

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



“Implantación de un Aplicativo Informático (Web o Cliente/Servidor) e implementación de la interconexión a la plataforma de Interoperabilidad con el MEF para la integración de información de Planilla y Presupuesto de personal de la Policía Nacional del Perú”.

Trabajo de Investigación para optar el grado de Magíster en Gobierno y Políticas Públicas

AUTOR

ALEJANDRO ANDONAIRE HERNANDEZ

ASESOR

RAFAEL ALBERTO MIRANDA AYALA

JURADO

JOSÉ MANUEL MAGALLANES REYES
NOAM DANTE VALENTÍN LOPEZ VILLANES

LIMA – PERÚ

Mayo, 2020

RESUMEN

Existe una deficiente integración por parte de la División de Derechos y Beneficios para la determinación de planillas para el personal de la Policía Nacional del Perú, por cuanto, cuenta con procesos que utilizan recursos mixtos (aplicaciones informáticas y procedimientos manuales), que si bien es cierto, cumplen la misión de la elaboración de la planilla mensual, pero no aprovecha al máximo las bondades y beneficios de los recursos tecnológicos actuales (Aplicaciones Web, Sistemas Integrales, etc.), generando mayor uso y empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel) así como dejando de aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Asimismo, la PNP no cuenta con herramienta informática o tecnológica que permita integrar todos los procesos y procedimientos que se encuentran diseminados en varias unidades orgánicas (División de Alta y Bajas, Oficina de Informática de la DIRREHUM-PNP, División de Pensiones, Escuelas de Formación), llevándose cada proceso de manera independiente y aislada, generando datos e información no accesible.

Por otro lado, el uso y empleo del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) por parte de la PNP no se encuentra optimizada debido al esquema que mantiene en el tecnicismo obsoleto de su sistema de formulación de planilla, motivo por el cual la información contenida en dicho sistema no es del todo confiable, ya que no se encuentra conectada “intra” PNP para la planificación, proyección y formulación del requerimiento de presupuesto de sustento de pago de personal. Por tal motivo, el presente proyecto busca enfrentar este grave problema, a través de la: 1. Implantación de un aplicativo informático (Web o Cliente/Servidor) y la, 2. Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de planilla y presupuesto de personal.

En suma, esta innovadora propuesta cuenta con posibilidad organizacional, económica y normativa; que representa una propuesta integral para establecer conexiones de intercambio de información y datos con otras plataformas, que en este caso se prevé, se interconecte con la plataforma de interoperabilidad del MEF, empleando para ello la utilización de la tecnología de los WebServices (Servicios Web).

Palabras Clave: Aplicativo informático, Planillas y Remuneraciones, Plataforma de Interoperabilidad.

SUMMARY

There is a poor integration by the Rights and Benefits Division for the determination of payrolls for the personnel of the National Police of Peru, because it has processes that use mixed resources (computer applications and manual procedures), which although it is True, they fulfill the mission of preparing the monthly return, but it does not take full advantage of the benefits and benefits of current technological resources (Web Applications, Integral Systems, etc.), generating greater use and use of personnel resources, time (hours / man), information media (paper) as well as ceasing to take advantage of the data and information necessary for proper decision making.

Likewise, the PNP does not have a computer or technological tool that allows integrating all the processes and procedures that are disseminated in several organic units (Division of High and Low, Office of Information Technology of the DIRREHUM-PNP, Division of Pensions, Training Schools), taking each process independently and in isolation, generating data and information not accessible.

On the other hand, the use and use of the Informatic Application for the Centralized Registry of Forms and Data of the Human Resources of the Public Sector (AIRHSP) by the PNP is not optimized due to the scheme that it maintains in the obsolete technicality of its payroll formulation system, which is why the information contained in said system is not entirely reliable, since it is not connected “intra” PNP for the planning, projection and formulation of the budget requirement to support personnel payment. For this reason, this project seeks to address this serious problem, through: 1. Implementation of a computer application (Web or Client / Server) and, 2. Implementation of the interconnection to the interoperability platform with the MEF to the integration of payroll information and personnel budget.

In sum, this innovative proposal has an organizational, economic and regulatory possibility; which represents a comprehensive proposal to establish information and data exchange connections with other platforms, which in this case is expected to be interconnected with the MEF interoperability platform, using the use of WebServices technology (Web Services).

Keywords: Computer application, Payroll and Remuneration, Interoperability Platform.

ÍNDICE

Hoja de respeto	
Carátula	
Resumen	
Índice	
Introducción	07
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	12
1. Identificación	12
1.1 Definición del Problema	12
1.2 Marco teórico	12
1.2.1 Deficiente integración	14
1.2.2 Personal policial	15
1.2.3 Planillas	15
1.2.4 Pensiones	19
1.2.5 Propina	20
1.2.6 Remuneraciones	20
1.2.7 Aplicaciones Informáticas	21
1.2.8 Aplicación Web	21
1.3 Evidencia	21
1.4 Afectación del problema al ciudadano	32
2. Estado de la cuestión	41
2.1 Identificación de medidas adoptadas hasta el momento por Entidades del Estado peruano frente al problema	41
2.2 Normas vinculadas al problema	43
CAPÍTULO II	
PROPUESTA DE MEJORA	47
3. Causas del problema	47
3.1 Causa 1	47
Resistencia al cambio organizacional para la implementación de nuevos sistemas de información	

3.2	Causa 2	47
	Deficiente inversión en sistemas de información y contratación de personal especializado en los nuevos sistemas	
3.3	Causa 3	48
	Deficiente interoperabilidad entre las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la generación de planillas de pago del personal.	
4.	Transformación del árbol de problemas a medios	49
4.1	Medio 1	49
	El aprendizaje organizacional para conocer los sistemas de información para la implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de planillas y presupuesto de personal.	
4.2	Medio 2	50
	Inversión en sistemas informáticos de Tecnologías de la Información y contratación de personal especializado en el manejo de los nuevos sistemas para la implantación de un aplicativo informático (Web o cliente servidor) de implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de planillas y presupuesto de personal.	
4.3	Medio 3	50
	Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de planillas y presupuesto de personal.	
5.	Estructura de la solución	51
5.1	Selección de medios	51
CAPÍTULO III		
VIABILIDAD DE LA MEJORA		
6.	Viabilidad	56
6.1	Análisis de viabilidad del cambio 1	56
6.1.1	Análisis de la viabilidad organizacional	57
6.1.2	Análisis de viabilidad económica	57
6.1.3	Análisis de viabilidad normativa	59
6.2	Análisis de viabilidad del cambio 2	59
6.2.1	Análisis de viabilidad organizacional	59
6.2.2	Análisis de viabilidad económica	60
6.2.3	Análisis de viabilidad normativa	60

CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	69
ANEXOS	71



INTRODUCCIÓN

“Cada vez que llega una nueva tecnología, tiene que estar acompañada de demandas por nuevas habilidades, nuevos idiomas”. Richard Kadrey.

Dentro de su planificación tecnológica, el MEF ha “invitado” a la Policía Nacional del Perú a incorporarse a un “Plan de Interconexión a la Plataforma de Interoperabilidad con el MEF”, mediante el cual se ha planteado establecer los lineamientos para modernizar el intercambio de información de gestión básicamente en la parte concerniente a los sistemas de presupuesto de personal (formulación, asignación, gasto, control, etc.), bajo el entorno existente del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

Sin embargo, el uso y empleo del AIRHSP en la PNP no se encuentra optimizada debido al esquema que mantiene en el tecnicismo obsoleto de su Sistema de Formulación de Planilla, motivo por el cual la información contenida en dicho sistema no es del todo confiable, ya que no se encuentra conectada “intra” PNP para la planificación, proyección y formulación del requerimiento de presupuesto de sustento de pago de personal. En tal sentido, el presente trabajo propone la: 1. Implantación de un aplicativo informático (Web o Cliente/Servidor) y la, 2. Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de planilla y presupuesto de personal.

Al existir una deficiente integración por parte de la División de Derechos y Beneficios para la determinación de planillas al personal de la Policía Nacional del Perú, ya que cuenta con procesos que utilizan recursos mixtos (aplicaciones informáticas y procedimientos manuales), que si bien es cierto, cumplen la misión de la elaboración de la planilla mensual, pero no aprovecha al máximo las bondades y beneficios de los recursos tecnológicos actuales (Aplicaciones Web, Sistemas Integrales, etc.), generando mayor uso y empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel) así como dejando de aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Asimismo, la PNP no cuenta con herramienta informática o tecnológica que permita integrar todos los procesos y procedimientos que se encuentran diseminados en varias unidades orgánicas (División de Alta y Bajas, Oficina de Informática de la DIRREHUM-

PNP, División de Pensiones, Escuelas de Formación), llevándose cada proceso de manera independiente y aislada, generando datos e información no accesible.

Para demostrar el problema se recurrió al método cuantitativo, siendo imperioso revisar datos cuantitativos de la base de datos de cada unidad orgánica. La triangulación utilizada fue el diseño mixto secuencial con énfasis cuantitativo: cuan→cual. Se aplicó primero la herramienta cuantitativa y luego la cualitativa.

Al respecto, tres son las causas identificadas para los recursos mixtos (Aplicaciones Informáticas y Procedimientos Manuales), que utiliza el Sistema de Planillas de Personal de la PNP. La primera: Desconocimiento de los sistemas de información. Implementar nuevos sistemas de información supone ir contra esquemas mentales tradicionales de una organización. Siendo una de las causas que limitan el éxito de los sistemas de información la incapacidad de las personas para cambiar.

Vencer la resistencia al cambio constituye la parte más difícil para añadir sistemas de información a una organización. Muchos administradores y empleados han fallado por no estar preparados para enfrentar el cambio. En algunas ocasiones, los empleados intentan dañar un nuevo sistema de información por estar disconformes por aprender. Ya sea porque, no participaron en la disposición de aplicar el cambio ni fueron debidamente informados de los beneficios para la institución.

Siguiendo lo dicho líneas arriba, los sistemas de información provocan un cambio en el aprendizaje organizacional. De tal manera que permiten obtener datos exactos, completos y pertinentes beneficiando a la organización.

La segunda: Deficiente inversión en sistemas de información y contratación de personal especializado en los nuevos sistemas.

Con el objetivo de lograr un mayor nivel de productividad y que reporte beneficios visibles para la organización, en el corto o mediano plazo; se hace necesario incorporar sistemas informáticos de Tecnologías de la Información, pero para lograrlo se requiere invertir mucho dinero.

Sin embargo, debemos tener claro que para el buen funcionamiento de los sistemas es necesario que éstos se encuentren gestionados por personas idóneas.

Por ello, debido a la inversión realizada, se hace necesario crear una plataforma de formación y apoyo técnico, para brindar a los trabajadores el adiestramiento necesario en la utilización de este tipo de sistemas, y de esta manera mejorar la producción de la empresa.

En este sentido, desde la incorporación de sistemas de Tecnologías de la Información en la Policía Nacional, se debe contar con el presupuesto necesario para enfrentar los gastos en maquinaria informática y software, al mismo tiempo incluir en el presupuesto gastos en la preparación de los empleados y en apoyo técnico calificado.

Con respecto a la tercera causa: Deficiente disponibilidad de canales virtuales entre las unidades orgánicas en la producción de datos e información para la creación de planilla de pago de personal.

El uso y empleo del AIRHSP en la PNP no se encuentra optimizada debido al esquema que mantiene en el tecnicismo obsoleto de su sistema de formulación de planillas, motivo por el cual la información contenida en dicho sistema no es del todo confiable, ya que no se encuentra conectada “intra” PNP para la planificación, proyección y formulación del requerimiento de presupuesto de sustento de pago de personal.

Para la formulación de planillas, las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la creación de la planilla de pago de personal (Remuneraciones, Pensiones y Propinas) se encuentran aisladas entre sí, y no se comunican sino a través de procedimientos mecánicos de trámite documentario, lo que resulta demasiado complejo y dificultoso teniendo en cuenta que existe una asociación en la que participan directamente y que converge en el proceso de “Gasto de Personal”.

Con la finalidad de identificar las causas, mencionadas anteriormente, fue preciso trabajar la metodología del árbol de problemas. Simultáneamente para escoger estas causas negativas se aplicó la técnica de la lluvia de ideas.

Por ende, proponemos como solución innovadora, en primer lugar: la Implantación de un Aplicativo Informático (Web o Cliente Servidor) para la implementación de la interconexión a la plataforma de Interoperabilidad con el MEF para la integración de información de Planilla y Presupuesto de personal.

Se ha logrado invertir en la incorporación de sistemas informáticos de Tecnologías de la Información en la institución policial con la finalidad de lograr que esta innovación reporte beneficios visibles para la organización, en el corto o mediano plazo.

Estos sistemas informáticos se encuentran gestionados por personal especializado contratado, los mismos que llevan a cabo un uso correcto de esta nueva tecnología. Al mismo tiempo, se ha creado una plataforma de formación y apoyo técnico, que brinda al personal la preparación para el correcto uso de este tipo de sistemas.

Planteamos en segundo lugar: la Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de Planilla y Presupuesto de Personal.

La relación entre las diversas organizaciones de la administración pública comprometida con el problema, y, la relación de la Unidad Orgánica de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP (DIRREHUM-PNP), a través de la División de Derechos y Beneficios con la ciudadanía, se caracteriza por un correcto uso de los sistemas de información. Por lo que, la integración de los sistemas de Tecnologías de la Información es el resultado de la obligación de mejora de la gestión pública y modernización del Estado.

En primer lugar, nos referimos a la interoperabilidad del Sistema administrativo de “Formulación de Planilla de Pago de Remuneraciones, Pensiones y Propinas”. Es decir, el Sistema de Formulación de Planilla de Pago de Personal, mediante el cual se realiza el proceso de pago de Remuneraciones, Pensiones y Propinas, al personal policial activo pertenecientes al Régimen Laboral de la Ley N° 19846 y Decreto Legislativo N° 1133-2012; los empleados civiles de la carrera administrativa, pertenecientes al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276-84 – Ley de la Carrera Pública; personal contratado bajo la modalidad CAS del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057-2008); al personal pensionista (Titulares y Sobrevivientes de Montepío y Caja Militar Policial); y estudiantes PNP (Cadetes y Alumnos de las Escuelas de Formación). Pues, al existir una norma jurídica que obliga a utilizar el “Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público” (AIRHSP), la PNP queda obligado a recurrir al aplicativo informático para la integración de información de Planilla y Presupuesto de personal.

En segundo lugar, a través del funcionamiento en línea del “Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector

Público” (AIRHSP), los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases del proceso presupuestario, para establecer el número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta; es decir, la información registrada es estrictamente en materia presupuestal (MEF s/f).

Con relación a la tipificación de la solución innovadora, ésta se realizó en base a la metodología del árbol de objetivos, por las cuales, las causas de negativo se redactaron en positivo, transformándolas a medios. En esto, predominaron los dos últimos en función a la inmediatez con el problema planteado.

Asimismo, a este trabajo se lo ha dividido en tres capítulos: El primero encamina el problema: define y muestra su marco teórico: planillas, remuneraciones y aplicativo informático. Señala el indicador de desempeño y termina señalando al estado de la cuestión (identificación de las medidas adoptadas hasta el momento por entidades del Estado Peruano frente al problema).

El segundo capítulo, presenta la propuesta: identifica las causas y las transforma en medios. Se va a la estructura de la solución al presentar la selección de medios, el cambio innovador, el modelo de solución y la selección del indicador para la reducción del problema. En tanto que, el tercer capítulo desarrolla la posibilidad de la mejora: mostrando la matriz de costeo e indicadores; y la viabilidad organizacional, económica y normativa.

Para finalizar, debo testimoniar un justo reconocimiento y agradecimiento a mi querida esposa y a mis hijos por su valiosa comprensión y servir de estímulo para la culminación del presente trabajo académico; de igual manera, a mis queridos padres, por ser la guía eterna en mi vida; y, a mi asesor académico por sus adecuadas orientaciones para concluir el presente trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Identificación

1.1 Definición del problema

Deficiente integración por parte de la División de Derechos y Beneficios para la determinación de planillas al personal de la Policía Nacional del Perú, ya que cuenta con un proceso con recursos mixto (automatizado y manual), no sabiendo aprovechar los beneficios que generan los recursos tecnológicos actuales (Aplicaciones Web, Sistemas Integrales, etc.), lo que conlleva a un mayor uso y empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel), así como dejan de aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Asimismo, la PNP no cuenta con herramienta informática o tecnológica que permita integrar todos los procesos y procedimientos que se encuentran diseminados en varias unidades orgánicas (División de Alta y Bajas, Oficina de Informática de la DIRREHUM-PNP, División de Pensiones, Escuelas de Formación), llevándose cada proceso de manera independiente y aislada, generando datos e información no accesible.

1.2 Marco teórico

La Policía Nacional del Perú dentro de su estructura orgánica cuenta con la Dirección de Planeamiento y Presupuesto y el Departamento de Presupuesto de la División de Economía, quienes son los encargados de la gestión de la información para el proceso de planeamiento, formulación, previsión y control de ejecución presupuestal.

Asimismo, dentro de las cuentas genéricas de gastos del Presupuesto General de la República asignado a las entidades públicas se encuentran las partidas presupuestarias correspondientes a Genérica 2.1: Personal y Obligaciones Sociales; al respecto, cuando se hace mención al término Personal y

Obligaciones Sociales, nos referimos a los “Gastos para el pago del personal activo del sector público con vínculo laboral, así como otros beneficios por el ejercicio efectivo del cargo, oficio o función de confianza. Asimismo, comprende las obligaciones de responsabilidad del empleador” (MEF, 2001). De igual manera, la partida presupuestaria Genérica 2.2: Pensiones y Otras Prestaciones Sociales, “comprenden las actividades de proyección, ayuda social y rehabilitación para el trabajo, orientadas a satisfacer las demandas complementarias de salud, especialmente de la población asegurada adulta mayor o con discapacidad. Asimismo, comprenden los subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y las prestaciones por sepelio, dentro de los límites establecidos en la propia normatividad que les rige para su otorgamiento” (MEF, 2001); las cuales tienen relación con la asignación de presupuesto y ejecución de gastos de personal en lo concerniente a pagos de Remuneraciones, Pensiones, Propinas, y otros Beneficios asignados dentro del ejercicio Fiscal.

Actualmente, se encuentra vigente el uso y empleo del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), establecido a través de la Resolución Directoral N° 349-2016-EF/53.01 de fecha 05 de mayo de 2016, que aprueba la Directiva N° 001-2016-EF/53.01 “Directiva para el Uso del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público”.

El AIRHSP es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado para las entidades que se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 2 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases del proceso presupuestario, para establecer el número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta; (...) (MEF, 2016).

El uso y el empleo del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) en la Policía Nacional del Perú (PNP) no se encuentra optimizada debido al

esquema que mantiene en el tecnicismo obsoleto de su sistema de formulación de planillas, motivo por el cual la información contenida en dicho sistema no es del todo confiable, ya que no se encuentra conectada “intra” PNP para la planificación, proyección y formulación del requerimiento de presupuesto de sustento de pago de personal.

Para la formulación de planillas, las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la creación de la planilla de pago de personal (Remuneraciones, Pensiones y Propinas) se encuentran aisladas entre sí, y no se comunican sino a través de procedimientos mecánicos de trámite documentario, lo que resulta demasiado engorroso y dificultoso teniendo en cuenta que existe una correlación en la que participan directamente y que converge en el proceso de “Gasto de Personal”.

Por otro lado, existe la dinámica “sui generis” en el tratamiento de personal en la PNP, pues una persona que ingresa como estudiante y genera pago de propinas en cierto momento, terminará en un corto tiempo por pasar a percibir una remuneración como personal “efectivo”, lo que se considera aún con mayor atención respecto al parámetro de interacción entre “Unidades de Origen de Datos” para la determinación y proyección del presupuesto de personal.

De igual forma, respecto al personal “activo” que percibe una “Remuneración”, en cierto momento pasará a ser “inactivo” (Retirado) y pasará a percibir una “Pensión”, que, si bien es cierto independientemente del Régimen de Pensiones, incluye la asignación de ciertos percibos denominados “No Pensionables” (Aguinaldos, Fiestas Patrias, Escolaridad, etc.) a cargo del Estado, que igualmente serán tomados en cuenta para la proyección y determinación del presupuesto de personal de la PNP. Con la finalidad de una mejor comprensión del presente proyecto, es necesario dilucidar el significado de las siguientes expresiones:

1.2.1 Deficiente integración

Imperfecta o insuficiente incorporación para integrar o integrarse a un procedimiento y formar parte de él.

Para algunos autores, constituye una falla o un desperfecto: “una deficiencia es una falla o un desperfecto. El término, que proviene del vocablo latino *deficientia*, también puede referirse a la carencia de una cierta propiedad que es característica de algo” (Pérez et al, 2012).

1.2.2 Personal policial

Es el conjunto de Policías, que comprende a los Oficiales de Servicio, personal con calidad de Oficial, Cadetes de la Escuela de Oficiales, Suboficiales, Especialistas de Servicios, alumnos de las Escuelas de Suboficiales), que pertenecen a la Policía Nacional del Perú.

1.2.3 Planillas

Son formularios impresos en los que se detallan los estados de cuenta, liquidación, ajuste de cuentas.

Es decir, una planilla es un documento impreso en el que se detalla la forma de contrato, el sueldo que percibe el trabajador, además de las bonificaciones y retenciones para un período determinado. Según Chira & Limay (como se citó en Díaz Tiburcio) “una planilla es aquel documento donde se percibe toda la documentación individual de los trabajadores. Este formato especifica su forma de contrato, sueldo, bonificaciones y retenciones según cada empleado para un periodo determinado. El proceso de registro de las planillas puede ser manual o electrónico” (2017: 29).

Hay que notar que, las planillas a lo largo de la historia han ido evolucionando de manuales a electrónica. Manteniéndose aún las manuales por su bajo costo y en algunos casos por desconocimiento de sistemas electrónicos.

Al respecto, Rivera (como se citó en Díaz Tiburcio) señala:

En el pasado las planillas eran un tema específicamente del área de Finanzas, porque eran los encargados de los pagos; en la

actualidad el manejo de las planillas de personal es realizado por el área de Recursos Humanos. En el proceso de esta evolución, antes eran denominados registros de pago de remuneraciones; luego en los años 80 cambiaron de denominación a planillas de pagos debido a la “importación de técnicas modernas de Recursos Humanos”. A partir del siglo XXI, las planillas contienen los conceptos de remuneración y descuentos del trabajador que labora en una empresa. A partir de ese momento se fue migrando de las planillas manuales a las electrónicas debido a los sistemas electrónicos (2017: p. 29).

Para poder tener una mejor comprensión de los conceptos que se utilizan en el pago de planillas, a continuación, veamos los conceptos usados que se encuentran enmarcados dentro de la legislación vigente:

Normativa Legal. - La normativa legal vigente, nos permite determinar los conceptos que se usarán en la presente investigación.

Jornada Laboral. - Sobre este término, es necesario recurrir a la Constitución Política del Perú, la misma que en su Artículo 25° señala que el trabajador tiene derecho a una jornada máxima de trabajo.

En este sentido, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR emitido por el Gobierno de la República del Perú, señala que 08 horas diarias o 48 horas semanales es la jornada máxima laboral; sin embargo, algunas empresas tienen jornadas atípicas, las cuales tienen una jornada menor. Asimismo, todos los trabajadores deben contar con un horario de refrigerio, según la legislación laboral, debe ser de 45 minutos (en caso sea mayor esta es dada por parte de la empresa) no se contabiliza como parte del horario de trabajo.

Remuneración

Una remuneración ordinaria es lo que percibe el trabajador por brindar sus servicios en forma semanal, quincenal o mensual, el cual es retribuido con un pago en dinero.

Sobre tiempo: Horas Extras

Es la realización de una jornada adicional de trabajo, en horas posteriores a su hora de salida. Esta jornada adicional de labores debe ser pagado junto a su remuneración. Es necesario, tener claro que toda aceptación de horas extras es voluntaria por parte del trabajador. En algunos casos, las horas extras pueden ser compensadas con descansos, debiendo siempre existir un acuerdo entre el empleador y empleado.

Descansos Médicos

Uno de los conceptos más importantes que debe tener en cuenta el trabajador es la noción de descanso médico. Al respecto, Díaz Tiburcio señalan que:

Es un espacio de tiempo en el cual el trabajador no está obligado a presentarse a su centro de labores por encontrarse con dolencias médicas, esta situación se valida por la entrega del Certificado del Descanso Medico, el cual detalla la dolencia, enfermedad, también incluye el nombre del trabajador, duración del descanso (en días), y la firma del médico certificado del Colegio de Médicos del Perú para descansos particulares. Para los descansos atendidos en EsSalud, la entidad de salud otorga el denominado Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CIIT), descanso médico que se da por los primeros 20 días y a partir del día 21 se considera subsidio. (Díaz Tiburcio 2017: 31)

Licencias

Las licencias, viene a ser los permisos concedidos a los trabajadores durante un periodo de tiempo. Algunas de las licencias que se presentan son la licencia por paternidad, licencia por lactancia y licencia sin goce de haber.

Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Al culminar la relación laboral con su empleador, todo trabajador puede solicitar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), cuyo beneficio es obligatorio para todos los trabajadores que se encuentren laborando en planilla.

Gratificaciones

Son los beneficios otorgados al trabajador a modo de gratificación por los conceptos de Fiestas Patrias y Navidad. Se pagan en los meses de Julio y diciembre.

Vacaciones

Es el periodo de 30 días de descanso físico por cada año laborado, otorgado al trabajador.

Utilidades

Viene a ser el porcentaje del ingreso neto de la empresa, la misma que se divide entre el número de empleados de la organización.

Asignación Familiar

Es una gratificación que corresponde al 10% de la remuneración mínima vital (RMV), y se le asigna a cada trabajador que goce de este beneficio presentando como sustento la copia de DNI de sus hijos menores de edad o de hijos mayores que cursen estudios superiores, asimismo que tenga un hijo que haya sido declarado incapaz hasta que alcance la edad de 18 años.

Descuentos

Tardanzas

Es cuando el trabajador incumple la hora de ingreso a sus labores, ocasionando que la empresa, realice el respectivo descuento de su remuneración.

Inasistencia Laboral

Se considera como inasistencia laboral, a la ausencia en el puesto de trabajo dentro de la jornada laboral. Esto conlleva al descuento de la remuneración en base al día u horas dejadas de laborar.

Control de Asistencia

Es el registro físico o digital sobre la cantidad de días laborados en un periodo, la cantidad de trabajadores, incluyéndose además las horas extras, descansos médicos, faltas, tardanzas y ausencias.

Los conceptos presentados líneas arriba, son aquellos que se requieren para el cálculo y elaboración de las planillas.

Una planilla electrónica posee dos partes: el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME). Estos últimos registros son exclusivos del área de finanzas y contabilidad.

Para la parte final del proceso de elaboración y ejecución de planillas, todos los pagos abonados al trabajador siendo estos positivos como: la remuneración, pago de horas extras, descansos médicos, vacaciones, etc. y los descuentos: comisión de las AFP u ONP, prestamos, etc. son visualizadas por el trabajador en su boleta de pago, esta debe ser entregada para ser firmada con ello da conformidad al pago (Díaz 2017: 35).

1.2.4 Pensiones

Es la cantidad económica, temporal o vitalicia que el Estado asigna al personal policial o familiares por razón de retiro, viudez, orfandad o incapacidad.

La palabra pensión es un concepto que procede del vocablo latino pensio y que tiene varios usos. Puede tratarse de un monto que el Estado paga a una persona cuando se jubila, viuda o queda incapacitada. Dicho dinero se entrega de manera periódica, ya sea

durante un lapso de tiempo o de forma permanente. Por ejemplo: *“Mejor vamos a cenar la semana próxima, cuando ya haya cobrado la pensión”, “El gobierno podría tener problemas para pagar las pensiones a partir de abril”, “Juana aún no tramitó la pensión por la muerte de José”*. (Definición.de, 2015: 1)

Las pensiones, forman parte de la seguridad social, buscan garantizar el pleno gozo de las necesidades fundamentales de las personas. Asimismo, es necesario señalar que los criterios que se debe tener en cuenta para realizar el pago de una pensión obedecen a la legislación de cada país, al igual que la suma a recibir.

1.2.5 Propinas

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), las propinas son los gastos que se realiza por servicios ocasionales prestados por animadoras y alfabetizadores, propinas a practicantes, secigristas y similares” (2000: 1). Es decir, es el pago que se hace por servicios temporales prestados.

1.2.6 Remuneraciones

Una remuneración es la retribución que adquiere una persona por un trabajo realizado.

En una empresa u organización, la persona que hace de empleador, compra los derechos y deberes de una persona a partir de un contrato escrito para que cumpla con tareas u obligaciones. Al finalizar el trabajo se remunera al trabajador.

Sin embargo, hay ocasiones, en que un empleado realiza su jornada de manera informal, sin contar con protección legal. En tales circunstancias, la remuneración es ínfima por cuanto el empleador no tiene obligación por el simple hecho de estar fuera de la ley.

1.2.7 Aplicaciones Informáticas

Las aplicaciones son un tipo de programa informático diseñado como herramienta para permitir a los usuarios realizar uno o diversos tipos de trabajo. Esto las diferencia principalmente de otros tipos de programas como los sistemas operativos (que hacen funcionar al ordenador), las utilidades (que realizan tareas de mantenimiento o de uso general), y los lenguajes de programación (con el cual se crean los programas o aplicativos informáticos) (MEF s/f).

1.2.8 Aplicación Web

Son las herramientas que pueden utilizar los usuarios accediendo a un servidor web a través de internet o de una intranet mediante un navegador.

Aplicaciones como los wikis, correos web, las tiendas en línea, los blogs y la propia Wikipedia son bastante conocidas como aplicaciones web.

1.3 Evidencia

La PNP, cuenta con un sistema de formulación de planilla de pago de personal, mediante el cual se realiza el proceso de pago de Remuneraciones, Pensiones y Propinas, al personal policial activo pertenecientes al Régimen Laboral de la Ley N° 19846 y Decreto Legislativo N° 1133-2012; asimismo, a los empleados civiles de carrera administrativa pertenecientes al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276-84 - Ley de la Carrera Pública; al personal contratado bajo la modalidad CAS del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057-2008); al personal pensionista (Titulares y Sobrevivientes de Montepío y Caja Militar Policial); y estudiantes PNP conformado por los Cadetes y Alumnos de las Escuelas de formación.

La tarea de elaborar las planillas, se encuentra asignado a la Unidad Orgánica de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP (DIRREHUM-PNP), a través de la División de Derechos y Beneficios; cuya sede se encuentra situada en el interior del Complejo Policial “Comandante PNP Walter Rosales León”, en el Pasaje Los Cibeles 191 Rímac.

El Sistema administrativo de “Formulación de Planilla de Pago de Remuneraciones, Pensiones y Propinas”, cuenta con un proceso con recursos mixto (automatizado y manual), que emplea herramientas informáticas específicas como a continuación se menciona:

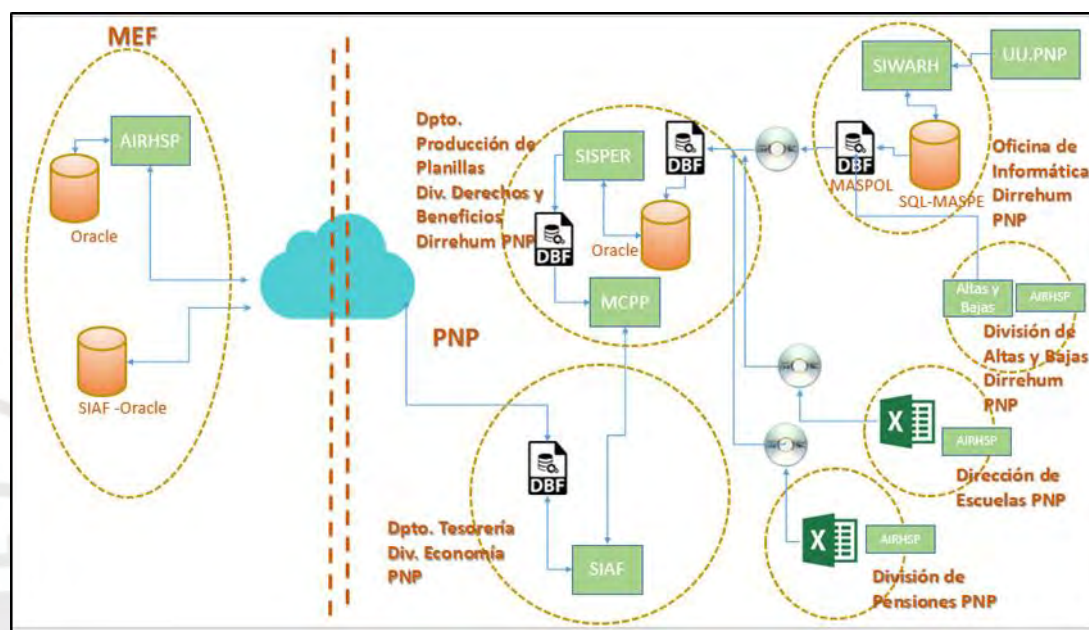
Cuadro 1: “Relación de Herramientas Informáticas que se emplean en el proceso de Formulación de Planillas en la PNP”

Denominación del Aplicativo Informático	Plataforma de App Gestión y Base de datos	Plataforma de Operatividad	Ámbito de Uso	Origen de Fábrica
1.SISPER (Sistema de Personal)	PowerBuilder + Oracle 11g	Local – Cliente / Servidor	Dpto. de Producción de Planilla – Div. Derechos y Beneficios – DIRREHUM- PNP	Desarrollado por el MEF
2.MCPP (Módulo de Control de Planillas de Pago)	PowerBuilder + dbf	Local – Cliente / Servidor	Dpto. de Producción de Planilla – Div. Derechos y Beneficios – DIRREHUM- PNP	Desarrollado por el MEF
3.SIAF (Sistema Integrado de Administración Financiera)	PowerBuilder + dbf	Local – Cliente / Servidor	Dpto. de Tesorería - División de Economía	Desarrollado por el MEF
4.AIRHSP (Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público)	NN	WEB	-División de Pensiones. -División de Altas y Bajas de la DIRREHUM- PNP. -Dpto. de Personal de la ENFPP-PNP (Escuelas)	Desarrollado por el MEF
5.Aplicaciones Libres	-Excell -FoxPro	Escritorio	Dpto. de Producción de Planillas de la DIRREHUM- PNP	
6.Lista de Revista de Personal	VB + SQL	Web	-Oficina de Informática de la DIRREHUM- PNP	Desarrollado por la PNP
7.MASPOL (Maestro Policial)	FoxPro - DBF	Escritorio	Oficina de Informática de la DIRREHUM- PNP	Desarrollado por la PNP

(Elaboración: Cmdte PNP @ Francisco RIVADENEYRA GILVONIO: “Parámetros Técnicos de requerimientos para la integración de interoperabilidad del MEF – AGO 2018)

El esquema de desarrollo de la interacción de las aplicaciones mencionadas, dentro del proceso de “Producción de Planillas” se especifica en el siguiente “Esquema Lógico de Interacción de Aplicaciones Informáticas en el Proceso de Producción de Planillas en la PNP”.

Esquema 1: “Esquema Lógico de Interacción de Aplicaciones Informáticas en el Proceso de Producción de Planillas en la PNP”



(Elaboración: Cmdte PNP © Francisco RIVADENEYRA GILVONIO: “Parámetros Técnicos de requerimientos para la integración de interoperabilidad del MEF – AGO 2018)

Como se aprecia, el Sistema de Planillas de Personal de la PNP cuenta con recursos mixtos (Aplicaciones Informáticas y Procedimientos Manuales), que si bien es cierto, cumplen la misión de la elaboración de la planilla mensual, pero no aprovecha al máximo las bondades y beneficios de los recursos tecnológicos actuales (Aplicaciones Web, Sistemas Integrales, etc.), generando mayor uso y empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel) así como dejando de aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Otra observación significativa es que la PNP no cuenta con herramienta informática o tecnológica que permita integrar todos los procesos y procedimientos que se encuentran diseminados en varias unidades orgánicas

(División de Altas y Bajas, Oficina de Informática de la DIRREHUM-PNP, División de Pensiones, Escuelas de Formación), llevándose cada proceso de manera independiente y aislada, generando datos e información no accesible.

Sistemas de Procesamiento de Información de Presupuesto de Personal en la PNP

La Policía Nacional del Perú (PNP) dentro de su estructura orgánica, cuenta con la Dirección de Planeamiento y Presupuesto y el Departamento de Presupuesto de la División de Economía, quienes se encargan de gestionar la información para el proceso de planeamiento, formulación, previsión y control de ejecución presupuestal.

Dentro de las cuentas genéricas de gastos del presupuesto asignado a las entidades públicas se encuentran las correspondientes a la Genérica 2.1: Personal y Obligaciones Sociales; y la Genérica 2.2: Pensiones y Otras Prestaciones Sociales, las cuales tienen relación con la asignación de presupuesto y ejecución de gastos de personal en lo concerniente a pagos de Remuneraciones, Pensiones, Propinas, y otros Beneficios asignados dentro del ejercicio Fiscal.

Actualmente, se encuentra vigente el uso y empleo del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) que empezó a regir a partir del año 2013, y que se implementó en la PNP a partir del mes de enero de 2015, como un recurso de control en la ejecución de gastos del presupuesto de personal (Remuneraciones y Pensiones) y optimización en la formulación de la planilla de pago de personal.

El uso y empleo del AIRHSP en la PNP no se encuentra optimizada debido al esquema que mantiene en el tecnicismo obsoleto de su Sistema de Formulación de Planilla, motivo por el cual la información contenida en dicho sistema no es del todo confiable, ya que no se encuentra conectada “intra” PNP para la planificación, proyección y formulación del requerimiento de presupuesto de sustento de pago de personal.

Tomando como base el Esquema N° 1 de Formulación de Planillas, las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la generación de la planilla de pago de personal (Remuneraciones, Pensiones y Propinas) se encuentran aisladas entre sí, y no se comunican sino a través de procedimientos mecánicos de trámite documentario, lo que resulta demasiado engorroso y dificultoso teniendo en cuenta que existe una sinergia en la que participan directamente y que converge en el proceso de “Gasto de Personal”.

Por otro lado, existe la dinámica “sui generis” en el tratamiento de personal en la PNP, pues una persona que ingresa como estudiante y genera pago de propinas en cierto momento, terminará en un corto tiempo por pasar a percibir una remuneración como personal “efectivo”, lo que se considera aún con mayor atención respecto al parámetro de interacción entre “Unidades de Origen de Datos” para la determinación y proyección del presupuesto de personal.

De igual forma, respecto al personal “activo” que percibe una “Remuneración”, en cierto momento pasará a ser “inactivo” (Retirado) y pasará a percibir una “Pensión”, que, si bien es cierto independientemente del Régimen de Pensiones, incluye la asignación de ciertos percibos denominados “No Pensionables” (Aguinaldos, Fiestas Patrias, Escolaridad, etc.) a cargo del Estado, que igualmente serán tomados en cuenta para la proyección y determinación del presupuesto de personal de la PNP.

Por otro lado, se ha verificado las herramientas que cada unidad orgánica que participa en la proyección y determinación del presupuesto de personal viene empleando:

Cuadro 2: “Herramientas Informáticas empleadas para la Proyección y Determinación del Presupuesto de Personal”

UNIDAD ORGÁNICA	APLICATIVO Y BASE DE DATOS	ORIGEN DE FABRICA
División de Altas y Bajas	Excel	Paquete de Office
Dirección de Escuelas de Formación	Excel	Paquete de Office
División de Pensiones	Excel	Paquete de Office
Departamento de Presupuesto de la División de Economía	Excel	Paquete de Office
Dirección de Planeamiento y Presupuesto	Excel	Paquete de Office

(Elaboración: Cmdte PNP @ Francisco RIVADENEYRA GILVONIO: “Parámetros Técnicos de requerimientos para la integración de interoperabilidad del MEF – AGO 2018)

La elaboración de la proyección y determinación del “Presupuesto de Personal” en la PNP, pasa por una recopilación de datos e información de la PEA del personal activo (Personal Policial, Empleados Civiles, CAS, Cadetes y Alumnos) y de la correspondiente de los Pensionistas (Titulares y Sobrevivientes con derecho a Pensión y a Beneficios No Pensionables), los cuales son remitidos al Departamento de Presupuesto, quienes luego de un cruce manual con herramientas de Ofimática (Excel) y con cotejo de la información de la PEA de pago de planillas, consiguen las cifras para el requerimiento del presupuesto respectivo; dejando de lado al personal que por diferentes motivos, en ese momento de la discriminación de los datos, no se encuentra registrado, y que sin embargo en algún momento del año fiscal, se incorporará como parte de la PEA, lo que desde ya genera un impase en la afectación en el “Gasto de Personal” ya que no fue considerado en la asignación de montos proyectados, ocasionando un déficit presupuestal que colisiona con las expectativas de control por la que fue creado el AIRHSP.

Como se puede analizar, respecto a la proyección y determinación del presupuesto de personal intervienen varios actores, todos con procesos independientes uno del otro, y que no cuentan con herramientas informáticas para el debido registro y control automatizado de la PEA que interviene para la consecución de un presupuesto más exacto; mucho menos para el cruce de información, y su utilización y empleo que nos permita una adecuada gestión y

toma de decisiones, máxime si se toma en cuenta que el monto del “Presupuesto asignado” en la Genérica 1 y Genérica 2 para la PNP es considerable, tal como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro 3: “Resumen de Presupuesto de Personal (Genérica 1 y 2) asignado a la PNP, en los Años 2016, 2017 y 2018.”

AÑO FISCAL	GENERICA 1	GENÉRICA 2
2016	6,208,292,196	1,489,296,976
2017	6,665,249,615	1,469,134,343
2018	6,820,173,494	1,462,472,617

(Fuente: Pagina Consulta amigable del MEF).

Igualmente, no existe un Sistema o Aplicación Informática que integre los datos y que proporcione la información necesaria para la gestión del Presupuesto Analítico de Personal para una debida proyección del Presupuesto de personal, ni mucho menos existe alguna unidad orgánica con la asignación de dichas funciones, lo que desde ya es una deficiencia en el manejo del ingente presupuesto asignado a la PNP.

Orígenes de Datos de Formulación de Planillas

Las Unidades orgánicas que intervienen en la producción de información para la generación de las Planillas en la PNP son las siguientes:

Cuadro 4: “Unidad Orgánica y responsables de la información para la elaboración de la Planilla de Pago de Personal.”

UNIDAD ORGÁNICA	TIPO DE INFORMACIÓN	SOPORTE	ENCARGADO
-Dpto. de Personal de la División de Administración de la Dirección Nacional de Escuelas de Formación Profesional Policial	Listado de Revista de Estudiantes PNP (Cadetes y Alumnos-estado presencial)	-Documental (Oficios y Listas Impresas) -Digital (Cd)	-CMDTE.CONCHA ANDIA, ROBERTO (989094377) -SO3.S CHAMPI CUETO HAMET (996372468)
-Departamento de Certificación de la División de Pensiones	Listado de Altas, Bajas y Modificaciones de Pensionistas	-Documental (Oficios y Listas Impresas) -Digital (Cd)	CAP.PNP. OVALLE ASENCIOS FERNANDO (DIVINCER 991082225) SO1.PNP. CRUZ CERRÓN, DORA
-Sección de Programación de Datos (SEPRODAT) de la División de Altas y Bajas de la DIRREHUM-PNP	Confirmación de Registro en el AIRHSP	-Documental (Oficios)	-ST1.PNP QUISPE ZORRILLA, José 40676974 -SO2.PNP BOHORQUEZ PEREZ, Adam 43435892
-Oficina de Informática de la DIRREHUM-PNP	Listado de Personal Activo (Policial, Empleados Civiles, CAS)	-Documental (Oficios y Listas Impresas) -Digital (Cd)	-CAP.S.PNP HUISA CONDORI, Javier 40312281
-Sección de Percibos y Descuentos del Dpto. de Producción de Planillas de la División de Beneficios de la DIRREHUM-PNP	Listado de Descuentos de Terceros	-Documental (Oficios y Listas Impresas) -Digital (Cd)	
-Sección Judiciales del Dpto. de Producción de Planillas de la División de Beneficios de la DIRREHUM-PNP	Listado de Descuentos por Mandatos Judicial	-Documental (Oficios y Listas Impresas) -Digital (Cd)	

(Elaboración: Cmdte PNP @ Francisco RIVADENEYRA GILVONIO: “Parámetros Técnicos de requerimientos para la integración de interoperabilidad del MEF – AGO 2018)

Orígenes de Datos para Formulación de Presupuesto de Personal

Las Unidades orgánicas que intervienen en la producción de información para la generación de las Planillas en la PNP son las siguientes:

Cuadro 5: “Unidad Orgánica y responsables de la información para la elaboración del Presupuesto de Personal.”

UNIDAD ORGÁNICA	TIPO DE INFORMACIÓN	SOPORTE	ENCARGADO
-Dpto. de Personal de la División de Administración de la Dirección Nacional de Escuelas de Formación Profesional Policial	Listado de Revista de Estudiantes PNP (Cadetes y Alumnos-estado presencial)	-Documental (Oficios y Listas Impresas) -Digital (Cd)	-CMDTE.CONCHA ANDIA, ROBERTO (989094377) -SO3.S CHAMPI CUETO HAMET (996372468)
-Departamento de Certificación de la División de Pensiones	Listado de Altas, Bajas y Modificaciones de Pensionistas	-Documental (Oficios y Listas Impresas) -Digital (Cd)	CAP.PNP. OVALLE ASENCIOS FERNANDO (DIVINCER 991082225) SO1.PNP. CRUZ CERRÓN, DORA
-Sección de Programación de Datos (SEPRODAT) de la División de Altas y Bajas de la DIRREHUM-PNP	Listado de Personal Activo (Policial, Empleados Civiles, CAS)	-Documental (Oficios) -Digital (Cd)	-ST1.PNP QUISPE ZORRILLA, José 40676974 -SO2.PNP BOHORQUEZ PEREZ, Adam 43435892

(Elaboración: Cmdte PNP @ Francisco RIVADENEYRA GILVONIO: “Parámetros Técnicos de requerimientos para la integración de interoperabilidad del MEF – AGO 2018)

Situación de Data e información requerida

A. Data e Información de Personal en Actividad (Policial, Empleados Civiles, CAS, personal de Salud)

Según el análisis de la data proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos, a través del archivo “Activi.dbf”, se ha podido observar la cantidad de registros correspondiente a personal policial como a continuación se indica:

Cuadro 6: “Resumen de cantidad de personal en la PNP por su Régimen Laboral”

PERSONAL POLICIAL	OFICIALES	6,704	
	SUBOFICIALES	116,802	
	TOTAL		123,506
PERSONAL SERVICIOS	OFICIALES	2,391	
	SUBOFICIALES	3,220	
	TOTAL		5,611
PERSONAL JURÍDICO	OFICIALES	5	
	TOTAL		5
PERSONAL CON STATUS	OFICIALES	18	
	TOTAL		18
PERSONAL ASIMILADO	OFICIALES	406	
	SUBOFICIALES	199	
	TOTAL		605
EMPLEADOS CIVILES	PROFESIONAL	401	
	TECNICO	426	
	AUXILIAR	409	
	TOTAL		1,236
PERSONAL DE SALUD		122	122
CONTRATADOS		8	8
CAS		427	427
TOTAL PERSONAL POLICIAL EN ACTIVIDAD :			131,538

(Elaboración Propia: formulado con Data de junio 2018)

Se especifica los grados por cada Jerarquía y Régimen laboral en el Anexo I-A y Anexo I-B.

B. Data e Información de Personal Pensionistas (Titulares y sobrevivientes)

Respecto a la data del personal pensionista, se ha analizado la data proporcionada por la División de Pensiones, correspondiente a Junio 2018, la que muestra la data total de pensionistas dependientes de la PNP en sus condición de titulares y sobrevivientes, esto corresponde a los considerados dentro del pago de pensiones del Régimen de Montepío y del Régimen de la Caja Militar Policial; a éstos últimos sólo se les abona en la PNP los beneficios No Pensionables (BENOPEN) de las

Bonificaciones de Escolaridad, Fiestas Patrias y Aguinaldo, y como a continuación se especifica:

Cuadro 7: “Resumen de Cantidad de Pensionistas del Régimen Montepío y del Régimen de Caja Militar Policial que se les abona conceptos en la Planilla de la PNP”

Régimen Montepío	Titulares	23,127	
	Sobrevivientes	26,166	
	Total :		49,293
Régimen Caja Militar Policial	Titulares	40,037	
	Sobrevivientes	8,440	
	Total :		48,477

Total Pensionistas a cargo de la PNP: 97,770

El detalle del análisis de los pensionistas se muestra en el Anexo-II-A, Anexo-II-B, Anexo-II-C y Anexo-II-D.

C. Datos e Información de Estudiantes PNP (Cadetes y Alumnos)

La data proporcionada respecto a los estudiantes de la PNP, ha sido considerada tanto para estudiante de Oficiales (Cadetes) como Suboficiales (Alumnos), los que se encuentran considerados en la determinación de presupuesto de personal (propina); de igual forma las cantidades por cada año lectivo, conforme al siguiente cuadro:

Cuadro 8: “Resumen de Cantidad de Estudiantes en la PNP (Cadetes y Alumnos)”

UAP-OFICIALES	1,097
UAP-SUBOFICIALES	13,073
TOTAL:	14,170

El detalle del análisis se encuentra en el Anexo III.

1.4 Afectación del problema al público interno

A través del proceso de elaboración de las planillas se realizan los pagos a los trabajadores en materia de: Remuneración básica, Horas extras, vacaciones, compensaciones, descansos médicos, tardanzas, inasistencias, permisos, licencias con o sin goce de haberes; para el personal obrero, empleado, nuevo, antiguo y reincorporado. Y es en este proceso donde se ha detectado una alta tendencia de observaciones que repercuten en el pago de los trabajadores afectando su satisfacción con la empresa, eficiencia laboral e inclusive puede traer consigo demandas laborales.

En el proceso de planillas se ha identificado una falta de control en la validación de los reportes de asistencia, los cuales no tienen un control óptimo y en algunos casos se dan varios procesos que afectan en los pagos; al finalizar el procesamiento de las planillas (donde finaliza el proceso de planillas), aún existe errores, los cuales son detectados cuando se encuentran en el área de contabilidad lo que ocasiona reprocesos y anulación de pagos.

El proceso de pago de planillas, por la diversidad de personal que la institución policial en estudio atiende, contiene una serie de variantes asociadas a las escalas remunerativas que se ofrece en cada servicio. Y junto a ese contexto, se encuentra una inadecuada organización de las etapas del proceso.

Asimismo, el mayor uso y empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel) así como dejar de aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Según un estudio realizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en las entidades del Estado peruano existen, quince regímenes laborales, entre generales y especiales, lo cual comporta que exista desorden en la administración pública, toda vez que cada régimen involucra distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

La contradicción del marco legal se ve reflejada en una elevada dispersión del promedio de ingresos de los servidores públicos, todo esto por la ausencia de un sistema único de remuneraciones.

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú

Servicio Civil

Generales

Carrera

- Administrativa (DLeg 276 - 1984)

Sin Carrera con vínculo laboral

- Régimen de la actividad privada (DLeg 728 - 1991)
- Contratación Administrativa de Servicios - CAS (DLeg 1057 - 2008 y modificado 2012)

Carreras especiales

- Profesorado y Magisterial (Ley 24029 - 1984 y Ley 29062 - 2007)
- Docentes universitarios (Ley 23733 - 1983)
- Profesionales de la salud (Ley 23536 - 1982)
- Asistenciales de la salud (Ley 28561 - 2005)
- Magistrados (Ley 29277 - 2008)
- Fiscales (DLeg 052-1981 y modificado 2010)
- Diplomáticos (Ley 28091 - 2003 y modificada 2005)
- Servidores penitenciarios (Ley 29709 - 2011)
- Militares y policías (Ley 28359 - 2004 y Ley 27238 - 1999)

Otros

Sin Carrera con vínculo laboral

- Gerentes públicos (DLeg 1024 - 2008)

Sin Carrera con vínculo civil

- Convenios de administración con PNUD
- Fondo de Apoyo Gerencial (DL 25650 - 1992)

Vínculo civil: Locación de servicios (2009)

Por este motivo, el sistema de remuneraciones se ha visto rebasado por la proliferación de un gran número de beneficios y bonificaciones, que no tienen naturaleza remunerativa, pensionaria, ni sirven de base de cálculo para cualquier otro beneficio o asignación.

Asimismo, el mayor empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel) así como el hecho de dejar de aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Para lograr una mayor productividad en la organización, la fuerza laboral es uno de los puntos importantes.

La PNP es una de las instituciones públicas que cuenta con más recursos humanos, los que en total bordean los 120,000 trabajadores en actividad, entre personal policial: Oficiales, Sub Oficiales de armas y de servicios y personal civil que se encuentran en diversos regímenes laborales.

De hecho, los recursos humanos son valiosos, su eficiente administración es un reto, más aún al trabajar con un número que es aproximadamente el 10 % de todo el personal de la administración pública a nivel nacional.

CUADRO NUMÉRICO DE PERSONAL DE LA PNP CON INDICACIÓN DE SU SITUACIÓN POLICIAL, DICIEMBRE DE 2015.

CATEGORIA / SITUACION	ACTIVIDAD	DISPONIBILIDAD	RETIRO			FALLECIDO	TOTAL
			CON PENSION	SIN PENSION	TOTAL		
OFICIALES DE ARMAS	6.967	36	3.570	6.780	10.350	3.528	20.881
OFICIALES DE SERVICIOS	2.764	22	1.080	3.264	4.344	857	7.987
STATUS DE OFICIAL	41	0	80	123	203	83	327
SUBOFICIALES DE ARMAS	104.541	391	18.274	44.739	63.013	24.856	192.804
SUBOFICIALES DE SERVICIOS	3.758	86	1.766	9.442	11.208	2.949	18.001
PERSONAL CIVIL	2.608	2	626	6.554	7.180	797	10.618
TOTAL	120.679	537	25.396	70.902	96.298	33.070	250.618

Fuente: Base de Datos DIREJEPER – Águila 6 al 22 de Diciembre de 2015 (10:46:11)

Esta tarea de gestionar el recurso humano, corresponde a la Dirección de Recursos Humanos de la PNP, para el cumplimiento de su misión cuenta con 96 Oficiales Policías, 12 Oficiales de Servicios, 469 Sub-Oficiales, 85 Especialistas y 56 Empleados Civiles, asignados a las diferentes Divisiones y Oficinas constituyendo el mínimo indispensable para la demanda del servicio administrativo del personal PNP y sus familiares.

Con RD. N°1030-2012-DIRGEN-PNP/EMG de 10NOV2012, se dispuso incluir en la Estructura Orgánica de la Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP, a la División de Producción de Planillas con sus Departamentos, y Secciones que se encontraba en la estructura orgánica DIRECFIN-PNP. Al no existir en la Dirección Ejecutiva de Personal la infraestructura adecuada, logística, equipos, mobiliario ni personal capacitado en las funciones propias de dicha División, continúan en la DIRECFIN-PNP.

Además, considerando los estándares internacionales de las Naciones Unidas el número razonable de ciudadanos atendidos por cada policía debe encontrarse en una relación de 1 a 250, sin embargo, considerando las altas y bajas del personal policial excluyendo personal de la sanidad y empleados civiles así como el crecimiento de la población demográfica del país nos

encontramos en déficit de personal a fin de alcanzar el estándar internacional recomendado, tal como podemos observar el siguiente cuadro:

Proyección de Requerimiento de Personal PNP 2013-2016

AÑO	Nº DE HABITANTES EN EL PERU	Nº PERSONAL PNP DE ARMAS DISPONIBLE**	Nº PERSONAL PNP DE ARMAS REQUERIDO*	DEFICIT DE PERSONAL PNP DE ARMAS
2013	30'485,720	97,903	121,943	24,040
2014	30'833,257	99,528	123,333	23,805
2015	31'184,756	101,180	124,739	23,559
2016	31'540,262	102,860	126,161	23,301

* RATIO SEGÚN ONU: 1 policía por 250 habitantes.

** No incluye a Personal de Servicios, ni EE.CC.

FUENTE: Equipo de investigación en base a la información obtenida de la DIRREHUM PNP y Plan Estratégico Institucional PNP 2012-2016.

Otro aspecto importante a tener en cuenta, en materia de recursos humanos, es la vigencia del Decreto Legislativo N° 1149 del 10 DIC 2012, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, cuyo propósito es garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes.

La Ley, mencionada líneas arriba, dispone entre otros, que el personal de armas al incorporarse a la carrera policial, será asignado a las diferentes Unidades Operativas desde el nivel de Comisaría, Divisiones, Direcciones, Regiones Policiales y Frentes policiales, garantizando su desarrollo profesional y técnico en sus respectivas especialidades funcionales para el personal de armas: Orden Público y Seguridad Ciudadana, Investigación Criminal, Seguridad Integral, Inteligencia, Criminalística, Tecnología de la Información y Comunicaciones y Administración; es evidente que la aplicación de la citada Ley, por las implicancias a corto, mediano y largo plazo, constituye un reto a cumplirse por la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos PNP.

Por un lado, se presentan las siguientes limitaciones:

1. Es necesario el proceso de digitalización de los Legajos de Personal la misma que contribuiría como soporte del antecedente de la existencia de

los documentos y a la vez la descentralización de información, lo que permitirá que el expediente solicitado se localice y visualice por el usuario a través de un portal o clave predeterminada por intermedio de una plataforma de internet, intranet o extranet, autorizada por la DIREJEPER, así como se visualiza, la Base de Datos, Planilla Virtual del personal, entre otros de cualquier órgano policial, a fin de que el usuario policial pueda acceder a cualquier tipo de documento que contiene su legajo, desde cualquier lugar del Perú, sin tener que viajar a Lima para obtener una copia del documento solicitado, cumpliendo lo que establece la Ley 25323 del Sistema Nacional de Archivos.

2. No existe suficiente personal capacitado para cumplir las funciones en las diferentes Divisiones de la DIREJEPER-PNP. (Técnicos en informática, en estadística, programadores, documentarios entre otros).
3. En los Cambios de Colocación no se asigna al personal de Oficiales de Servicios idóneos que deben ocupar el puesto como asesores, lo que impide que se efectúe un trabajo competente, por otro lado, asignan personal en situación de adscritos, destacados o reasigna hasta regularizar su situación judicial o administrativa, a quienes no se les asigna una responsabilidad sobre el trabajo que se realiza en la Unidad asignada, convirtiéndose en una carga sin poder aprovechar su potencial.
4. Los pases al retiro los años 2012 a 2014, son significativamente mayores a los egresados de las Escuelas de formación, por lo que se reducirá el total neto de efectivos de la PNP, lo que impide que logremos la cifra estándar de un policía por cada 250 habitantes. Para poder crecer, deben ingresar Oficiales y Suboficiales de 5,000 a 7,000 efectivos anualmente.
5. Hay excesivo personal PNP en situación de apoyo, que por diferentes causales realizan su reasignación y/o destaque, hecho que debería ser objeto de un diagnóstico situacional, para permanecer en la DIREJEPER PNP, sin perjuicio de alterar y/o modificar la Lista de Revista.
6. Con respecto a logística, la Dirección Ejecutiva de Personal PNP, cuenta con infraestructura, mobiliario y equipos en mal estado y por la falta de presupuesto estas no cuentan con el mantenimiento correspondiente.

Hay carencia de software para la sistematización del servicio, imposibilitando el máximo resultado en tiempo para lograr con eficiencia y eficacia el

procesamiento de información y la calidad del servicio de información para que sea fluida para beneficio de todos los usuarios.

La gestión financiera en la institución policial, se cumple de acuerdo a lo establecido en las normas, habiéndose incorporado el SIGA, pero existen algunos subprocesos que se continúan desarrollando manualmente. Falta actualizar los bienes en el SIGA, cada usuario no se responsabiliza en su totalidad del ingreso de datos a este sistema, también el Plan de Obtención no está difundido lo cual no permite una consolidación real de las necesidades de los servicios, departamentos y oficinas.

La Dirección de Presupuesto tiene un déficit en personal técnico, toda vez que sólo cuenta con 19 servidores, requiere contar con un número mayor de personal de Oficiales de Servicios en las especialidades de Contador, Economista y Administradores, así como personal de Suboficiales de Servicios con conocimientos técnicos en contabilidad, administración, informática, digitación, entre otros. Asimismo, no mantiene una relación funcional directa con la Dirección General de Presupuesto Público del MEF, entre otras razones por no ser pliego presupuestal.

El 2015 se ha renovado parte de los equipos de cómputo y se mejoró los procedimientos que desarrolla la Dirección, se han realizado las evaluaciones semestrales y anuales.

La Dirección de Modernización – DIRMOD de la Dirección Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto (DIREPP), afronta limitaciones de consideración, tales como un reducido número de personal (02), falta de infraestructura y equipamiento, principalmente tecnológico, teniéndose en cuenta que deberían implementarse las divisiones de Formulación de Documentos de Gestión, División de Gestión por Procesos y División de Simplificación Administrativa y Organización Institucionales, y desarrollarse los documentos de gestión PNP. A esta situación se aúna los efectos de la falta del Reglamento de la Ley de la PNP, donde se determinen los órganos del tercer nivel y las funciones de los mismos, evitándose que se presenten casos como del Departamento de Mejora Continua del Estado Mayor General PNP, el cual realiza funciones que serían de competencia de esta Dirección de Modernización.

No obstante, las limitaciones señaladas, se viene formulando el proyecto de Convenio a suscribirse entre el Ministerio del Interior y la Presidencia del Consejo de Ministros que permitirá una coordinación estrecha con ese Organismo del Estado responsable de la ejecución de la implementación de la política de modernización del Estado.

Uno de los grandes problemas que presenta el área de informática, viene a ser el retraso en la atención de los requerimientos de desarrollo, mantenimiento, soporte técnico y asesoramiento de sistemas informáticos que solicitan las diferentes unidades policiales y esto se debe específicamente al aumento desproporcional de la demanda de los usuarios, la cual es inversamente proporcional a la asignación de recursos humanos y logísticos asignados al área de informática.

Falta de capacitación especializada del personal, en Tecnología de Información (Gestión de Proyectos, Gestión de TI, Ingeniería de Software, Desarrollo de Sistemas, Seguridad Informática, Administración de Base de Datos, Redes, arquitectura del hardware) de punta, la misma que debe darse en forma permanente a fin de que la PNP se encuentre a la vanguardia en la implementación de tecnologías de la información; la capacitación debe de gestarse en Institutos y/o Universidades de prestigio y reconocimiento en Formación Informática y Tecnológica.

Falta de recursos logísticos, como material de escritorio, insumos, mobiliario, ambientes, licencias software y equipos de cómputo de última generación, para el desarrollo de la funciones se constituye en otro problema fundamental, ya que la mayoría de equipos de cómputo que se tiene son equipos de año 2007, las mismas que ya no cuentan con garantía ni soporte técnico y que no soportan la instalación de nuevos programas de software, las mismas que requieren de mayor capacidad de hardware para su funcionamiento.

Limitada atención a los requerimientos de soporte técnico a usuarios a nivel nacional, la gestión de la red de datos de la PNP, la administración, soporte de los servidores y equipos de comunicaciones del Centro de Cómputo, formulación de especificaciones técnicas y términos de referencia para la

contratación de bienes y servicios informáticos, la investigación de avances tecnológicos en el área de informática y su aplicación en la Institución.

No se cuenta con adecuados instrumentos de medición, herramientas y materiales, necesarios para brindar el mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos informáticos de las unidades policiales, así como componentes, partes y/o repuestos para el personal técnico.

La ubicación y la infraestructura física que ocupa no es la más adecuada para los requerimientos de seguridad física de la instalación, existiendo el riesgo de inoperatividad del mismo debido a catástrofe natural, incendio y/o sabotaje, no contamos con un Centro de Cómputo alterno de contingencia que garantice la continuidad de los servicios que se brindan a los usuarios de la PNP a nivel nacional. El local actual, los muebles y mobiliario se han ido deteriorando con el tiempo, requiriendo mantenimiento en algunos casos y reemplazo en otros.

Debido al rápido avance tecnológico en lo referido a la infraestructura de tecnologías de información y comunicaciones, el personal se encuentra desactualizado ya que no existe una capacitación de alto nivel

Existe escasez de módulos de laboratorios móviles con sus respectivos instrumentos y herramientas para el mantenimiento y reparación de equipos. Asimismo, no se cuenta con equipos de red de prueba, materiales, suministros e insumos.

Falta de Software básico compatible con sus respectivas Licencias, que requieren las diferentes unidades policiales.

La falta de Cursos y/o becas de actualización en la especialidad de informática y reparación de equipos informáticos, más aún, si se tiene en cuenta el constante cambio de nuevas tecnologías, equipos de última generación y software.

El funcionamiento del Sistema Estadístico PNP se encuentra regulado por la Directiva N° DPNP-10-01-2004 de FEB2004, normatividad que se encuentra desfasada requiriendo urgente actualización.

Exceso en el incumplimiento de los plazos establecidos para la remisión de la información estadística, por parte de algunos órganos del Sistema Estadístico PNP.

EL Sistema Estadístico PNP, no se encuentra automatizado.

Escaso conocimiento técnico estadístico del personal encargado del desarrollo de las tareas estadísticas.

Existen algunas unidades policiales que no cuentan con acceso a internet, dificultando el envío de la información estadística. La consolidación de la información a nivel nacional se realiza con suma dificultad.

Falta de implementación de programas y/o utilitarios (software) para el análisis estadístico de datos.

Publicación y difusión extemporánea por problemas en el flujo de información.

Pese a los requerimientos oportunos para la impresión de los Anuarios Estadísticos PNP, la DIRLOG-PNP no dispone la asignación de recursos para tal fin.

2. Estado de la cuestión

La Gestión de Recursos Humanos ha evolucionado con el transcurrir del tiempo, denominándose ahora como la Gestión del Talento Humano. Pues, para cumplir con los objetivos establecidos por la organización, el potencial de cada empleado es indispensable. De tal manera que un personal capacitado realizará con eficiencia las tareas que se le indique.

2.1 Identificación de medidas adoptadas hasta el momento por entidades del Estado Peruano frente al problema

El Estado Peruano viene actuando conforme a continuación se detalla:

- a. El Ministerio de Economía y Finanzas.** Es el organismo del Poder Ejecutivo, cuya organización, competencia y funcionamiento está regido por el Decreto Legislativo N° 183 y sus modificatorias. Es el encargado de planear, dirigir y controlar los asuntos relativos a presupuesto,

tesorería, endeudamiento, contabilidad, política fiscal, inversión pública y política económica y social. Asimismo, diseña, establece, ejecuta y supervisa la política nacional y sectorial de su competencia asumiendo la rectoría de ella.

En ese sentido, la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas es el órgano de línea encargada de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de remuneraciones, compensaciones económicas, beneficios económicos y de las pensiones de los regímenes contributivos atendidos por el Estado, que impliquen el uso de recursos públicos, conforme a las leyes y normatividad vigente.

Al respecto, la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos, a través del Decreto Ley N° 26162, Ley del Sistema Nacional de Control, en sus Disposiciones Finales, señala que “Recurso Público es todo recurso sobre el cual el Estado ejerce directa o indirectamente cualquiera de los atributos de la propiedad, incluyendo los recursos fiscales y de endeudamiento público contraídos según las leyes de la República”.

Por otro lado, la Resolución Directoral N° 007-99-EF/76.01, en su Glosario de Términos de Gestión Presupuestaria del Estado, publicada el 23 de febrero de 1999, señala que “Recursos Públicos son todos los recursos que administran las Entidades del Sector Público para el logro de sus Objetivos Institucionales, debidamente expresados a nivel de Metas Presupuestarias. Los Recursos Públicos se desagregan a nivel de Fuentes de Financiamiento y se registran a nivel de Categoría de Ingreso, Genérica del Ingreso, Subgenérica del Ingreso y Específica del Ingreso”.

Asimismo, es necesario indicar que la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos se encarga de la Gestión de Personal Activo, Gestión de Pensiones y, el Registro de Información para la Gestión de Recursos Públicos realizado a través del Aplicativo Informático AIRHSP.

Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - Aplicativo Informático (AIRHSP).

Como señala, el MEF, “el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – Aplicativo Informático (AIRHSP), es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado para las entidades que se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 2 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases del proceso presupuestario, para establecer el número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta” (2016: 1).

- b. La Policía Nacional del Perú.** A través de la Comandancia General, que es el órgano de comando de más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, está encargada de planificar, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo de la gestión administrativa y operativa de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en un contexto de mejor atención a la ciudadanía y eficiente uso de los recursos, en el marco de las políticas sectoriales aprobadas por el Ministerio del Interior.

2.2 Normas vinculadas al problema

Se tendrá en cuenta el cuerpo normativo de la Policía Nacional del Perú, Ministerio de Economía y Finanzas, Presidencia del Consejo de Ministros, ligados al tema del presente trabajo académico:

Base Legal

Ley N° 29812 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el 2012, Establece que la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos (DGGRP) - MEF es responsable del “Aplicativo Informático para el Registro Centralizado

de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público” (AIRHSP).

Resolución Directoral N° 051-2014-EF/52.03 y modificatoria, Establece que a partir de enero de 2015 la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público (DGETP) procesará los registros de pago por concepto de pensiones y remuneraciones, sólo de aquellos beneficiarios cuyos documentos de identidad estén registrados en el AIRHSP.

Resolución Directoral N° 349-2016-EF/53.01 Publicada el 14-05-2016 aprueba la Directiva N° 001-2016-EF/53.01 para el uso del AIRHSP.

Oficio Circular N° 002-2018-EF5301, Del 23 de enero de 2018, actualización de datos del AIRHSP.

Oficio Circular N° 001-2018-EF5301, Solicitud de información personal.

Decreto Supremo N° 050-2018-PCM, Aprueban la definición de Seguridad Digital en el Ámbito Nacional; de fecha 15/05/2018.

Decreto Supremo N° 059-2018-PCM, Que aprueba disposiciones para el cumplimiento de la Sexagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30693 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, de fecha 07/06/2018

Resolución Ministerial N° 153-2018-PCM, Aprueban Normas complementarias para la mejor aplicación de las consideraciones generales y específicas para la presentación del reporte de cumplimiento, conforme a lo dispuesto en el D.S. N° 059-2018-PCM, de fecha 19/06/2018.

Decreto Legislativo N° 1412, Que aprueba la Ley de Gobierno Digital, de fecha 13/09/2018.

Resolución de Secretaría de Gobierno Digital 003-2018-PCM/SEGDI, Modifican el artículo 4 de la Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N°

001-2017-PCM/SEGDI referente al Modelo de Gestión Documental, de fecha 21/09/2018.

Decreto Supremo N° 119-2018-PCM, Que modifica la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 033-2018-PCM, 30/11/2018.

Decreto Supremo N° 118-2018-PCM, Declaran de interés nacional el desarrollo del Gobierno Digital, la innovación y la economía digital con enfoque territorial., de fecha 30/11/2018.

Resolución de Secretaría de Gobierno Digital 005-2018-PCM/SEGDI, Aprueban "Lineamientos para la formulación del Plan de Gobierno Digital", de fecha 22/12/2018.

Resolución de Secretaría de Gobierno Digital 004-2018-PCM/SEGDI, Aprueban "Lineamientos del Líder de Gobierno Digital", de fecha 22/12/2018.

Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Resolución Ministerial N° 381-2008-PCM, Aprueban lineamientos y mecanismos para implementar la interconexión de equipos de procesamiento electrónico de información entre las Entidades del Estado

Decreto Supremo N° 083-2011-PCM, Crean la Plataforma de Interoperabilidad del Estado-PIDE, que constituye la infraestructura tecnológica que permite la implementación de servicios públicos por medios electrónicos y el intercambio electrónico de datos, entre entidades del Estado Peruano, a través de Internet, telefonía móvil y otros medios tecnológicos disponibles; administrada por el Consejo de Ministros a través de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), dentro del marco del proceso de modernización de la gestión del Estado (Art. 1° del D.S. 083-2011-PCM).

Decreto Supremo N° 081-2013-PCM, Aprueba la Política Nacional de Gobierno Electrónico 2013- 2017

Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Que aprueba el Texto Único Ordenado que sistematiza la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Decreto Legislativo N° 1310, Que aprueba medidas adicionales de simplificación administrativa

Resolución de Secretaría N° 001-2017-PCM/SEGDI, Aprueban Modelo de gestión documental en el marco del Decreto Legislativo N° 1310.

CAPÍTULO II

PROPUESTA DE MEJORA

3. Causas del Problema

A partir del análisis del problema, a continuación, señalamos tres condiciones que constituyen las causas del problema planteado:

3.1 Causa 1

Resistencia al cambio organizacional para la implementación de nuevos sistemas de información

En numerosas ocasiones implementar nuevos sistemas de información supone una manifestación de guerra a la forma tradicional de actuar de una organización. Siendo uno de los factores que limitan el éxito la incapacidad de las personas para cambiar.

Por tal motivo, vencer la resistencia al cambio representa la parte más difícil para incorporar sistemas de información a una organización. Generalmente los empleados tratan de sabotear un nuevo sistema de información por no tener disposición para aprender los procedimientos y comandos requeridos. Siendo que, en la mayoría de los casos, éstos, no participaron en su momento en la decisión de aplicar el cambio ni fueron debidamente informados de las razones de éste y de sus beneficios para la organización.

3.2 Causa 2

Deficiente inversión en sistemas de información y contratación de personal especializado en los nuevos sistemas.

Incorporar sistemas informáticos de Tecnologías de la Información en una organización, significa invertir mucho dinero.

Asimismo, si queremos que estos sistemas funcionen es imperativo que éstos se encuentren gestionados por personas idóneas.

Por ello, debido a los costos invertidos, se hace necesario generar una plataforma de formación y apoyo técnico, que brinde a los empleados el adiestramiento necesario para poder utilizar este tipo de sistemas de forma adecuada.

Es menester aclarar que antes de encarar un proyecto de formación y apoyo técnico para nuestros empleados, se hace necesario evaluar y establecer el nivel de conocimiento previo que tiene el personal en el momento de introducir en la organización los nuevos sistemas.

Otro factor clave es poder contar con alguna forma de asistencia técnica, que nos garantice la continuidad de los sistemas informáticos utilizados por la organización. Para ello, se puede optar por contratar personal extra que se dedique exclusivamente al área de apoyo técnico, o bien tercerizar el servicio, contratando a alguna compañía que ofrezca servicios de asistencia remota.

3.3 Causa 3

Deficiente interoperabilidad entre las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la generación de planilla de pago de personal.

El uso y empleo del AIRHSP en la PNP no se encuentra optimizada debido al esquema que mantiene en el tecnicismo obsoleto de su sistema de formulación de planillas, motivo por el cual la información contenida en dicho sistema no es del todo confiable, ya que no se encuentra conectada “intra” PNP para la planificación, proyección y formulación del requerimiento de presupuesto de sustento de pago de personal.

Para la formulación de planillas, las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la generación de la planilla de pago de personal (Remuneraciones, Pensiones y Propinas) se encuentran aisladas entre sí, y no se comunican sino a través de procedimientos mecánicos de trámite documentario, lo que resulta demasiado engorroso y dificultoso teniendo en cuenta que existe una sinergia en la que participan directamente y que converge en el proceso de “Gasto de Personal”.

Por otro lado, existe la dinámica “sui generis” en el tratamiento de personal en la PNP, pues una persona que ingresa como estudiante y genera pago de propinas en cierto momento, terminará en un corto tiempo por pasar a percibir una remuneración como personal “efectivo”, lo que se considera aún con mayor atención respecto al parámetro de interacción entre “Unidades de Origen de Datos” para la determinación y proyección del presupuesto de personal.

De igual forma, respecto al personal “activo” que percibe una “Remuneración”, en cierto momento pasará a ser “inactivo” (Retirado) y pasará a percibir una “Pensión”, que, si bien es cierto independientemente del Régimen de Pensiones, incluye la asignación de ciertos percibos denominados “No Pensionables” (Aguinaldos, Fiestas Patrias, Escolaridad, etc.) a cargo del Estado, que igualmente serán tomados en cuenta para la proyección y determinación del presupuesto de personal de la PNP.

4. Transformación del árbol de problemas a medios

Los medios deben reflejar los cambios específicos que se espera alcanzar con las intervenciones previstas para lograr que se cumpla el objetivo central del proyecto. La forma más sencilla de definirlos es colocando en positivo las causas que originan el problema (MEF 2014: 90). Por ende, a continuación, detallamos los medios para las causas planteadas:

4.1 Medio 1:

El aprendizaje para conocer los sistemas de información para la implementación de la interconexión a la plataforma de Interoperabilidad con el MEF para la integración de información de Planilla y Presupuesto de personal.

En la actualidad, conocer e implementar nuevos sistemas de información ha permitido vencer la resistencia al cambio del personal de la institución, este cambio producido por los sistemas de información ha estimulado un aprendizaje organizacional.

Por lo que, la toma de decisiones en la institución policial se ve enriquecido con una mayor generación de datos, ya que los empleados saben que pueden obtener datos exactos, completos y pertinentes para tomar decisiones.

4.2 Medio 2:

Inversión en sistemas informáticos de Tecnologías de la Información y contratación de personal especializado en el manejo de los nuevos sistemas para la implantación de un Aplicativo Informático (Web o Cliente Servidor) de implementación de la interconexión a la plataforma de Interoperabilidad con el MEF para la integración de información de Planilla y Presupuesto de personal.

Se ha logrado invertir mucho dinero incorporando sistemas informáticos de Tecnologías de la Información en la institución policial con el objetivo de lograr que esta innovación permita alcanzar un mayor nivel de productividad y reporte beneficios tangibles para la organización, en el corto o mediano plazo.

Los sistemas informáticos se encuentran gestionados por personas idóneas, es decir, por personal especializado contratado que llevan a cabo un uso correcto de esta nueva tecnología.

Además, se ha generado una plataforma de formación y apoyo técnico, que brinda a los empleados el adiestramiento necesario para poder utilizar este tipo de sistemas de forma adecuada.

4.3 Medio 3:

Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de Planilla y Presupuesto de Personal.

La relación entre organizaciones de la administración pública comprometidos con el problema y la relación de la Unidad Orgánica de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP (DIRREHUM-PNP), a través de la División de Derechos y Beneficios con la ciudadanía se caracteriza por un adecuado uso de los sistemas de información. La integración de los sistemas es el resultado del compromiso de mejora de la gestión pública y modernización del Estado.

En primer lugar, nos referimos a la interoperabilidad del Sistema administrativo de “Formulación de Planilla de Pago de Remuneraciones, Pensiones y Propinas”. Esto es, el Sistema de Formulación de Planilla de Pago de Personal, mediante el cual se realiza el proceso de pago de Remuneraciones, Pensiones y Propinas, al personal policial activo del Régimen Laboral Ley N° 19846 y Decreto Legislativo N° 1133-2012), empleados civiles de carrera administrativa del Régimen Laboral Decreto Legislativo 276-84 – Ley de la Carrera Pública); personal contratado bajo la modalidad CAS del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057-2008); al personal pensionista (Titulares y Sobrevivientes de Montepío y Caja Militar Policial); y estudiantes PNP (Cadetes y Alumnos de las Escuelas de Formación). Al existir una norma jurídica que obliga la utilización del “Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público” (AIRHSP), la PNP queda obligado a recurrir al aplicativo informático para la integración de información de Planilla y Presupuesto de personal.

En segundo lugar, el funcionamiento de un servicio en línea a través del “Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público” (AIRHSP), los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases del proceso presupuestario, para establecer el número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta; con el consiguiente ahorro de tiempo que este procedimiento significa.

5. Estructura de la solución

5.1 Selección de medios

La deficiente integración por parte de la División de Derechos y Beneficios para la determinación de planillas al personal de la Policía Nacional del Perú, ya que cuenta con un proceso con recursos mixto (automatizado y manual), no aprovechando al máximo las bondades y beneficios de los recursos tecnológicos actuales (Aplicaciones Web, Sistemas Integrales, etc.), generando mayor uso y empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel) así como dejando de

aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Asimismo, la PNP no cuenta con herramienta informática o tecnológica que permita integrar todos los procesos y procedimientos que se encuentran diseminados en varias unidades orgánicas (División de Alta y Bajas, Oficina de Informática de la DIRREHUM-PNP, División de Pensiones, Escuelas de Formación), llevándose cada proceso de manera independiente y aislada, generando datos e información no accesible.

Resumidamente, para poder enfrentar este grave problema y conforme a lo expresado, se ha decidido seleccionar los medios que mencionamos a continuación:

- Implantación de un Aplicativo Informático (Web o Cliente Servidor);
- Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de Planilla y Presupuesto de Personal.

Requerimientos para la implementación de la Interconexión a la plataforma de Interoperabilidad con el MEF.

A. Actualización de la Data.

Teniendo en cuenta que la implementación inicial del AIRHSP significó la carga de toda la información del personal PNP (Actividad, Pensionista y Estudiantes) y dentro de la PNP no se ha realizado un mantenimiento adecuado de dicho insumo, es necesario optar por una verificación de toda la data mencionada en el punto "VI.- A", mediante un proceso de verificación y validación con la RENIEC, a fin de estructurar la confiabilidad de los datos y de la información, estableciendo un punto inicial como "Data General de Personal PNP", la que será empleada en la proyección del Presupuesto Analítico de Personal, y será empleada como carga de trabajo en la Base de Datos e elaborarse para el establecimiento de la Aplicación en el nuevo sistema de integración de información presupuestal.

Cotejo con RENIEC

Cada grupo de datos deberá ser cotejado masivamente con la base de datos del RENIEC para detectar inconsistencias, así como estandarizar la estructura de datos de las bases de datos a emplearse, esto antes de ser utilizada o empleada dentro del presente proyecto, para evitar “rechazos” o “rebotes”, teniendo en consideración que las Bases de datos del MEF ya cuentan con interconexión con dicha plataforma de verificación de identidad.

Mediante este proceso, se elaborará la cabecera principal estándar de identificación del personal, el mismo que será utilizado para su aprovechamiento en cualquier sistema de información, considerándose de suma importancia la inclusión de datos del RENIEC relativos a la identificación biométrica, existente y disponible en dicha entidad.

Cotejo con el Banco de la Nación

La Base de datos del Banco de la Nación, será empleada para cotejo respecto al dato de la cuenta bancaria que mantiene cada efectivo en dicha entidad, la cual es necesaria dentro de la estructura de pagos de la PNP y de registro en el AIRHSP.

La Actualización de la data se determinará mediante una “**Guía de Procedimiento de actualización de Datos para la Integración con la Plataforma de Interoperabilidad del MEF**”, en el cual se especificarán los diagramas lógicos de los procedimientos para la actualización de la Data de personal activo, pensionistas y estudiantes de la PNP.

B. Diseño y formulación de Aplicativo Informático (Web o Cliente/Servidor para la integración de información de Planilla y Presupuesto de Personal.

La etapa de diseño estará sujeta a la metodología de desarrollo general de sistemas informáticos, es decir bajo el planteamiento del Análisis de Procesos del Pago de Planillas, Análisis de procesos de registro en el

AIRHSP, la Optimización de los procesos de Registro de Datos en el AIRHSP, y la identificación de los datos o campos requeridos necesarios para la recolección de los datos y procesamiento de información óptima, estableciendo el diccionario de datos respectivos y los planos de desarrollo específicos para el entendimiento de la aplicación informática requerida.

Se plantea el desarrollo de una Base de datos en plataforma SQL Server con versión 2014 o Superior, y la aplicación de gestión bajo una plataforma Web con lenguaje C#, que resulta más flexible por su integración con lenguajes de programación de alta performance como Ajax y Componentes ActiveX.

Se prevé considerar e integrar todos los conceptos, códigos y estructuras de datos de los sistemas informáticos que actualmente se emplean para la formulación de planillas (T-Registro, TPlame, AFP-Net, Mcpp), así como los que se emplean para la formulación del presupuesto de personal (SIAF-SP, AIRHSP), los que serán detallados en la fase de diseño y desarrollo de la base de datos y del Aplicativo Informático.

La conceptualización del desarrollo de la base de datos y del Aplicativo Informático de gestión planteado, estará orientado a establecer un sistema que integre los datos que manejan y administran las áreas consideradas como “orígenes de datos”, reduciendo la posibilidad de “pagos dobles” y “pagos indebidos”, así como los procedimientos innecesarios que conllevan a una demora en el registro de datos en el AIRHSP, permitiendo que el nuevo sistema informático mantenga la información actualizada y a disposición de todos los actores y sobre todo sea empleada como insumo en la elaboración de la proyección del presupuesto de personal.

Por otro lado, al desarrollarse bajo una estructura de datos estandarizada con los sistemas de manejo de planillas y presupuesto de personal, estará expedita para establecer conexiones de intercambio de información y datos con otras plataformas, que en este caso se prevé, se interconecte con la plataforma de interoperabilidad del MEF, empleando

para ello la utilización de la tecnología de los WebServices (Servicios Web) que proporciona acceso a los sistemas externos a través de la capa de datos con la debida autenticación, reduciendo procedimientos manuales y de gestión de usuario.



CAPÍTULO III

VIABILIDAD DE LA MEJORA

6. Viabilidad

La posibilidad de cada una de las propuestas innovativas ha sido analizada desde una perspectiva organizacional, económica y normativa. Como resultado del análisis se otorga un puntaje a cada una de las dimensiones cuya suma total en cada propuesta corresponde a un máximo de 10 puntos. Se considera factible aquella que supera los 7 puntos.

6.1 Análisis de viabilidad del cambio 1

La implantación de un Aplicativo Informático (Web o Cliente Servidor) es realizable porque la **DIRECTIVA N° 001-2016-EF-53.01** “Directiva para el uso del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público” en adelante le llamaremos Aplicativo Informático o AIRHSP, establece lineamientos, procedimientos e instrucciones de cumplimiento obligatorio para las entidades que constituyen pliego presupuestario del gobierno nacional y de los gobiernos regionales, comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 2 de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que a través de sus Unidades Ejecutoras proporcionan la información del personal activo, pensionistas y modalidades formativas a su cargo.

En el Aplicativo Informático se registran los datos que se ajustan a las disposiciones legales vigentes relativas a la gestión del recurso humano, remuneraciones, compensaciones económicas de carácter permanente (continuo), entregas económicas de carácter permanente (continuo), escolaridad, aguinaldos y/o gratificaciones, obligaciones sociales y pensiones de los regímenes contributivos atendidos por el Estado.

Los datos registrados en el Aplicativo Informático sirven de base para las fases del Proceso Presupuestario, para definir el número de plazas, puestos, políticas remunerativas o de compensaciones económicas, obligaciones sociales y previsionales, gastos en personal cualquiera sea la modalidad de contratación.

6.1.1 Análisis de viabilidad organizacional

Política: La Alta Dirección del Ministerio del Interior y el Alto Mando Policial como órgano de línea, son los responsables de impulsar la incorporación dentro de un Plan de Interconexión a la Plataforma de Interoperabilidad con el MEF mediante la modernización para el intercambio de información de gestión básicamente en lo concerniente a los sistemas de presupuesto de personal (formulación, asignación, gasto, control, etc.), bajo el entorno existente del Sistema de Registro de Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP); en consecuencia, son los que muestran un alto nivel a favor de la presente propuesta.

Capacidad: La Policía Nacional del Perú tiene capacidad de nivel alto para desarrollar la propuesta en razón de contar con personal especializado propio congregados en la Dirección de Tecnología y las Comunicaciones.

6.1.2 Análisis de viabilidad económica

La falta de una plataforma estratégica institucional en materia de planeamiento estratégico, refleja la realidad institucional, con serias limitaciones que es necesario y urgente superar. Estas limitaciones se manifiestan en que la programación de actividades sea deficiente, con sub o sobreestimación de metas, desconociéndose el presupuesto (techo presupuestal) asignado a las Unidades Orgánicas PNP

Asimismo, las metas estratégicas e indicadores no traducen los Objetivos Estratégicos Generales y Específicos del PESEM; esto, porque el personal encargado del Planeamiento trabaja aisladamente del personal encargado del Presupuesto y del que formula el Cuadro de Necesidades; por lo que los planes se formulan desarticuladamente del presupuesto, del CAN y PAC.

Por otro lado, los planes no son difundidos, el personal ignora su existencia o su contenido; ocasionando que los Planes sean aprobados después de la aprobación del Presupuesto (PIA).

La Dirección de Presupuesto tiene un déficit en personal técnico, toda vez que sólo cuenta con 19 servidores, requiere contar con un número mayor de personal de Oficiales de Servicios en las especialidades de Contador, Economista y Administradores, así como personal de Suboficiales de Servicios con conocimientos técnicos en contabilidad, administración, informática, digitación, entre otros. Asimismo, no mantiene una relación funcional directa con la Dirección General de Presupuesto Público del MEF, entre otras razones por no ser pliego presupuestal. Para el año fiscal 2016 la PNP cuenta con catorce Unidades Ejecutoras:

1. Dirección de Economía y Finanzas de la PNP
2. 005 III DIRTEPOL – Trujillo
3. 009 VII Dirección territorial de policía- Lima
4. 010 VIII Dirección territorial de policía – Huancayo
5. 012 X Dirección territorial de policía - Cusco
6. 018 Dirección de aviación policial
7. 019 Dirección de instrucción y doctrina
8. 020 Sanidad de la PNP
9. 022 XI Dirección territorial de policía – Arequipa
10. 026 Dirección de investigación criminal PNP
11. 028 II Dirección territorial de policía Chiclayo
12. 029 Dirección antidrogas de la PNP
13. Frente Policial Puno
14. Región Policial Piura

Programas Presupuestales:

1. 0030 Reducción de delitos y faltas que afectan la seguridad ciudadana
2. 0031 Reducción del tráfico ilícito de drogas
3. 0032 Lucha contra el terrorismo

4. 0068 Reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias por desastres
5. 0086 Mejora de los servicios del sistema de justicia penal
6. 0128 Reducción de la minería ilegal
7. 0139 Disminución de la Incidencia de los conflictos y protestas y movilizaciones sociales violentas que alteran al Orden Público
8. 9001 Acciones centrales
9. 9002 Asignaciones presupuestarias que no resultan en productos

6.1.3 Análisis de viabilidad normativa

Ámbito: La aprobación de la propuesta innovativa se encuentra dentro del ámbito de intervención del Sector Interior y por ende de la Policía Nacional del Perú. Por lo tanto, le atañe al Ministerio del Interior a través de la Dirección de Planeamiento y Presupuesto y el Departamento de Presupuesto de la División de Economía, para que, dentro del marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, proceda “articular [...] en el ejercicio de sus respectivas competencias, de manera de asegurar el logro de objetivos y metas de conjunto” (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM), la evaluación y aprobación de la presente propuesta innovativa.

Dificultades: La aprobación de la propuesta innovativa pasa por una articulación interinstitucional horizontal y correspondencia de “objetivos y metas de conjunto” (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM).

6.2 Análisis de viabilidad del cambio 2

Implementación de la interconexión a la plataforma de Interoperabilidad con el MEF.

6.2.1 Análisis de viabilidad organizacional

Política: La Alta Dirección del Ministerio del Interior y el Alto Mando Policial impulsan la política pública de interconexión a la Plataforma de Interoperabilidad con el MEF; por lo tanto, muestran un nivel alto a favor

de la presente propuesta de interoperabilidad para interactuar con otras entidades del Estado.

Capacidad: La Policía Nacional del Perú tiene capacidad de nivel alto para desarrollar la propuesta en razón de contar con personal especializado propio congregados en la Dirección de Tecnología y las Comunicaciones.

6.2.2 Análisis de viabilidad económica

La institución puede costear sin dificultades la innovación propuesta. Tiene capacidad para sacar adelante la intervención innovativa por el hecho de contar con personal especializado a cargo de la Dirección de Tecnología y las Comunicaciones. En consecuencia, será a costo cero.

6.2.3 Análisis de viabilidad normativa

Ámbito: Se encuentra dentro del ámbito de intervención de la Policía Nacional del Perú. Si bien tiene la capacidad tecnológica de implementarla, se requiere comunicar a la Secretaria de Gobierno Digital – SEGDI, describiendo los servicios que [se] desea que se publique en la PIDE [...] para establecer un Plan de Trabajo Conjunto.

Dificultades normativas: La propuesta innovativa no implica un cambio normativo importante.

Análisis cuantitativo de viabilidad del cambio 2 (6.2.1.): implementación de interconexión a la Plataforma de Interoperabilidad con el MEF.

Tipo y subtipo de viabilidad		Valores presentados	Valor obtenido por la propuesta presentada
Viabilidad organizacional	Política	1. = En desacuerdo las principales autoridades de la organización 2. = A favor en un nivel regular las principales autoridades de la organización. 3. = A favor en un nivel alto las principales autoridades de la organización	2
	Capacidad	1. = La organización no tiene la capacidad para desarrollar la propuesta 2. = La organización tiene una capacidad de nivel medio para desarrollar la propuesta 3. = La organización tiene una capacidad de nivel alto para desarrollar la propuesta	2
Viabilidad económica		1. = La organización no puede costear la innovación propuesta. 2. = La organización puede costear la innovación propuesta, aunque con dificultades 3. = La organización puede costear la innovación propuesta sin dificultades	2
Viabilidad normativa	Ámbito	1. = Fuera del ámbito de intervención de la organización 2. = Dentro del ámbito de intervención de la organización, pero con algunas restricciones 3. = Dentro del ámbito de intervención de la organización	1
	Dificultades normativas	1. = La propuesta implica un cambio normativo importante y de alto nivel 2. = La propuesta implica un cambio normativo de nivel medio 3. = La propuesta no implica un cambio normativo importante	2
			Total=9

CONCLUSIONES

- A.** Existe una deficiente integración por parte de la División de Derechos y Beneficios para la determinación de planillas al personal de la Policía Nacional del Perú, ya que cuenta con un proceso con recursos mixto (aplicaciones informáticas y procedimientos manuales), que si bien es cierto, cumplen la misión de la elaboración de la planilla mensual, pero no aprovecha al máximo las bondades y beneficios de los recursos tecnológicos actuales (Aplicaciones Web, Sistemas Integrales, etc.), generando mayor uso y empleo de recursos de personal, tiempo (horas/hombre), soportes de información (papel) así como dejando de aprovechar los datos e información necesarios para una debida toma de decisiones.

Asimismo, la PNP no cuenta con herramienta informática o tecnológica que permita integrar todos los procesos y procedimientos que se encuentran diseminados en varias unidades orgánicas (División de Alta y Bajas, Oficina de Informática de la DIRREHUM-PNP, División de Pensiones, Escuelas de Formación), llevándose cada proceso de manera independiente y aislada, generando datos e información no accesible.

- B.** Las causas de este problema se han priorizado como sigue:
1. Resistencia al cambio organizacional para la implementación de nuevos sistemas de información;
 2. Deficiente inversión en sistemas de información y contratación de personal especializado en los nuevos sistemas;
 3. Deficiente interoperabilidad entre las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la generación de planilla de pago de personal.
- C.** Respecto a la primera causa; si bien es cierto, en muchas ocasiones implementar con nuevos sistemas de información supone una declaratoria de guerra a la forma de actuar de una organización. Siendo uno de los factores limitantes en el éxito de los sistemas de información la incapacidad de las personas para cambiar.

Por lo que, el cambio producido por los sistemas de información provoca un aprendizaje organizacional.

- D.** Sobre la segunda causa, quienes han incorporado sistemas informáticos de Tecnologías de la Información en una organización, como así también aquellos que se encuentran en pleno proceso de implementar esta plataforma a la empresa, saben que para lograrlo se debe invertir mucho dinero.

Asimismo, estos sistemas deben estar gestionados por personas idóneas, es decir que los empleados de la empresa puedan llevar a cabo un uso correcto de esta nueva tecnología.

Al mismo tiempo, se vuelve indispensable generar una plataforma de formación y apoyo técnico, que brinden a los empleados el adiestramiento necesario para poder utilizar este tipo de sistemas de forma adecuada.

- E.** En cuanto a la tercera causa, el uso y empleo del AIRHSP en la PNP no se encuentra optimizada debido al esquema que mantiene en el tecnicismo obsoleto de su sistema de formulación de planillas, motivo por el cual la información contenida en dicho sistema no es del todo confiable, ya que no se encuentra conectada “intra” PNP para la planificación, proyección y formulación del requerimiento de presupuesto de sustento de pago de personal.

Para la formulación de planillas, las unidades orgánicas que participan en la producción de datos e información para la generación de la planilla de pago de personal (Remuneraciones, Pensiones y Propinas) se encuentran aisladas entre sí, y no se comunican sino a través de procedimientos mecánicos de trámite documentario, lo que resulta demasiado engorroso y dificultoso teniendo en cuenta que existe una sinergia en la que participan directamente y que converge en el proceso de “Gasto de Personal”.

Por otro lado, existe la dinámica “sui generis” en el tratamiento de personal en la PNP, pues una persona que ingresa como estudiante y genera pago de propinas en cierto momento, terminará en un corto tiempo por pasar a percibir una remuneración como personal “efectivo”, lo que se considera aún con mayor atención respecto al parámetro de interacción entre “Unidades de Origen de Datos” para la determinación y proyección del presupuesto de personal.

De igual forma, respecto al personal “activo” que percibe una “Remuneración”, en cierto momento pasará a ser “inactivo” (Retirado) y pasará a percibir una “Pensión”, que, si bien es cierto independientemente del Régimen de Pensiones, incluye la asignación de ciertos percibos denominados “No Pensionables” (Aguinaldos, Fiestas Patrias, Escolaridad, etc.) a cargo del Estado, que igualmente serán tomados en cuenta para la proyección y determinación del presupuesto de personal de la PNP.

F. Sobre estas causas se trabajaron igual cantidad de medios; no obstante, para enfrentar el problema se ha involucrado solo a los dos últimos. Estas propuestas innovativas son:

1. Implantación de un aplicativo informático (Web o Cliente/Servidor);
2. Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de planilla y presupuesto de personal.

Acerca del primer cambio innovador, el diseño y formulación de aplicativo informático (Web o Cliente/Servidor) para la integración de información de Planilla y Presupuesto de personal, la etapa de diseño estará sujeta a la metodología de desarrollo general de sistemas informáticos, es decir bajo el planteamiento del Análisis de Procesos del Pago de Planillas, Análisis de procesos de registro en el AIRHSP, la Optimización de los procesos de Registro de Datos en el AIRHSP y la identificación de los datos o campos requeridos necesarios para la recolección de los datos y procesamiento de información óptima, estableciendo el diccionario de datos respectivos y los planos de desarrollo específicos para el entendimiento de la aplicación informática requerida.

Se plantea el desarrollo de una Base de datos en plataforma SQL Server con versión 2014 o Superior, y la aplicación de gestión bajo una plataforma Web con lenguaje C#, que resulta más flexible por su integración con lenguajes de programación de alta performance como Ajax y Componentes ActiveX.

Se prevé considerar e integrar todos los conceptos, códigos y estructuras de datos de los sistemas informáticos que actualmente se emplean para la formulación de planillas (T-Registro, TPlame, AFP-Net, Mcpp), así como los que se emplean para la formulación del presupuesto de personal (SIAF-SP, AIRHSP), los que serán detallados en la fase de diseño y desarrollo de la base de datos y del aplicativo Informático.

La conceptualización del desarrollo de la base de datos y del aplicativo informático de gestión planteado, estará orientado a establecer un sistema que integre los datos que manejan y administran las áreas consideradas como “orígenes de datos”, reduciendo la posibilidad de “pagos dobles” y “pagos indebidos”, así como los procedimientos innecesarios que conllevan a una demora en el registro de datos en el AIRHSP, permitiendo que el nuevo sistema informático mantenga la información actualizada y a disposición de todos los actores y sobre todo sea empleada como insumo en la elaboración de la proyección del presupuesto de personal.

Por otro lado, al desarrollarse bajo una estructura de datos estandarizada con los sistemas de manejo de planillas y presupuesto de personal, estará expedita para establecer conexiones de intercambio de información y datos con otras plataformas, que en este caso se prevé, se interconecte con la plataforma de interoperabilidad del MEF, empleando para ello la utilización de la tecnología de los WebServices (Servicios Web) que proporciona acceso a los sistemas externos a través de la capa de datos con la debida autenticación, reduciendo procedimientos manuales y de gestión de usuario.

- G.** Concerniente al segundo cambio innovador: mencionamos los requerimientos para la Implementación de la Interconexión a la Plataforma de Interoperabilidad con el MEF:

1. Actualización de la Data.

Teniendo en cuenta que la implementación inicial del AIRHSP significó la carga de toda la información del personal PNP (Actividad, Pensionista y Estudiantes) y dentro de la PNP no se ha realizado un mantenimiento adecuado de dicho insumo, es necesario optar por una verificación de toda la data mencionada en el punto “VI.- A”, mediante un proceso de verificación y validación con la RENIEC, a fin de estructurar la confiabilidad de los datos y de la información, estableciendo un punto inicial como “Data General de Personal PNP”, la que será empleada en la proyección del Presupuesto Analítico de Personal, y será empleada como carga de trabajo en la Base de Datos e elaborarse para el establecimiento de la Aplicación en el nuevo sistema de integración de información presupuestal.

2. Cotejo con RENIEC:

Cada grupo de datos deberá ser cotejado masivamente con la base de datos del RENIEC para detectar inconsistencias, así como estandarizar la estructura de datos de las bases de datos a emplearse, esto antes de ser utilizada o empleada dentro del presente proyecto, para evitar “rechazos” o “rebotes”, teniendo en consideración que las Bases de datos del MEF ya cuentan con interconexión con dicha plataforma de verificación de identidad.

Mediante este proceso, se elaborará la cabecera principal estándar de identificación del personal, el mismo que será utilizado para su aprovechamiento en cualquier sistema de información, considerándose de suma importancia la inclusión de datos del RENIEC relativos a la identificación biométrica, existente y disponible en dicha entidad.

3. Cotejo con BN:

La Base de datos del Banco de la Nación, será empleada para cotejo respecto al dato de la Cuenta Bancaria que mantiene cada efectivo en dicha entidad, la cual es necesaria dentro de la estructura de pagos de la PNP y de registro en el AIRHSP.

La Actualización de la data se determinará mediante una “Guía de Procedimiento de actualización de Datos para la Integración con la Plataforma de Interoperabilidad del MEF”, en el cual se especificarán los diagramas lógicos de los procedimientos para la actualización de la Data de personal activo, pensionistas y estudiantes de la PNP.

- H.** Los cambios innovadores propuestos cuentan con viabilidad organizacional, económica y normativa. La implantación del aplicativo informático (Web o Cliente Servidor) e implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF, al desarrollarse bajo una estructura de datos estandarizada con los sistemas de manejo de planillas y presupuesto de personal, estará expedita para establecer conexiones de intercambio de información y datos con otras plataformas, que en este caso se prevé, se interconecte con la plataforma de interoperabilidad del MEF, empleando para ello la utilización de la tecnología de los WebServices

(Servicios Web) que proporciona acceso a los sistemas externos a través de la capa de datos con la debida autenticación, reduciendo procedimientos manuales y de gestión de usuario.



RECOMENDACIONES

Ante el cambio producido por los sistemas de información se debe generar un aprendizaje organizacional para la debida toma de decisiones de la institución policial.

Para incorporar sistemas informáticos de Tecnologías de la Información, se debe invertir mucho dinero; además, se debe incluir en el presupuesto una serie de gastos adicionales que serán invertidos en la capacitación de los empleados y en apoyo técnico calificado.

La implantación del aplicativo informático (Web o Cliente Servidor) e implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF, al desarrollarse bajo una estructura de datos estandarizada con los sistemas de manejo de planillas y presupuesto de personal, estará expedita para establecer conexiones de intercambio de información y datos con otras plataformas, que en este caso se prevé, se interconecte con la plataforma de interoperabilidad del MEF, empleando para ello la utilización de la tecnología de los WebServices (Servicios Web) que proporciona acceso a los sistemas externos a través de la capa de datos con la debida autenticación, reduciendo procedimientos manuales y de gestión de usuario.

Se recomienda remitir a la Alta Dirección del Ministerio del Interior para la implementación del cambio innovador propuesto en el ámbito de intervención de la Policía Nacional del Perú. Esto es, la Implantación de un aplicativo informático (Web o Cliente/Servidor) y, la Implementación de la interconexión a la plataforma de interoperabilidad con el MEF para la integración de información de planilla y presupuesto de personal.

REFERENCIAS

DEFINICIÓN.DE

2015 *Definición de deficiencia*. Consulta: 13 de setiembre de 2019.
Recuperado de: <https://definicion.de/deficiencia/>

DEFINICIÓN.DE

2015 *Definición de pensión*. Consulta: 13 de setiembre de 2019.
Recuperado de: <https://definicion.de/pension/>

DEFINICIÓN.DE

2015 *Definición de remuneración*. Consulta: 14 de setiembre de 2019.
Recuperado de: <https://definicion.de/remuneracion/>

DEFINICIÓN.DE

2015 *Definición de Propina*. Consulta: 14 de setiembre de 2019.
Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/general/propina.php>

DÍAZ T., Ana C. & DÍAZ T., Ana C.

2017 *Propuesta de Mejora de la Gestión de Planillas Aplicando herramientas de Ingeniería en una empresa de servicios 2017*. Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima – Perú.

ECURED

2013 *Aplicación informática*. Consulta: 15 de setiembre de 2019.
Recuperado de:
https://www.ecured.cu/index.php?title=Aplicaci%C3%B3n_inform%C3%A1tica&oldid=1845950

FUNDACIÓN WIKIMEDIA, INC.,

2019 *Wikipedia, La enciclopedia libre.*, [versión electrónica]. San Francisco (California), EU: Consulta: 16 de setiembre de 2019.
Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

2001 *Resolución Directoral N° 052-2000-EF/76.01, Clasificadores y Maestro del Clasificador de Ingresos y Financiamiento, Anexo 04*. Consulta: 16 de setiembre de 2019.
Recuperado de: <http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indp.htm#1>

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

2016 *Resolución Directoral N° 349-2016-EF/53.01 de fecha 05 de mayo de 2016, aprueba la Directiva N° 001-2016-EF/53.01 "Directiva para el Uso del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público"*. Consulta: 16 de setiembre de 2019.
Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-no-001-2016-ef5301-directiva-para-e-resolucion-directoral-no-349-2016-ef5301-1380311-1/>

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

2000 *Resolución Directoral N° 052-2000-EF/76.01, Clasificadores y maestro del Clasificador de Ingresos y Financiamiento del Año Fiscal 2001*. Consulta: 16 de setiembre de 2019.

Recuperado de: <http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indp.htm#34>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

1999 *Decreto Supremo N° 002-99-TR, Reglamento de la Ley N° 27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud*. Consulta: 16 de setiembre de 2019.

Recuperado de <http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indp.htm#34>

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS - PCM Secretaría de Gobierno Digital – SEGDI

2018 *INTEROPERABILIDAD. ESPECIFICACIONES TECNICAS. Modelo de Gestión Documental - MGD Versión 1.0.0*. Consulta: 17 de setiembre de 2019.

Recuperado de:

www.gobiernodigital.gob.pe/interoperabilidad/Especificaciones_Tecnicas_STD_IO.pdf

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

2016 *Plan Operativo Institucional*. Consulta: 18 de setiembre de 2019.

Recuperado de:

[https://www.peru.gob.pe/.../PLANES/.../PLAN_13185_2016_POI_PNP_AF_2016_\(C...](https://www.peru.gob.pe/.../PLANES/.../PLAN_13185_2016_POI_PNP_AF_2016_(C...)

RIVADENEYRA GILVONIO, FRANCISCO A.

2018 *Informe: Parámetros Técnicos de requerimiento para la integración con la Plataforma de Interoperabilidad del MEF*.



ANEXOS

(ANEXO I - A)

**DETALLE DE ANÁLISIS DE REGISTROS DE PERSONAL ACTIVO EN LA PNP
EXISTENTES EN EL ARCHIVO "ACTIVI.DBF" DEL MES DE JUNIO 2018**

**CANTIDAD DE PERSONAL REGISTRADO EN EL ARCHIVO ACTIVI (PERSONAL ACTIVO POLICIAL PARA PARA
PAGO DE PLANILLA) CORRESPONDIENTE AL MES DE JUNIO 2018**

Cod_Grado	Desc_Grado	Cant
10	T.GRAL.PNP	4
20	GRAL. PNP.	45
22	GRAL.S.PNP	6
30	CRNL.PNP.	524
32	CRNL.S.PNP	303
34	CRNL.MAA.	6
40	CMDTE.PNP.	1306
42	CMTE.S.PNP	386
44	CMDTE.MAA.	12
50	MAYOR PNP.	1364
52	MY.SER.PNP	889
53	MY.ASIM.PNP	4
54	MAY.MAJ.	5
60	CAPIT.PNP.	975
62	CAPI.S.PNP	806
64	CAPI.A.PNP	402
70	TNTE.PNP.	993
72	TNTE.S.PNP	1

Cod_Grado	Desc_Grado	Cant
80	ALFZ. PNP.	1493
110	SO.SUP. POL	11224
112	SO.SUP. SER	472
120	SO.BRIG. POL	10839
122	SO.BRIG. SER	607
130	SO.TCO.1A. POL	9340
132	SO.TCO.1A. SER	489
140	SO.TCO.2A. POL	5964
142	SO.TCO.2A. SER	142
150	SO.TCO.3A. POL	5063
152	SO.TCO.3A. SER	100
160	SO.1RA. POL	8186
162	SO.1RA. SER	31
170	SO.2DA. POL	18419
172	SO.2DA. SER	415
180	SO.3RA. POL	47767
182	SO.3RA. SER	964
184	SO.3RA. A	199
Total Personal Policial :		129,745

(ANEXO I - B)

**DETALLE DE ANÁLISIS DE REGISTROS DE PERSONAL ACTIVO EN LA
PNP EXISTENTES EN EL ARCHIVO "ACTIVI.DBF" DEL MES DE JUNIO
2018**

**CANTIDAD DE PERSONAL REGISTRADO EN EL ARCHIVO ACTIVI (PERSONAL ACTIVO EMPLEADOS
CIVILES, SALUD Y CAS PARA PARA PAGO DE PLANILLA) CORRESPONDIENTE AL MES DE JUNIO 2018**

EMPLEADOS CIVILES

Cod_Grado	Desc_Grado	Cant
210	EC. PA.	67
211	EC. PB	27
212	EC. PC.	53
213	EC. PD.	16
214	EC. PE.	237
215	EC. PF.	1
220	EC. TA.	305
221	EC. TB.	8
222	EC. TC.	28
224	EC. TE.	83
225	EC. TF.	2
230	EC. AA.	285
231	EC. AB.	46
232	EC. AC.	46
233	EC. AD.	30
234	EC. AE.	2
Total EECC:		1236

PERSONAL DE SALUD

Cod_Grado	Desc_Grado	Cant
204	N-V EC.	5
205	N-IV EC.	3
315	N-1 DL 559	4
319	NIVE II PS	3
322	N-2 DL 559	20
324	EC.RESIDEN	79
325	N1 C N V	4
328	N4-DL559	1
329	N2 CAT IV	2
331	ENF NIV 11	1
Total Personal Salud :		122

CONTRATADOS Y CAS

240	CONTRATADO	8
321	CONTRA CAS	427
Total Contratados :		435

(ANEXO II-A)

RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA DATA DE PENSIONISTAS TITULARES DE MONTEPEÍO

CodGra	Grado	Cant
10	T.GRAL.PNP	37
20	GRAL. PNP.	263
22	GRAL.S.PNP	20
30	CRNL.PNP.	1227
32	CRNL.S.PNP	427
40	CMDTE.PNP.	787
42	CMTE.S.PNP	341
44	CMDTE.MAA.	27
50	MAYOR PNP.	694
52	MY.SER.PNP	156
54	MAY.MAJ.	30
56	PROF.J.PNP	2
60	CAPIT.PNP.	246
62	CAPI.S.PNP	54
66	CAP.MAJ.	13
70	TNTE.PNP.	47
72	TNTE.S.PNP	9
76	TNTE.MA.	2
80	ALFZ. PNP.	11
82	ALFZ.S.PNP	1
86	ALFZ.MA.	2
90	CADET4.PNP	2
92	CADET3.PNP	1
96	CADET1.PNP	5
110	SO.SUP. POL	2966
111	SO.SUP.F. POL	51
112	SO.SUP. SER	496
120	SO.BRIG. POL	1819
121	SO.BRIG.F. POL	71
122	SO.BRIG. SER	328
130	SO.TCO.1A. POL	2384
131	SO.TCO.1F. POL	104
132	SO.TCO.1A. SER	177
140	SO.TCO.2A. POL	2525
141	SO.TCO.2F. POL	37
142	SO.TCO.2A. SER	184
150	SO.TCO.3A. POL	2235
151	SO.TCO.3F. POL	19
152	SO.TCO.3A. SER	183
160	SO.1RA. POL	1949
161	SO.1RA.F. POL	13
162	SO.1RA. SER	97

CodGra	Grado	Cant
170	SO.2DA. POL	960
171	SO.2DA.F. POL	6
172	SO.2DA. SER	42
180	SO.3RA. POL	1443
181	SO.3RA.F. POL	2
182	SO.3RA. SER	56
190	ALUMN. PNP	4
201	N-VIII EC.	4
202	N-VII EC.	4
203	N-VI EC.	5
204	N-V EC.	1
205	N-IV EC.	1
210	EC. PA.	69
211	EC. PB	36
212	EC. PC.	39
213	EC. PD.	18
214	EC. PE.	4
220	EC. TA.	128
221	EC. TB.	58
222	EC. TC.	44
223	EC. TD.	11
224	EC. TE.	1
230	EC. AA.	89
231	EC. AB.	13
232	EC. AC.	2
233	EC. AD.	4
234	EC. AE.	5
242	EMPLEADO	15
243	TECNICO	1
246	PROF.13-PB	2
247	PROF.12-PC	1
248	PROF.11-PD	2
249	PROF.10-PE	1
260	E.C. I-4	1
267	E.C. V-5	1
269	E.C. VI-3	2
272	E.C. VI-6	1
273	E.C. VII-1	2
276	DOCENT.SIP	1
280	E.C. RETIR	5
283	N5-DL559	1

Total : 23,127

(ANEXO-II-B)

RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA DATA DE PENSIONISTAS
TITULARES DE LA CAJA MILITAR POLICIAL

Grado	Cantidad
TENIENTE GENERAL	15
GENERAL	173
CORONEL	1597
COMANDANTE	1855
MAYOR	2845
CAPITAN	1130
TENIENTE	135
ALFÉREZ	11
SOS	12365
SOB	6987
SOT.1	5475
SOT.2	3727
SOT.3	2138
SO.1	973
SO.2	411
SO.3	200

Total : 40,037

(ANEXO-II-C)**RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA DATA DE PENSIONISTAS SOBREVIVIENTES DE MONTEPÍO**

CodGrado	Grado	Cant
10	T.GRAL.PNP	47
20	GRAL. PNP.	237
22	GRAL.S.PNP	23
30	CRNL.PNP.	689
32	CRNL.S.PNP	260
40	CMDTE.PNP.	654
42	CMTE.S.PNP	120
44	CMDTE.MAA.	11
50	MAYOR PNP.	617
52	MY.SER.PNP	57
54	MAY.MAJ.	15
56	PROF.J.PNP	1
60	CAPIT.PNP.	526
62	CAPI.S.PNP	64
64	CAPI.A.PNP	4
66	CAP.MAJ.	32
70	TNTE.PNP.	232
72	TNTE.S.PNP	34
74	TNTE.A.PNP	2
76	TNTE.MA.	9
80	ALFZ. PNP.	80
82	ALFZ.S.PNP	13
84	NULL	2
86	ALFZ.MA.	2
90	CADET4.PNP	5
92	CADET3.PNP	2
94	CADET2.PNP	3
96	CADET1.PNP	2
110	SO.SUP. POL	822
111	SO.SUP.F. POL	1
112	SO.SUP. SER	207
115	NULL	1
120	SO.BRIG. POL	1421
121	SO.BRIG.F. POL	1
122	SO.BRIG. SER	302
130	SO.TCO.1A. POL	1175
132	SO.TCO.1A. SER	130
140	SO.TCO.2A. POL	1609
142	SO.TCO.2A. SER	301
145	NULL	2
150	SO.TCO.3A. POL	2219
151	SO.TCO.3F. POL	4
152	SO.TCO.3A. SER	408

CodGrado	Grado	Cant
160	SO.1RA. POL	4085
162	SO.1RA. SER	214
170	SO.2DA. POL	2949
171	SO.2DA.F. POL	2
172	SO.2DA. SER	173
180	SO.3RA. POL	5680
182	SO.3RA. SER	364
190	ALUMN. PNP	17
201	N-VIII EC.	6
202	N-VII EC.	1
205	N-IV EC.	1
206	NULL	1
210	EC. PA.	13
211	EC. PB	12
212	EC. PC.	12
213	EC. PD.	6
214	EC. PE.	2
215	EC. PF.	6
220	EC. TA.	20
221	EC. TB.	36
222	EC. TC.	25
223	EC. TD.	24
224	EC. TE.	7
225	EC. TF.	1
230	EC. AA.	68
231	EC. AB.	13
232	EC. AC.	15
233	EC. AD.	8
234	EC. AE.	17
235	EC. AF.	2
242	EMPLEADO	12
245	NULL	1
246	PROF.13-PB	1
247	PROF.12-PC	2
248	PROF.11-PD	2
249	PROF.10-PE	1
250	PROF.09-PF	2
265	NULL	1
273	E.C. VII-1	8
274	E.C. VII-2	1
275	E.C. VII-3	1
280	E.C. RETIR	7
283	N5-DL559	1

Total : 26,166

RESUMEN DE ANÁLISIS DE LA DATA DE PENSIONISTAS
TITULARES DE LA CAJA MILITAR POLICIAL

GRABAJ	GRA_BAJA	CANT
13	GENERAL	4
21	CORONEL	138
23	COMANDANTE	218
25	MAYOR	398
31	CAPITAN	260
33	TENIENTE	108
35	ALFEREZ	48
61	SOS.	982
63	SOB	968
71	SOT1	1188
73	SOT2	1058
75	SOT3	970
81	SO1	784
83	SO2	718
85	SO3	598

Total : 8,440

**DETALLE DE ANÁLISIS DE LA DATA DE ESTUDIANTES DE LA PNP
(CADETES Y ALUMNOS)**

CADETES**UAP-EO**

AÑO	CANTIDAD
1	192
2	244
3	184
4	172
5	305

Total: **1,097**

ALUMNOS

ESCUELA \ AÑO	1	2	3	
UAP-AMAZONAS	266	1	3	
UAP-ANDAHUAYLAS	411			
UAP-CAJAMARCA	427		2	
UAP-AREQUIPA	599		4	
UAP-AYACUCHO	312		4	
UAP-CER. DE PASC	184		2	
UAP-CHICLAYO	447	2	10	
UAP-CHIMBOTE	302	2		
UAP-CUSCO	897		11	
UAP-HUANCAVELICA	300			
UAP-HUANCAYO	545	1	15	
UAP-HUANUCO	337		2	
UAP-ICA	511		6	
UAP-IQUITOS	278		2	
UAP-MAZAMARI	255	1	4	
UAP-MOQUEGUA	155	14	4	
UAP-PIURA	854			
UAP-PTE. PIEDRA	1,993	9	23	
UAP-PUCALLPA	312	3	2	
UAP-PUNO	370	2	3	
UAP-SAN BARTOLO	707	16	7	
UAP-SANTA LUCIA	350		3	
UAP-TACNA	324	4	6	
UAP-TARAPOTO	520	2		
UAP-TRUJILLO	557		2	
UAP-TUMBES	302	1	1	
UAP-YUNGAY	380	2	2	
Total :	12,896	62	121	13,079