midiendo la eficacia de la formación en el sector policial de Pakistán: una intervención modelo de Kirkpatrick. *Revista de Ciencias Empresariales*, 278-290.
- Marcovici, I. (2018). Police Officers and Personality Characteristics. *William & Mary*, 1-45.
- McCain, K., & Kampourakis, K. (2020). *What is Scientific Knowledge*. New York: Routledge.
- Ministerio del Interior. (2017). *Reglamento del decreto legislativo nº 1267 ley de la policía nacional del Perú*. Lima: Congreso de la República.
- Montoya, P., & Cogollo, S. (2018). *Situaciones y retos de la investigación en latinoamericana*. Colombia: Editorial Universidad Católica.
- OECD. (2021). *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*. París: OECD.
- Ordóñez, M. (2014). Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional. *Tend. Ret.* , 20(2), 101-117.
- Ordóñez, M. (2015). Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional. *Tend. Ret*, 101-117. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-IndagacionTeoricaRespectoAlConceptoDeEficaciaOrgan-5151587.pdf}
- Ortiz, J. (2018). Vulneración de los principios de favorabilidad y seguridad jurídica en el régimen disciplinario de la Policía Nacional de Ecuador. *Vulneración de los principios de favorabilidad y seguridad jurídica en el régimen disciplinario de la Policía Nacional de Ecuador*. Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34622>
- Ortiz, J. (2018). Vulneración de los Principios de Favorabilidad y Seguridad Jurídica en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador.

- Tesis de pregrado*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Ortiz%20Mendoza%20Jorge%20184.pdf>
- Pacori, J. (2020). Procedimiento Administrativo Disciplinario Sumario en la Policía Nacional del Perú. *Revista Iuris Dictio Perú*, 2, 41-49. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62419665/PROCEDIMIENTO_ADMINISTRATIVO_DISCIPLINARIO_SUMARIO_EN_LA_POLICIA_NACIONAL_DEL_PERU_-_AUTOR_JOSE_MARIA_PACORI_CARI20200320-14253-rzw6gl.pdf?1584689384=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPROCEDI
- Palma, D. (2016). Los cuerpos de serenos y el origen de las modernas funciones policiales en Chile (siglo XIX). *Historia (Santiago)*, 1-33.
- Pulido, D. (2017). Gendarmes, inspectores y comisarios: historia del sistema policial en la ciudad de México, 1870-1930. *Leer historia*, 37-58. doi:<https://doi.org/10.4000/lerhistoria.2696>
- Pulido, D. (2018). Trabajo, clase y prácticas policiales en las comisarías de la ciudad de México, 1870-1920. *Historia mexicana*, 1-22.
- Reinoso, G. (2019). La motivación en el Derecho Administrativo Sancionatorio Policial Ecuatoriano. *Tesis de pregrado*. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21373/1/T-UCE-0013-JUR-270.pdf>
- Resolución Ministerial N° 116-2019-IN. (17 de Enero de 2019). *Aprueban los Lineamientos de Formación, Capacitación, Especialización y Perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú*. Obtenido de elperuano.pe: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-los-lineamientos-de-formacion-capacitacion-especi-resolucion-ministerial-no-116-2019-in-1732709-1/>
- Richit, E., & Staiculescu, C. (2015). The 11th International Scientific Conference eLearning and Software for Education Bucharest, April 23-24, 2015. *The International Scientific Conference eLearning and Software for Education*, 1.

- Sachalock, R., Verdugo, M., Shin, C., Tim, L., Loon, J., Swart, K., & Claes, C. (2015). *Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEES)*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad.
- Schiersmann, C., Einarsdóttir, S., Katararov, J., Lerkhanen, J., Mulvey, R., Pouyaud, J., . . . Weber, P. (2016). *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners*. Toronto: NICE.
- Seema, S. (2016). *The Handbook of competency Mapping*. California: SAGE.
- Shehab, M., Shuaibi, S., Qadhi, I., & Alfadhli, A. (2021). Efectividad del equipo de inspectores para aumentar el cumplimiento del uso de equipo de protección personal y reducir la propagación de la infección por COVID19 entre los trabajadores de la salud. *Elsevier*, 1-17.
- Soprano, G. (2019). El servicio de sanidad militar en el proceso de modernización, burocratización y profesionalización del ejército argentino (1888-1938). *Salud Pública*, 1-17.
- Taherdoost, H., & Brard, A. (2019). Analyzing the Process of Supplier Selection Criteria and Methods. *Procedia Manufacturing*, 1024-1034.
- Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 228-247.
- Tengpongsthorn, W. (2017). Factores que afectan la efectividad del desempeño policial en la Oficina de la Policía Metropolitana. *Revista Kasetsart de ciencias sociales*, 39-44.
- Varajao, J. (2015). *Improving Organizational effectiveness with enterprise information systems*. United States of America: Business Science Reference.
- Yunxian, C., & Wenjing, G. (2019). *Regional Government competition*. New York: Routledge.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización

CATEGORÍA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
<p>CARACTERÍSTICAS INSPECTORES POLICIALES</p>	<p>Es una estructura de información relacionada a la ubicación de un puesto asociada con la estructura organizativa, misión, funciones, de igual manera, incluye los requisitos y exigencias que demanda a que una persona actúe y desempeñe su labor de manera adecuada. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2013)</p>	<p>El perfil de puesto contiene los requisitos de formación académica, conocimientos, y experiencia laboral, así como las habilidades o competencias requeridas para el puesto. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2013)</p>	<p>Formación académica</p> <p>Conocimientos</p> <p>Experiencia laboral</p> <p>Habilidades</p>	<p>Derecho</p> <p>Control interno</p> <p>Auditoría</p> <p>Herramientas tecnológicas</p> <p>Normativa legal</p> <p>Gestión disciplinaria</p> <p>Sistemas de control interno</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Organización</p>
<p>EFICACIA ÓRGANO CONTROL</p>	<p>DEL DE Para Sachalock et al. (2015), la eficacia, es “el grado en que se logran los objetivos buscados por una organización” (p. 119).</p>	<p>Para Domínguez (2009) citado en García y otros (2019) la eficacia se entiende por la relación que existe entre el bien o servicio y el grado de satisfacción de la empresa.</p>	<p>Eficacia operativa</p> <p>Eficacia administrativa</p>	<p>Sanciones</p> <p>Medidas correctivas</p> <p>Inspecciones</p> <p>Atención de quejas</p> <p>Aplicación de la ley y reglamentos</p> <p>Uso de recursos</p> <p>Control de calidad</p> <p>Cumplimiento de objetivos</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Supuesto	Categorías	Tipo y Diseño de Investigación	Método de Muestreo	Plan de análisis y trayectoria metodológica	Método de análisis de información
¿Las características de los inspectores policiales se relacionan con la eficacia del órgano de control denominado inspectoría general de la Policía Nacional del Perú?	Objetivo General	Positiva: Las características de los Inspectores Policiales sí se relacionan con la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP. Negativa: Las características de los Inspectores Policiales no se relacionan con la eficacia del Órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP.	Categoría 1: Características inspectores policiales Subcategoría 1: Formación académica Subcategoría 2: Conocimientos Subcategoría 3: Experiencia laboral Subcategoría 4: Habilidades Categoría 2: Eficacia del órgano de control Subcategoría 1: Eficacia operativa Subcategoría 2: Eficacia administrativa	Enfoque: Cualitativo Tipo de Investigación: Básica descriptiva Diseño: No experimental-correlacional	Escenario de Estudio: La comisaria sectorial de Cusco, 123 efectivos policiales Participante: 93 encuestados Muestra: No probabilística Tipo: De expertos orientados a conveniencia	Técnica e instrumento de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta	Métodos: Hermenéutico, sistemático, inductivo
	Objetivos específicos						
	Analizar las características de los Inspectores Policiales.						
	Explicar la eficacia del órgano de Control denominado Inspectoría General de la PNP. Determinar cómo la formación académica, conocimientos, experiencia laboral y habilidades se						

	relacionan con la eficacia del Órgano de Inspección denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.						
--	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Matriz de instrumento

Categoría	Subcategorías	Preguntas
CARACTERÍSTICAS INSPECTORES POLICIALES	<ul style="list-style-type: none"> Formación académica 	<ul style="list-style-type: none"> Los inspectores policiales cuentan con formación académica profesional en Derecho Los inspectores policiales cuentan con formación académica en control interno
	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> Los inspectores policiales tienen conocimientos en auditoría Los inspectores policiales tienen conocimientos sobre herramientas tecnológicas Los inspectores policiales tienen conocimiento acerca de la normativa legal en Derecho Administrativo
	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en gestión disciplinaria Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en sistemas de control interno
	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> Los inspectores policiales cuentan con habilidad de liderazgo Los inspectores policiales cuentan con habilidad de comunicación efectiva Los inspectores policiales cuentan con habilidad de organización
EFICACIA DEL ÓRGANO DE CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia operativa 	<ul style="list-style-type: none"> Las sanciones impuestas por el órgano de control de la PNP son razonable y proporcional. Las medidas correctivas impuestas por el órgano de control de la PNP son razonable y proporcional. Las inspecciones realizadas por el órgano de control de la PNP cumplen con su función de supervisión y fiscalización. El órgano de control de la PNP atiende las quejas y reclamos de manera oportuna. El órgano de control de la PNP aplica la ley y reglamentos de manera idónea. El órgano de control de la PNP fiscaliza eficazmente el uso recursos. El órgano de control de la PNP realiza un eficaz control de calidad del servicio brindado por la PNP.
	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de cumplimiento de objetivos del órgano de control de la PNP es alto.

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones vinculadas a las características de los inspectores policiales y eficacia del órgano de control de la Policía Nacional del Perú. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta correcta ni incorrecta, ya que todas son opiniones, tome en consideración la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

CARACTERÍSTICAS DE LOS INSPECTORES POLICIALES						
Nº	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Formación académica						
1	Los inspectores policiales cuentan con formación académica profesional en Derecho					
2	Los inspectores policiales cuentan con formación académica en control interno					
Conocimientos						
3	Los inspectores policiales tienen conocimientos en auditoría					
4	Los inspectores policiales tienen conocimientos sobre herramientas tecnológicas					
5	Los inspectores policiales tienen conocimiento acerca de la normativa legal en Derecho Administrativo					
Experiencia laboral						
6	Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en gestión disciplinaria					
7	Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en sistemas de control interno					
Habilidades						
8	Los inspectores policiales cuentan con habilidad de liderazgo					
09	Los inspectores policiales cuentan con habilidad de comunicación efectiva					
10	Los inspectores policiales cuentan con habilidad de organización					

EFICACIA DEL ÓRGANO CONTROL INTERNO						
Nº	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Eficacia operativa						
1	Las sanciones impuestas por el órgano de control de la PNP son razonable y proporcional.					
2	Las medidas correctivas impuestas por el órgano de control de la PNP son adecuadas y justas.					
3	Las inspecciones realizadas por el órgano de control de la PNP cumplen con su función de supervisión y fiscalización.					
4	El órgano de control de la PNP atiende las quejas y reclamos de manera eficaz.					
5	El órgano de control de la PNP aplica la ley y reglamentos de manera adecuada y justa.					
6	El órgano de control de la PNP fiscaliza eficazmente el uso recursos.					
7	El órgano de control de la PNP realiza un eficaz control de calidad del servicio brindado por la PNP.					
Eficacia administrativa						
8	El nivel de cumplimiento de objetivos del órgano de control de la PNP es alto.					

Anexo 5. Validación de instrumento

VALIDEZ POR CRITERIO DE MAGISTRADOS O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CARACTERÍSTICAS DE LOS INSPECTORES POLICIALES Y EFICACIA DEL ÓRGANO DE CONTROL DENOMINADO INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA CATEGORÍA Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EDUCACIÓN INCLUSIVA	Formación académica	Derecho	¿Los inspectores policiales cuentan con formación académica profesional en Derecho?						X		X		X		X		--
		Control interno	¿Los inspectores policiales cuentan con formación académica en control interno?						X		X		X		X		---
	Conocimiento	Auditoria	¿Los inspectores policiales tienen conocimientos en auditoría?						X		X		X		X		---
		Herramientas Tecnológicas	¿Los inspectores policiales tienen conocimientos sobre herramientas tecnológicas?						X		X		X		X		---

	Experiencia laboral	Gestión disciplinaria	¿Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en gestión disciplinaria?						X		X		X		X		---
		Sistemas de control interno	¿Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en sistemas de control interno?						X		X		X		X		---
	Habilidades	Liderazgo	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de liderazgo?						X		X		X		X		---
		Comunicación efectiva	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de comunicación efectiva?						X		X		X		X		---
		Organización	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de organización?						X		X		X		X		---
EFICACIA DEL ÓRGANO CONTROL INTERNO	Eficacia operativa	Sanciones	¿Las sanciones impuestas por el órgano de control de la PNP son razonable y proporcional?						X		X		X		X		---
		Medidas correctivas	¿Las medidas correctivas impuestas por el órgano de control de la PNP son adecuadas y justas?						X		X		X		X		----
		Inspecciones	¿Las inspecciones realizadas por el órgano de control de la PNP cumplen con su función de supervisión y fiscalización?						X		X		X		X		---
		Atención de quejas	¿El órgano de control de la PNP atiende las quejas y reclamos de manera eficaz?						X		X		X		X		---
		Aplicación de ley y reglamentos	¿El órgano de control de la PNP aplica la ley y reglamentos de manera adecuada y justa?						X		X		X		X		----

		Uso de recursos	¿El órgano de control de la PNP fiscaliza eficazmente el uso recursos?						X		X		X		X		---
		Control de calidad	¿El órgano de control de la PNP realiza un eficaz control de calidad del servicio brindado por la PNP?						X		X		X		X		---
	Eficacia administrativa	Cumplimiento de objetivos	¿El nivel de cumplimiento de objetivos del órgano de control de la PNP es alto?						X		X		X		X		---

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Encuesta		
Objetivo del Instrumento	Medir las características de los inspectores policiales y eficacia del órgano de control denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú		
Aplicada a la muestra participante	Efectivos policiales		
Nombre y Apellido del Experto	Carlos Alberto Pérez Sánchez	DNI N°	06013201
Título Profesional	Abogado	Celular	999857290
Dirección Domiciliaria	Departamento N° 302 de la Urb. San Borja D-8 del Distrito de Wanchaq, Provincia y Departamento del Cusco		
Grado Académico	Maestro en Derecho Penal		
Firma	 CARLOS ALBERTO PÉREZ SÁNCHEZ PRESIDENTE JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DISTRITO FISCAL DE CUSCO MINISTERIO PÚBLICO	Lugar y Fecha	Cusco, 06 de Setiembre de 2021

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CARACTERÍSTICAS DE LOS INSPECTORES POLICIALES Y EFICACIA DEL ÓRGANO DE CONTROL DENOMINADO INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA CATEGORÍA Y LA SUBCATEGORÍA		RELACIÓN ENTRE LA SUBCATEGORÍA Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EDUCACIÓN INCLUSIVA	Formación académica	Derecho	¿Los inspectores policiales cuentan con formación académica profesional en Derecho?						X		X		X		X		-----
		Control interno	¿Los inspectores policiales cuentan con formación académica en control interno?						X		X		X		X		-----
	Conocimiento	Auditoria	¿Los inspectores policiales tienen conocimientos en auditoría?						X		X		X		X		-----
		Herramientas Tecnológicas	¿Los inspectores policiales tienen conocimientos sobre herramientas tecnológicas?						X		X		X		X		-----

	Experiencia laboral	Gestión disciplinaria	¿Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en gestión disciplinaria?						X		X		X		X		-----	
		Sistemas de control interno	¿Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en sistemas de control interno?						X		X		X		X		-----	
	Habilidades	Liderazgo	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de liderazgo?						X		X		X		X		-----	
		Comunicación efectiva	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de comunicación efectiva?						X		X		X		X		-----	
		Organización	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de organización?						X		X		X		X		-----	
EFICACIA DEL ÓRGANO CONTROL INTERNO	Eficacia operativa	Sanciones	¿Las sanciones impuestas por el órgano de control de la PNP son razonable y proporcional?						X		X		X		X		-----	
		Medidas correctivas	¿Las medidas correctivas impuestas por el órgano de control de la PNP son adecuadas y justas?						X		X		X		X		-----	
		Inspecciones	¿Las inspecciones realizadas por el órgano de control de la PNP cumplen con su función de supervisión y fiscalización?							X		X		X		X		-----
		Atención de quejas	¿El órgano de control de la PNP atiende las quejas y reclamos de manera eficaz?							X		X		X		X		-----
		Aplicación de ley y reglamentos	¿El órgano de control de la PNP aplica la ley y reglamentos de manera adecuada y justa?							X		X		X		X		-----

		Uso de recursos	¿El órgano de control de la PNP fiscaliza eficazmente el uso recursos?						X		X		X		X		-----
		Control de calidad	¿El órgano de control de la PNP realiza un eficaz control de calidad del servicio brindado por la PNP?						X		X		X		X		-----
	Eficacia administrativa	Cumplimiento de objetivos	¿El nivel de cumplimiento de objetivos del órgano de control de la PNP es alto?						X		X		X		X		-----

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Encuesta		
Objetivo del Instrumento	Medir las características de los inspectores policiales y eficacia del órgano de control denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú		
Aplicada a la muestra participante	Efectivos policiales		
Nombre y Apellido del Experto	Yanet Mónica Merma Molina	DNI N°	23958918
Título Profesional	Abogada	Celular	984747046
Dirección Domiciliaria	Av. Grau N°1129 – B del Distrito de Santiago, Provincia y Departamento del Cusco		
Grado Académico	Magister en Derecho		
Firma		Lugar y Fecha	Cusco, 06 de Setiembre de 2021

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

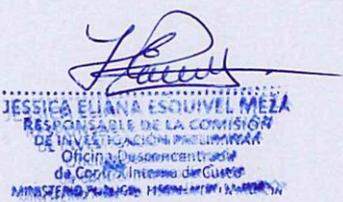
TÍTULO DE LA TESIS: CARACTERÍSTICAS DE LOS INSPECTORES POLICIALES Y EFICACIA DEL ÓRGANO DE CONTROL DENOMINADO INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												CATEGORÍAS		
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA CATEGORÍA A Y LA SUBCATEGORÍA		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	Siempre	Casi siempre	NO	SI	NO	SI		Siempre	
EDUCACIÓN INCLUSIVA	Formación académica	Derecho	¿Los inspectores policiales cuentan con formación académica profesional en Derecho?						X		X		X		X		-	----
		Control interno	¿Los inspectores policiales cuentan con formación académica en control interno?						X		X		X		X		-----	
	Conocimiento	Auditoria	¿Los inspectores policiales tienen conocimientos en auditoría?						X		X		X		X		-----	

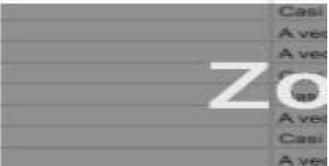
		Herramientas Tecnológicas	¿Los inspectores policiales tienen conocimientos sobre herramientas tecnológicas?						X		X		X		X		-----	
	Experiencia laboral	Gestión disciplinaria	¿Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en gestión disciplinaria?						X		X		X		X		-----	
		Sistemas de control interno	¿Los inspectores policiales cuentan con experiencia laboral previa en sistemas de control interno?						X		X		X		X		-----	
	Habilidades	Liderazgo	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de liderazgo?						X		X		X		X		-----	
		Comunicación efectiva	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de comunicación efectiva?						X		X		X		X		-----	
		Organización	¿Los inspectores policiales cuentan con habilidad de organización?						X		X		X		X		-----	
EFICACIA DEL ÓRGANO CONTROL INTERNO	Eficacia operativa	Sanciones	¿Las sanciones impuestas por el órgano de control de la PNP son razonable y proporcional?						X		X		X		X		-----	
		Medidas correctivas	¿Las medidas correctivas impuestas por el órgano de control de la PNP son adecuadas y justas?						X		X		X		X		-----	
		Inspecciones	¿Las inspecciones realizadas por el órgano de control de la PNP cumplen con su función de supervisión y fiscalización?							X		X		X		X		-----
		Atención de quejas	¿El órgano de control de la PNP atiende las quejas y reclamos de manera eficaz?							X		X		X		X		-----

		Aplicación de ley y reglamentos	¿El órgano de control de la PNP aplica la ley y reglamentos de manera adecuada y justa?						X		X		X		X		-----
		Uso de recursos	¿El órgano de control de la PNP fiscaliza eficazmente el uso recursos?						X		X		X		X		-----
		Control de calidad	¿El órgano de control de la PNP realiza un eficaz control de calidad del servicio brindado por la PNP?						X		X		X		X		-----
	Eficacia administrativa	Cumplimiento de objetivos	¿El nivel de cumplimiento de objetivos del órgano de control de la PNP es alto?						X		X		X		X		-----

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Encuesta		
Objetivo del Instrumento	Medir las características de los inspectores policiales y eficacia del órgano de control denominado Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.		
Aplicada a la muestra participante	Efectivos policiales		
Nombre y Apellido del Experto	Jessica Eliana Esquivel Meza	DNI N°	23980583
Título Profesional	Abogada	Celular	957266360
Dirección Domiciliaria	Departamento N° 701 de la Av. Alfredo Yopez Miranda C-10,11, del Distrito, Provincia y Departamento del Cusco		
Grado Académico y Ocupación	Magister en Derecho Penal Fiscal Adjunta Superior – Ministerio Público		
Firma	 <p style="font-size: small; text-align: center;"> JESSICA ELIANA ESQUIVEL MEZA RESPONSABLE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR Oficina Desconcentrada de Control Interno del Cusco MINISTERIO PÚBLICO - PERÚ </p>	Lugar y Fecha	Cusco, 06 de Setiembre de 2021

16	7, henrysaicohuampar@gmail.com	A ver
17	7, corvachoheman@gmail.com	Siem
18	7, jaime.oblitas@gmail.com	Casi
19	7, ramito.1107@gmail.com	A ver
20	7, aarom_27@hotmail.com	A ver
21	7, cazadorecb@gmail.com	Casi
22	7, tintayahumaninocencio@gmail.com	A ver
23	7, cefennopinedo123@gmail.com	A ver
24	7, lucifermendoza_2030@hotmail.com	A ver
25	7, paravicinodiego@gmail.com	Casi
26	7, amendozab@hotmail.com	A ver
27	7, mianconesgarci@hotmail.com	Casi
28	7, wgamezastete@gmail.com	A ver
29	7, peraltah047@gmail.com	A ver
30	7, abelcaja73@gmail.com.pe	A ver
31	7, luisvalentinoapariomeja@gmail.com	A ver
32	7, whynotmetodicowd58@gmail.com	A ver
33	7, fernandothupa@gmail.com	A ver
34	7, jpilaresrado@gmail.com	Casi
35	8, wblancoidme@gmail.com	Siem
36	8, marcoantonio1833@gmail.com	Nunc
37	8, jorgitanecu@gmail.com	Casi
38	9, richarfid7@gmail.com	A ver
39	1, marles45giane@gmail.com	Casi
40	1, ulisesdoyusa@gmail.com	Casi
41	1, aboganeloherrera@gmail.com	Casi
42	1, COYURY@HOTMAIL.COM	Siem
43	1, patricia_28_7@hotmail.com	Casi
44	1, lobito_1568@hotmail.com	Casi
45	1, ceopolquispicanchi@gmail.com	A ver
46	1, pasosolo@hotmail.com	A ver
47	1, luzanita19@hotmail.com	Casi
48	1, safgher1978@gmail.com	Casi
49	1, humiel6515@gmail.com	Casi
50	1, gonzaloramirezzevallos@gmail.com	Casi
51	1, joaehva77@gmail.com	A ver
52	1, horaciocq_1509@hotmail.com	A ver
53	1, 159jesi@gmail.com	A ver
54	1, hdurandr2070@hotmail.com	A ver
55	1, halley19_86@hotmail.com	Casi
56	1, walterto1988@hotmail.com	A ver
57	1, jesusalvarezmed@gmail.com	Siem
58	1, ihlisbethhumanilima@gmail.com	Siem
59	2, alanabuhadba Fuentes@gmail.com	A ver
60	2, escorpio0571@hotmail.com	A ver
61	2, hernanpchuco@gmail.com	Casi
62	2, jic2000@hotmail.com	Casi
63	2, sanajebocangel@gmail.com	Casi
64	5, chuminca28@hotmail.com	Casi
65	1, yeselingh@gmail.com	Casi
66	1, adisonrbest@gmail.com	Casi
67	1, 123gianela2610@gmail.com	A ver
68	1, josemamanisaire2407@gmail.com	Casi
69	1, rbprochivingo@hotmail.com	Casi
70	1, jpm25@live.com	A ver
71	1, juanycq27@gmail.com	Siem
72	1, bladimiroloraicollamocca@gmail.com	Siem
73	1, esthervm02123@gmail.com	Casi
74	1, zamantagranada539@gmail.com	Casi
75	1, bustamante1703@gmail.com	A ver
76	1, magdalr38@hotmail.com	A ver
77	1, pilar.rosario.2021@gmail.com	Casi
78	1, fabiola.mamani.bustamante@hotmail.es	Casi
79	1, nayliz3_2@hotmail.com	Nunc
80	1, 46689553@continental.edu.pe	A ver
81	1, danielmamanitorrew@gmail.com	A ver
82	1, ctolledo.ctz@gmail.com	Casi
83	1, percyportillo150@gmail.com	Casi
84	1, walty_6@hotmail.com	A ver
85	1, lidiavm34@gmail.com	Casi
86	1, jayderbas@gmail.com	A ver
87	1, fortunewin@gmail.com	A ver
88	1, mho_mho124@gmail.com	A ver
89	1, escanorsechalo@gmail.com	A ver
90	1, medi18.1504@gmail.com	A ver
91	1, yesicabellidochino@gmail.com	Casi
92	1, cliverkiller1419@gmail.com	A ver
93	1, vacilonad.fv@gmail.com	A ver
94	1, jhampybi0896@gmail.com	A ver
95	1, Franklincf94@hotmail.com	A ver



Anexo 7. Base de datos

Tabla 2. *Confiabilidad del instrumento*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Características de los inspectores policiales	0.812	10
Eficacia del órgano control	0.808	8

Tabla 3. *Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI (Agrupada)	0,242	83	0,000	0,809	83	0,000
VD(Agrupada)	0,288	83	0,000	0,794	83	0,000
VI_D1 (Agrupada)	0,231	83	0,000	0,808	83	0,000
VI_D2 (Agrupada)	0,280	83	0,000	0,797	83	0,000
VI_D3 (Agrupada)	0,278	83	0,000	0,798	83	0,000
VI_D4 (Agrupada)	0,272	83	0,000	0,800	83	0,000
VD_D1 (Agrupada)	0,301	93	0,000	0,786	83	0,000
VD_D2 (Agrupada)	0,281	93	0,000	0,798	83	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 4. *Correlación de características de los inspectores y eficacia*

Rho de Spearman	Características	Coeficiente de correlación	Características	
			Inspectores	Eficacia
	Inspectores		1,000	0,606**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	93	93
	Eficacia		0,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	93	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 5. *Formación académica de los inspectores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	12	12,9	12,9	12,9
	Bajo	27	29,0	29,0	41,9
	Regular	23	24,7	24,7	66,7
	Alto	15	16,1	16,1	82,8
	Muy alto	16	17,2	17,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

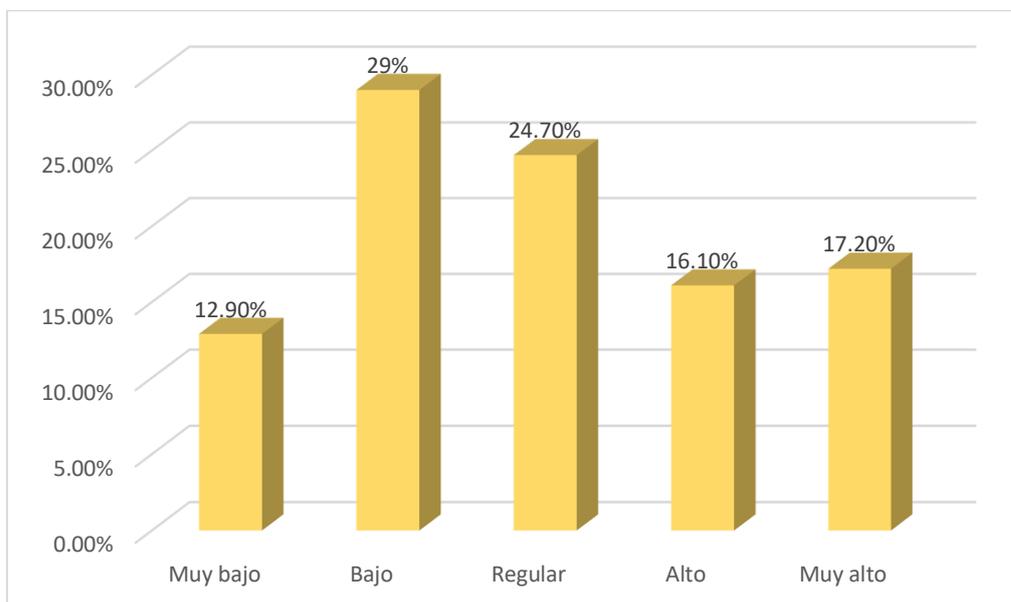


Figura 1. *Formación académica de los inspectores*

Tabla 6. *Conocimientos de los inspectores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	8	8,6	8,6	8,6
	Bajo	24	25,8	25,8	34,4
	Regular	27	29,0	29,0	63,4
	Alto	20	21,5	21,5	84,9
	Muy alto	14	15,1	15,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

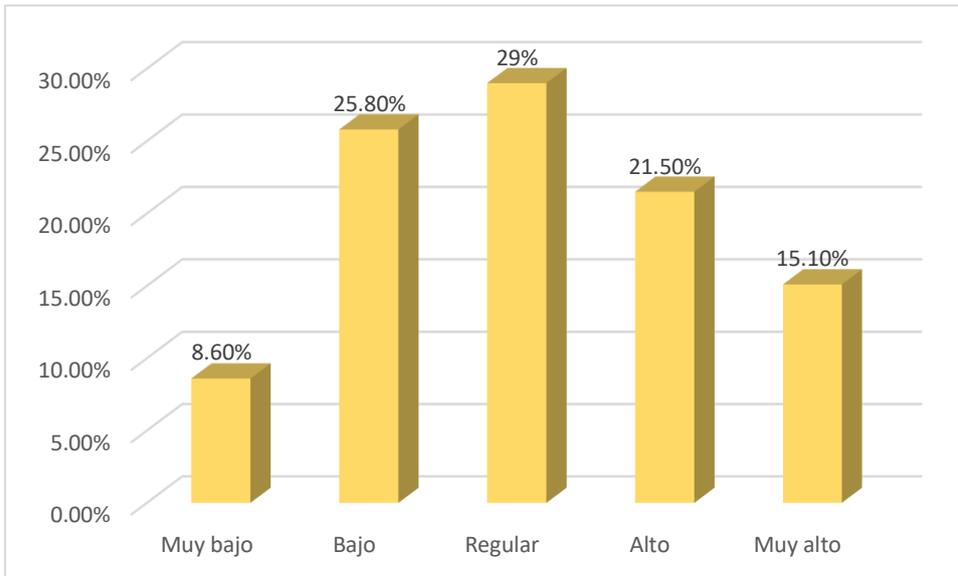


Figura 2. Conocimientos de los inspectores

Tabla 7. Experiencia laboral de los inspectores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	17	18,3	18,3	18,3
Bajo	23	24,7	24,7	43,0
Regular	28	30,1	30,1	73,1
Alto	10	10,8	10,8	83,9
Muy alto	15	16,1	16,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

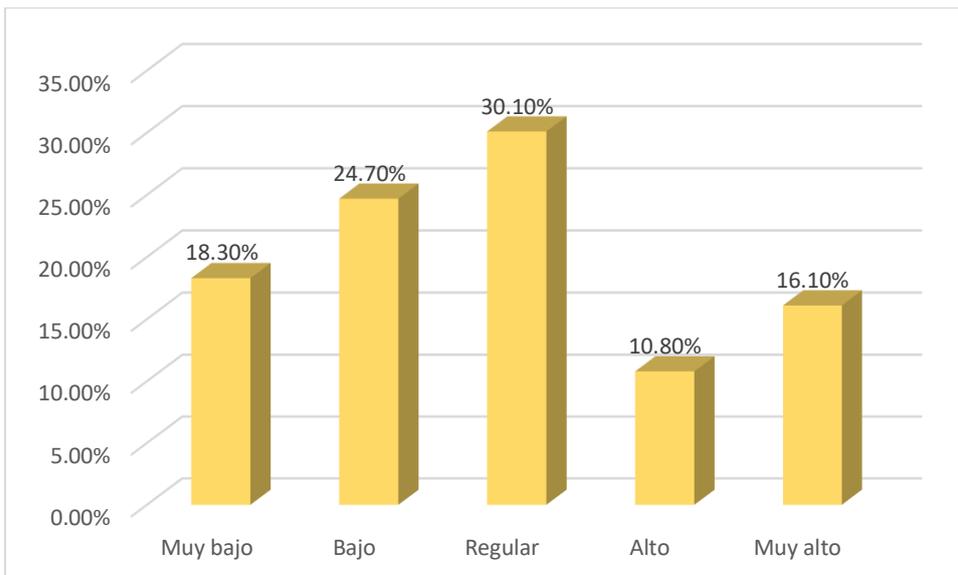


Figura 3. Experiencia laboral de los inspectores

Tabla 8. *Habilidades de los inspectores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	11	11,8	11,8	11,8
	Bajo	29	31,2	31,2	43,0
	Regular	26	28,0	28,0	71,0
	Alto	6	6,5	6,5	77,4
	Muy alto	21	22,6	22,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

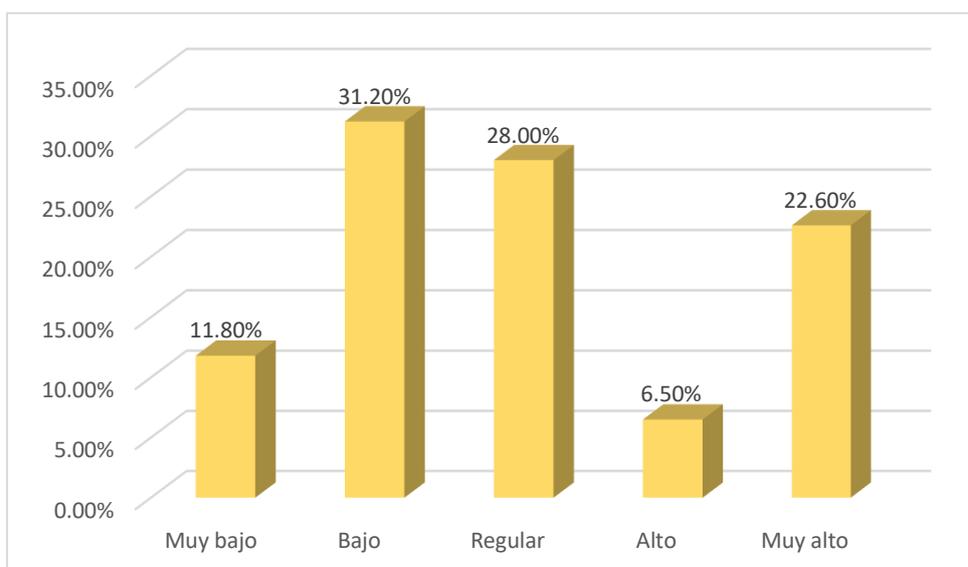


Figura 4. *Habilidades de los inspectores*

Tabla 9. *Características Inspectores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	10	10,8	10,8	10,8
	Bajo	30	32,3	32,3	43,0
	Regular	25	26,9	26,9	69,9
	Alto	13	14,0	14,0	83,9
	Muy alto	15	16,1	16,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

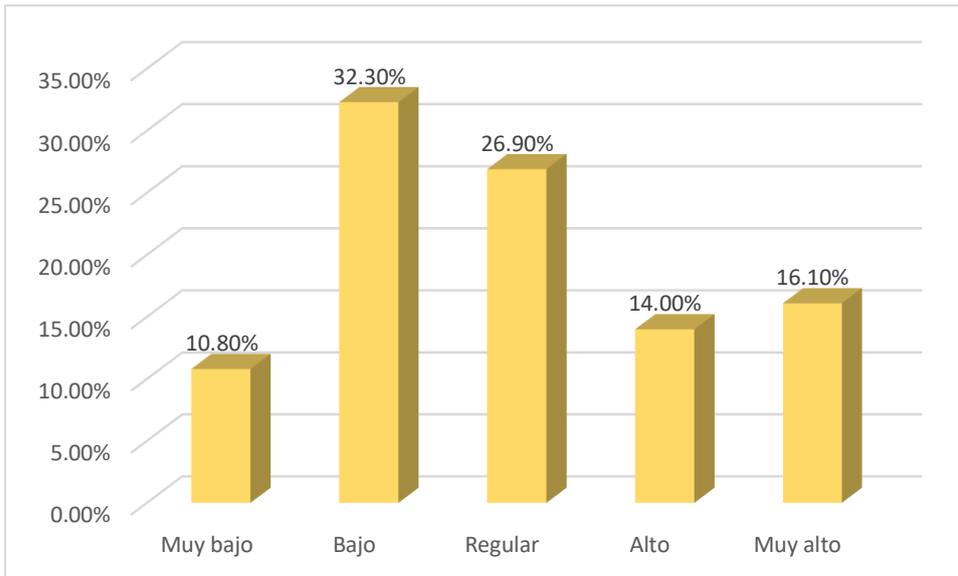


Figura 5. Características Inspectores

Tabla 10. Eficacia operativa de Inspectoría General

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	12	12,9	12,9	12,9
Bajo	29	31,2	31,2	44,1
Regular	25	26,9	26,9	71,0
Alto	22	23,7	23,7	94,6
Muy alto	5	5,4	5,4	100,0
Total	93	100,0	100,0	

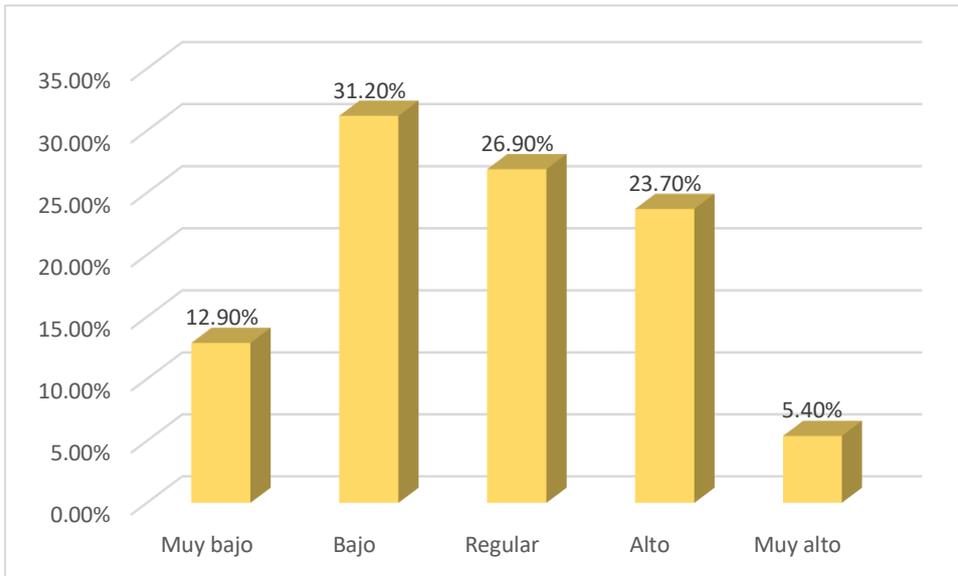


Figura 6. Eficacia operativa de Inspectoría General

Tabla 11. Eficacia administrativa de Inspectoría General

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	20	21,5	21,5	21,5
	Bajo	35	37,6	37,6	59,1
	Regular	22	23,7	23,7	82,8
	Alto	12	12,9	12,9	95,7
	Muy alto	4	4,3	4,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

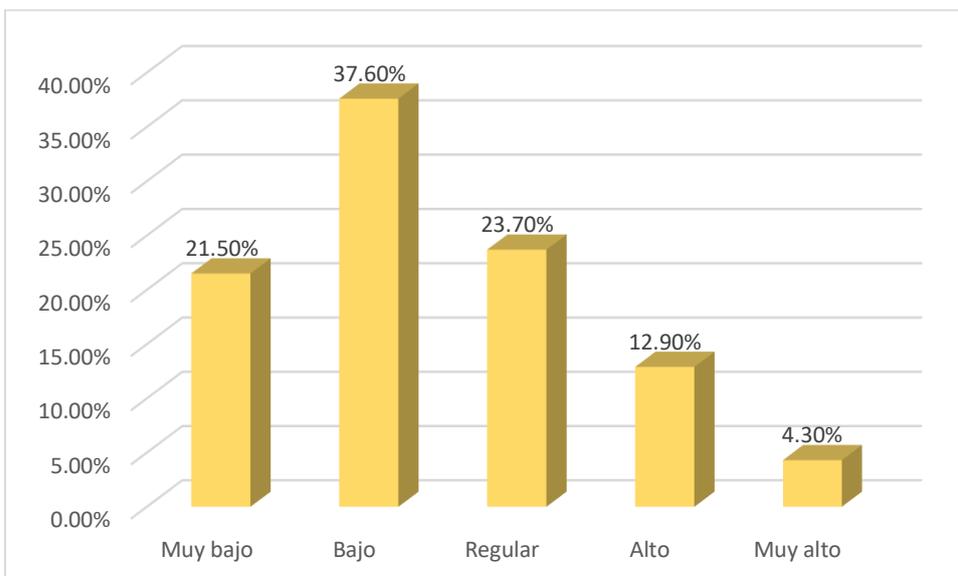


Figura 7. Eficacia administrativa de Inspectoría General

Tabla 12. *Eficacia de Inspectoría General*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	21	22,6	22,6	22,6
	Bajo	32	34,4	34,4	57,0
	Regular	16	17,2	17,2	74,2
	Alto	19	20,4	20,4	94,6
	Muy alto	5	5,4	5,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

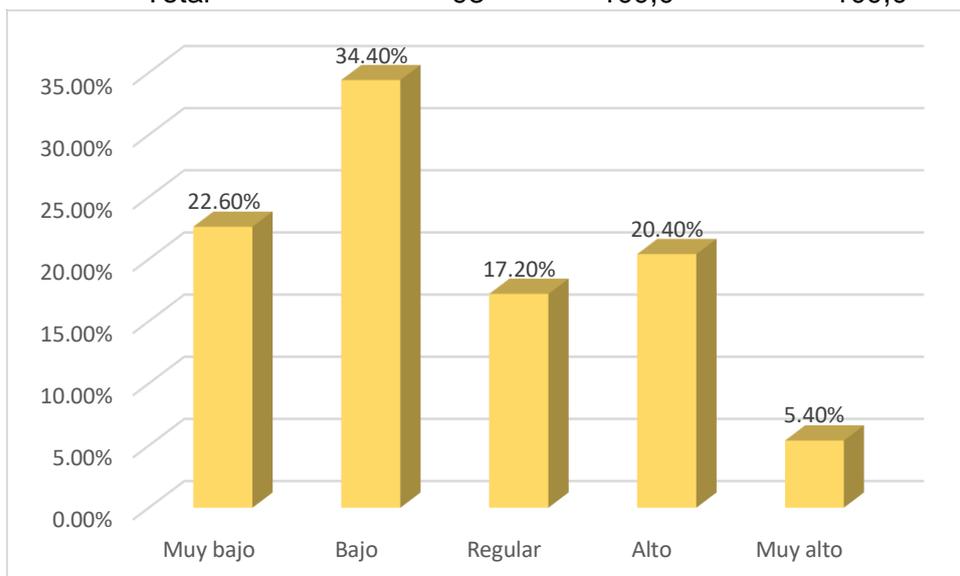


Figura 8. *Eficacia de Inspectoría General*

Tabla 13. *Coefficiente de correlación*

	Eficacia	Coeficiente de correlación	Formación		Experiencia		
			Eficacia	académica	Conocimientos	laboral	Habilidades
Rho de Spearman	Eficacia	Coeficiente de correlación	1,000	0,485**	0,539**	0,731**	0,614**
		Sig. (bilateral)	.	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	93	93	93	93	93

Anexo 8. Resoluciones judiciales

Nro. de Exp./Nº de Res./Fecha	Resumen del Procedimientos Administrativo Disciplinario	Infracción (es)	Decisión del Tribunal (considerandos importantes y fallo)	Análisis
<p>Tribunal de Disciplina Policial Resolución: N°205-2021-IN/TDP/1°S Expediente: 063-2018 Registro: 459-2019-0-TDP Fecha: 10 de junio del 2021</p>	<p>Según la Resolución N°205-2021-IN/TDP/1S se dispuso a DECLARA la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el S3 PNP Wilson Ricardo Yépez Pérez, mediante Resolución N°2050-2019-IGPNP-DIRINV/OD-B/INV. y, en consecuencia, al no corresponder pronunciamiento alguno sobre el fondo, se dispone el archivo del expediente. DISPONE que de ser el caso se evalúe el inicio de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario o el informe de no ha lugar a inicio, según corresponda, teniendo en cuenta lo detallado en el fundamento 2.11 de la presente resolución.</p>	<p>Según Resolución N°205-2021-IN/TDP/1°S MG-76: Solicitar o recibir dadas o cualquier otra clase de beneficio proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio. MG-85: Actuar o participar directa o indirectamente en abuso del ejercicio de sus funciones atribuciones y facultades, atentando contra la libertad personal. G-26: Incumplir directivas, reglamentos, guías de procedimientos y protocolos reguladas por la normatividad vigente, causando grave perjuicio a los bienes jurídicos, por la presente ley. G-53: Realizar o participar en actividades</p>	<p>Conforme con lo establecido en la Ley N°30714, donde se regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se resuelve "DECLARAR la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el S3 PNP Wilson Ricardo Yépez Pérez, mediante Resolución N°2050-2019-IGPNP-DIRINV/OD-B/INV. y, en consecuencia, al no corresponder pronunciamiento alguno sobre el fondo, se dispone el archivo del expediente" (p. 11). Consecuente a ello se, "DISPONER que de ser el caso se evalúe el inicio de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario o el informe de no ha lugar a inicio, según corresponda,</p>	<p>La declaración de vencimiento del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el S3 PNP Wilson Ricardo Yépez Pérez, mediante Resolución N°2050-2019-IGPNP-DIRINV/OD-B/INV. y, en consecuencia, al no corresponder pronunciamiento alguno sobre el fondo, se dispone el archivo del expediente. Disponer que de ser el caso se evalúe el inicio de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario o el informe de no ha lugar a inicio, según corresponda, teniendo en cuenta lo detallado en el fundamento 2.11 de la presente resolución. Asimismo, El presente juicio por presunta conducta funcional indebida indica a Wilson Ricardo Yépez Pérez como demandado por estos actos y que por la parte demandante está Jorge Jhonatan Edilberto Huamán Cruz y Dani Delgado Rubio, quienes en sus declaraciones indicaron que el sr. Wilson Yépez les había ofrecido apoyo para recategorizar su licencia de conducir a ambas personas por supuestos pagos que se realiza para los trámites respectivos en un periodo de tiempo de (20 días); donde cobra a Jhonatan Huamán la suma de S/ 1500.00 (Un</p>

		que denigren la autoridad del policía o imagen institucional.	teniendo en cuenta lo detallado en el fundamento 2.11 de la presente resolución” (p. 11).	Mil Quinientos con 00/100 Soles), y a Dani Delgado la suma de S/ 800.00 (ochocientos y 00/100 soles); pasado la fecha pactada de los trámites correspondientes las dos personas demandantes se trataron de comunicar con el demandado con la finalidad de recuperar su dinero pero no tuvieron éxito y no cumplió con su parte. Después de que las personas demandantes hicieron su descargo a la Oficina de Disciplina PNP Bagua y mediante un análisis correspondiente, se efectuó mediante Resolución N° 173-2018-IG PNP-DIRINV. ID-PNP AMAZONAS-JEF del 18 de diciembre de 2018, sancionar al sr. Wilson Ricardo Yépez Pérez.
--	--	---	---	---

Nro. de Exp./Nº de Res./Fecha	Resumen del Procedimientos Administrativo Disciplinario	Infracción (es)	Decisión del Tribunal (considerandos importantes y fallo)	Análisis
<p>Tribunal de Disciplina Policial Resolución: N°208-2021-IN/TDP/1°S Expediente: 515-2018 Registro: 1047-2020-0-TDP Fecha: 10 de junio del 2021</p>	<p>Según la Resolución N°208-2021-IN/TDP/1°S se dispuso a DECLARAR LA NULIDAD de la diligencia de notificación N°321-2020-IGPNP-DIRINV-ID-JUNÍN efectuada al ST3 PNP (r) Rómulo Chuspe Benavente.</p> <p>DECLARAR la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el ST3 PNP r) Rómulo Chuspe Benavente, el S3 PNP William Gonzales Espíritu y el S3 PNP Jersey Steve Kevin Granados Llacuachaqui, mediante la Resolución N°346-2019-IGPNP-DIRINV/OD-JUNÍN-SE DE HUANCAYO del 24 de noviembre de 2019 y, en consecuencia, al no corresponder pronunciamiento alguno sobre el fondo, se dispone el archivo del expediente.</p> <p>DISPONER que, de ser el caso, se evalúe el inicio de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario o el informe de no ha lugar a inicio, según corresponda, teniendo en cuenta lo detallado en</p>	<p>Según Resolución N°208-2021-IN/TDP/1°S; conforme a la Ley N°30714: Para ST3 PNP Rómulo Chuspe Benavente y S3 PNP William Gonzales Espíritu MG-52: Contravenir deliberadamente los procedimientos operativos y administrativos establecidos en los planes de operaciones, ordenes de operaciones u otros documentos relacionados con el</p>	<p>“No se siguió lo previsto en el numeral 21.5 del artículo 21 del TUO de la LPAG, que alegaba que, al no haberse encontrado al investigado u otra persona en el domicilio en el que iba a realizarse la diligencia, correspondía que el notificador deje constancia de ello en el acta y coloque un aviso indicando la nueva fecha, siendo recién en esta oportunidad en la que debía dejar debajo de la puerta un acta y la notificación, de no ser posible la entrega directa” (p. 10)</p> <p>“DECLARAR LA NULIDAD de la diligencia de notificación N°321-2020-IGPNP-DIRINV-ID-JUNÍN efectuada al ST3 PNP (r) Rómulo Chuspe Benavente.” (p. 14)</p>	<p>En relación a la nulidad de la diligencia de notificación al ST3 PNP (r) Rómulo Chuspe Benavente, se concluye que, en el proceso de notificación, no se siguió lo previsto en el número 21.5 del artículo 21 del TUO de la LPAG, que menciona que correspondía que, ante la ausencia del investigado en la primera visita, el notificador debía dejar constancia de ello en el acta y coloque un acta indicando la nueva fecha en que se haría la notificación, siendo recién en esta oportunidad en la que debía dejar debajo de la puerta el acta y notificación de no ser posible la entrega directa. Respecto a la declaración de caducidad administrativa, esta se realiza sin declaración sobre fondo, puesto que no se cumplieron los plazos para culminar la notificación a los investigados y se determina que corresponde iniciar un nuevo procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>Asimismo, Analizar la declaración de nulidad de la diligencia de notificación N°321-2020-IGPNP-DIRINV-ID-JUNÍN efectuada al ST3 PNP (r) Rómulo Chuspe Benavente, así como la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el ST3 PNP (r) Rómulo Chuspe Benavente, el S3 PNP William Gonzales Espíritu y el S3 PNP Jersey Steve Kevin Granados</p> <p>Por último, la necesidad de inicio de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario o el informe de no ha lugar a inicio, según corresponda.</p>

	<p>el fundamento 2.16.de la resolución.</p>	<p>cumplimiento del servicio policial. MG-42: Participar, favorecer o facilitar de manera individual o grupal en hechos que afecten gravemente el orden público y la seguridad de las personas o la comunidad en su conjunto. G-53: Realizar o participar en actividades que denigren la autoridad del policía o imagen institucional. Para S3 PNP Jersey Steve Kevin Granados MG-52: Contravenir deliberadamente los procedimientos</p>	<p>“DECLARAR la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el ST3 PNP r) Rómulo Chuspe Benavente, el S3 PNP William Gonzales Espiritu y el S3 PNP Jersey Steve Kevin Granados Llacuachaqui, mediante la Resolución N°346-2019-IGPNP-DIRINV/OD-JUNÍN-SE DE HUANCAYO.” (p. 14) “DISPONER que, de ser el caso, se evalúe el inicio de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario o el informe de no ha lugar a inicio, según corresponda, teniendo en cuenta lo detallado en el fundamento 2.16.de la resolución.” (p. 14)</p>	
--	---	--	---	--

		<p>operativos y administrativos establecidos en los planes de operaciones, ordenes de operaciones u otros documentos relacionados con el cumplimiento del servicio policial establecidos en la normatividad vigente.</p> <p>G-38: Fracasar en el cumplimiento de la misión o incumplir la responsabilidad funcional asignada por desidia, imprevisión o carencia de iniciativa.</p>		
--	--	---	--	--

Nro. de Exp./Nº de Res./Fecha	Resumen del Procedimientos Administrativo Disciplinario	Infracción (es)	Decisión del Tribunal (considerandos importantes y fallo)	Análisis
Tribunal de Disciplina Policial Resolución: N°2011-2021-IN/TDP/4°S Expediente: 128-2019 Registro: 1010-2020-0-30714-IN/TDP Fecha: 08 de junio del 2021	<p>Según la Resolución N°211-2021-IN/TDP/4°S se dispuso a APROBAR la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que absolvió al Mayor PNP Rolando Manuel Quiroga Menéndez y al ST1 PNP Carlos Javier Chambilla Aduvire de la comisión de infracciones MG 38, MG 57, MG 60, así como DECLARARLA FIRME en el extremo que declaró la prescripción de las infracciones G 13, G 25, G 28 y G 43 del Decreto Legislativo N°1150.</p> <p>REVOCAR la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que sancionó con un año de Pase a la Situación de Disponibilidad al SS PNP Óscar Nicanor Mendoza Cari y al SB PNP Jesús Velásquez Condori por la comisión de la infracción MG 38, reformándola se le ABSUELVE de esta infracción; APROBARLA en el extremo que los absolvió de la comisión de las infracciones MG 57 y MG 60 y</p>	<p>Según Resolución N°211-2021-IN/TDP/4°S</p> <p>MG-38: Actuar o participar directa o indirectamente en abuso del ejercicio de sus funciones, atribuciones y facultades, atentando contra la libertad personal o patrimonio público o privado.</p> <p>MG-57: Crear, variar, omitir, retirar o insertar causas, hechos, diligencias, conclusiones, documentos o anexos realizados con motivo de la función policial.</p> <p>MG-60: Distorsionar, adulterar o suscribir información falsa en informe, certificado, peritaje u otro documento en beneficio propio o de terceros.</p> <p>G-13: Fracasar en el cumplimiento de la misión o</p>	<p>Conforme con lo establecido en la Ley N°30714, donde se regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, Se resuelve:</p> <p>“APROBAR la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que absolvió al Mayor PNP Rolando Manuel Quiroga Menéndez y al ST1 PNP Carlos Javier Chambilla Aduvire de la comisión de infracciones MG 38, MG 57, MG 60” (p. 70)</p> <p>“DECLARARLA FIRME en el extremo que declaró la prescripción de las infracciones G 13, G 25, G 28 y G 43 del Decreto Legislativo N°1150.” (p. 70)</p> <p>“REVOCAR la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que sancionó con un año de Pase a la Situación de Disponibilidad al SS PNP Óscar Nicanor Mendoza Cari y al SB PNP Jesús Velásquez Condori por la comisión de la infracción MG 38” (p. 70)</p>	<p>Sobre el plazo ordinario para resolver un procedimiento administrativo disciplinario, la situación es conforme. En relación a las infracciones, la conducta del Mayor PNP Rolando Manuel Quiroga, al SS PNP Óscar Nicanor Mendoza Cari y al SB PNP Jesús Velásquez Condori no se subsumen en los presupuestos de la infracción MG 38, MG 57, MG 60. Asimismo, no se suscitaron conductas correspondientes a las infracciones G 13, G 25, G 28 y G 43. El Mayor PNP William Edgardo Arellano Mendoza no registró comisión de infracciones MG 57 y MG 60, pero sí de MG 38. Asimismo, Analizar la aprobación de la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA. Analizar la revocación de la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que sancionó con un año de Pase a la Situación de Disponibilidad al SS PNP Óscar Nicanor Mendoza Cari y al SB PNP Jesús Velásquez</p>

<p>DECLARARLA FIRME en el extremo que declaró la prescripción de las infracciones G 13, G 25, G 28 y G 43 del Decreto Legislativo N°1150.</p> <p>APROBAR la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que absolvió al Mayor PNP William Edgardo Arellano Mendoza de la comisión de las infracciones MG 57 y MG 60; DECLARARLA FIRME en el extremo que declaró la prescripción de las infracciones G 13, G 25, G28 y G43 de la tabla de infracciones y sanciones del Decreto Legislativo N°1150; y, DECLARLA NULA en el extremo que lo sancionó con un año de Pase a la Situación de Disponibilidad por la comisión de la infracción MG 38, debiendo retrotraerse el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de decisión a fin que se emita nuevo pronunciamiento conforme a lo expuesto en esta resolución.</p>	<p>incumplir la responsabilidad funcional asignada por desidia, imprevisión o carencia de iniciativa.</p> <p>G-25: Modificar o alterar las instrucciones específicas para el cumplimiento de órdenes o disposiciones vigentes, siempre que se cause daño o perjuicio en el servicio policial.</p> <p>G-28: Ocultar, omitir o alterar información en documentos relacionados con el desempeño de la función, que cause perjuicios.</p> <p>G-43: Faltar a la verdad con la intención de perjudicar o favorecer a un superior, subordinado o de igual grado.</p>	<p>“APROBARLA en el extremo que los absolvió de la comisión de las infracciones MG 57 y MG 60 y DECLARAR FIRME en el extremo que declaró la prescripción de las infracciones G 13, G 25, G 28 y G 43 del Decreto Legislativo N°1150.” (p. 70)</p> <p>“APROBAR la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que absolvió al Mayor PNP William Edgardo Arellano Mendoza de la comisión de las infracciones MG 57 y MG 60” (P. 70)</p> <p>“DECLARAR FIRME en el extremo que declaró la prescripción de las infracciones G 13, G 25, G28 y G43 de la tabla de infracciones y sanciones del Decreto Legislativo N°1150” (P. 70)</p> <p>“DECLARLAR NULA en el extremo que lo sancionó con un año de Pase a la Situación de Disponibilidad por la comisión de la infracción MG 38, debiendo retrotraerse el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de decisión.” (p. 71)</p>	<p>Condori por la comisión de la infracción MG 38.</p> <p>Analizar la aprobación de la Resolución N°109-2019-IGPNP-DIRINV-IDT UDD MOQUEGUA en el extremo que absolvió al Mayor PNP William Edgardo Arellano Mendoza de la comisión de las infracciones MG 57 y MG 60</p> <p>Sobre el plazo ordinario para resolver un procedimiento administrativo disciplinario, la situación es conforme. En relación a las infracciones, la conducta del Mayor PNP Rolando Manuel Quiroga, al SS PNP Óscar Nicanor Mendoza Cari y al SB PNP Jesús Velásquez Condori no se subsumen en los presupuestos de la infracción MG 38, MG 57, MG 60. Asimismo, no se suscitaron conductas correspondientes a las infracciones G 13, G 25, G 28 y G 43. El Mayor PNP William Edgardo Arellano Mendoza no registró comisión de infracciones MG 57 y MG 60, pero sí de MG 38.</p>
--	---	---	---

Nro. de Exp./Nº de Res./Fecha	Resumen del Procedimientos Administrativo Disciplinario	Infracción (es)	Decisión del Tribunal (considerandos importantes y fallo)	Análisis
<p>Tribunal de Disciplina Policial Resolución: N°215-2021-IN/TDP/4°S Expediente: 071-2020 Registro: 098-2021-0-30714-IN/TDP Fecha: 08 de junio del 2021</p>	<p>Según la Resolución N°2015-2021-IN/TDP/4°S se dispuso a DECLARAR LA NULIDAD de la Resolución N° 274-2020-IG PNP, DIRINV/OFIDIS CHACHAPOYAS INV que inició procedimiento administrativo disciplinario contra el S3 PNP Nehemías Grandez Valqui; y, por consiguiente, la nulidad de la Resolución N°114-2020-IG PNP/DIRINV/ID PNP CHACHAPOYAS que lo sancionó por comisión de infracción G6, y absolvió de infracción MG26 de la Ley N°30714, conforme a lo expuesto en los fundamentos 2.2.4 al 2.2.16 de la presente resolución. RETROTRAER el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de inicio, para que el órgano de Investigación proceda conforme a lo señalado en el fundamento 2.2.17 del presente pronunciamiento.</p>	<p>Según Resolución N°215-2021-IN/TDP/4°S MG-26: Rehusar o demorar injustamente el cumplimiento de las normas, procedimientos, directivas, así como encargos, designaciones, comisiones y tareas que se asigne al personal de la Policía Nacional del Perú. G-26: Incumplir directivas, reglamentos, guías de procedimientos y protocolos reguladas por la normatividad vigente, causando grave perjuicio a los bienes jurídicos, por la presente ley.</p>	<p>Conforme con lo establecido en la Ley N°30714, donde se regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se resuelve “DECLARAR LA NULIDAD de la Resolución N° 274-2020-IG PNP, DIRINV/OFIDIS CHACHAPOYAS INV que inició procedimiento administrativo disciplinario contra el S3 PNP Nehemías Grandez Valqui; y, por consiguiente, la nulidad de la Resolución N°114-2020-IG PNP/DIRINV/ID PNP CHACHAPOYAS que lo sancionó por comisión de infracción G6, y absolvió de infracción MG26 de la Ley N°30714.” (p. 17) “RETROTRAER el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de inicio, para que el órgano de Investigación proceda conforme a lo señalado en el fundamento 2.2.17 del presente pronunciamiento.” (p. 18)</p>	<p>Sobre el plazo para resolver un procedimiento administrativo disciplinario, se concluye que este se ha desarrollado dentro del plazo correspondiente, entonces no existe impedimento para continuar con el caso. Sobre el vicio incurrido en la resolución al inicio del proceso, esta contiene los requisitos exigidos por la normativa vigente, pero al analizar el comportamiento del investigado no se realizó una adecuada valoración y subsunción de su conducta, evidenciando una transgresión al Principio de Tipicidad, Legalidad y Procedimiento por lo que se declara la nulidad de la resolución en mención y se decide retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario. Analizar la declaración de la nulidad de la Resolución N° 274-2020-IG PNP, DIRINV/OFIDIS CHACHAPOYAS INV, procedimiento administrativo disciplinario contra el S3 PNP</p>

				Nehemías Grandez Valqui y la nulidad de la Resolución N°114-2020-IG PNP/DIRINV/ID PNP CHACHAPOYAS que lo sancionó por comisión de infracción G6, y absolvió de infracción MG26. Así como analizar la necesidad de retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de inicio.
Nro. de Exp./N° de Res./Fecha	Resumen del Procedimientos Administrativo Disciplinario	Infracción (es)	Decisión del Tribunal (considerandos importantes y fallo)	Análisis
Tribunal de Disciplina Policial Resolución: N°228-2021-IN/TDP/2°S Expediente: S/N Registro: 1088-2020-0 (Ley N°30714) Fecha: 25 de junio del 2021	<p>Según la Resolución N°228-2021-IN/TDP/2°S se dispuso a DECLARA LA NULIDAD de la Resolución N°002-2020-IGPNP-ID-LA LIBERTAD-ORG.DEC, que absuelve al S3 PNP Anthony Wilfredo Zavaleta Rubio de las infracciones Muy Graves MG-42 y MG-82 y Graves G-26 y G-53, previstas en la Tabla de Infracciones y Sanciones del Decreto Legislativo N° 30714.</p> <p>RETROTRAER el procedimiento hasta la etapa de decisión.</p>	<p>Según Resolución N°228-2021-IN/TDP/2°S</p> <p>MG-42: Participar, favorecer o facilitar de manera individual o grupal en hechos que afecten gravemente el orden público y la seguridad de las personas o la comunidad en su conjunto.</p> <p>MG-82: Brindar servicios de protección y seguridad u otros que no se encuentren autorizados o servicios de seguridad privada a favor de terceros.</p>	<p>Conforme con lo establecido en la Ley N°30714, donde se regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se resuelve “DECLARAR LA NULIDAD de la Resolución N°002-2020-IGPNP-ID-LA LIBERTAD-ORG.DEC, que absuelve al S3 PNP Anthony Wilfredo Zavaleta Rubio de las infracciones Muy Graves MG-42 y MG-82 y Graves G-26 y G-53, previstas en la Tabla de Infracciones y Sanciones del Decreto Legislativo N° 30714” (p. 16).</p> <p>“RETROTRAER el procedimiento hasta la etapa de decisión, a fin de que el órgano de primera instancia</p>	<p>El presente juicio por presunto delito Contra la Seguridad Pública – Tráfico Ilícito de Droga indica a S3 PNP Anthony Wilfredo Zavaleta Rubio y a Cecilia Tahit Herrera Rubio como demandados por estos actos, donde se declara por parte de la Ronda Campesina de LA FLORIA y LA ARENA que el 09 de junio de 2020, a horas 00:30 el S3 PNP Anthony Wilfredo Zavaleta Rubio, fue detenido por esta ronda campesina por transportar Cannabis Sativa (Marihuana) en su vehículo con placa T5T-693 en compañía de una fémina y un tercer sujeto que logró darse a la fuga; por medio del Fiscal de Turno de la Fiscalía Provincial Mixta Corporativa</p>

		<p>G-26: Incumplir directivas, reglamentos, guías de procedimientos y protocolos reguladas por la normatividad vigente, causando grave perjuicio a los bienes jurídicos contemplados en la presente ley.</p> <p>G-53: Realizar o participar en actividades que denigren la autoridad de policía o imagen institucional.</p>	<p>proceda conforme a lo señalado en los fundamentos de la presente Resolución.” (p. 16)</p>	<p>de Sánchez Carrión – Huamachuco hicieron una llamada telefónica al comisario de la CR.PNP HUAMACHUCO, explicando lo ocurrido por lo que de inmediato el Comisario con efectivos policiales fueron a constatar lo ocurrido donde hallaron 77 paquetes con olores característicos al Cannabis Sativa (Marihuana) y una bolsa mediana de color amarillo. Mediante el análisis correspondiente, se efectuó por medio de la Resolución N° 002-2020IGPNP-ID-LA LIBERTAD-ORG.DEC al S3 PNP Anthony Wilfredo Zavaleta Rubio sancionar por estos actos cometidos. Analizar la declaración de nulidad de la Resolución N°002-2020-IGPNP-ID-LA LIBERTAD-ORG.DEC, que absuelve al S3 PNP Anthony Wilfredo Zavaleta Rubio de las infracciones Muy Graves MG-42 y MG-82 y Graves G-26 y G-53, previstas en la Tabla de Infracciones y Sanciones del Decreto Legislativo N° 30714. Retrotraer el procedimiento hasta la etapa de decisión.</p>
Nro. de Exp./N° de Res./Fecha	Resumen del Procedimientos Administrativo Disciplinario	Infracción (es)	Decisión del Tribunal (considerandos importantes y fallo)	Análisis

<p>Tribunal de Disciplina Policial</p> <p>Resolución: N°230-2021-IN/TDP/4°S</p> <p>Expediente: 151-2019</p> <p>Registro: 091-2020-0-30714-IN/TDP</p> <p>Fecha: 22 de junio del 2021</p>	<p>Según la Resolución N°230-2021-IN/TDP/4°S se dispuso a DECLARA LA NULIDAD de la Resolución N°861-2020-IGPNP-DIRINV/ID-HVCA/UDD-HYO., que impuso al Alférez PNP Gustavo Luis Zanabria Mueras seis (6) días e Sanción de Rigor por la infracción G 53, y lo absolvió de las infracciones MG 94 y MG 42 de la Ley N° 30714, debiendo retrotraerse el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de decisión para que se realicen las acciones descritas en el fundamento 2.3.19 de la presente resolución. AMPLIA excepcionalmente por tres (3) meses el plazo ordinario para resolver el procedimiento administrativo disciplinario</p>	<p>Según Resolución N°230-2021-IN/TDP/4°S Para el Alférez PNP Gustavo Luis Zanabria Mueras se aplicó:</p> <p>MG-24: Negarse a pasar examen de dosaje etílico, toxicológico, ectoscópico, absorción atómica u otros cuando la autoridad policial lo solicite por causa justificada.</p> <p>MG-42: Participar, favorecer o facilitar de manera individual o grupal en hechos que afecten gravemente el orden público y la seguridad de las personas o la comunidad en su conjunto.</p> <p>MG-94: Conducir vehículo motorizado con presencia</p>	<p>Conforme con lo establecido en la Ley N°30714, donde se regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se resuelve DECLARAR LA NULIDAD de la Resolución N°861-2020-IGPNP-DIRINV/ID-HVCA/UDD-HYO., del 30 de diciembre del 2020, emitida por la Inspectoría Descentralizada Huancavelica, que sancionó al Alférez PNP Gustavo Luis Zanabria Mueras con seis (6) días e Sanción de Rigor por la infracción G 53: “Realizar o participar en actividades que denigren la autoridad del policía o imagen institucional”, y lo absolvió de las infracciones MG 94: “Conducir vehículo motorizado con presencia de alcohol en la sangre mayor a 0.5 g/l o bajo los efectos de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas o negarse a pasar dosaje etílico, toxicológico o examen de orina</p>	<p>El presente juicio por procedimiento administrativo disciplinario contra el Alférez PNP Gustavo Luis Zanabria Mueras y el S2 PNP Jaime Rolando Lanasca Morán como demandados, donde se declara que el 12 de abril del 2019 la suboficial en mención dio a conocer sobre un accidente automovilístico entre el vehículo e placa AVI-181 conducido por Zanabria Mueras Gustavo Luis, quien estaba en aparente estado de ebriedad y el vehículo de placa EGZ-073 conducido por Jimmy Alvaro Arteaga Callupe quien declara haber sido colisionado por alcance de vehículo; en el momento de solicitar su licencia de conducir el sr. Zanabria Mueras Gustavo Luis no quiso entregarlo, al momento de llegar a la comisaría el sr. Zanabria comenzó a forcejear con el suscrito, acto seguido se subió a otro vehículo con la finalidad de darse a la fuga ya que era evidente su estado de</p>
--	---	---	--	---

	<p>iniciado con Resolución N°103-2019-IGPNP-DIRINV/OD-JUNÍN-SH.INV., precisando que dichos pronunciamientos mantienen su vigencia.</p>	<p>de alcohol en la sangre mayor a 0.5g/l.</p> <p>G:53: Realizar o participar en actividades que denigren la autoridad del policía o imagen institucional.</p> <p>Para S2 PNP Jaime Rolando Lanasca moran G-38: Fracasar en el cumplimiento de la misión o incumplir la responsabilidad funcional asignada por desidia, imprevisión o carencia de iniciativa.</p>	<p>cuando es intervenido conduciendo con signos de ebriedad o drogadicción” y MG 42: “Participar, favorecer o facilitar de manera individual o grupal en hechos que afecten gravemente el orden público y la seguridad de las personas o la comunidad en su conjunto”, previstas en la Tabla de Infracciones y Sanciones de la Ley N° 30714, debiéndose RETROTAER el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de decisión para que se realicen las acciones descritas en el fundamento 2.3.19 de la presente resolución” (p. 33).</p> <p>“AMPLIAR excepcionalmente por tres (3) meses el plazo ordinario para resolver el procedimiento administrativo disciplinario iniciado con Resolución N°103-2019-IGPNP-DIRINV/OD-JUNÍN-SH.INV., del 13 de abril del 2019,</p>	<p>ebriedad, logrando así su cometido; luego de la fuga se procedió a la intervención y detención de Luis José Zanabria Villaroel a la Comisaría PNP Chupaca por la presunta comisión del delito contra la administración pública. Mediante el análisis correspondiente y ante los actos ocurridos como son el accidente y el darse a la fuga se derogó que mediante Resolución N° 863-2019-IGPNP-DIRINV-ID-JUNÍN, del 20 de agosto del 2019, notificada el 28 de agosto y el 3 de setiembre del 2019 la Inspectoría Descentralizada PNP Junín resolvió sancionar a Alférez PNP Gustavo Luis Zanabria Mueras por realizar o participar en actividades que denigren la autoridad del policía o imagen institucional</p> <p>la declaración de nulidad de la Resolución N°861-2020-IGPNP-DIRINV/ID-HVCA/UDD-HYO., que impuso al Alférez PNP Gustavo Luis Zanabria Mueras seis (6) días e</p>
--	--	---	---	---

			<p>ampliada mediante Resolución N° 106-2019-IGPNP-DIRINV/OD-JUNÍN-SH.INV., del 15 de abril del 2019." (p. 33)</p>	<p>Sanción de Rigor por la infracción G 53, y lo absolvió de las infracciones MG 94 y MG 42 de la Ley N° 30714, debiendo retrotraerse el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de decisión para que se realicen las acciones descritas en el fundamento 2.3.19 de la presente resolución. Ampliar excepcionalmente por tres (3) meses el plazo ordinario para resolver el procedimiento administrativo disciplinario iniciado con Resolución N°103-2019-IGPNP-DIRINV/OD-JUNÍN-SH.INV., precisando que dichos pronunciamientos mantienen su vigencia</p>
--	--	--	---	---

Nro. de Exp./Nº de Res./Fecha	Resumen del Procedimientos Administrativo Disciplinario	Infracción (es)	Decisión del Tribunal (considerandos importantes y fallo)	Análisis
<p>Tribunal de Disciplina Policial Resolución: N°238-2021-IN/TDP/4°S Documento Legal – Resolución Ministerio del Interior Registro: 531-2020-0-30714-IN/TDP Expediente: 067-2020-IGPNP-DIREINV/OD-JAEN/SEC Fecha: 22 de junio del 2021</p>	<p>Según la Resolución N°238-2021-IN/TDP/4°S se dispuso a DECLARAR LA NULIDAD de la Resolución N°015-2020-IG-PNP-DIREINV/OD-PNP-JAEN, que inició el procedimiento administrativo disciplinario contra el S3 PNP Yan Carlos Torres Delgado y, por consiguiente, la nulidad de la Resolución N°129-2020-IGPNP-DIREINV/ID-CHICLAYO/UDD-CAJ, que lo sancionó por la comisión de la infracción MG 103 de la Ley N°30714, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.</p> <p>RETROTRAER el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de inicio, para que el Órgano de Investigación proceda conforme a lo señalado en el fundamento 2.3.21, del presente pronunciamiento.</p>	<p>Según Resolución N°238-2021-IN/TDP/4°S MG-103: Ejercer actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de sus funciones en agravio del Estado.</p>	<p>“El Órgano de Investigación no cumplió con lo establecido en el numeral 2 del artículo 64 de la Ley N°30174, no realizó la adecuada tipificación de la conducta del investigado, ello representa una vulneración a los Principios de Legalidad, Debido Procedimiento, Motivación y Tipicidad, así como afectación del derecho de defensa del investigado” (p. 18)</p> <p>“DECLARAR LA NULIDAD de la Resolución N°015-2020-IG-PNP-DIREINV/OD-PNP-JAEN, que inició el procedimiento administrativo disciplinario contra el S3 PNP Yan Carlos Torres Delgado y, por consiguiente, la nulidad de la Resolución N°129-2020-IGPNP-DIREINV/ID-CHICLAYO/UDD-CAJ, que lo sancionó por la comisión de la infracción MG 103 de la Ley N°30714, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución” (p. 21)</p> <p>“RETROTRAER el procedimiento administrativo disciplinario hasta la etapa de inicio, para que el Órgano de Investigación proceda conforme a lo señalado en el fundamento 2.3.21, del presente pronunciamiento” (p. 21)</p>	<p>El procedimiento administrativo disciplinario se desarrolló dentro del plazo establecido, por ello no existe impedimento para continuar el proceso. Sobre la imputación de cargos, se tiene que no se evaluó si la conducta atribuida al investigado podría adecuarse a otros tipos de infracciones y Sanciones, trasgrediendo el principio de motivación. Se acepta el retrotraer el procedimiento, debido a que es necesario mencionar los supuestos de hecho en que subsumen las conductas imputadas, evaluando objetivamente la conducta del investigado.</p> <p>La declaración de nulidad de la Resolución N°015-2020-IG-PNP-DIREINV/OD-PNP-JAEN, que inició el procedimiento administrativo disciplinario contra el S3 PNP Yan Carlos Torres Delgado y, por consiguiente, la nulidad de la Resolución N°129-2020-IGPNP-DIREINV/ID-CHICLAYO/UDD-CAJ, que lo sancionó por la comisión de la infracción MG 103 de la Ley N°30714.</p>

Anexo 9. Ficha de recolección de datos

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Gómez, Juan
Título:	Control y supervisión de la Policía Nacional Civil: Estudio institucional de la Inspectoría General de Seguridad Pública
Tipo de documento:	Artículo de revista
Fecha de publicación:	2017
Datos/Fuentes:	Colegio de Altos Estudios, Ministerio de la Defensa Nacional, https://www.camjol.info/index.php/RPSP/article/view/4311
Objetivo:	Determinar si es constitutiva de falta disciplinaria, identificar o individualizar al miembro de la institución que haya intervenido en ella y establecer la participación y responsabilidad del autor
Resumen:	Los principales resultados fueron que la IGSP es una entidad con muchas potestades legales en relación a la inspección y control de la PNC y de la ANSP, sin embargo, no logra cumplir con todas las funciones que se le asignan, por lo que es imprescindible reestructura la organización permitiéndoles así a cumplir con las funciones que tiene, pues la debilidad e ineficiencia de esta institución conllevaría al mal funcionamiento de la policía para con la sociedad.
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Reinoso, Guillermo
Título:	La motivación en el Derecho Administrativo Sancionatorio Policial Ecuatoriano
Tipo de documento:	Tesis de pregrado
Fecha de publicación:	2019
Datos/Fuentes:	Universidad Central del Ecuador http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21373/1/T-UCE-0013-JUR-270.pdf

Objetivo:	Analizar la aplicación de la Garantía de Motivación en el debido proceso Administrativo Sancionatorio Policial ecuatoriano.
Resumen:	La Policía Nacional a menudo castiga sin motivo alguno, esto causa de que sean advertidos en su debido momento por la Corte Nacional; además, se mostró varias resoluciones indicando que no se acogen las disposiciones de la Corte Constitucional en cuanto a los requisitos indispensables de motivación. Por lo tanto, deben ser declarados como nulos.
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Ortiz, Juan
Título:	Vulneración de los Principios de Favorabilidad y Seguridad Jurídica en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador
Tipo de documento:	Tesis de pregrado
Fecha de publicación:	2019
Datos/Fuentes:	Universidad de Guayaquil Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34622
Objetivo:	Analizar las vulneraciones de los Principios de Favorabilidad y Seguridad Jurídica en la aplicación del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Ecuador en el presente Caso de Estudio.
Resumen:	En los primeros indicios de la investigación no se prevén las garantías y derechos de las personas implicadas que debían ser consideradas por constituir un personal profesional policial agentes del orden, asimismo, se registra conductas inadecuadas de realización de informes, dejando algunos inconclusos.
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Shehab, Mohammad; Shuaibi, Sameera; Qadhi, Iman; Alfadhli, Ahmad

Título:	Efectividad del equipo de inspectores para aumentar el cumplimiento del uso de equipo de protección personal y reducir la propagación de la infección por COVID19 entre los trabajadores de la salud
Tipo de documento:	Artículo de revista
Fecha de publicación:	2021
Datos/Fuentes:	Elsevier
Objetivo:	Garantizar el cumplimiento adecuado de los protocolos de EPP y, en última instancia mejorar los resultados de muchos TS
Resumen:	La creación de un equipo de inspectores eficaces mejora la calidad así mismo aumentando el cumplimiento de los objetivos de la organización..
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Tengpongsthorn, Wuthichai
Título:	Factores que afectan la efectividad del desempeño policía en la oficina de la Policía Metropolitana
Tipo de documento:	Artículo de revista
Fecha de publicación:	2017
Datos/Fuentes:	Revista Kasetsart de ciencias sociales
Objetivo:	Examinar indicadores críticos en una estrategia policial enfocada en el control de los delitos en los territorios para alcanzar la necesaria eficacia de la labor policial
Resumen:	Teniendo como conclusión que siente la falta de conocimiento de las labores de turno siendo uno de los factores que impedían la efectividad del desempeño laboral.
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Manzoor, Sheikh
------------------	-----------------

Título:	Midiendo la eficacia de la formación en el sector policial de Pakistán
Tipo de documento:	Artículo de revista
Fecha de publicación:	2019
Datos/Fuentes:	Revista de Ciencias Empresariales
Objetivo:	Investigar la cadena de asociación entre el modelo de cuatro niveles de la eficacia de la formación de Kirkpatrick con la integración de las características individuales y relacionadas con el trabajo dentro del sector policial
Resumen:	Los oficiales a cargo deben considera la importancia de individualidad y características relacionadas con el trabajo a la hora de impartir información con la finalidad de tener una mejor eficacia.
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Marcovici, Isabel
Título:	oficiales de policía y sus características
Tipo de documento:	Artículo de revista
Fecha de publicación:	2019
Datos/Fuentes:	William & Mary
Objetivo:	Estudiar los rasgos de personalidad de los oficiales puede ser una forma de obtener una perspectiva más holística del oficial de policía promedio
Resumen:	Los hallazgos no apoyaron con el objetivo de la investigación existiendo una relación negativa entre neocriticismo sim embargo existe una relación positiva entre empatía, espíritu de partencia con el desempeño laboral que realizan los oficiales de cargo
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Capps, Larry
Título:	Características de un oficial de policía ideal
Tipo de documento:	Artículo de revista
Fecha de publicación:	2014
Datos/Fuentes:	LEB
Objetivo:	Permite una investigación de antecedentes enfocada que conduzca a la selección de los solicitantes más calificados.
Resumen:	Dicho personal se destaca en sus departamentos en gran parte porque tiene una gran cantidad de estos rasgos y los ejerce de forma rutinaria
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Pacori, José
Título:	Procedimiento Administrativo Disciplinario Sumario en la PNP
Tipo de documento:	Artículo de revista
Fecha de publicación:	2020
Datos/Fuentes:	Revista Iuris Dictio Perú
Objetivo:	Analizar del procedimiento administrativo disciplinario sumario en el régimen disciplinario de la policía nacional del Perú
Resumen:	El procedimiento administrativo disciplinario sumario es un procedimiento sancionador aplicable para el caso de faltas muy graves verificadas, en el que las etapas resultan céleres y abreviadas en el establecimiento de plazos, considerando como único recurso posible de interposición la apelación ante el Tribunal de Disciplina Policial
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Autor/es:	Florez, Adolfo
------------------	----------------

Título:	Implementación de un perfil para el Cargo de Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General PNP
Tipo de documento:	Tesis pregrado
Fecha de publicación:	2020
Datos/Fuentes:	Pontificia Universidad Católica del Perú
Objetivo:	Proponer la implementación de un perfil profesional que optimice el cargo del Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General PNP.
Resumen:	La creación de un perfil de carácter competitivo optimizará el puesto del Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General Policía Nacional del Perú.
Citas Relevantes	Se registrara las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Arescurenaga, Hugo
Título:	Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014
Tipo de documento:	Tesis pregrado
Fecha de publicación:	2020
Datos/Fuentes:	Pontificia Universidad Católica del Perú
Objetivo:	Detallar las etapas del procedimiento administrativo para así poder identificar los problemas que se dan en cada una de ellas, de qué manera impactan en el resultado final y cuáles serían las alternativas de solución para cumplir con el debido procedimiento administrativo, como derecho fundamental del investigado
Resumen:	Se arriba son que es importante revisar las reglas normativas definiendo el proceso administrativo disciplinario que permita su posterior implementación, y se debe capacitar permanentemente al personal de la PNP
Citas Relevantes	Se registrará las citas más relevantes indicando la página.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS	
Autor/es:	Arescurenaga, Hugo
Título:	Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014
Tipo de documento:	Tesis pregrado
Fecha de publicación:	2020
Datos/Fuentes:	Pontificia Universidad Católica del Perú
Objetivo:	Detallar las etapas del procedimiento administrativo para así poder identificar los problemas que se dan en cada una de ellas, de qué manera impactan en el resultado final y cuáles serían las alternativas de solución para cumplir con el debido procedimiento administrativo, como derecho fundamental del investigado
Resumen:	se arriba son que es importante revisar las reglas normativas definiendo el proceso administrativo disciplinario que permita su posterior implementación, y se debe capacitar permanentemente al personal de la PNP
Citas Relevantes	Se registrará las citas más relevantes indicando la página.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Guía de ficha de recolección de datos”

OBJETIVO: Revisar las citas respecto a los temas tratados en el marco teórico de la investigación.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Especialista en Metodología de la Investigación Científica

VALORACIÓN:

ALTO	MEDIO	BAJO
-----------------	-------	------



Nancy Moya León
Fiscal Profesional Penal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JHULY MORI LEON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesora de Tesis titulada "CARACTERÍSTICAS DE LOS INSPECTORES POLICIALES Y EFICACIA DEL ÓRGANO DE CONTROL DENOMINADO INSPECTORÍA GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ", cuyos autores son MAMANI SAIRE JOSÉ, ARAGÓN TOLEDO ARNOLD, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

Chimbote, 04 de noviembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
JHULY MORI LEON DNI: 41008352 ORCID: 0000-0002-1256-9275	