

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



**“IMPLEMENTACIÓN DE UN ÓRGANO DE CONTROL DE GESTIÓN
DEL TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL”**

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

Autores

Daniel Wenceslao Hernani Alvarez
Oscar Armando Mautino Ortiz

Asesor

Noam Dante Valentín López Villanes

Lima – Perú

Octubre, 2020

RESUMEN EJECUTIVO

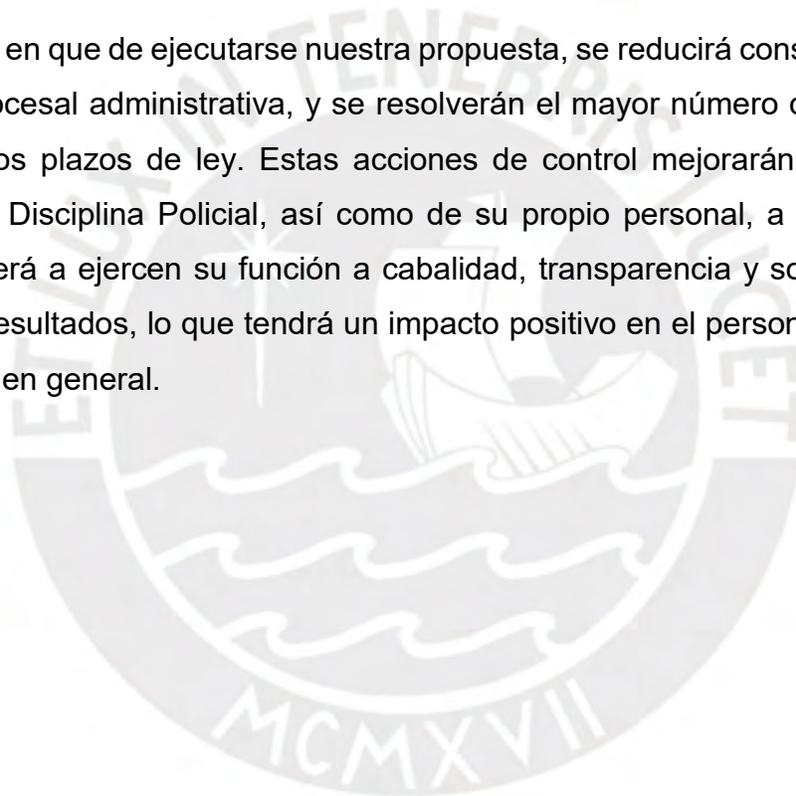
Con el presente proyecto proponemos una alternativa de mejoramiento en el sistema de justicia en materia administrativa disciplinaria, teniendo en cuenta que, existe una brecha preocupante, que se materializa en la inacción de la última instancia administrativa disciplinaria, el Tribunal de Disciplina Policial con la tardía resolución de expedientes sometidos a su competencia, lo que conlleva a la declaratoria desmedida de caducidad y prescripción. Cuando este debería ser el más idóneo y eficaz por ser la máxima instancia como hemos referido.

En el transcurso del estudio, hemos advertido que existe un evidente descontrol por parte del Tribunal de Disciplina Policial respecto a los plazos, así como de la eficiencia y eficacia en la resolución de los casos, muchas veces evidenciado por un aparente exceso y extralimitación de su autonomía tanto funcional como administrativa, que conlleva a que no se ejerza control ni cuestionamiento a la gestión, por ende a sus resultados, lo que menoscaba no sólo el esfuerzo de los entes inferiores, como la Inspectoría General y todos sus órganos, sino también, de todos los efectivos policiales, que perciben negativamente la justicia administrativa disciplinaria; además los resultados podrían ser perjudiciales para la propia ciudadanía ya que esta ineficacia, puede reflejarse, por una parte, al mantener dentro del seno institucional, a efectivos policiales trasgresores de nuestras normas, y por otra parte, afectando los derechos fundamentales de aquellos que esperan justicia, al no haberse determinado plenamente su responsabilidad.

Frente a esto se propone un modelo innovador de control, mediante la ampliación de funciones de la Oficina General de Integridad Institucional, a efectos que ejerza control sobre la gestión administrativa del Tribunal de Disciplina Policial, específicamente, sobre el avance y resolución de los expedientes administrativos

disciplinarios sometidos a competencia. Precisándose que ambos órganos dependen orgánicamente del Ministro del Interior, y que las funciones de control y supervisión sobre los diversos órganos que conforman ese sector, está ya precisada y normada legalmente a favor de la Oficina General de Integridad Institucional, no existiendo al respecto, disposiciones legales que colisionen o se trasgredan. Además, no se requiere la dación o emisión de normas complejas, siendo únicamente, la vía que consolide una Resolución Ministerial que amplíe las funciones que el caso amerita.

Concluimos en que de ejecutarse nuestra propuesta, se reducirá considerablemente la carga procesal administrativa, y se resolverán el mayor número de expedientes dentro de los plazos de ley. Estas acciones de control mejorarán la gestión del Tribunal de Disciplina Policial, así como de su propio personal, a quienes se les comprometerá a ejercer su función a cabalidad, transparencia y sobre todo en el control de resultados, lo que tendrá un impacto positivo en el personal de la PNP y la sociedad en general.



ÍNDICE

	PÁGINA
CARÁTULA	1
RESUMEN EJECUTIVO	2
INDICE	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	
DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	10
1.1 Redacción formal del problema	10
1.2 Marco conceptual de problema	14
1.3 Arquitectura del problema	23
1.4 Marco Institucional y normativo relacionado con el problema	24
CAPÍTULO II	
CAUSAS DEL PROBLEMA	29
2.1 Marco sobre las causas del problema	29
2.2 Causas del problema	30
2.2.1 Deficiente estructura funcional	30
2.2.2 Ausencia de control del presidente del TDP	31
2.2.3 Ausencia de manuales, reglamentos, directivas	32
2.2.4 Ausencia de control del presidente de la sala	33
2.2.5 Indisciplina y falta de compromiso del personal del TDP	33
2.2.6 Falta de implementación de órgano de control de gestión	34
2.2.7 Posibles actos de inconducta funcional	34
2.2.8 Falta de personal suficiente	35
2.2.9 Deficiencia normativa	35

2.2.10 Inconsistencia de los expedientes administrativos disciplinarios	36
2.2.11 Falta de articulación en los sistemas de gestión documentaria	37

CAPÍTULO III

DISEÑO DEL PROTOTIPO	40
3.1 Desafío de innovación	40
3.2 Concepto de innovación	45
3.3 Descripción del prototipo	50

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA DESEABILIDAD, FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL PROTOTIPO	58
4.1 Análisis de deseabilidad	58
4.2 Análisis de factibilidad	59
4.3 Análisis de viabilidad	61
4.3.1 Matriz de innovación	62
4.3.2 Matriz de costeo	63
4.3.3 Viabilidad Organizacional	65
4.3.4 Viabilidad Económica	66
4.3.5 Viabilidad Normativa	66
4.3.6 Cuadro resumen (Matriz de Viabilidad)	69
CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	73
ANEXOS	76

INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Perú, “tiene por finalidad fundamental prevenir, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras”, conforme se establece en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú, labor de gran responsabilidad que requiere de condiciones y capacidades especiales en el personal encargado de dicha labor. Por lo tanto, requiere de normatividad especial para controlar su comportamiento. En ese sentido, el artículo 168 de la Carta Magna establece que “las leyes y los reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”

La función policial implica la defensa de los intereses públicos, cumplir y hacer cumplir la ley, el respeto irrestricto de los derechos humanos y de la legalidad, el auxilio a las personas, ser los operadores de justicia que tienen el primer contacto con las escenas criminales, cumplir su trabajo en todo el territorio nacional y donde sea requerido de manera permanente e ininterrumpida. Se les exige el estricto cumplimiento de sus funciones por considerárseles de servicio en todo momento, lugar y circunstancia. En tal sentido la conducta del personal policial debe ser intachable y disciplinada, sin que se permitan situaciones que de cualquier manera puedan afectar los bienes jurídicos tutelados por la PNP, como son el Servicio Policial, la Ética Policial, la Imagen Policial y la Disciplina Policial, pilares sobre los cuales descansa la función policial, conforme se establece en la Ley N° 30714 que regula el Régimen Disciplinario de la PNP.

De lo expuesto se puede deducir que existe la necesidad de que exista un control estricto y uniforme a todo el personal. El control disciplinario debe ser administrado bajo condiciones de igualdad y justicia, de manera eficaz y eficiente. Caso contrario

se originaría un efecto negativo, ocasionando la disconformidad, desaliento e indisciplina en el personal PNP.

La legislación que regula el régimen disciplinario en la PNP ha sufrido una serie de transformaciones con el paso de los años con tendencia a su drasticidad y últimamente al debido procedimiento, por lo que existe la doble instancia que permite a los administrados apelar las resoluciones que les son adversas. En el caso de las infracciones y sanciones muy graves tiene facultades de decisión el Tribunal de Disciplina Policial. No obstante, se ha detectado que cuenta con una significativa carga de expedientes administrativos disciplinarios pendientes de resolución desde el año 2016¹, que habrían caducado y/o prescrito, generando impunidad e indisciplina.

En la investigación académica para determinar las causas del problema, se recurrió directamente al Tribunal de Disciplina Policial, dirigiéndole una carta y su respectiva reiteración para poder realizar el trabajo de acopio de información y determinación de las causas del problema. Sin embargo, omitieron dar respuesta a lo solicitado, pese a existir una ley de transparencia y acceso a la información pública.

El presente trabajo académico contiene una primera parte que explica la complejidad de la labor policial, consagrada básicamente en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú, otorgando funciones como el mantenimiento del orden interno, la seguridad del patrimonio público y privado, la defensa de los derechos humanos, el combate a la delincuencia, la investigación del delito. Además, faculta la detención de las personas, del uso de la fuerza pública, la atribución del uso del arma de fuego, su presencia obligatoria en todo el país y en las fronteras, entre otros, hacen que sea muy importante que exista una ley de régimen disciplinario que regule las actividades del personal PNP, que debe representar la imagen de integridad, honor y lealtad, entre otros valores.

¹ (según información proporcionada por la Inspectoría General de la PNP)

En segundo lugar, se expone la situación actual del trabajo que desempeñan los órganos del Sistema Disciplinario Policial, en el que el Tribunal de Disciplina Policial es la máxima instancia administrativa para la resolución de todos los procedimientos por infracciones muy graves que sean elevados a su instancia por apelación de los administrados. Pese a esto, en este órgano se ha detectado una ineficacia en su gestión, exponiéndose cifras estadísticas de expedientes pendientes de solución en cantidades considerables desde el año 2016, lo que puede originar la prescripción y/o caducidad de los expedientes y, a la larga, la impunidad. Asimismo, se expone las consecuencias que puede traer esta ineficacia en la disciplina del personal policial que no está involucrado en dichos procedimientos administrativos, asimismo el perjuicio que ocasiona a algunos administrados. Por último, se establece la existencia de un impacto negativo en la sociedad.

Se definió el problema como la **“Ineficacia de la administración disciplinaria por parte del Tribunal de Disciplina Policial para resolver procedimientos administrativos disciplinarios por la comisión de infracciones muy graves cometidos por personal de la Policía Nacional del Perú, 2016 – 2018”**

Más adelante, se establecen las causas del problema, entre las que se encuentra en primer lugar la inexistencia de un órgano de control de la gestión del Tribunal de Disciplina Policial. Esto origina la falta de control por parte del Presidente del TDP, ausencia de reglamentos, manuales y directivas para la organización y funciones del TDP. Una segunda causa es la ausencia de definición de cargos con perfiles y procedimiento; aunado a la ausencia de un sistema de control documentario coincidente con el de la PNP, lo que origina en su conjunto un descontrol del TDP. Adicionalmente, se puede tomar en cuenta como posible causa, la falta de personal.

La evaluación de las causas del problema permitió establecer que la causa de mayor importancia que se debe atacar o solucionar es la ausencia de un órgano de control de gestión del Tribunal de Disciplina Policial, ya que esta origina o influye en la mayoría de causas determinadas. Sin embargo, se debe tener en cuenta que este

órgano de control de gestión está referido específicamente a buscar efectivizar en su debida oportunidad y dentro de los plazos establecidos la resolución de expedientes o procedimientos administrativos disciplinarios y no a la forma como se resuelven, para no interferir con la autonomía del Tribunal.

El control es indispensable en la administración de toda organización, en tal sentido resulta necesario que un órgano especializado del Ministerio del Interior, realice esta función. Por lo tanto. se plantea que la Oficina General de Integridad Institucional asuma dicha responsabilidad y así el Tribunal de Disciplina Policial podrá realizar sus funciones de manera efectiva (eficiente y eficazmente). Esto tendría un impacto positivo en el personal de la Policial Nacional del Perú y en la sociedad en general que recibirá un mejor servicio policial.



CAPÍTULO I

DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Redacción formal del problema

El problema que se ha identificado y priorizado para el presente proyecto de innovación, está en lo referente a la ineficiencia por parte del Tribunal de Disciplina Policial para la resolución de consultas o recursos de apelación interpuestos contra resoluciones de las Inspectorías Descentralizadas por la comisión de infracciones muy graves, así como para decisión de sanciones a imponerse al personal de la Policía Nacional del Perú (DL N° 1268). Esto perjudica a la PNP como institución, sus integrantes la PNP, administrados y la sociedad en general.

Cadena de valor de las intervenciones asociadas al tema de interés

En los procedimientos administrativos disciplinarios por infracciones muy graves que son elevadas al Tribunal de Disciplina Policial, se ha identificado la **cadena de valor** que nos permitirá describir el desarrollo de las actividades, localizando el foco del problema del cual se partirá para generar valor al producto final.

Insumos

- Resoluciones emitidas por la Inspectoría General PNP o expedientes administrativos resueltos a nivel de la instancia de las Inspectorías Descentralizadas, las cuales son apeladas por los presuntos infractores y por lo tanto tiene que ser elevado al Tribunal de Disciplina Policial para la resolución. Este expediente administrativo, que es elevado, al ser recibido

por el Tribunal de Disciplina Policial se convierte en el insumo de dará origen a su gestión y posterior resultado.

- El expediente administrativo disciplinario² remitido por la Inspectoría General, que contiene la resolución de sanción o absolución por infracciones muy graves cometidas por el personal PNP. Documento elevado en vía de apelación, consulta y decisión para el pronunciamiento definitivo por tratarse de la última instancia administrativa.
- Las leyes vigentes en los respectivos años, como el DL N° 1150, DL N° 1268 y la Ley N° 30714, normas que, bajo su vigencia y aplicación, se formularon los informes administrativos disciplinarios que hasta la actualidad se encuentran pendientes de resolución.
- Personal que forma parte del Tribunal de Disciplina Policial, incluyendo los integrantes de las salas respectivas, secretario técnico y auxiliares que cumplen funciones destinadas a resolver los expedientes de su competencia.
- Logística e infraestructura del Tribunal de Disciplina Policial (equipos de cómputo, materiales de escritorio suficientes).
- Personal de Oficiales y Suboficiales de la PNP infractores a la Ley de Régimen Disciplinario de la PNP

Procesos

- Cuando se detecta la comisión de una presunta infracción muy grave, interviene la Inspectoría General PNP, que a través de su órgano de investigación³ realiza todas las diligencias investigativas, formulando un informe que cursa al Órgano de Decisión⁴ que luego de cumplir con los actos establecidos en la Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, impone la sanción respectiva o absuelve al administrado, quien puede apelar o no

² (que contiene toda la documentación formulada durante la investigación realizada por las Oficinas de Disciplina; así como en la etapa de decisión por las Inspectorías Descentralizadas)

³ (Oficina de Disciplina)

⁴ (Inspectoría Descentralizada)

impugnar la resolución. En ambos casos el órgano disciplinario eleva en apelación y/o consulta el expediente al TDP. En casos en los que se presenten situaciones no muy claras, la Inspectoría General puede elevar en consulta algunos expedientes.

- La Inspectoría General de la PNP recibe el expediente administrativo disciplinario de una de las Inspectorías Descentralizadas a nivel nacional para elevarlos en vía de apelación, consulta o decisión al Tribunal de Disciplina Policial, en concordancia con la ley aplicable.
- El Tribunal de Disciplina Policial recibe el expediente en vía de apelación cuando el presunto infractor, sancionado por una Inspectoría Descentralizada por la comisión de infracción muy grave, contando para tal efecto con 9 meses para resolver, según lo establecido en las normas de la materia.
- En caso que el infractor sancionado no apele la resolución emitida por los órganos disciplinarios de la PNP, la Inspectoría General eleva en vía de consulta los expedientes para conocimiento y acciones pertinentes del Tribunal de Disciplina Policial.
- Asimismo, en los casos en que los expedientes administrativos fueron formulados cuando se encontraban en vigencia leyes actualmente derogadas, donde se establecía que el Tribunal de Disciplina Policial constituía instancia de decisión⁵, los documentos fueron remitidos para la resolución respectiva por parte del TDP.
- En todos los casos, los expedientes deben ser distribuidos a las diferentes salas del Tribunal de Disciplina Policial, siguiendo el procedimiento de su competencia.
- La deficiencia de gestión y de resultado se manifiesta a través del retardo en la resolución de expedientes, caducidad y la prescripción
- Se buscó tomar contacto formalmente con el Tribunal de Disciplina Policial, a través de la PUCP mediante un oficio de presentación y atención, sin

⁵ (no había segunda instancia)

embargo, en dicha entidad se negaron a atender a los investigadores académicos autores del presente proyecto, por lo que se recurrió al MININTER para que disponga la atención debida, la que no se dio.

Producto:

La resolución dentro de los términos legales, de todos los expedientes administrativos disciplinarios elevados a consideración del Tribunal de Disciplina Policial

Resultados esperados

Lograr contribuir a mejorar la gestión y los resultados en el ámbito de competencia del Tribunal de Disciplina Policial, esperando reducir el índice de inacción y aumentando la productividad en la resolución de los expedientes administrativos disciplinarios en un 90% anual.

En ese sentido, se ha visto por conveniente plantear el problema de la siguiente manera:

“Ineficacia de la administración disciplinaria por parte del Tribunal de Disciplina Policial para resolver procedimientos administrativos disciplinarios por la comisión de infracciones muy graves cometidos por personal de la Policía Nacional del Perú, 2016 - 2018”

Al respecto, se abordará dicho problema, teniendo en cuenta que se ha detectado una deficiente gestión del Tribunal de Disciplina Policial como segunda y definitiva instancia administrativa para la resolución de apelaciones de infracciones muy graves, sancionadas por las Inspectorías Descentralizadas o el Inspector General de la Policía Nacional del Perú. Se ha visto reflejados en el retardo injustificado en la resolución de un número

significativo de casos sometidos a su competencia, que han sido objeto de caducidad y/o prescripción, generando la impunidad y una inoperante administración disciplinaria.

Con relación a lo antes expuesto, se ha obtenido información preliminar de la Inspectoría General PNP, respecto a los expedientes que se encuentran pendientes de resolución en el Tribunal de Disciplina Policial, pudiéndose observar que dicha instancia, registra un número considerable de expedientes no resueltos desde el año 2016. Es así que en ese período tienen pendientes 698 de un total de 1420 remitidos, lo que representa el 49.15%. Asimismo, el año 2017, de un total de 2,218 expedientes remitidos, quedan pendientes 1648 casos, lo que representa el 74.30%. Por último, el año 2018 de un total de 749, existen pendientes 219, lo que representa el 29.23% de procedimientos administrativos disciplinarios no resueltos, conforme a la información remitida por la Inspectoría General PNP a la PUCP, mediante Oficio N° 621-2019-IGPNP-SEC del 02 de junio del 2019.

Esta inacción trae como consecuencia lógica que un gran porcentaje de expedientes no resueltos, serán declarados caducos (1) o prescritos (2), teniendo en cuenta que el tiempo transcurrido excede considerablemente los plazos de ley establecidos, si consideramos como precedente el año 2016, a la fecha han pasado más de 36 meses. Esto se puede comprobar con una “Acta de verificación de plazos de expedientes procedentes del Tribunal de Disciplina Policial” formulada el 26 de marzo del 2019 por personal de la Inspectoría General PNP, donde se dejó constancia de la recepción de expedientes caducados y/o prescritos.

1.2 Marco conceptual de problema

En el artículo 34 de la ley de Régimen Disciplinario de la PNP N° 30714, se define el sistema disciplinario policial como el conjunto de órganos del

Ministerio del Interior y de la Policía Nacional del Perú, que actúan integrados en materia de fiscalización, evaluación, investigación y sanción disciplinaria. Asimismo, en el reglamento de la mencionada ley, en su artículo 36 precisa que ejercen sus funciones con autonomía y son: el Tribunal de Disciplina Policial, la Oficina de Asuntos Internos y la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú como órgano disciplinario y a través del Inspector General de la Policía Nacional del Perú, Inspectoría Macro Regional, Inspectorías Descentralizadas, según su competencia territorial, Oficina de Disciplina (OD) de las Jefaturas Administrativas del nivel Dirección, Regiones Policiales, Frentes Policiales, Direcciones Territoriales, Divisiones Territoriales y de las Unidades Operativas y el superior jerárquico del investigado. En ese sentido, el **Tribunal de Disciplina Policial** es la última instancia administrativa en el procedimiento disciplinario iniciado por infracciones muy graves, así como de las sanciones impuestas a Oficiales Generales y respecto de las investigaciones extraordinarias pertinentes. Para el ejercicio de sus funciones cuenta con autonomía técnica y funcional. Depende del Ministerio del Interior. Dicho tribunal inició sus funciones en junio 2013 con el Decreto Legislativo N° 1150.

La Ley de Régimen Disciplinario de la PNP N° 30714, en su artículo N° 27 establece que infracciones disciplinarias “son acciones u omisiones que atentan contra las obligaciones y deberes establecidos en el ordenamiento legal de la Policía Nacional del Perú, y especialmente aquellas relacionadas con los bienes jurídicos protegidos por la presente norma”. Asimismo, en su artículo 28° señala que “según su gravedad, se clasifican en leves, graves y muy graves y se encuentran tipificadas en las tablas de infracciones y sanciones que forman parte de la presente norma”.

La Ley de Régimen Disciplinario de la PNP N° 30714, en el artículo 29° establece que las **sanciones** son medidas disciplinarias escritas que se

imponen luego de seguirse el debido procedimiento como consecuencia de una conducta que constituye infracción prevista en dicha norma.

Constituyen la aplicación de medidas disciplinarias cuando se establezca responsabilidad en el administrado. Las sanciones a imponerse en el caso de infracciones muy graves, van de 6 meses a 2 años de disponibilidad⁶ y pase a la situación de retiro⁷

ADMINISTRACIÓN DISCIPLINARIA

Procedimiento administrativo disciplinario

Constituye un conjunto de procedimientos que realizan los órganos del Sistema Disciplinario Policial, ante la comisión de una infracción calificada como grave o muy grave según tabla. Se inicia de oficio, por denuncia o por disposición superior. El primer paso es la notificación al administrado en la etapa de investigación que realizan las oficinas de disciplina (órgano de investigación), que además realiza todas las diligencias de investigación para el esclarecimiento del caso. El proceso concluye con un informe, que es remitido al Órgano de Decisión (Inspectoría Descentralizada) que califica y resuelve, según los actuados, imponiendo una sanción o absolviendo al administrado, quien puede o no apelar la resolución⁸. Si en caso apela pasa al Tribunal de Disciplina Policial para que decida en última instancia. Si no apela, la Inspectoría Descentralizada eleva en consulta el expediente a dicha instancia.

El Tribunal Constitucional, mediante expediente N° 3741-2004-AA/TC definió al **recurso de apelación** entendido como un derecho constitucionalmente

⁶ (separación temporal del servicio sin goce de haber, Implica la disminución de tres puntos y cinco décimas 3.5 de la Nota Anual de Disciplina por cada mes que se mantuvo fuera de la situación de actividad)

⁷ (separación definitiva del servicio policial)

⁸ (resolución que es notificada debidamente al administrado)

reconocido que comprende el derecho a impugnar las decisiones de la administración, bien mediante los procedimientos que provea el propio procedimiento administrativo o, llegar el caso a través de la vía judicial. Asimismo, la Corte Suprema de la República en la Casación 10866-2002/ICA del 30SET15, definió el derecho de impugnar o derecho a los recursos que se ejerce entre los distintos elementos que conforman el debido proceso, a través del cual se garantiza el ejercicio de dicho derecho. Asimismo, la Ley de Régimen Disciplinario de la PNP N° 30714, en el artículo 57 establece que “Procede recurso de apelación contra las resoluciones de sanción que se emitan en el desarrollo de un procedimiento administrativo-disciplinario, el mismo que será presentado por escrito ante el órgano que emitió la resolución impugnada y se tramita de acuerdo a lo establecido en la presente ley y su reglamento. La resolución que resuelve el recurso de apelación agota la vía administrativa. Las actuaciones de mero trámite son inimpugnables”. En tal sentido debemos entender la **apelación y consulta** cuando el administrado considere que se le está imponiendo una sanción que no le corresponde o no es proporcional a la conducta tipificada como infracción, tiene derecho a la pluralidad de instancia mediante el recurso de apelación a fin de que el órgano superior distinto se pronuncie al respecto. Asimismo, si el administrado no apela, el Órgano de Decisión en primera instancia eleva el expediente en vía de consulta⁹. En ambos casos se agota la vía administrativa.

Existe una investigación académica respecto a los efectos de aperturar procedimientos administrativos sancionadores caducos que sostiene que:

la **caducidad** produce efectos esencialmente procedimentales, es decir, tan solo afectan al procedimiento, por lo cual no produce directamente o por sí sola, ninguna extinción de derechos ni facultades, por ello la caducidad puede influir en la prescripción, al considerar que las actuaciones caducadas, no interrumpen los plazos para la producción. Por ello, se trata de un procedimiento declarativo,

⁹ (confirmación, anulación o retrotraer)

sustentado en el cumplimiento normativo, sin mediar mayor análisis en el fondo del asunto (MONZÓN, 2018, p 17).

Asimismo, el art. 157 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General, señala que el plazo para resolver un procedimiento administrativo sancionador es de nueve (09) meses, contados a partir de la respectiva notificación, este plazo puede ser ampliado en forma excepcional por tres (03) meses más. Transcurrido ese plazo, sin que se comunique o notifique resolución alguna, se entenderá que el procedimiento ha caducado y se procederá a su archivo, en el supuesto de que el procedimiento no haya prescrito, el órgano competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento administrativo sancionador. Se debe precisar que el procedimiento declarado caducado no interrumpe ni afecta los plazos de prescripción.

Adicionalmente, en la misma investigación académica referida a Los efectos de aperturar procedimientos administrativos sancionadores caducos, el autor sostiene que:

la figura procedimental de la caducidad, se producirá como consecuencia de la inactividad de la propia administración, al no haber concluido dentro del plazo de ley establecido, asimismo, que ante esta inacción determina responsabilidad en el funcionario que no resolvió dentro de los plazos previstos por la norma. Concluye señalando que, la caducidad produce efectos esencialmente procedimentales, por ello no afecta directa ni indirectamente a los derechos y facultades, tratándose netamente de un acto declarativo, sustentado en el incumplimiento de la normatividad, sin mediar ni afectar el fondo del asunto. (MONZÓN, 2018, p 2)

Sin embargo, debe precisarse que la figura jurídica en mención, no se encuentra contemplada en la Ley N° 30714 que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. (Aplicación supletoria de acuerdo

a la Ley 27444 – de Procedimiento Administrativo General), Extingue el procedimiento administrativo disciplinario en la etapa de investigación o decisión de primera instancia por transcurso del plazo (a los 9 meses contados desde la notificación de la imputación de cargos, resolución de inicio procedimiento administrativo disciplinario, pudiendo ser ampliado a 3 meses con resolución motivada y previo a su vencimiento. Transcurrido dichos plazos y sin notificar la resolución respectiva, caduca automáticamente el procedimiento y se procede a su archivo, sin declaración sobre el fondo del asunto). Esta figura se declarará mediante resolución por el órgano de investigación o decisión, de oficio si la infracción no ha prescrito procede inicio de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario, con sus etapas de investigación y decisión, teniéndose en cuenta que el procedimiento caducado no interrumpe la prescripción.

Por otro lado, la prescripción como figura jurídica de la extinción de la acción y/o sanción, se encuentra contemplada en la Ley N° 30714, en el capítulo V, entre los artículos 68° al 72°, estableciendo que tiene efecto de cosa juzgada. Extingue la potestad sancionadora (acción o conducta) en la etapa de investigación o decisión por transcurso del plazo (infracciones muy graves a los 4 años de cometidas). En todo caso, la potestad para sancionar prescribe cuando el tiempo transcurrido sobrepasa en una mitad al plazo ordinario de prescripción. Esta figura es declarada mediante resolución por el órgano de investigación o decisión, de oficio o petición de parte.

El principio de celeridad está considerado en el artículo 1° de la Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, que constituye criterio de interpretación y es de aplicación obligatoria en todo procedimiento disciplinario. En él se establece que el superior y los órganos disciplinarios deben cumplir su actuación dentro de los plazos establecidos, evitando actuaciones innecesarias que dificulten su desenvolvimiento. Se impulsará de oficio el procedimiento administrativo-disciplinario

Al respecto, en la Universidad Nacional del Altiplano, se realizaron investigaciones académicas, en la que se hace mención que “la ineficacia, como se ha mencionado, es una categoría jurídica que refleja la situación del acto administrativo no productor de efectos jurídicos, por lo que en sí misma representa una consecuencia” (FLORES, 2017, p 199). Por otro lado, la Real Academia de la Lengua Española define la ineficacia como falta de eficacia y actividad.

Esta ineficaz gestión afecta de gran manera los bienes jurídicos tutelados de la Policía Nacional del Perú, como son el Servicio Policial, la Ética Policial, la Imagen Policial y la Disciplina Policial, que son los pilares sobre los cuales descansa la función policial, labor que requiere de condiciones y capacidades especiales en el personal encargado de dicha labor, por lo tanto también requiere de normatividad especial para controlar su comportamiento, por tal motivo en el artículo 168 de la Constitución Política del Perú se establece que “Las leyes y los reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”

La gestión del Tribunal de Disciplina Policial afecta la moral del personal PNP que puede apreciar que algunos efectivos policiales que cometen infracciones muy graves no son sancionados como corresponde. Como resultado, deja malos precedentes y un pésimo ejemplo para el personal que si respeta las normas y reglamentos ya que perciben que no hay justicia, que puede existir favoritismo para algunos efectivos, presumiendo posibles actos de ilegalidad (corrupción).

Asimismo, la ineficacia del Tribunal de Disciplina Policial afecta a la sociedad en general, representada por las personas que presentan las quejas y denuncias por conductas funcionales indebidas; no obstante, no perciben los

resultados que corresponden. Estas personas pueden pensar que existe un mal llamado “espíritu de cuerpo”, por el que se encubre o protege a malos elementos de la Policía Nacional. Esto además genera el desprestigio que afecta la Imagen Institucional.

Por otro lado, también se perjudica el trabajo de los órganos de investigación y de decisión de la Inspectoría General PNP porque la emisión de una resolución de sanción por infracción muy grave se logra después de todo un procedimiento que involucra tiempo de trabajo horas hombre, así como el uso de diversos recursos logísticos e infraestructura. Además, el personal encargado de diligenciar el procedimiento administrativo percibe que su esfuerzo fue en vano.

Se debe resaltar también en contraparte a lo señalado, que dentro de los procedimientos pendientes de resolución se encuentran presuntamente implicados, efectivos policiales que por circunstancias ajenas a una voluntad dolosa, y más bien propiamente culposa, se ven inmersos en investigaciones y que dentro del proceso administrativo disciplinario se les aplican medidas excepcionales como la suspensión del ascenso a aquellos que han logrado alcanzar una vacante en los procesos de ascenso por concurso. Sin embargo, por la inacción de la administración, esta medida se mantiene inclusive por varios años sin resolverse, resultando perjudicados los administrados que, durante ese periodo, no pueden gozar de su promoción al grado inmediato.

En este escenario, se puede señalar de manera preocupante que se ha detectado un gran número de casos (expedientes) que en vía de apelación por la comisión de infracciones Muy Graves que son derivados al Tribunal de Disciplina Policial para su respectiva resolución y, no son atendidos oportunamente. Esto da lugar a la declaratoria de caducidad y prescripción de los casos sometidos a su competencia, como consecuencia de la inacción del referido Tribunal.

La situación antes descrita genera una situación no solo de ineficiencia, sino también de impunidad, que es percibida en el interior de la organización y por la propia ciudadanía. En el primer caso, crea un efecto negativo para el personal policial, que advierte la existencia de un sistema inoperante, y en este extremo se produce el efecto rebote, porque ante la inacción, el personal ve un panorama “propicio” en muchos casos, para cometer inconductas funcionales, aprovechando la inoperancia del sistema administrativo disciplinario. En segundo lugar, al no adoptarse las acciones respectivas, el personal inmerso en los casos no resueltos, es proclive a la comisión de nuevos actos dolosos, que en su conjunto van a mellar la imagen de la PNP ante la ciudadanía, porque la institución sigue albergando en sus filas a personal que va a continuar con las malas prácticas y brindando un servicio inadecuado a la población.

También resulta importante señalar que, dentro de la carrera policial, existen incentivos y desincentivos que están claramente tipificados y establecidos en la Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú y Ley de Régimen Disciplinario de la PNP, respectivamente. En el primer caso, las conductas que se ajustan en consonancia con los lineamientos de carrera y las funciones asignadas, son incentivadas mediante diversos actos administrativos, que van desde las felicitaciones, condecoraciones que incrementan el puntaje para alcanzar ascensos, ascensos por acción distinguida, permisos, entre otros. Todos ellos significan incentivos que coadyuvan al desarrollo y progreso en la carrera policial. En cuanto a las conductas que trasgreden las normas de conducta y afectan los bienes jurídicos tutelados por la Institución, son motivo de desincentivos y de aplicación gradual, atendiendo a la gravedad de la conducta y la respectiva infracción y sanción. En este sentido, puede aplicarse medidas administrativas, que van desde la amonestación verbal, sanciones simples y

de rigor que descuentan puntaje necesario para el ascenso, llegándose hasta la separación definitiva del servicio policial.

En este orden, es necesario señalar adicionalmente que la implementación y funcionamiento del Tribunal, permita a los presuntos infractores recurrir a la doble instancia, a efectos de que se cautele los principios rectores del derecho propio de la legítima defensa y la presunción de inocencia. Asimismo, a la propia institución policial, asegurar una correcta, oportuna y efectiva administración de justicia en materia disciplinaria policial. Sin embargo, este propósito no se estaría materializando, como lo hemos establecido en base a las entrevistas y estadísticas recibidas.

1.3 Arquitectura del problema

- 1.3.1 Respecto a la pregunta principal ¿cómo es la gestión para la resolución de expedientes administrativos disciplinarios PNP por parte del TDP?, tenemos la variable gestión y las dimensiones consideradas son: procedimientos, tramitación, eficiencia, eficacia, supervisión, involucramiento. Estas variables nos permitirán tener un ámbito amplio de cómo es la gestión del TDP en términos de resultados, considerando la matriz de consistencia elaborada (anexo).
- 1.3.2 En la pregunta secundaria 1, nos preguntamos ¿Cuáles son los procedimientos internos que sigue el TDP para la resolución de los expedientes administrativos disciplinarios?, la variable considerada es procedimientos, y las dimensiones para poder explicar esta variable, son: expedientes tramitados, canales de comunicación, registro de documentos, supervisión. Esto nos permitirá conocer si los procedimientos son los más indicados o no y de esta manera verificar si constituye una causa del problema enfocado.

- 1.3.3 Pregunta secundaria 2: ¿Cuenta con perfiles de puesto para la selección y asignación de cargos?. La variable es cargos o desempeño de puesto y las dimensiones: involucramiento laboral, capacitación, especialización. Mediante estas dimensiones, tendremos una idea de como está preparado o capacitado el personal, así como si la asignación de puesto al instructor de la investigación está acorde al perfil; asimismo, si éste responde a las necesidades de desempeño y cargo asignados.
- 1.3.4 Pregunta secundaria 3: ¿Cuáles son las directivas o disposiciones internas del TDP para el control de plazos para la resolución de EAD PNP?. La variable considerada es normas internas y las dimensiones: alcance, cumplimiento, vigencia. Mediante las dimensiones consideradas se posibilitará conocer si existen normas internas, están vigentes y si responden a la funcionalidad y estructura.
- 1.3.5 Frente al planteamiento de la pregunta secundaria 4 ¿Qué entidad ejerce algún tipo de control administrativo sobre la gestión del TDP?, consideramos la variable control, y las dimensiones: calidad, eficiencia, eficacia, cumplimiento y autonomía. De acuerdo a las dimensiones señaladas, pretendemos establecer si efectivamente existe un control que se ejerza sobre el TDP, respecto el desarrollo de su gestión y respetando su autonomía. Además, si existe un control, si éste es efectivo o no, o resulta insuficiente, lo que nos permitirá inferir, realizar un cambio, modificación o reestructuración de dicha organización.

1.4 Marco Institucional y normativo relacionado con el problema

	Marco normativo
--	------------------------

<p>“Ineficacia de la administración disciplinaria por parte del Tribunal de Disciplina Policial para resolver procedimientos administrativos disciplinarios por la comisión de infracciones muy graves cometidos por personal de la Policía Nacional del Perú, 2016 - 2018”</p>	<p>Constitución Política del Perú (artículos 166 y 168)</p> <p>Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General</p>
	<p>Marco institucional</p>
	<p>Decreto Legislativo N° 1150 - Ley del Régimen Disciplinario de la PNP, vigente desde el 25ENE2013 (derogado)</p> <p>Decreto Legislativo N° 1268 - Ley del Régimen Disciplinario de la PNP, vigente desde el 17FEB2017 (derogado).</p> <p><i>Ley N° 30714 – Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, vigente desde el 31 DIC 2017.</i></p> <p>Ley de la Policía Nacional del Perú DL N° 1267</p> <p>Ley de Carrera y situación del personal de la PNP DL N° 1149</p>
	<p>Política pública general</p>
	<p>Políticas de Estado – Acuerdo Nacional</p> <p>Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento.</p>
	<p>Política pública específica</p>
	<p>DU N° 012-2020 Decreto de Urgencia que establece medidas temporales para el pase a la situación de retiro por falta de idoneidad para el cumplimiento de sus funciones policiales</p> <p>Decreto Legislativo 1291 que aprueba herramientas de lucha contra la corrupción en el Sector Interior</p>

Constitución Política del Perú (artículos 166 y 168)

El artículo 166, establece la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú, entre otros, precisa, garantizar el cumplimiento de las leyes y la

seguridad del patrimonio público y del privado, labor que requiere de condiciones y capacidades especiales, en este sentido, éste comportamiento va estar sujeto a una normatividad especial, por tal motivo en el artículo 168 de esta norma superior, establece que “Las leyes y los reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”

Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General

Los procedimientos especiales creados y regulados como tales por ley expresa, atendiendo a la singularidad de la materia, se rigen supletoriamente por la presente Ley en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios: Principio de legalidad; principio del debido procedimiento; principio de impulso de oficio; principio de razonabilidad; principio de imparcialidad; principio de informalismo; principio de presunción de veracidad; principio de conducta procedimental; principio de celeridad (quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento); principio de eficacia; principio de verdad material; principio de participación; principio de simplicidad; principio de uniformidad; principio de predictibilidad; principio de privilegio de controles posteriores (La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz).

**Ley N° 30714 – Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú,
vigente desde el 31 DIC 2017.**

Ley que tiene por objeto

establecer las normas y procedimientos administrativo-disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la Policía Nacional del Perú. Contiene los principios rectores, los bienes jurídicos protegidos, las normas de disciplina y servicio, la tipificación de las infracciones, las sanciones disciplinarias, la estructura y competencias de los órganos del sistema disciplinario policial y el procedimiento sancionador. Constituye un régimen especial para cautelar y mantener el correcto cumplimiento del deber policial. Comprende al personal policial en situación de actividad y disponibilidad.

Ley de la Policía Nacional del Perú DL N° 1267

Decreto Legislativo que “establece y norma la estructura, organización, competencias, funciones y atribuciones de la Policía Nacional del Perú, así como sus regímenes especiales. Los aspectos específicos se rigen por las leyes y reglamentos respectivos”.

Ley de Carrera y situación del personal de la PNP DL N° 1149

Decreto Legislativo que “norma la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con el propósito de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad”

La Ley N° 30714 (Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú) en su artículo 1°, referido a las garantías y principios rectores, establece que,

constituyen criterios de interpretación y son de aplicación obligatoria en todo procedimiento disciplinario: “12. **Principio de celeridad:** El superior y los

órganos disciplinarios deben cumplir su actuación dentro de los plazos establecidos, evitando actuaciones innecesarias que dificulten su desenvolvimiento. Se impulsará de oficio el procedimiento administrativo-disciplinario”.



CAPÍTULO II

CAUSAS DEL PROBLEMA

2.1 Marco sobre las causas del problema

Se ha advertido que las causas que generan un resultado de ineficiencia e ineficacia en la labor que cumple el Tribunal de Disciplina Policial en materia de administración de justicia disciplinaria, se debe a diversos factores, que en su conjunto dan una apariencia y sensación de impunidad dentro del seno de la institución policial.

Abordamos dentro de este contexto, que la carga procesal constituye una de las causas que originan el problema planteado, ello se deja entrever por el gran número de expedientes administrativos disciplinarios tramitados y el reducido número de personal que se encargue de la resolución oportuna y dentro de los plazos establecidos.

Otro aspecto importante, es la ausencia de reglamentos, manuales y directivas internas que permitan una funcionabilidad de toda la organización, que posibilite la articulación entre el personal que integra las diferentes salas con la asignación y control de los expedientes. Esto conlleva a un aparente descontrol, que se manifiesta con la no resolución oportuna de los expedientes sometidos a competencia del Tribunal.

Una causa importante que se ha advertido, es la inexistencia de un órgano de control de la gestión, lo que conlleva a que no haya una adecuada recepción de los expedientes, distribución y seguimiento de los plazos, originado por la ausencia de control. Esto conlleva a los expedientes no sean resueltos en su oportunidad, consecuentemente a la declaratoria de caducidad y prescripción de los expedientes administrativos disciplinarios.

Se deja entrever también, que el presidente del Tribunal de Disciplina Policial, no ejerce control ni existen disposiciones concretas en materia disciplinaria respecto al desempeño profesional de sus integrantes. Esta inacción se materializa en la devolución a Inspectoría General PNP de un gran número de expedientes declarados o caducos que no han sido resueltos, no evidenciándose, que dentro del seno del Tribunal, se haya adoptado acciones o medidas disciplinarias por esta inacción.

También, hemos advertido la inexistencia de un sistema de gestión documentaria que esté conectado o articulado con el sistema de gestión de expedientes SIGE que administra la propia Policía Nacional, lo que no permite obtener información del estado o trámite del expediente, una vez que es cursado al Tribunal para su resolución.

La estructura funcional del Tribunal de Disciplina Policial no sería la más idónea toda vez que no existiría una adecuada articulación entre la presidencia, secretario técnico, las salas y el personal encargado de la resolución de los expedientes, ya que cada uno estaría actuando muy independientemente, lo que origina un aparente descontrol desde la recepción, tramitación y resolución de los expedientes administrativos sometidos a su competencia.

Las causas identificadas y planteadas constituirían los factores por las cuales se viene poniendo de manifiesto la ineficiencia e ineficacia del desempeño del Tribunal de Disciplina Policial en materia de la administración de justicia disciplinaria.

2.2 Causas del problema

2.2.1 Deficiente estructura funcional

La estructura funcional del Tribunal no sería la más idónea, vemos que actualmente cuenta con 4 salas, cada una con un secretario técnico,

cuya conformación difiere de las anteriores porque se contaba con un sólo secretario técnico. Dentro de esta organización, se advierte que los expedientes son asignados a las diversas salas sin un criterio establecido (aleatorio y/o por turnos), lo cual conlleva una sobrecarga de expedientes en algunas salas. Esto se deduce de la entrevista efectuada al ex Secretario Técnico del Tribunal de Disciplina Policial desde el año 2016 a MAR2019, el abogado Jonathan Ulises VENCES BEJARANO, refirió que:

“Con el incremento de la carga procesal se crea la Cuarta Sala para resolver solamente lo de esta nueva ley. Las demás salas se dedican a resolver lo de las antiguas normas, siendo las salas 1 y 2 las que ven lo relacionado a DL 1150 y su modificatoria DL 1193. La Tercera Sala solo resuelve temas del DL 1268. Desde enero 2018 todas las salas ven los casos originados con la Ley 30714”

222 Ausencia de control del presidente del TDP

La falta de control por parte de la Presidencia del Tribunal respecto al avance y culminación¹⁰ de los expedientes a cargo de cada sala, existe una aparente discrecionalidad en este sentido, no hay control riguroso de plazos ni resolución de expedientes. Al respecto el mismo abogado, Jonathan Ulises VENCES BEJARANO señala que: “Respecto al control de calidad y de plazos: **hasta enero 2019, no hubo control de calidad ni de los plazos de emisión de las resoluciones**, pero con el ingreso de la actual presidenta Dra. Sandra ROSSY RAMIREZ, se estaría implementado ese dispositivo desde febrero de 2019 para adelante. Hasta marzo 2019 no se inició ninguna acción con respecto a la responsabilidad por incumplimiento de plazos, ya sea por los trabajadores en el área administrativa o por parte del personal de las

¹⁰ (falta de monitoreo y seguimiento en cada caso)

salas”. Asimismo, se debe tomar en cuenta que esto se puede comprobar con una “acta de verificación de plazos de expedientes procedentes del Tribunal de Disciplina Policial” formulada el 26 de marzo del 2019 por personal de la Inspectoría General PNP. El documento en mención dejó constancia de la recepción de expedientes caducados y/o prescritos. Por su parte el Coronel CJ PNP COSCO ZUÑIGA, Asesor Jurídico de la IG PNP señaló que “la ley 30714 tiene su alcance al personal PNP en situación de actividad y disponibilidad. Sin embargo, no afecta al personal civil que labora en el TDP del sector Interior lo que hace que no existan normas para el control de plazos, generando impunidad”

22.3 Ausencia de manuales, reglamentos, directivas

Un factor importante también que se ha advertido, es que no existen manuales ni reglamentos en el Tribunal de Disciplina Policial, en el que se especifiquen procedimientos, las funciones, responsabilidades y plazos de todos los integrantes de ese máximo órgano disciplinario de la PNP, lo que se corrobora con lo referido por Jonathan Ulises VENCES BEJARANO, quien afirmó que

“No hay un manual que haya sido creado por el TDP, en el cual se detalla las funciones a desempeñar o el plazo que hay que cumplir en cada etapa. No hay un plan de trabajo adecuado, que haga más fácil la labor del trabajador, ya que las directivas y/o indicaciones que se brindan, son de manera verbal y muy pocas veces se deja un registro de las mismas, por lo cual las responsabilidades mayormente caen de manera directa sobre la persona que desempeñaba dicho trabajo, los que no debería ser así, por lo cual una solución real para descongestionar dicho “atraso”, es la creación de un manual que detalle las funciones, reglamentos, plazos para detectar que es lo que demora y que área es la más afectada, y dar solución”.

224 Ausencia de control por parte del presidente de la sala.

Existiría una falta de control por parte del presidente de la Sala respecto al trabajo que realiza el personal del TDP, en lo que respecta a cumplimiento de horarios ni el respecto de la normatividad legal vigente. Esto se demuestra con el pedido de información efectuada documentalmente a dicho TDP, el cual no fue atendido. De la misma forma, no fueron atendidos los investigadores académicos cuando se presentaron hasta en 3 oportunidades a la sede de dicha institución sin obtener respuesta alguna, lo que estaría vulnerando la Ley de Transparencia y acceso a la información pública.

225 Indisciplina y falta de compromiso del personal del TDP

Otro aspecto que debe tomarse en cuenta y que puede ser una de las causas del problema, es que el personal tampoco tendría control en lo que respecta a sus horarios de trabajo. Esto se corrobora mediante la entrevista telefónica realizada al Coronel PNP (r) Eugenio LA TORRE REBAZA, quien fue Inspector Descentralizado en Loreto y que posteriormente, como abogado concurrió a diligencias en el TDP. El coronel en mención afirmó que “el personal de dicho órgano de control, pese a que laboran de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 horas, con una hora de refrigerio de 13:00 a 14:00 horas, estos toman refrigerio desde las 12.30 a 15:00 horas, ignorando la presencia de personas esperando por atención y no hay ante quien quejarse”. Esta afirmación la puede corroborar los autores del presente proyecto que asistieron en tres oportunidades a dicha sede y observaron dicho movimiento.

226 Falta de implementación de un órgano de control de gestión

En este orden, se tiene lo vertido por el Coronel CJ PNP Antonio COSCO ZUÑIGA, Asesor Jurídico de la IG PNP, quien señala que “No hay un órgano de control del TDP. Por tal motivo, la Oficina General de Integridad Institucional (OGII) del Ministerio del Interior puede realizar el control y supervisión sin afectar la autonomía del TDP, con el fin de cautelar los bienes jurídicos de la PNP”. En tal sentido se visitó SERVIR donde informaron que “la Secretaría Técnica del MININTER debía estar encargada del control de TDP. Sin embargo, no estaba del todo claro ese tema”. En tal sentido se realizaron visitas a la Oficina General de Integridad Institucional del MININTER, Órgano de Control Institucional MININTER y Secretaría MININTER, donde informaron que no existía una Secretaría Técnica y que en dichas áreas no tenía injerencia alguna en el TDP. Por otro lado, el Área de Procedimientos Administrativos del Área de personal del MININTER se obtuvo información que allí solo se realizan los procedimientos administrativos al personal que incurre en faltas graves; mas no realizan ningún control respecto a gestión de entidades.

227 Posibles actos de inconducta funcional

Otra posible causa es la que podría devenir en actos de parcialidad respecto a los investigados, por diversas circunstancias, lo que conlleva a que no se tramite los expedientes, principalmente los vinculados en el marco de Infracciones Graves y Muy Graves, a efectos de lograr la prescripción, caducidad y consecuentemente la impunidad. Al respecto en una investigación relacionada al problema de la inconsistencia normativa en la lucha contra la corrupción en el Perú, el autor dice:

una posible respuesta a este problema puede identificarse en posibles deficiencias en la determinación de responsabilidades administrativas de los agentes públicos, como resultado de una inadecuada aplicación del

procedimiento del derecho sancionador disciplinario y que determina qué, los casos de corrupción administrativa que se presenten, no sean debidamente sancionados, generando insatisfacción en la ciudadanía (VIGIL, 2012, p 64)

Sin embargo, es necesario precisar que esta posibilidad no se considera en este proyecto en razón que no se cuenta con sustento suficiente y el presente párrafo ha sido vertido de manera referencial atendiendo la versión del autor antes citado.

228 Falta de personal suficiente

Es de evidenciarse también, la falta de personal, debido a la carga laboral, contar con un número limitado de instructores, limita en gran medida la resolución de los expedientes en trámite. Asimismo, falta de soporte tecnológico, logístico y de infraestructura. El número reducido e insuficiente de equipos informáticos, incluyendo uso de redes, material de escritorio, entre otros, también es un factor que limita agilizar el trámite de los expedientes, aunado, a una estructura reducida que no permite albergar a varios administrados en un solo momento, conforme lo afirmó el abogado Jonathan Ulises VENCES BEJARANO. Además, lo menciona el Coronel CJ PNP COSCO ZUÑIGA, como posible causa de ineficacia.

229 Deficiencia normativa

Adicionalmente, es necesario señalar las deficiencias advertidas de las propias normas, ya sea por vacíos e impresiones en su tipicidad, conllevando a diversas interpretaciones y cuestionamientos sobre su inaplicabilidad o falta de precisión. Al respecto, existe investigación realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, referida a los conceptos jurídicos indeterminados en la tipificación de faltas

disciplinarias y su implicancia en sanciones arbitrarias en la que su autor sostiene que “es importante considerar el principio de tipicidad que debe considerar la administración, en el ejercicio de la potestad disciplinaria sancionadora, para que analice cada conducta que pretenda sancionar como falta administrativa” (Chamilco, 2018, p 4-16).

En esta secuencia, otro factor importante a mencionar son los cambios constantes de la Ley de Régimen Disciplinario Policial, lo que conlleva a retrotraer etapas o procedimientos entre la norma derogada y la vigente.

En ese mismo contexto, existe una investigación realizada en la Universidad Andina de Cusco, relacionada al sistema disciplinario sancionatorio contenido en el Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, en el que la autora señala que:

El régimen disciplinario de la PNP en los últimos años ha sido modificado en su contenido general tratando de poder contar con un régimen garantista de derechos humanos en vista que desde el inicio de la imposición de sanciones se ha observado el abuso por parte de los superiores y la falta de regulación de recursos a los que puedan acudir los administrados generan que no se protejan adecuadamente derechos importantes, estos son defectos que aun podremos analizar en el actual régimen disciplinario, la constante modificación tanto del régimen, de sus tablas de sanciones y su reglamento genera confusión en el personal y deficiencias en su aplicación (Roldán, 2016, p 56).

22.10 Inconsistencia de los expedientes administrativos disciplinarios

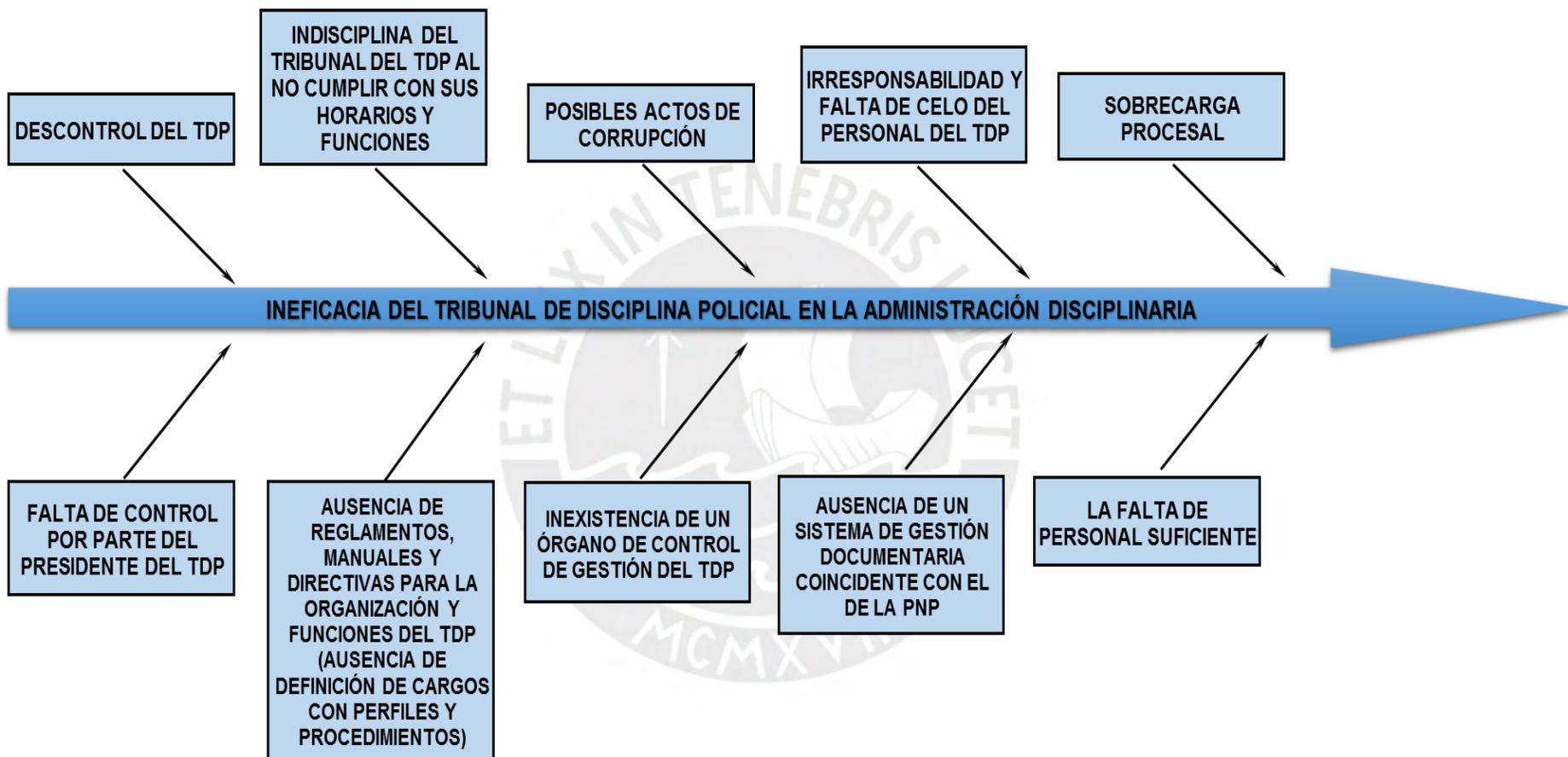
La inconsistencia e insuficiencia de los expedientes administrativos disciplinarios, producto del trabajo deficiente de los órganos

disciplinarios que componen la Inspectoría General de la Policía Nacional, desde las etapas de acciones preliminares, investigación y decisión en primera instancia. Sobre el particular en una tesis referida a los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios de Inspectoría General en Lima Metropolitana 2004, el autor señala que “gran parte del personal policial no tiene conocimiento de los procedimientos ni de los derechos que deben ser resguardados a lo largo del proceso de investigación”. (Arescurenaga, 2016, p 19-20).

Por otro lado, el abogado Jonathan Ulises VENCES BEJARANO, expresó que “los expedientes provenientes de las Inspectorías Descentralizadas y/o Oficinas de Disciplina deben ser remitidos directamente a la mesa de partes del MININTER - TDP, y que no pasen por la DIRINV-IG PNP, ya que esta área también demora en pasarlos al TDP, sin generar documento alguno”.

22.11 Falta de articulación en los sistemas de gestión documentaria

Adicionalmente a lo expuesto existe un tema planteado por el Coronel CJ PNP COSCO ZUÑIGA, Jefe de la Asesoría Jurídica de la Inspectoría General de la PNP que sugirió que: “El sistema documentario es distinto al de la Inspectoría General PNP, es decir, en la PNP se utiliza el Sistema Integrando de Gestión Documentaria del Ministerio del Interior; sin embargo, el TIP, pese a que pertenece al MININTER, no utiliza el SIGE, por lo que se pierde el control para saber cuál es la situación de documento, perdiéndose cualquier forma de saber el procedimiento que se dio al documento y cuál es su destino actual. En tal sentido, el TDP debería utilizar el mismo sistema de gestión documentaria”.





CAPÍTULO III

DISEÑO DEL PROTOTIPO

3.1 Desafío de innovación

Conforme a lo expuesto en los capítulos anteriores, se ha podido establecer diversas causas del problema que es materia del presente estudio, encontrándose dos que serían las principales:

- a. El descontrol existente en el Tribunal de Disciplina Policial, que se advierte por los siguientes factores:
 - Falta de control por parte del presidente del TDP
 - Ausencia de reglamentos, manuales y directivas para la organización y funciones del TDP ¹¹
 - Inexistencia de un órgano de control de gestión del TDP
 - Ausencia de un sistema de gestión documentaria coincidente con el de la PNP.
- b. La falta de personal suficiente

Conforme se puede apreciar existen diversas causas; sin embargo, hemos visto por conveniente agruparlas en 2 grupos, la primera “el descontrol que sufre el TDP” que a su vez sería originadas a raíz de diversos factores, y la segunda que sería la falta de personal suficiente para resolver los expedientes administrativos disciplinarios. En este orden de ideas, es necesario determinar cuál es realmente el problema o raíz fundamental que origina la ineficacia del Tribunal de Disciplina Policial en la administración disciplinaria de la PNP, en tal sentido hemos seleccionado

¹¹ (ausencia de definición de cargos con perfiles y procedimientos)

una de las causas, utilizando los criterios (dimensiones) que se exponen en el siguiente cuadro:

DIMENSIONES	VALORES
Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 2
	Regular impacto = 1
	Bajo impacto = 0
Posibilidades de modificación por parte de la organización	Alta posibilidad de modificación = 2
	Regular posibilidad de modificación = 1
	Baja posibilidad de modificación = 0
Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención.	Totalmente = 2
	Es compartida = 1
DIMENSIONES	VALORES
Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 2
	Regular impacto = 1
	Bajo impacto = 0
Posibilidades de modificación por parte de la organización	Alta posibilidad de modificación = 2
	Regular posibilidad de modificación = 1
	Baja posibilidad de modificación = 0
Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención.	Totalmente = 2
	Es compartida = 1

De acuerdo al cuadro que antecede se ha procedido a otorgar los valores correspondientes a cada una de las causas establecidas:

CAUSA	DIMENSIONES	VALORES	OBSERVACIONES
Falta de control por parte del presidente del TDP	Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 2	Se otorgó el mayor puntaje a las dimensiones de la causa “Falta de control por parte del presidente del TDP”, en razón que tiene un alto impacto en el problema, ya que ese comportamiento origina la indisciplina del personal bajo su responsabilidad ya que no cumple con su trabajo ni con los horarios establecidos para desarrollar las labores, sabiendo además, que no existe control alguno para el cumplimiento de plazos. Esta causa tiene una alta posibilidad de ser modificada por la propia organización ya que la acción se debe aplicar específicamente al Presidente del TDP para que éste ejerza el control respecto a la labor que cumple su personal, lo que generaría necesariamente mayor producción e influiría directamente sobre el problema). En lo que respecta al ámbito jurídico desde el cual se presente desarrollar la intervención están totalmente bajo el control de la organización a través del presidente del TDP.
	Posibilidades de modificación por parte de la organización	Alta posibilidad de modificación = 1	
	Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención.	Totalmente = 2	
	PUNTUACIÓN	5	
Ausencia de reglamentos, manuales y directivas para la organización y funciones del TDP (ausencia de definición de cargos con perfiles y procedimientos)	Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 2	Se valoró el mayor puntaje a las dimensiones de la causa “Ausencia de reglamentos, manuales y directivas para la organización y funciones del TDP (ausencia de definición de cargos con perfiles y procedimientos)”, en razón que tiene un alto impacto en el problema, ya que esa situación es sinónimo de ausencia de reglas, de falta de parámetros, fomenta la indisciplina del personal del TDP ya que no están fijadas claramente sus responsabilidades, los plazos. Esta causa tiene una alta posibilidad de ser modificada por la propia organización ya que el presidente del TDP puede y debe general los planes, manuales y/o reglamentos necesarios para establecer la organización, funciones, responsabilidades de los trabajadores a fin que cumplan una labor más eficiente. En lo que respecta al ámbito jurídico desde el cual se presente desarrollar la intervención están totalmente bajo el control de la organización, siendo responsabilidad del presidente del TDP.
	Posibilidades de modificación por parte de la organización	Alta posibilidad de modificación = 2	
	Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención.	Totalmente = 1	
	PUNTUACIÓN	5	

CAUSA	DIMENSIONES	VALORES	OBSERVACIONES
Inexistencia de un órgano de control de gestión del TDP	Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 2	En lo que respecta a la “inexistencia de un órgano de control de gestión del TDP”, es una causa que tiene un alto impacto en el problema ya que no existe un control efectivo que incentive u obligue al cumplimiento de metas u objetivos del TDP; sin embargo, la posibilidad de modificación por parte de la misma organización y el ámbito jurídico desde el cual se pretende desarrollar la intervención están fuera de su alcance ya que tendrían que iniciarse en una instancia superior, correspondiéndole dicha solución al Ministerio del Interior, del cual depende orgánicamente. Vale decir, que el Ministro del Interior es el llamado a disponer, mediante resolución ministerial correspondiente que, otra entidad del MININTER, que podría ser la Oficina General de Integridad Institucional (OGII) del Ministerio del Interior, realice el control y supervisión de gestión, sin afectar la autonomía del TDP, con el fin de cautelar los bienes jurídicos de la PNP.
	Posibilidades de modificación por parte de la organización	Alta posibilidad de modificación = 2	
	Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención.	Totalmente = 2	
	PUNTUACIÓN	6	
Ausencia de un sistema de gestión documentaria coincidente con el de la PNP	Nivel de impacto en el problema	Regular impacto = 1	Respecto a la “ausencia de un sistema de gestión documentaria coincidente con el de la PNP”, es una causa que tiene un regular impacto en el problema ya que solamente serviría para poder mantener un control sobre los expedientes administrativos que llegan al TDP, de lo cual podría estar informada la Inspectoría General PNP para el cumplimiento de sus funciones, así como los propios administrados; sin embargo, la posibilidad de modificación por parte de la misma organización y el ámbito jurídico desde el cual se pretende desarrollar la intervención están fuera de su alcance ya que dicho sistema de gestión documentaria le corresponde al MININTER, por lo tanto la modificación tendría que gestionarse ante el Ministro del Interior o la unidad administrativa correspondiente de dicho sector, que tendría que cambiar el sistema que vienen utilizado para el control documentario.
	Posibilidades de modificación por parte de la organización	Baja posibilidad de modificación = 0	
	Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención.	No está en el ámbito = 0	
	PUNTUACIÓN	1	

CAUSA	DIMENSIONES	VALORES	OBSERVACIONES
La falta de personal suficiente	Nivel de impacto en el problema	Alto impacto = 2	Se calificó como una dimensión de alto impacto sobre el problema porque, contándose con mayor cantidad de personal se puede aumentar la producción y resolución de mayor cantidad de expedientes administrativos disciplinarios, lo que puede reducir la cantidad de casos prescritos o caducos; pero tienen una regular posibilidad de ser modificados la propia organización del TDP ya que el Tribunales de Disciplina Policial, a través de su presidente, tendría que solicitar la contratación de un número determinado de empleados por parte del MININTER. Por último, el ámbito jurídico desde el cual se presente desarrollar la intervención no está en el control de la organización porque esto requiere de la gestión de otra entidad del sector Interior y de la existencia del presupuesto necesario debidamente programado.
	Posibilidades de modificación por parte de la organización	Regular posibilidad de modificación = 1	
	Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención.	No está en el ámbito = 0	
	PUNTUACIÓN	3	

De la revisión y comparación de los resultados antes expuestos se concluye que las causas que se deberían preferir o elegir para ser modificadas mediante la aplicación de una innovación son: “La falta de control por parte del presidente del TDP” y la “Ausencia de reglamentos, manuales y directivas para la organización y funciones del TDP (ausencia de definición de cargos con perfiles y procedimientos)”. Al respecto, se puede observar que ambas se encuentran relacionadas estrechamente porque ambas tienen como efecto el descontrol del Tribunal de Disciplina Policial, ambas están dentro del ámbito de acción del TDP a través su presidente, a quien le corresponde generar soluciones para ambos problemas. Sin embargo, es conveniente resaltar el hecho que ambas causas pueden tener su origen en el hecho que no existe un órgano que controle la gestión del TDP, conforme se puede apreciar en el árbol del problema, en tal sentido, la inexistencia de ese órgano de control, sería la que tendría mayor incidencia entre las causas del descontrol existente en el TDP. En ese orden de ideas, la causa de mayor importancia o que tendría mayor significación o trascendencia en el problema sería la inexistencia de un órgano de control de gestión del TDP

3.2 Concepto de innovación

Lo que se pretende con el presente proyecto, es proponer como elemento innovador la creación de un órgano u oficina de control administrativo de la gestión y organización del Tribunal de Disciplina Policial. Al respecto, definimos el desafío de innovación de acuerdo a los conceptos y objetivos del presente proyecto, de la siguiente manera:

¿Cómo podemos mejorar la gestión del Tribunal de Disciplina Policial para que resuelva los expedientes administrativos disciplinarios dentro de los plazos establecidos, convirtiéndose en un órgano eficiente en la administración de justicia disciplinaria en la Policía Nacional del Perú y de esta manera satisfacer

las expectativas y necesidades del propio personal policial y de ciudadanía en general?

Para absolver esta interrogante y lograr el desafío de innovación proponemos que otro órgano de la misma estructura del Ministerio del Interior, asuma la competencia de controlar su desempeño, específicamente en lo que se refiere a resolución oportuna de los casos de su competencia, buscando lograr la eficiencia y eficacia de la organización, teniendo en cuenta, que actualmente no existe un control sobre los expedientes resueltos y no resueltos, situación que estaría generando un descontrol administrativo por la inacción en referencia; además de un abuso o amparo desmedido en su autonomía, que no solo se refleja en la resolución oportuna de expedientes, sino también en no brindar información que no es clasificada a los usuarios y otras instituciones, como lo sucedido en la investigación realizada para la formulación del presente proyecto.

Al respecto, algunas investigadoras en un análisis múltiple de casos contenidas en su Tesis, sostienen en una de sus conclusiones que:

El control de gestión es considerado por muchas personas un tema de las grandes empresas; sin embargo, tal como se evidencia en la presente investigación, este es un proceso crucial para cualquier tipo o tamaño de organización, dado que puede optimizar el uso de recursos y evitar problemas e irregularidades vinculadas con los procesos internos, además proporciona información del entorno (personal, mercado, clientes, competencia, etc.) que le permite a la organización plantear objetivos y estrategias, medir los resultados y tomar decisiones. Es decir, el control de gestión es un proceso muy importante para el logro de los objetivos; por ende, para permanecer y crecer en el mercado (Chocca, Motta y Rojas, 2019, p 111).

Del mismo modo, otros investigadores sostienen que “Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos

organizacionales (humanos, materiales, financieros, informáticos y tecnológicos) para alcanzar determinados objetivos de manera eficiente y eficaz (Chiavenato, Idalberto, 2002)” (Cosío y Diaz, 2011, p 21)

Así como lo mencionan, “Principios más importantes de la Administración Científica: 1. Principio de Planeación (...).- 2. Principio de Preparación (...).- 3. Principio de Control: Controlar el trabajo de los obreros para garantizar que se está realizando de acuerdo con las normas establecidas. - 4. Principio de Ejecución (...)” (Cosío y Diaz, 2011, p 111)

Los mismos investigadores mencionan: “Así la definición más generalizada fue enunciada por el célebre Henri Fayol (Padre de la Administración) “Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar”. En la actualidad, se acepta más la opción siguiente: “Administrar es planear, organizar, dirigir y controlar”” (Cosío y Diaz, 2011, p 230)

“En la organización el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar (...) es para hacer posible la eficiencia y eficacia en la organización” (Cosío y Diaz, 2011, p 238)

Como se observa la importancia del control en la administración de las organizaciones es trascendental para generar eficiencia y eficacia en la organización. Al respecto, otros investigadores afirman: “Los gerentes deben monitorear si las metas establecidas como parte del proceso de planificación se están logrando de forma eficiente y efectiva. Esto es lo que hacen cuando controlan. Los controles apropiados pueden ayudar a los gerentes a detectar problemas en el desempeño y áreas de mejora”. (Robbins y Coulter, 2012, p 397)

Asimismo, “¿Qué es el control? Es el proceso de monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral. Todos los gerentes deberían controlar aún

cuando piensen que sus unidades están trabajando según lo planeado (...). Los controles efectivos garantizan que las tareas se completen de tal manera que se logren los objetivos”. (Robbins y Coulter, 2012, p 398-399)

De la misma forma se expone la importancia que tiene el control de las organizaciones: “De tal suerte que el control es importante porque ayuda a los gerentes a saber si se están cumpliendo las metas organizacionales, y de no ser así, las razones por las que no se están cumpliendo”. “Si los gerentes no controlan, no tienen forma de saber si se están llevando a cabo sus objetivos y planes y las acciones que se deben tomar en el futuro” (ROBBINS y COULTER, 2012, p 399)

La información recibida de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú ha puesto en evidencia la ineficacia e ineficiencia del Tribunal de Disciplina Policial lo que a su vez genera desconfianza y descrédito de su trabajo, conforme se sustenta con las entrevistas realizadas al Coronel PNP (r) Eugenio LA TORRE REBAZA, Coronel CJ PNP COSCO ZUÑIGA, el abogado Jonathan Ulises VENCES BEJARANO y la propia experiencia de los autores de este proyecto que hasta llegaron a ser víctimas de abuso de autoridad por parte de sus funcionarios que se negaron a proporcionar información no clasificada.

También es necesario mencionar que esto tiene un impacto negativo en la disciplina policial, el servicio policial, la ética policial y la imagen institucional, como bienes jurídicos tutelados de la PNP, ya que el personal policial que percibe o se entera de este tipo de hechos forma un mal concepto de la manera en que se administra la disciplina policial, percibiendo que existe impunidad para los efectivos que cometen alguna infracción muy grave al reglamento de Régimen Disciplinario de la PNP.

Tal como se expone en la obra La Administración “la efectividad organizacional es una medida de idoneidad de las metas organizacionales y de qué tan bien se están cumpliendo dichas metas. Eso es lo esencial para los gerentes y es lo que da la pauta para las decisiones administrativas al momento de diseñar las estrategias y las actividades laborales y de coordinar el trabajo de los empleados” (Robbins y Coulter, 2012, p 404)

Lo que se pretende es añadir esta función de control de la gestión del Tribunal de Disciplina Policial, a un órgano de especializado ya existente en el Ministerio del Interior, que se encargue de supervisar la resolución oportuna de los expedientes, sin interferir el contenido mismo de las resoluciones ni el pronunciamiento en sí, de tal manera que no afecte su autonomía. Esto tiene por objetivo hacer que el Tribunal de Disciplina Policial tenga un trabajo efectivo¹², lo que generaría un impacto positivo en el personal de la PNP y de la ciudadanía en general al percibirse la efectividad de la administración en el sistema disciplinario policial.

Se pretende lograr que la actuación del Tribunal de Disciplina Policial se desarrolle y efectivice dentro de los términos legales, para la resolución de todos los expedientes administrativos disciplinarios elevados a consideración y de esta manera lograr contribuir a mejorar la gestión y los resultados en el ámbito de competencia del Tribunal de Disciplina Policial, esperando reducir el índice de inacción y aumentando la productividad en la resolución de los expedientes administrativos disciplinarios en un 90% anual.

Precisamos que en la búsqueda de experiencias nacionales o internacionales afines o similares a nuestro desafío de innovación, no hemos hallado estudios que se hayan realizado al respecto, por lo que nuestro proyecto constituye una propuesta inédita

¹² (eficaz y eficiente)

3.3 Descripción del prototipo

Considerando la implementación de nuestro desafío de innovación, ponemos de manifiesto una lluvia de ideas para la generación de posibles soluciones:

- Creación de una disposición legal para la creación de un órgano de control de la gestión del TDP
- Proponer que la Oficina de Integridad Institucional del Ministerio del Interior, amplíe sus funciones y ejerza control sobre la gestión del TDP, respetando su autonomía en cuanto a la resolución de expedientes
- Creación de un perfil de desempeño para los miembros del TDP
- Revisar el contenido y el alcance de las normas internas existentes en el TDP.

En base a la lluvia de ideas, podemos agruparlas de acuerdo a los criterios elegidos:

ORGANO DE CONTROL (ESTRUCTURA)	DE GESTIÓN	RESPECTO AL TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL	RELACIONADO A LOS MIEMBROS DE LA PNP
Ampliar las funciones de la Oficina General de Integridad Institucional (OGII) del MININTER para ejerza control sobre la gestión del TDP		Revisar y analizar los alcances de la ampliación de funciones de la OGII respecto al TDP	Consultar a los efectivos policiales respecto al control de la gestión del TDP
		Revisar el perfil del personal del TDP	Hacer charlas informativas al personal policial para que comprenda los alcances del control al TDP
		Determinar la articulación estructural del TDP y OGII	

Priorización de ideas

Grupo de ideas	Deseabilidad	Factibilidad	Viabilidad	Impacto	Total
Órgano de control de gestión	X	X	X	X	4
Respecto al TDP	X	X	X		3
Respecto a los miembros de la PNP	X	X		X	3

De lo expuesto tenemos que la incorporación de un órgano de control de la gestión del TDP, es la idea a la que mayor puntaje se le asignó, por lo que procederemos al proceso de priorización y explicación:

En base a lo expuesto consideramos la opción más adecuada sería que la unidad que puede asumir dicha función es la Oficina General de Integridad Institucional del Ministerio del Interior, conforme a la siguiente exposición:

El Tribunal de Disciplina Policial y la Oficina General de Integridad Institucional están incluidos en la estructura orgánica del Ministerio del Interior, siendo esta

última la que tiene funciones de supervisión y control en todos los órganos de dicho sector, incluida la PNP; además ambas dependen del Ministro del Interior, conforme al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1266 del 16DIC2016, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, se establece que

la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior está compuesta por:

- 1) Órganos de Alta Dirección: (...),
- 2) Tribunal de Disciplina Policial que se rige por la Ley en la materia y
- 3) **Oficina General de Integridad Institucional** que es el órgano encargado de las funciones de supervisión, investigación y **control** de los asuntos disciplinarios y **funcionales** vinculados a los **órganos del Sector Interior incluida la Policía Nacional del Perú**. Se rige por la Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Desarrolla e implementa herramientas y procedimientos orientados al fortalecimiento de la integridad y transparencia institucional. Depende del Ministro del Interior. La **Inspectoría General** de la Policía Nacional del Perú **depende funcionalmente de la Oficina General de Integridad Institucional del Sector Interior**.

Por otro lado, en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1520 -2019-IN, en su Artículo 145, se especifica que constituyen órganos especializados del Sector Interior: 07.1. Tribunal de Disciplina Policial, 07.2. Oficina General de Integridad Institucional (...).

La labor que se planea asignar a la oficina General de Integridad Institucional es la de ejercer un **control** de gestión, específicamente sobre la resolución de expedientes administrativos disciplinarios dentro de los plazos establecidos, lo que es coincidente o compatible con el concepto de este órgano especializado fijado en el artículo 148 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, que dice que, la Oficina General de

Integridad Institucional es el órgano encargado de las funciones de **supervisión**, investigación y **control** de los asuntos **disciplinarios y funcionales vinculados a los órganos del Sector Interior incluida la Policía Nacional del Perú**. Desarrolla e implementa herramientas y procedimientos orientados al fortalecimiento de la integridad y transparencia institucional (148.1). Asimismo, indica que la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú depende funcionalmente de la Oficina General de Integridad Institucional. Depende jerárquicamente del Despacho Ministerial, y es designado por el Ministro del Interior (148.3).

Las funciones de la Oficina General de Integridad Institucional están consideradas en el artículo 149, entre ellas se encuentra: a) Realizar inspecciones, acciones de supervisión y control a través de sus unidades orgánicas en el Sector Interior, incluida la Policial Nacional del Perú. e) Supervisar y controlar la calidad en la atención y prestación de servicios que brindan los órganos del Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú. j) Requerir información que resulte necesaria para el cumplimiento de sus funciones, **a cualquier órgano o dependencia del Sector Interior, incluyendo la Alta Dirección y la Policía Nacional del Perú**. p) Las demás funciones que le corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y otras que el Ministro del Interior le asigne. En tal sentido, la Oficina General de Integridad Institucional no tendría obstáculos para ejercer un control de gestión al Tribunal de Disciplina Policial, siendo únicamente necesaria una orden del Ministro del Interior para que lo ejerza.

Conforme al artículo 150, son Unidades Orgánicas de la Oficina General de Integridad Institucional, la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza, así como la Oficina de Asuntos Internos. En tal sentido se efectuó una revisión de las funciones de cada una de ellas, encontrándose mayor idoneidad en la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza ya que es la unidad orgánica encargada de implementar acciones de inspección, supervisión y control en

aspectos funcionales y de servicios en el ámbito del Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú (Artículo 151). Asimismo, según el Artículo 152, son funciones de la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza:

- a) Implementar a nivel nacional, acciones de inspección, supervisión y control en aspectos funcionales en el ámbito del Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú con jurisdicción y competencia a nivel nacional, conformada por personal civil y policial.
- b) Requerir a los órganos y dependencias del Sector Interior, así como de la Policía Nacional del Perú la información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Diseñar, implementar y supervisar acciones orientadas al mejoramiento de la atención y prestación de los servicios que brindan los órganos del Sector Interior incluida la Policía Nacional del Perú.
- m) Las demás funciones que le corresponda de acuerdo las disposiciones legales vigentes y otras que el Director General le asigne.

En este orden de ideas la Oficina General de Integridad Institucional es el órgano especializado del MININTER que resulta idóneo para cumplir la función de control de gestión del Tribunal de Disciplina Policial, para lo cual, su Director General asignaría esa labor a la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza, que tendría que seguir los procedimientos siguientes:

- Comunicar al presidente del Tribunal de Disciplina Policial la nueva asignación de función de control de gestión, referida a la resolución de expedientes administrativos disciplinarios dentro de los plazos establecidos por ley.
- Requerir información a la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, respecto a los expedientes elevados para resolución del Tribunal de

Disciplina Policial, que a esa fecha de encuentren pendientes de solución, dando prioridad a los más antiguos.

- Requerir información al presidente del Tribunal de Disciplina Policial respecto a los procedimientos administrativos originados a consecuencia de la caducidad o prescripción de expedientes.
- Realizar visitas programadas, como mínimo una al año, para establecer la situación real del Tribunal de Disciplina Policial, debiendo efectuar las recomendaciones y acciones respectivas.
- Realizar visitas inopinadas, por lo menos 2 al año, para verificar el cumplimiento de las recomendaciones y evaluar la evolución del Tribunal de Disciplina Policial, debiendo efectuar nuevas recomendaciones y/o las acciones respectivas.
- Todas las acciones de control deben ser orientadas a la gestión del Tribunal de Disciplina Policial, específicamente a la resolución de expedientes dentro de los plazos establecidos y no se debe accionar de ninguna manera sobre la forma de resolución o contenido de las resoluciones para no interferir con la autonomía que tiene dicho tribunal para decidir sobre cada expediente.
- Puede considerar entre una de sus recomendaciones que el TDP tenga el mismo Sistema Integrado de Gestión Documentaria para que exista un mayor control y transparencia de los expedientes administrativos disciplinarios.

Respecto a la conceptualización de nuestra nueva idea, es en primer lugar, en base a la lluvia de ideas que nos permitirá producir características de la solución, como es el caso de la ampliación de funciones de la Oficina General de Integridad Institucional, respecto al control de la gestión del Tribunal de Disciplina Policial, realizaremos rondas de trabajo con todos los actores involucrados, que nos permitirá difundir nuestra propuesta de solución y recabar información de los usuarios finales para mejorar la idea.

La descripción del concepto de los componentes o elementos de la solución propuesta ya que estos se transformarán en los puntos de contacto que serán prototipados, responden a lo siguiente:

ITEM	CONTENIDO
¿Cómo se denomina?	Incorporación de un órgano de control de gestión del TDP
¿En qué consiste?	Ampliar las funciones de la OGII para que realice acciones de control de gestión sobre el TDP, respetando su autonomía
¿Para quién es la solución?	Para la Policía Nacional del Perú
¿Para qué es la solución?	Para mejorar la administración de justicia en materia disciplinaria
¿Qué valor agrega a los usuarios respecto de lo que hoy existe?	El valor agregado de esta innovación es que mejorará los índices de disciplina y de justicia en materia administrativa
¿Cuáles son las principales acciones del usuario?	El personal policial se verá fortalecido con el mejoramiento de la administración disciplinaria y se reducirá los índices de sensación de impunidad
¿Cuáles son las principales acciones de la organización	Cooperación en las modificaciones funcionales

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA DESEABILIDAD, FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL PROTOTIPO

4.1 Análisis de deseabilidad

El presente proyecto deviene en una necesidad institucional de mejorar el sistema disciplinario policial en términos de eficiencia y eficacia, principalmente en la labor que cumple el Tribunal de Disciplina Policial en la resolución de los expedientes sometidos a su competencia por infracciones muy graves. Los resultados que se espera obtener es una reducción considerable de los porcentajes de expedientes administrativos disciplinarios no resueltos, en estos términos, no deben superar el 10% del total de expedientes recibidos en forma anual, los que se encuentren en proceso de resolución, incluyendo dentro de este número, aquellos casos complejos y otros afectados por diversos factores de dilación u otros permitidos por ley.

En cuanto a la inversión a emplearse para la implementación del presente proyecto, se tiene una tendencia de aplicación presupuestal mínima y con cargo al presupuesto institucional modificado PIM del Pliego 07 MININTER, que no irrogará gasto adicional al tesoro público, por lo que existe rentabilidad en la mejora de esta brecha.

Nuestro prototipo de innovación mejorará el nivel de eficiencia y eficacia la resolución de expedientes administrativos disciplinarios, coadyuvando al mejoramiento del sistema de justicia disciplinaria a nivel institucional, por lo que evitará que un gran número de expedientes sean declarados caducos o prescritos, coadyuvando a mejorar la sensación y percepción en esta materia, por lo que cubre esta problemática existente.

Asimismo, nuestro prototipo recoge la necesidad de muchos administrados que exigen justicia, teniendo en cuenta que no solo la ineficiencia e ineficacia se materializa a través de la demora excesiva en la resolución de los casos, si no también afecta derechos fundamentales como la presunción de inocencia la libertad o estabilidad laboral, entre otros.

Consideramos que el presente prototipo y su respectiva aplicación serán aceptados por todos los administrados, considerando que sus casos serán resueltos en forma oportuna y dentro de los plazos de ley, garantizando de esta manera todos sus derechos.

Cabe resaltar que durante el proceso de investigación se recibieron opiniones muy favorables de personas que conocen la realidad de esta problemática, entre ellos efectivos policiales, abogados y el propio personal del Tribunal de Disciplina Policial, quienes precisaron que es de necesidad fundamental la existencia o incorporación de un órgano que se encargue del control de resolución de expedientes.

4.2 Análisis de factibilidad

Teniendo en cuenta las coordinaciones, entrevistas y las reuniones de trabajo sostenidas, durante el proceso de investigación, existe la voluntad del alto mando de la Policía Nacional y del Sector Interior, de derivar el presente proyecto al Estado Mayor General para que se formule la hoja de recomendación respectiva, para el planeamiento y ejecución del proyecto, mediante los mecanismos procedimentales que correspondan.

Sobre lo señalado, la Policía Nacional a través del Estado Mayor General, tiene la capacidad de formular la hoja de recomendación y hoja de estudio

opinión para solicitar la implementación del presente prototipo, asimismo, el Ministerio del Interior cuenta con la capacidad de emitir resoluciones ministeriales, directivas y otras disposiciones a los órganos comprometidos (Policía Nacional del Perú, Tribunal de Disciplina Policial y Oficina General de Integridad institucional) por encontrarse dentro de su estructura.

Con relación al tiempo o periodo de implementación de nuestro proyecto de innovación, se estima un aproximado 45 días hábiles, desde la formulación de la hoja de recomendación hasta la emisión de la resolución ministerial respectiva, por lo que se asegura la sostenibilidad del proyecto.

Por otra parte, resulta factible que el Ministerio del Interior pueda celebrar convenios interinstitucionales con otras entidades públicas y privadas, relacionadas a la administración de justicia en materia administrativa y disciplinaria.

La citada propuesta resulta factible, teniendo en cuenta que está dentro de los alcances normativos de la estructura del Ministerio del Interior, considerando que la incorporación de un nuevo órgano administrativo podría implementarse a través de una Resolución Ministerial y que la asignación presupuestaria puede desprenderse del Pliego 07-MININTER. Precisando, que lo que se pretende no es crear un órgano superior ni otra instancia con funciones y competencias que podrían alterar la funcionabilidad del sistema, sino, la ampliación de funciones de control por intermedio de la Oficina General de Integridad Institucional, cuyas funciones generales ya se encuentran normadas y establecidas, asimismo, en el aspecto organizacional, tanto el Tribunal de Disciplina Policial como la Oficina General de Integridad Institucional forman parte de la estructura organizativa del Ministerio del Interior.

En el aspecto de sostenibilidad del proyecto, es menester precisar que por cualquier acción o factor que conlleve a paralizar el desarrollo de la misma, no afectará sobre la competencia, autonomía y funciones propias del Tribunal de Disciplina Policial ni de la Oficina de Integridad Institucional, así como en el presupuesto público, por no existir la necesidad de incorporar un presupuesto adicional.

4.3 Análisis de viabilidad

El presente proyecto de innovación se enmarca dentro del presupuesto público AF 2020 del pliego 007 MININTER, el cual cubrirá gastos adicionales que requieran la implementación en las específicas respectivas, sin irrogar gastos o demandas adicionales al Tesoro Público.

Los procedimientos en materia de administración de justicia administrativa disciplinaria vinculada al presente prototipo, no generan gastos o pagos por parte de los administrados, con excepción de otros que están establecidos por ley.

El retorno de la inversión será materializado a través de los resultados en la resolución oportuna de los expedientes administrativos disciplinarios dentro de los plazos de ley, lo que conllevará a mantener efectivos idóneos dentro de la institución y la separación de aquellos en la que se demuestre mediante los procedimientos legales su responsabilidad. Los resultados esperados pueden obtenerse a mediano plazo.

4.3.1 Matriz de innovación

Medio Involucrado	Cambio innovador para lograr el medio	¿Quién es el responsable del cambio?	¿Cuáles son las actividades necesarias para el logro del cambio?
<p>La falta de resolución oportuna de las Resoluciones por infracciones Muy Graves por parte del Tribunal de Disciplina Policial, produce caducidad y prescripción, conllevando a una deficiente administración de justicia en materia administrativa disciplinaria</p>	<p>Implementación de un órgano u oficina de control de la gestión administrativa sobre control de plazos y resultados en la resolución de expedientes administrativos disciplinarios</p>	<p>Promotores del presente proyecto.</p>	<p>Establecer coordinaciones con el titular del Ministerio del Interior para definir la probabilidad de implementar y/o ampliar funciones a un área u oficina de la Dirección de Integridad Institucional, para que se encargue de las funciones de control de la gestión administrativa, específicamente en la resolución dentro de los plazos de ley de los expedientes AD.</p>
		<p>Promotores del presente proyecto</p>	<p>Reunión de coordinación con el Director de la Oficina de Integridad Institucional, a efectos de hacer de su conocimiento del presente proyecto y establecer los mecanismos que permitan la implementación de la presente innovación.</p>
		<p>Promotores del presente proyecto</p>	<p>Establecer una reunión de coordinación con la Presidenta del Tribunal de Disciplina Policial a fin de hacer de conocimiento sobre los alcances y posibilidad de materializar el presente proyecto.</p>
		<p>Personal asignado de Estado Mayor General PNP</p>	<p>Presentar una Hoja de Recomendación para ser elevado al Comando Institucional, tomando como referencia los alcances brindados en el presente proyecto</p>
		<p>Personal de la Oficina de Integridad Institucional</p>	<p>Establecer las funciones, responsabilidades y alcance de la Oficina de Integridad Institucional, respecto a las acciones de control de la gestión administrativa del Tribunal de Disciplina Policial en lo referido.</p>
		<p>Presidente y Secretario Técnico del Tribunal de Disciplina Policial</p>	<p>Presentar al Presidente del Tribunal los mecanismos de coordinación con la Oficina de Integridad Institucional, definiendo los actos materia de control de la gestión administrativa disciplinaria, para la</p>
		<p>Personal de la Oficina de Asesoría Jurídica MININTER</p>	<p>Formular el proyecto de Resolución de ampliación de funciones de la Oficina de Integridad Institucional.</p>
		<p>Oficina General de Presupuesto Público del MININTER</p>	<p>Definir la Fuente de Financiamiento y la Específica de Gasto para la ejecución del presente proyecto</p>

4.32 Matriz de costeo

Cambio innovador para lograr el medio	¿Quién es el responsable del cambio?	¿Cuáles son las actividades necesarias para el logro del cambio?	¿Cuál es el costo por actividad?	¿Cuál es el plazo a implementar?	¿Cuál es el indicador por actividad?
Implementación de un órgano u oficina de control de la gestión administrativa sobre control de plazos y resultados en la resolución de expedientes administrativos disciplinarios	Promotores del presente proyecto.	Establecer coordinaciones con el titular del Ministerio del Interior para definir la probabilidad de implementar y/o ampliar funciones a un área u oficina de la Dirección de Integridad Institucional, para que se encargue de las funciones de control de la gestión administrativa, específicamente en la resolución dentro de los plazos de ley de los expedientes AD.	Sin costo	05 días	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniones de trabajo. - Conformación de grupos de trabajo.
	Promotores del presente proyecto	Reunión de coordinación con el Director de la Oficina de Integridad Institucional, a efectos de hacer de su conocimiento del presente proyecto y establecer los mecanismos que permitan la implementación de la presente innovación.	Sin costo	07 días	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniones de trabajo. - Conformación de grupos de trabajo.
	Promotores del presente proyecto	Establecer una reunión de coordinación con la Presidenta del Tribunal de Disciplina Policial a fin de hacer de conocimiento sobre los alcances y posibilidad de materializar el presente proyecto.	Sin costo	07 días	<ul style="list-style-type: none"> - Número de reuniones de trabajo. - Conformación de grupos de trabajo.

Personal asignado de Estado Mayor General PNP	Presentar una Hoja de Recomendación para ser elevado al Comando Institucional, tomando como referencia los alcances brindados en el presente proyecto	Sin costo	05 días	<ul style="list-style-type: none"> - Documentos formulados. - Dictámenes formulados.
Personal de la Oficina de Integridad Institucional	Establecer las funciones, responsabilidades y alcance de la Oficina de Integridad Institucional, respecto a las acciones de control de la gestión administrativa del Tribunal de Disciplina Policial en lo referido.	Sin costo	05 días	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación de directivas. - Formulación de manuales. - Personal responsable. - Mecanismos de coordinación.
Presidente y Secretario Técnico del Tribunal de Disciplina Policial	Presentar al Presidente del Tribunal los mecanismos de coordinación con la Oficina de Integridad Institucional, definiendo los actos materia de control de la gestión administrativa disciplinaria, para la	Sin costo	05 días	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación de directivas. - Formulación de manuales. - Personal responsable. - Mecanismos de coordinación.
Personal de la Oficina de Asesoría Jurídica Mininter	Formular el proyecto de Resolución de ampliación de funciones de la Oficina de Integridad Institucional.	Sin costo	10 días	<ul style="list-style-type: none"> - Dictámenes. - Otros documentos.
Oficina General de Presupuesto Público del Mininter	Definir la Fuente de Financiamiento y la Específica de Gasto para la ejecución del presente proyecto	Sin costo	01 días	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto Público AF 2020
			45 días	

4.3.3 Viabilidad Organizacional

La propuesta que se pone en consideración no colisiona en las funciones asignadas tanto a la Oficina de Integridad Institucional ni al Tribunal de Disciplina Policial, teniendo en cuenta que en este último caso, se evita afectar la autonomía asignada por Ley para emitir los pronunciamientos de su competencia; por lo que se pretende únicamente, es superar la brecha de ineficacia en materia administrativa disciplinaria, materializado en un gran número de expedientes que han sido declarados caducos y prescritos, y mejorar la percepción en el seno institucional y de la propia ciudadanía, sobre la correcta administración de justicia en materia administrativo disciplinario. Lo que ha conllevado a formular el presente proyecto, tiene su fundamento objetivo en las estadísticas al cual hemos hecho referencia y los comentarios de personas involucradas en este ámbito, donde además, se ha percibido que el Tribunal de Disciplina Policial, denotando un uso desmedido de su autonomía, omite en informar o hacer público informaciones que inclusive no tienen el carácter de clasificado, presentando con estas acciones un panorama de una entidad, que mantiene en reserva no sólo lo antes señalado y sino también, actos de su propia ineficiencia e ineficacia.

En este sentido, resulta viable señalar que el Tribunal de Disciplina Policial y la Oficina General de Integridad Institucional están incluidos en la estructura orgánica del Ministerio del Interior, siendo esta última la que tiene funciones de supervisión y control en todos los órganos de dicho sector, incluida la PNP; además ambas dependen del Ministro del Interior, conforme al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1266 del 16DIC2016, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior,

se establece que la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior está compuesta por: 1) Órganos de Alta Dirección: (...), 2) Tribunal de Disciplina Policial que se rige por la Ley en la materia y 3) **Oficina General de Integridad Institucional** que es el órgano encargado de las funciones de supervisión, investigación y **control** de los asuntos disciplinarios y **funcionales** vinculados a los **órganos del Sector Interior incluida la Policía Nacional del Perú**. Se rige por la Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Desarrolla e implementa herramientas y procedimientos orientados al fortalecimiento de la integridad y transparencia institucional. Depende del Ministro del Interior. Dentro de este contexto, debemos señalar que la **Inspectoría General** de la Policía Nacional del Perú **depende funcionalmente de la Oficina General de Integridad Institucional del Sector Interior, por lo que existe el nexo de dependencia funcional en materia de control y supervisión de asuntos administrativos disciplinarios.**

4.3.4 Viabilidad Económica

Todas las actividades y acciones a realizar durante el proceso de implementación del presente proyecto no estarán sujetos a gastos o la asignación de partidas presupuestales o demandas adicionales con cargo al tesoro público, sin embargo, cualquier gasto adicional se realizará dentro del presupuesto institucional modificado PIM correspondiente al Pliego 007 MININTER.

4.3.5 Viabilidad Normativa

De acuerdo al estudio de viabilidad organizativa y económica, debemos precisar que no existen normas que limiten o prohíban poner en práctica

la presente propuesta. En este sentido debemos precisar que el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1520 -2019- IN art 145, se especifica que constituyen órganos especializados del Sector Interior: 07.1. Tribunal de Disciplina Policial, 07.2. Oficina General de Integridad Institucional (...).

La labor que se planea asignar a la oficina General de Integridad Institucional es la de ejercer un **control** de gestión, específicamente sobre la resolución de expedientes administrativos disciplinarios dentro de los plazos establecidos, lo que es coincidente o compatible con el concepto de este órgano especializado fijado en el artículo 148 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, que textualmente señala que, la Oficina General de Integridad Institucional es el órgano encargado de las funciones de **supervisión**, investigación y **control** de los asuntos **disciplinarios y funcionales vinculados a los órganos del Sector Interior incluida la Policía Nacional del Perú**. Desarrolla e implementa herramientas y procedimientos orientados al fortalecimiento de la integridad y transparencia institucional (148.1). Asimismo, señala que la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú depende funcionalmente de la Oficina General de Integridad Institucional, quien depende jerárquicamente del Despacho Ministerial, y es designada por el Ministro del Interior (148.3).

De acuerdo a lo expuesto, debemos señalar que las funciones de la Oficina General de Integridad Institucional están consideradas en el artículo 149, entre ellas se encuentra: a) Realizar inspecciones, acciones de supervisión y control a través de sus unidades orgánicas en el Sector Interior, incluida la Policial Nacional del Perú. e) Supervisar

y controlar la calidad en la atención y prestación de servicios que brindan los órganos del Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú. j) Requerir información que resulte necesaria para el cumplimiento de sus funciones, **a cualquier órgano o dependencia del Sector Interior, incluyendo la Alta Dirección y la Policía Nacional del Perú.**

p) Las demás funciones que le corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y otras que el Ministro del Interior le asigne. En tal sentido, la Oficina General de Integridad Institucional no tendría obstáculos para ejercer un control de gestión al Tribunal de Disciplina Policial, siendo únicamente necesaria una orden del Ministro del Interior para que lo ejerza.

Conforme al artículo 150, son Unidades Orgánicas de la Oficina General de Integridad Institucional, la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza, así como la Oficina de Asuntos Internos; en tal sentido se efectuó una revisión de las funciones de cada una de ellas, encontrándose mayor idoneidad en la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza ya que es la unidad orgánica encargada de implementar acciones de inspección, supervisión y control en aspectos funcionales y de servicios en el ámbito del Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú (Artículo 151); asimismo, según el Artículo 152, son funciones de la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza: a) Implementar a nivel nacional, acciones de inspección, supervisión y control en aspectos funcionales en el ámbito del Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú con jurisdicción y competencia a nivel nacional, conformada por personal civil y policial. b) Requerir a los órganos y dependencias del Sector Interior, así como de la Policía Nacional del Perú la información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones. e) Diseñar, implementar y supervisar acciones orientadas al mejoramiento de la atención y prestación de los servicios que brindan los órganos del Sector Interior incluida la Policía

Nacional del Perú. m) Las demás funciones que le corresponda de acuerdo las disposiciones legales vigentes y otras que el Director General le asigne.

4.3.6 Cuadro resumen (Matriz de Viabilidad)

Viabilidad Económica	Viabilidad Normativa	Viabilidad Organizacional
<p>Análisis de Costo Efectividad</p> <p>Teniendo en cuenta que el costo efectividad es la evaluación de las alternativas en función a sus costos y los efectos o beneficios esperados, podemos establecer que los costos a realizar para llevar a cabo la implementación de este programa serán prácticamente mínimos y con cargo al presupuesto asignado al pliego 007 MININTER AF 2020.</p>	<p>¿Qué normas son necesarias para implementar este cambio?</p> <p>La emisión de una Resolución Ministerial del Sector Interior a efectos de que amplíen las funciones de la Oficina General de Integridad Institucional, sobre las acciones de control de la gestión administrativa del Tribunal de Disciplina Policial, en forma específica sobre el control en la Resolución de expedientes administrativos disciplinarios sometidos a su competencia.</p> <p>La emisión de Directivas Internas tanto de la Oficina General de Integridad Institucional para establecer los mecanismos de coordinación y control.</p>	<p>¿La cultura de la organización está preparada para implementar este cambio?</p> <p>Se podría evidenciar cierta falta de colaboración por parte del Tribunal de Disciplina Policial, al incorporar a otro Órgano o Área que realice la labor de fiscalización sobre su gestión administrativa, por otro lado esta innovación sería aceptada por La Policía Nacional del Perú y la Oficina General de Integridad Institucional.</p>

CONCLUSIONES

- I. Tribunal de Disciplina Policial es la máxima instancia administrativa para la resolución de todos los procedimientos por infracciones muy graves que sean elevados a su instancia por apelación de los administrados. Pese a esto, en este órgano se ha detectado ineficacia e ineficiencia en su gestión, exponiéndose cifras estadísticas de expedientes pendientes de solución en cantidades considerables desde el año 2016 (ese año tiene pendiente 698 casos, lo que representa el 49.15%; el año 2017 están pendientes 1648 casos, que representa el 74.30%; por último, el año 2018 tienen pendientes 219 casos, lo que representa el 29.23% de procedimientos administrativos disciplinarios no resueltos), conforme lo informa la Inspectoría General PNP mediante Oficio N° 621-2019-IGPNP-SEC del 02JUN19, lo que puede originar la prescripción y/o caducidad de los expedientes y, a la larga, la impunidad. Hecho que puso en evidencia la **“Ineficacia de la administración disciplinaria por parte del Tribunal de Disciplina Policial para resolver procedimientos administrativos disciplinarios por la comisión de infracciones muy graves cometidos por personal de la Policía Nacional del Perú, 2016 – 2018”**. Esta ineficacia, además de malas prácticas de dicho TDP, se corrobora con la información obtenida de las entrevistas efectuadas al ex Secretario Técnico del Tribunal de Disciplina Policial desde el año 2016 a MAR2019, el abogado Jonathan Ulises VENCES BEJARANO, al Coronel CJ PNP Antonio COSCO ZUÑIGA, Asesor Jurídico de la IG PNP y al Coronel PNP (r) Eugenio LA TORRE REBAZA, quien fue Inspector Descentralizado en Loreto y que posteriormente, como abogado participó en diligencias en el TDP, por último con la propia experiencia de los autores del presente proyecto, quienes no recibieron información alguna por parte de dicho tribunal, en las repetidas oportunidades que fueron requeridas, documental y personalmente.

- II. Con el análisis de evidencias y la formulación de árbol de causas se pudo establecer que el principal motivo que origina la ineficacia de Tribunal de Disciplina Policial es el descontrol existente en dicha organización. En tal sentido resulta claro que es necesario que exista un órgano especializado del Ministerio de Interior que ejerza control sobre la gestión que realiza el Tribunal de Disciplina Policial, específicamente en los relacionado a la resolución oportuna de los expedientes administrativo que llegan al ámbito de su competencia, sin que esta acción llegue en ningún momento a afectar o influenciar sobre el contenido de las resoluciones o la forma de resolver, es decir, sin afectar la autonomía que tiene el TDP en ese aspecto.
- III. La normatividad legal vigente, como el Decreto Legislativo N° 1266 del 16DIC2016, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior y el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1520 -2019-IN, posibilitan a que la Oficina General de Integridad Institucional del Ministerio del Interior, a través de la Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza, como órgano especializado del Ministerio del Interior, realice el control de gestión al Tribunal de Disciplina Policial, en razón que sus funciones son perfectamente compatibles para ejercer dicha labor.
- IV. Conforme al análisis de la deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo efectuado en el capítulo IV del presente documento, esta propuesta resulta perfectamente deseable, factible y viable, y que su materialización no implica procedimientos complejos, ni la emisión, ni modificación de otras normas, siendo perfectible con la emisión de una resolución ministerial teniendo en cuenta que ambos órganos dependen funcional y administrativamente del Ministerio del Interior. Asimismo, la ejecución de la propuesta no generará gasto ni demanda adicional al tesoro público.
- V. Aunque muchos oficiales de la PNP, especialmente los que trabajaron en Inspectoría General, conocen la problemática del Tribunal de Disciplina Policial,

ninguno antes se atrevió a tocar el tema, por lo que éste es el primer proyecto de innovación o investigación académica que se realiza en torno a la gestión del Tribunal de Disciplina Policial, en tal sentido, será el primero que obrará en el repositorio de la PUCP. Por otro lado, este proyecto es verdaderamente innovativo porque tendrá un impacto dentro y fuera de la organización de la PNP, creando una nueva función de control a la Oficina General de Integridad Institucional a través de su Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza sobre el Tribunal de Disciplina Policial que ha tenido y tiene un funcionamiento que evidencia descontrol, lo que no le permite cumplir sus responsabilidades como le corresponde, además de que sus funcionarios o servidores cometan una serie de excesos basados en su autonomía total.

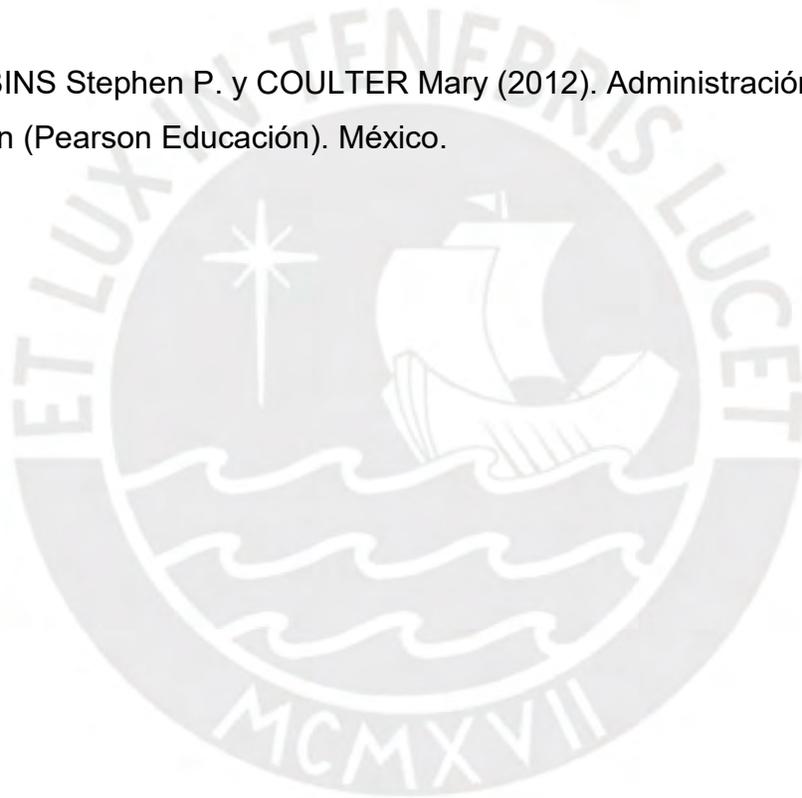
- VI. La propuesta del presente proyecto tendrá un impacto favorable en el personal de la PNP porque verá o percibirá que el Sistema Disciplinario Policial en su conjunto funciona correctamente y los infractores a la Ley de Régimen Disciplinario, recibirán la sanción que les corresponde de una manera justa y dentro de los plazos fijados por la ley, lo que será ejemplarizador para el personal policial que se verá motivado a trabajar respetando sus reglamentos, además siendo consciente que no existe impunidad, lo que se traducirá en un mejor servicio a la comunidad. Por otro lado, la ciudadanía recibirá un mejor servicio y además percibirá que el personal que incurre en alguna infracción recibirá la sanción que le corresponde en un plazo razonable y que el Tribunal de Disciplina Policial acciona de manera imparcial y con la celeridad del caso. Esto último generará mayor aceptación de la población lo que redundará en enaltecer la imagen institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política del Perú (artículos 166 y 168)
- Texto Único Ordenado de la Ley 27444 – de Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Legislativo N° 1266 del 16DIC2016, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior
- Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1520 -2019-IN
- Ley de la Policía Nacional del Perú DL N° 1267
- Ley de Carrera y situación del personal de la PNP DL N° 1149
- Decreto Legislativo N° 1150 - Ley del Régimen Disciplinario de la PNP, vigente desde el 25ENE2013 (derogado)
- Decreto Legislativo N° 1268 - Ley del Régimen Disciplinario de la PNP, vigente desde el 17FEB2017 (derogado).
- *Ley N° 30714 – Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, vigente desde el 31 DIC 2017.*
- El Tribunal Constitucional: Expediente N° 3741-2004-AA/TC
- Tribunal Constitucional: Expediente *Nro. 2050-2002-AA/TC-Lima*
- Corte Suprema de la República en la Casación 10866-2002/ICA del 30SET15

- MONZÓN GONZÁLES Alberth Steve 2018, “Los efectos de aperturar procedimientos administrativos sancionadores caducos”, Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho
- FLORES Turpo, F. N. (2017) Diferencias entre nulidad e ineficacia del acto administrativo y su tratamiento como pretensiones en el proceso contencioso administrativo, tesis para optar el título profesional de Abogado. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
- *VIGIL CARRERA Jorge Humberto Martín 2012 “El problema de la inconsistencia normativa en la lucha contra la corrupción en el Perú, tesis para sustentar el título de abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú.*
- CHAMILCO REYES Maggali 2018, “Conceptos jurídicos indeterminados en la tipificación de faltas disciplinarias y su implicancia en sanciones arbitrarias” Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo, Pontificia Universidad Católica del Perú
- *ROLDAN CAJIGAS, Laura 2016 “El sistema disciplinario sancionatorio contenido en el Decreto Legislativo N° 1150, Ley de Régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, tesis para optar el título profesional de abogado. Cusco: Universidad Andina del Cusco, Facultad de Derecho y Ciencia Política*
- *ARESCURENAGA INCHAUSTEGU Hugo 2016 “Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios de Inspectoría General en Lima Metropolitana 2004”, tesis para optar el título de Magister en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública en la Pontificia Universidad Católica del Perú*

- CHOCCA LOPEZ, Doris MOTTA GUTIERREZ, Gressi Darlyn ROJAS CARO y Karla Stefani 2019, en su Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial “Control de gestión en micro y pequeñas empresas de transporte terrestre de pasajeros de la provincia de Paucar del Sara Sara, Ayacucho: Análisis múltiple de casos”
- COSÍO CÁRDENAS Juan y DIAZ DIAZ Flor de María (2011). Temas de Administración General. Primera edición (ABC Perú SAC). Lima Perú.
- ROBBINS Stephen P. y COULTER Mary (2012). Administración. Décima edición (Pearson Educación). México.



ANEXOS

- Oficio N° 621-2019-IGPNP-SEC del 02JUN19, remitido por Inspectoría General PNP a la PUCP.
- Información proporcionada por el abogado Jonathan Ulises VENCES BEJARANO.
- Información proporcionada por el Coronel CJ PNP Antonio COSCO ZUÑIGA, Asesor Jurídico de la IG PNP.
- Información proporcionada por el Coronel PNP (r) Eugenio LA TORRE REBAZA, quien fue Inspector Descentralizado en Loreto y que posteriormente, como abogado concurrió a diligencias en el TDP
- Matriz de consistencia

