

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO PÚBLICO Y BUEN GOBIERNO

TEMA:

“La Aplicación del Principio de Buena Administración en la Asignación de Cargos de Oficiales de la Policía Nacional del Perú y su implicancia en el Principio de Objetividad”.

Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno

AUTOR:

Karen Rosario Alfaro Soto

ASESOR:

Renata Anahí Bregaglio Lazarte

CÓDIGO DE ALUMNO:

20204299

2020

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tiene como objetivo utilizar los principios de la buena Administración como son la Corrección, transparencia y eficacia, en el proceso de asignación de cargos de los oficiales de la Policía Nacional del Perú, desde un enfoque de buena administración la cual va a legitimar el trabajo de la Policía Nacional del Perú, ya que se va utilizar procesos técnicos claramente definidos en los diferentes instrumentos técnicos de gestión administrativa contemplados en la ley, no dando espacio a la discrecionalidad ya que mal utilizada por la administración policial puede convertirse en arbitrariedad.

En ese sentido, se ha propuesto en el presente trabajo un conjunto de instrumentos técnicos que pueden utilizar el proceso de asignación de cargos de Oficiales de la PNP, bajo el principio de objetividad como son el Manual de perfil de puestos el cual debe contener (formación académica, conocimiento y experiencia laboral), elaboración de una directiva única para el proceso de asignación de cargos que genere predictibilidad en los Oficiales de la PNP, elaborar las resoluciones de asignación de cargos motivada en derecho, fortalecer la especialidad funcional, realizar una adecuada evaluación anual de idoneidad en el desempeño del cargo y el desempeño personal. Asimismo en el presente trabajo de investigación se utilizó el método deductivo, partiendo desde las premisas generales para llegar a las particulares. Finalmente se concluye que al establecer estos procesos técnicos bajo un enfoque de los principios de buena administración en los Procesos de Asignación de Cargos de Oficiales de la PNP, se le impone a la administración policial el deber de actuar de manera imparcial y conforme a Ley e imponiéndole de manera positiva la obligación de orientar el ejercicio de la discrecionalidad y obtener decisiones de calidad que garanticen el interés general y legitimen a la institución policial.

INDICE

RESUMEN.....	2
INTRODUCCIÓN.....	4
I. BUENA ADMINISTRACION.....	6
1.1. Antecedentes	6
1.2 Definición de Buena Administración.....	8
1.3 La Buena Administracion como derecho.....	9
1.4 La Buena Administracion como principio.....	11
1.5 Principios de la Buena Administracion.....	14
1.5.1 Principio de Correccion.....	14
1.5.2 Principio de Transparencia.....	15
1.5.3 Principio de Eficacia.....	16
II. LA ASIGNACIÓN DE CARGOS DE LOS OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DENTRO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1149, LEY DE CARRERA Y SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA PNP	18
2.1 Principio de Objetividad.....	19
2.2 Asignación de Cargos.....	20
2.3 Instrumentos de Gestión Administrativa para la asignación de cargos.....	23
2.4 Procedimientos para la Asignación de Cargos.....	24
III. LA BUENA ADMINISTRACIÓN COMO ORIENTADOR POSITIVO EN EL PROCESO DE ASIGNACIÓN DE CARGOS DE LOS OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.....	29
3.1 La Buena Administración en el Procedimiento administrativo.....	30
3.2 La discrecionalidad en el proceso de asignación de cargos.....	32
3.3 Los principio de la buena administración en la asignación de cargos.....	33
3.4 Problema de la asignacion de cargos desde una mirada de la buena administracion.....	34
3.5 Propuestas para la mejora del Proceso de Asignacion de cargos de Ociales de la PNP.....	35
IV. CONCLUSIONES.....	39
V. RECOMENDACIONES	40
VI. CASO PRACTICO.....	41
VII. BIBLIOGRAFIA.....	42

“La Aplicación del Principio de Buena Administración en la Asignación de Cargos de Oficiales de la Policía Nacional del Perú y su implicancia en el Principio de Objetividad”

Karen Alfaro

INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Perú es una institución del Estado, dependiente del Ministerio del Interior. En esa línea forma parte de la administración pública, motivo por el cual, emite actos administrativos y actos de administración interna en su relación con sus miembros, a fin de cumplir con su finalidad fundamental establecida en el artículo 166° de la Constitución Política del Perú y en el marco de su competencia funcional y exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público. En este sentido la Policía Nacional del Perú organiza y distribuye a su personal mediante acciones de desplazamiento y formalización de cargos como la asignación¹, reasignación² y destaque³. Estas se encuentran reguladas por las normas establecidas en el Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

Sin embargo, estas acciones de desplazamiento no cuentan con procedimientos técnicos y legales claramente definidos en la norma, dejando esta decisión a la libre discrecionalidad de la administración policial, desconociéndose los motivos por los cuales un efectivo es designado en un determinado cargo que demanda exigentes conocimientos, competencias personales, profesionales y experiencia en el servicio no solo policial sino en la administración de recursos públicos. Esto estaría generando la inobservancia del Principio

¹ Asignación: Ubicación del personal en situación de actividad en un cargo específico, acorde a las especialidades funcionales, al Cuadro de Organización y al Cuadro de Personal y que se ejecuta anualmente conforme a los cambios generales de colocación, establecido en el Numeral 3), Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

² Reasignación: Ubicación del personal en situación de actividad en un cargo específico, acorde a las especialidades funcionales, al Cuadro de Organización y al Cuadro de Personal. Se ejecuta en cualquier momento, de acuerdo a las necesidades del servicio, establecido en el Numeral 25), Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

³ Destaque: Asignación a un cargo con carácter temporal por necesidad del servicio o a solicitud del interesado, por un período no mayor a noventa (90) días calendarios, establecido en el numeral 9) del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1149 – Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

de Objetividad, uno de los principios rectores de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, establecido en el artículo 4° de la Ley de la carrera policial. Dicho principio orienta a la: “Aplicación de las normas establecidas a través de indicadores claramente definidos, para la evaluación de las aptitudes profesionales, técnicas, disciplinarias y psicosomáticas”.

El principio de buena administración, nace como nuevo paradigma para el control de la discrecionalidad de la administración pública, ya que aplicando sus principios como corrección, transparencia y eficacia, se destierra toda clase de incertidumbre y arbitrariedad al propiciar la mejor justificación en la toma de decisiones, ya exige a la administración policial que justifique sus decisiones y que acrediten que se adoptan con objetividad y de forma congruente con los fines de interés público que justifican la actuación administrativa.

Con este fin, el presente artículo se divide en tres acápites. En el primero se analiza la buena administración y sus principios. En el segundo se analiza la normatividad interna de la PNP y como se ejecuta actualmente el proceso de asignación de cargos para oficiales de la PNP, En el tercero se estudiará la buena administración como orientador positivo en el proceso de asignación de cargos de los oficiales de la Policía Nacional del Perú. Finalmente se expondrá algunas conclusiones

I. LA BUENA ADMINISTRACIÓN

El presente artículo tiene como objeto conocer el desarrollo de la buena administración en el tiempo y como se encuentra regulado en nuestro ordenamiento interno e internacional, en ese contexto conoceremos como es entendida la buena administración como derecho y principio, y cuáles son sus sub principios, entre los cuales se encuentran el principio de corrección, transparencia y eficacia, que contribuirán en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

1.1 Antecedentes

La buena administración aparece como idea de buen gobierno a finales del siglo XX y comienzo del siglo XXI, con respecto de cuál debe ser la función del moderno derecho público, siendo desarrollada por la jurisprudencia en los tribunales europeos, como respuesta a la necesidad de proporcionar protección individual contra la creciente acción administrativa de la Unión Europea (Ponce 2016:221), en la incorporación del artículo 41 en la Carta de Derechos Fundamentales del derecho a una buena administración⁴. Sin embargo, el surgimiento a nivel europeo de la buena administración implica no solo la provisión de garantías procesales a los ciudadanos, sino también en el desarrollo en el ámbito de los principios administrativos generales. En esa misma línea encontramos la ley catalana 26/2010 de régimen jurídico y procedimiento de la administración pública de Cataluña, cuyo artículo 22º recoge el derecho a una buena administración⁵,

Artículo 41.- Derecho a una buena administración

1. Toda persona tiene derecho a que las instituciones y órganos de la Unión traten sus asuntos imparcial y equitativamente y dentro de un plazo razonable.
2. Este derecho incluye en particular:
 - el derecho de toda persona a ser oída antes de que se tome en contra suya una medida individual que le afecte desfavorablemente,
 - el derecho de toda persona a acceder al expediente que le afecte, dentro del respeto de los intereses legítimos de la confidencialidad y del secreto profesional y comercial,
 - la obligación que incumbe a la administración de motivar sus decisiones.
3. Toda persona tiene derecho a la reparación por la Comunidad de los daños causados por sus instituciones o sus agentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con los principios generales comunes a los Derechos de los Estados miembros.
4. Toda persona podrá dirigirse a las instituciones de la Unión en una de las lenguas de los Tratados y deberá recibir una contestación en esa misma lengua.

⁵ Artículo 22 derecho a una buena administración:

asimismo en Holanda en la Ley General de Administración Pública Holandesa (GALA), contiene una serie de principios de buena administración, que han sido desarrollados por el Ombudsman y la jurisprudencia destacando el principio del debido cuidado, justificación y motivación.

Desde esta perspectiva la buena administración comprende procedimientos destinados a proteger los derechos de los ciudadanos frente a la administración pública en ese sentido Addink, citado por Castro, señala que “La noción de buena administración parece ser una extensión intrínseca de la norma con respecto al comportamiento administrativo” (Castro 219:174), es así que un perspectiva amplia, la buena administración puede describirse como un principio con ideales democráticos, en busca de una administración justa y eficiente y como derecho fundamental de la persona.

El principio de buena administración ha sido reconocido de manera implícita en el artículo 39 de la Constitución Política del Perú, a mérito del caso 2235-2004- ATC, relacionado a la función pública donde se pone en evidencia no solo que los órganos, funcionarios y trabajadores públicos sirven y protegen el interés general, pues están al servicio de la nación, sino, además, que dicho servicio a la Nación ha de realizarse de modo transparente.

En la actualidad el Perú se encuentra atravesando por un proceso de consolidación democrática y de gran impulso en su desarrollo socio-económico, encontrándose como uno

-
- a) El derecho a que la actuación administrativa sea proporcional a la finalidad perseguida.
 - b) El derecho a participar en la toma de decisiones y, especialmente, el derecho de audiencia y el derecho a presentar alegaciones en cualquier fase del procedimiento administrativo, de acuerdo con lo establecido por la normativa de aplicación.
 - c) El derecho a que las decisiones de las administraciones públicas estén motivadas, en los supuestos establecidos legalmente, con una sucinta referencia a los hechos y a los fundamentos jurídicos, con la identificación de las normas de aplicación y con la indicación del régimen de recursos que proceda.}
 - d) El derecho a obtener una resolución expresa y a que se le notifique dentro del plazo legalmente establecido.
 - e) El derecho a no aportar los datos o los documentos que ya se encuentran en poder de las administraciones públicas o de las cuales están pueden disponer.
 - f) El derecho a conocer en cualquier momento el estado de tramitación de los procesos en los que son personas interesadas.
2. las administraciones públicas de Cataluña deben fomentar la participación ciudadana en las actuaciones administrativas de su competencia, a fin de recoger las propuestas, sugerencias e iniciativas de la ciudadanía, mediante un proceso previo de información y debate.

de los problemas más importantes la falta de legitimidad de las instituciones públicas por el alto índice de corrupción y la falta de eficiencia de la administración, contribuyendo de esta manera en el debilitamiento del Estado y afectando de esta manera al sistema democrático. Estos fenómenos tampoco son indiferentes para el derecho en general, y el derecho público en particular, que ha debido desarrollar nuevas formas de regulación y dirección vinculadas a la intervención administrativa en las actividades económicas, como son las relaciones de cooperación público – privadas, los mecanismo de control, supervisión y sanción de la administración para garantizar los derechos e intereses de los ciudadanos y protección del interés en general, , en ese contexto Castro señala que “Nace el concepto de buena administración brindando nuevas perspectivas en el derecho público para el desarrollo de marcos regulatorios que respondan a la evolución de nuestras sociedades y de la administración pública- moderna”. (2014 -17).

2.2 Definición de Buena Administración

La buena administración es definida como el correcto accionar del Estado a través de la discrecionalidad, para la toma de decisiones y que estas sean de calidad y eficientes en busca del bienestar general, siendo los conceptos de mala administración (negligencia) y corrupción (mala administración dolosa) sus opuestos

La doctrina la define desde una doble dimensión la primera en una definición estricta vinculada a su función garantista, dentro de un procedimiento y la segunda una definición amplia que reconoce a la buena administración como principio general que orienta el ejercicio de las funciones administrativas en búsqueda de la satisfacción del interés general. (Castro, 2015:6)

La buena administración, asimismo incorpora un conjunto de principios y derechos relacionados al procedimiento administrativo debido y justo, asimismo incorpora la necesidad de ejercer el poder público (estado o la administración), mediante un procedimiento de toma de decisiones que permita garantizar el análisis, diligencia y el debido cuidado; como normas de soft- law., para Castro: La buena administración también puede definirse como “Un concepto compuesto de tres capas: la capa de las garantías procedimentales conectada con el reconocimiento de la buena administración como

derecho; la capa de los principios que estructuran el ejercicio de las funciones administrativas para la realización del interés general; y finalmente la capa de las normas de buena conducta administrativa como normas de soft-law” (Castro 2014: 253)

Por ello es entendida como un conjunto de principios y procesos de toma de decisiones de la administración pública no solo basada en leyes, sino que garanticen el ejercicio adecuado de la discrecionalidad y el poder de la administración, incluyendo no solo aspectos organizacionales sino también su relación con los ciudadanos. Como señala el profesor Durán Martínez:

“La buena administración significa elegir los instrumentos adecuados para la consecución del fin debido, obtener los resultados procurados con el menor costo posible, no efectuar trámites inútiles, hacer un buen uso del tiempo pero también actuar con transparencia, con probidad; significa asimismo que los servicios públicos funcionen correctamente, acorde a las necesidades reales del hombre de hoy, que los requerimientos de los administrados sean atendidos como corresponde y que todas las actuaciones administrativas sean seguidas cumpliendo con todas las garantías.”
(2011:790)

1.3 La Buena Administración como derecho

La buena administración en un Estado social y democrático de Derecho es un Derecho del ciudadano en el que las instituciones públicas han de estar orientadas al servicio del interés general. Atrás quedo la idea de la autoridad o el poder como esquemas unilaterales; en ese contexto el funcionario o servidor público solo debe guiarse por las leyes y en el bienestar general. Además, cuando advierta que una determinada decisión a la que está llamado a participar colisiona con sus intereses personales o familiares este debe abstenerse, dando siempre como prioridad el bienestar general.

Es así que el derecho de “buena administración” ha dejado de ser una aspiración meramente programática para convertirse en un derecho fundamental, como ejemplo tenemos el artículo 41 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea. El cual tiene un avance considerable ya que vinculan a todos los poderes del Estado como se reconoce en el artículo primero de la Ley fundamental de Bonn y en el 53 de la Constitución española, otorgándole

la facultad al ciudadano que considere que la administración pública ha vulnerado este derecho puede recurrir a los tribunales europeos para defender sus derechos humanos.

El derecho de buena administración como un instrumento útil en el control administrativo en el ejercicio de la discrecionalidad en garantía de los derechos e intereses de los ciudadanos, tanto individuales como colectivos, sirviendo como guía para la administración pública en la toma de decisiones y en consecuencia garantizar el interés general” tomando como parámetros los criterios de eficacia, eficiencia, economía, administrando bien con decisiones de calidad. (Ponce 2014:552).

El derecho de buena administración tiene como componente esencial el deber de cuidado que significa el adecuado desarrollo de la función administrativa debiendo establecer y revisar de manera imparcial y cuidadosa los elementos de un caso antes de tomar decisiones u otras medidas, siendo garantía de decisiones de calidad, asimismo este procedimiento puede actuar como mecanismo que permita y facilite la efectividad de los derechos fundamentales.

Para Ponce, “el derecho a la buena administración tiene gran relevancia por el auge del derecho público en la gestión pública, toda vez, que las Entidades de la administración pública tienen como exigencia alcanzar la calidad en la actividad administrativa, el cual resulta ser un auténtico cambio de paradigma en el entendimiento, análisis y control de la actividad pública” (2015:125), en consecuencia la administración tiene el deber de buscar mecanismos idóneos que permitirá alcanzar la legitimidad administrativa y proponer mecanismos que coadyuven a la buena administración, tales como evitar la mala administración y luchar contra la corrupción

Asimismo, Castro refiere que el derecho de buena administración es un paraguas de derechos bajo el cual puede haber un conjunto de otros derechos procesales subjetivos desarrollados por la jurisprudencia, con la intención de limitar arbitrariamente las conductas administrativas. (Castro 2019:177).

En el Perú, el derecho de buena administración no está contemplado como tal, como si lo considera la legislación europea en el artículo 41° de la Carta Europea donde faculta a los administrados ejercer este derecho frente y ante a la administración pública en el contexto

del Estado Social y democrático de derecho; Es así que el Perú contempla a la buena administración como principio contenido implícitamente en el artículo 39 de la Constitución Política del Perú, no permitiendo que el ciudadano peruano puede ejercer este derecho frente a la administración pública como si lo hace claramente Europa, como veremos a continuación

1.4 La Buena Administración como principio

El principio de buena administración, es entendida por parte de la administración pública como el cabal cumplimiento de sus funciones propias que le son dadas en un país en democracia. Es decir que la administración pública debe servir objetivamente a la ciudadanía, con racionalidad, eficiencia, justificando sus actuaciones y en busca el interés general.

Este principio ha sido reconocido dentro de nuestro ordenamiento jurídico de manera implícita en el artículo 39 de la Constitución Política del Perú, a mérito del párrafo 10 del caso 2235-2004- AA/TC⁶, relacionado a la función pública donde se pone en evidencia no solo que los órganos, funcionarios y trabajadores públicos sirven y protegen el interés general, pues están al servicio de la nación, sino, además, que dicho servicio a la Nación ha de realizarse de modo transparente.

Es importante también, señalar la definición planteada por Juli Ponce Solé que establece que:

“La buena administración puede ser definida como un principio únicamente vinculado al proceso de toma de decisiones administrativas y en tal sentido comprende una serie de principios y garantías procesales. Una de las obligaciones derivadas de este principio sería el

⁶Sentencia recaída en expediente N° 2235-2004- AA/TC Fundamento 10.- se encuentra el principio constitucional de buena administración, implícitamente constitucionalizado en el Capítulo IV del Título II de la Constitución. En lo que aquí interesa poner de relieve, TRIBUNAL CONSTITUCIONAL dicho principio quiere poner en evidencia no sólo que los órganos, funcionarios y trabajadores públicos sirven y protegen al interés general, pues "están al servicio de la Nación" (artículo 39° de la Constitución), sino, además, que dicho servicio a la Nación ha de realizarse de modo transparente. Transparencia que exige que el Estado prevea t dos los medios organizacionales, procedimentales y legales destinados a evitar que d terminados funcionarios y trabajadores públicos, con poder de decisión o influencia en la toma de decisiones trascendentales para la buena marcha de la administración

deber de la administración pública de tomar no solo decisiones legales, sino también buenas decisiones a través de la implementación de procedimientos que garanticen el ejercicio adecuado de la discrecionalidad” (Ponce 2001: 127)

En base a esta definición podemos señalar que la buena administración se encontrara materializada a través de la implementación y desarrollo idóneo de los procedimientos administrativos, en el caso de la normativa peruana se encuentra contenido en el Artículo IV numeral 1.2 Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo General⁷, que establece “Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho; asimismo se contempla este principio en el Decreto Supremo N° 054-2018-IN, Decreto Supremo que aprueba los lineamientos de organización del Estado⁸ y la Ley N° 27816, Ley del Código de Ética de la función pública”⁹, Normas que conducen la conducta de todo funcionario o servidor público ante el ciudadano y respeto a su dignidad, ya que mediante su trabajo representan al Estado en el puesto laboral donde se encuentren debiendo actuar de manera diligente, eficiente, respeto irrestricto a la constitución y cuerpo normativo del país en busca del bien común.¹⁰

Danós señala que:

“El principio de buena administración forma parte de nuestro ordenamiento jurídico – administrativo al haber sido incorporado en diversas ramas, es así que los referidos principios se encuentran desarrollados en tres grupos de normas administrativas como son la Ley

⁷ Ley N° 27444, Ley del procedimiento Administrativo General

⁸Decreto Supremo que aprueba los lineamientos de organización del Estado

⁹ Ley del Código de Ética de la función pública”

N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las normas que regulan el régimen organizativo y de funcionamiento de las entidades de la administración pública en los tres niveles territoriales de gobierno; y en las normas que regulan el régimen de personal al servicio del Estado, en particular en el Código de Ética de la función pública”. (Danos 2014:123).

En ese sentido, el principio de buena administración surge para concretar la relación entre la administración pública y los ciudadanos, no solo controlando y limitando el poder de la administración en favor de los ciudadanos, sino también que la administración cumpla sus funciones con eficiencia generando de esta manera legitimidad, en ese sentido Sánchez Morón señala que “alcanzar una buena administración no solo en el plano de las garantías jurídicas sino también aumentando la calidad de los servicios y las actividades que realiza” (2011:66).

Conforme a lo señalado líneas arriba la buena administración, entendida como derecho y como principio, cumple con las funciones que le son propias en democracia, es decir una Administración pública que sirve objetivamente a la ciudadanía, que realiza su trabajo con racionalidad, eficiencia, eficacia y sobre todo al servicio del interés general, la cual debe ser la esencia de la administración pública, justificando sus actuaciones. Por tanto, es urgente ante la situación de crisis económica, estructural e integral que se encuentra el país, administrar las instituciones públicas de la mejor manera y recuperar la legitimidad perdida por la administración. Asimismo podemos afirmar que de la conceptualización del principio de buena administración se desprenden otros principios que como se verá más adelante, son a la vez principios institucionales positivos y principios orientadores del buen comportamiento de la administración pública. Los cuales se encuentran efectivizados como lineamientos de cumplimiento obligatorio, que pueden invocarse en el plano jurisdiccional (Del Llano 2012:159), para proteger los derechos e intereses del ciudadano.

1.5 Principios de la Buena Administración

La buena administración requiere de diferentes principios para su desarrollo dentro de la administración pública como son el principio de corrección, transparencia, participación, rendición de cuentas y eficacia; sin embargo, en la presente investigación se pondrá énfasis al principio de corrección, transparencia y eficacia

1.5.1 Principio de Corrección

El principio de corrección se vincula de manera directa al principio de seguridad jurídica y legalidad, así como al de separación de poderes; involucra el funcionamiento de órgano estatal y la sujeción al principio de legalidad, para que se evite así la arbitrariedad en el ejercicio del poder, así como que lo que los poderes públicos deben ejercer sus funciones sin interferir en competencias de otros, y se consolida la consolidación de la fuerza normativa de la Constitución. (Castro 2019:189)

Este principio se centra principalmente en el control del abuso de discreción de la administración pública a través de un actuar objetivo respetando rigurosamente la ley y sopesar todos los intereses del estado antes de tomar una decisión evitando actuar de manera arbitraria o abusando de los derechos del ciudadano, en la medida que representa la concreción de la supremacía de la constitución, principios y valores que orienten las actividades del gobierno.

Con el desarrollo del principio de corrección en la toma de decisiones de la administración pública pueden verse algunas manifestaciones de este principio (Castro 2020;05) :

- Seguridad jurídica y predictibilidad
- Interdicción de la arbitrariedad
- Expectativas legítimas
- Igualdad y no discriminación
- Debido procedimiento

- Proporcionalidad
- Deber de diligencia

1.5.2 Principio de Transparencia

Es uno de los principios más importantes de la buena administración es la transparencia ya que a partir de este principio el ciudadano puede conocer las acciones del Estado y participar activamente, generando confianza y legitimidad de toda entidad pública derivándose de este principio el derecho al acceso a la información, derecho consagrado en nuestra constitución artículo 2 numeral 5¹¹.

Para Castro el principio de transparencia determina el deber del Estado de organizar su sistema de gestión y procedimientos de manera abierta, así como la Obligación de los servidores públicos de proveer información oportuna, cierta, Completa, precisa y actual cuando esta es requerida por los ciudadanos y de Informar activamente sobre sus procesos, normas y decisiones de tal manera que estos son capaces de prever, conocer y comprender los procesos de toma de Decisiones. Al reducir la asimetría de la información la transparencia genera Predictibilidad, contribuye a la seguridad jurídica y a equilibrar la relación entre el Estado y los ciudadanos. (2019:196)

La razón principal de promover el principio de transparencia es mejorar la legitimidad del gobierno, facilita la rendición de cuentas de las acciones del gobierno y mejora la participación ciudadana en la medida que la información en poder de las autoridades está a disposición del público, en ese sentido la transparencia es pilar para la democracia moderna en un estado de derecho, mejorando la calidad de las decisiones.

¹¹ Constitución Política del Perú artículo 2 numeral 5. Señala que toda persona tiene derecho A solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal, con el costo que suponga el pedido. Se exceptúan las informaciones que afectan la intimidad personal y las que expresamente se excluyan por ley o por razones de seguridad nacional. Consulta el 27 de junio de 2020. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

La Administración Pública debe trabajar de una forma más abierta, estableciendo mecanismos de comunicación más activos con la ciudadanía con la finalidad de hacer conocer su labor, usando un lenguaje que resulte accesible, de tal forma que se genere confianza para con la entidad e incrementar la legitimidad democrática de las entidades de la Administración Pública, pero al mismo tiempo facilita que los ciudadanos se conviertan en participantes activos y no solo reactivos de los asuntos públicos, además de fomentar que se cumpla otro principio que es la rendición de cuentas.

El general Kokotf señalado por Castro enfatiza que el “derecho a una buena administración crea la obligación de exponer los motivos de las decisiones, asimismo, sostiene que la exposición de motivos no es simplemente una expresión general de la transparencia de las acciones de la administración”. (2019:32)

Con el desarrollo del principio de transparencia en la toma de decisiones de la administración pública algunas manifestaciones de este principio pueden verse en (Castro 2020;08):

- Publicidad (de normas, reuniones)
- Claridad de las normas (seguridad jurídica y predictibilidad)
- Claridad de procedimientos
- Motivación de decisiones
- Dimensión pasiva: Derecho de acceso a la información (Art. 2 inciso 5 de la Constitución)
- Dimensión activa: Provisión de información (Portales de transparencia).

1.5.3 Principio de Eficacia

El principio de eficacia es la correcta actuación de la Administración Pública teniendo la obligación que todas las decisiones que tome la administración sea eficientes, económicas y de calidad con la finalidad de cumplir con los objetivos preestablecidos por la entidad.

Para el profesor Castro “El principio de eficacia se entiende como el deber del Estado de orientar su actuación hacia el logro de objetivos públicos de manera proporcional, objetiva y razonable, basada en la responsable y óptima gestión de los recursos públicos con el fin de concretar las exigencias del Estado social y democrático de derecho” (Castro 2019:231).

En base a lo señalado este principio implica la obligación de los servidores públicos de establecer mecanismos para asegurar el cumplimiento de sus disposiciones y mandatos, así como para direccionar la actuación gubernamental para garantizar la calidad de las prestaciones y los servicios públicos y organizar sus procedimientos y sistemas de gestión para el logro de resultados en beneficio del interés general, Las medidas que se adopten deben ser eficaces y oportunas, y producir los resultados buscados sobre la base de unos objetivos claros, luego de una evaluación de su futuro impacto, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad de la acción.

Desde esta perspectiva, la buena administración y sus sub principios materializan el principio de buena administración los cuales nos señalan los deberes de la Administración Pública, y el camino a seguir a fin de dar cumplimiento a los fines públicos. De los cuales todos los que conforman el Estado y en específico la Administración Pública, deben cumplir a fin de coadyuvar a satisfacer el interés general y la consecución de los derechos que se encuentran reconocidos en el ordenamiento jurídico, ya que como bien sabemos, corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

CAPÍTULO II

La Asignación de cargos de los Oficiales de la Policía Nacional del Perú dentro del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de Carrera y situación del personal de la PNP

La Policía Nacional del Perú en adelante PNP, es una institución del Estado, dependiente del Ministerio del Interior. En esa línea forma parte de la administración pública, que cuenta con recursos humanos que tiene gran importancia, ya que representan la fuerza coercitiva del Estado, que se encarga de hacer cumplir la Ley¹², en esa necesidad requiere de personal preparado e idóneo para ocupar cada puesto específico dentro de la estructura organizacional de la PNP, para dar cumplimiento a su finalidad fundamental¹³; Sin embargo, sabemos que en la actualidad a esta institución carece de recursos logísticos y humanos para la densidad poblacional que cuenta nuestro país y si a esa realidad le sumamos la mala distribución de este personal que se realiza anualmente por la Junta de cambios generales nombrada por el Alto Mando institucional, debido a distintos factores como: No contar con los instrumentos técnicos suficiente, no tomar en cuenta la distribución de los recursos humanos en la relación habitantes por distritos, interés personales antes de los institucionales y la excesiva injerencia del Alto Mando de la PNP en la distribución del personal.

En ese sentido es de suma importancia la adecuada asignación de recursos humanos en los distintos cargos de la PNP, ya que en el caso específico de los Oficiales de la PNP que es el tema de investigación, son los encargados de dirigir y comandar las diferentes unidades policiales y toda mala distribución que se realice con el personal de la PNP, tiene implicancia directa en la ciudadanía que son los usuarios primeros receptores de los servicios que presta la PNP, quienes a su vez representan al Estado.

¹² Decreto Legislativo 1267, Ley de la PNP, que en su Artículo V de su título preliminar señala Es la atribución del Estado, ejercida por la Policía Nacional del Perú que faculta el uso de la fuerza de manera legítima en el cumplimiento de su finalidad, para la conservación del orden interno y para garantizar el funcionamiento de los poderes del Estado dentro del orden constitucional. Se ejerce con pleno respeto de los derechos fundamentales y en el marco de las normas sobre la materia.

¹³ Constitución Política del Perú en su Artículo 166.- Finalidad de la Policía Nacional La Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, 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.

De lo señalado el presente capítulo tiene como finalidad conocer cómo se encuentra regulado el proceso de distribución de los recursos humanos dentro de la estructura orgánica a través de la asignación de cargos de la Policía Nacional de Perú, que instrumentos normativos, de gestión y de procedimiento cuenta la PNP, en esa línea partiremos desde conceptos básicos como que es el empleo, cargo, las acciones de desplazamiento, causales, formalización y conocer el principio de objetividad que es el principio rector de la asignación de cargos y si este se efectiviza a través de criterios claramente definidos.

2.1 Principio de Objetividad.

El principio de Objetividad es el principio rector de la asignación de cargos de la carrera policial y es la aplicación de las normas establecidas a través de los indicadores claramente definidos, para la evaluación de las aptitudes profesionales, técnicas, disciplinarias y psicosomáticas de conformidad con el artículo 4 de la ley de la carrera policial¹⁴

“El principio de objetividad, pues, exige una ponderada estimación de los intereses presentes antes de decidir, debiendo efectuarse un examen efectivo de los datos relativos al caso concreto, puesto que la decisión discrecional no puede ser producto de la intuición personal del órgano administrativo, sino resultado de un “juicio lógico de estimación”, conectado lógicamente con esas circunstancias propias del supuesto, previamente investigadas” (Ponce Solé, 2001 p. 271).

¹⁴ Decreto Legislativo N° 1149, en su Artículo 4º. señala los principios rectores que los siguientes: 1) Principio de igualdad.- Ninguna disposición del presente Decreto Legislativo puede, en su aplicación, generar acto de discriminación. 2) Principio de imparcialidad.- Las evaluaciones están exentas de todo interés ajeno al institucional y son imparciales en su aplicación. 3) Principio de meritocracia.- El ingreso, la permanencia y los ascensos en la carrera, se fundamentan en los méritos y en las capacidades personales, profesionales y técnicas. 4) Principio de objetividad.- Aplicación de las normas establecidas a través de indicadores claramente definidos, para la evaluación de las aptitudes profesionales, técnicas, disciplinarias y psicosomáticas. 5) Principio de transparencia.- Se fundamenta en la publicidad de todos los procesos relacionados a la presente norma

2.2. Asignación de cargos

La PNP ejerce competencia funcional exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno, orden Público, otorgada por el Estado por ley, en ese sentido, la PNP distribuye a su personal a nivel nacional mediante acciones de desplazamiento, los cuales puede ser :asignación, reasignación, destaque y la comisión de servicio 15

Para efectos del presente trabajo de investigación, estudiaremos la Asignación de Cargos, cuáles son los instrumentos técnicos, normativos que cuenta la PNP, para su cumplimiento.

La asignación es la ubicación del personal en situación de actividad en un cargo específico, acorde a las especialidades funcionales, al cuadro de organización y se ejecuta anualmente en el mes de enero, mediante la publicación de la resolución correspondiente de los cambios generales de colocación que se publican en la página del sistema Integrado de Gestión de la Carrera policial.¹⁶, siguiendo ciertos criterios señalados en el artículo 31 de Ley de la carrera policial, concordante con el artículo 34° de su Reglamento. ¹⁷

¹⁵ **Artículo 32 del Decreto Supremo N° 016-20132-IN Reglamento** del Decreto Legislativo N°1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú

a. **Asignación:** Cuando el personal es destinado a un cargo en función a la categoría, jerarquía y grado. La asignación se efectúa por un período establecido en el presente reglamento.

b. **Reasignación:** Cuando se efectúa el cambio de cargo del personal, funcional o geográficamente, durante su período de asignación, considerando las causales establecidas en el presente reglamento, orientada al cumplimiento eficaz de la misión institucional.

c. **Destaque:** Es el desplazamiento funcional o geográfico de un cargo a otro, a solicitud del interesado o por necesidad del servicio. Es de carácter temporal, prorrogable hasta noventa (90) días. El cumplimiento y retorno de los efectivos es de responsabilidad de los Directores Ejecutivos, Directores, Jefes de Región, y Frentes Policiales donde se encuentra a disposición, a través de las Oficinas de Administración.

d. **Comisión de servicio:** Es el desplazamiento temporal y geográfico del efectivo policial fuera o dentro del territorio nacional, sea cual fuere su categoría, jerarquía o grado, autorizada con resolución administrativa o por el Jefe de Unidad, según corresponda, la cual no puede ser mayor de veintinueve (29) días. Excepcionalmente, podrá ser renovada, por el mismo período en los casos de operaciones de maniobra en el interior del país, para lo cual el Jefe de Unidad deberá fundamentarla con aprobación del Director Nacional de Operaciones Policiales.

¹⁶ <https://sigcp.policia.gob.pe/SIGCP/login.aspx>

¹⁷ Art.31 del D. Leg 1149 señala que hacer tomados en cuenta en la asignación de cargos:

Asimismo, la ley establece las causales de asignación de cargos por el cual el personal será asignado dentro de la estructura orgánica de la PNP, de conformidad al artículo 30 de la Ley de la carrera policial concordante con el artículo 39 del reglamento, las causales de asignación de cargos son:

- 1) Egreso de las escuelas de formación, asimilación o reingreso a la institución.
- 2) Necesidad del servicio.
- 3) Ascenso.
- 4) Especialidad funcional¹⁸
- 5) Límite de permanencia en el cargo por las causales establecidas en el reglamento.
- 6) Solicitud del interesado, previa evaluación y aprobación.

-
- Los cargos de Director, Jefe de División, Jefe de Unidad, Subunidades operativas y administrativas, Comisarios y equivalentes, recaen en Oficiales de Armas egresados de la Escuela de Posgrado o de cursos similares en el país o el extranjero.
 - Consideración del grado y jerarquía.
 - Especialidad funcional
 - Necesidad del servicio
 - Estado de salud óptimo, aptitud psicossomática "A".
 - Los Oficiales de Servicios¹⁷ serán asignados, según las necesidades del servicio en cargos que tengan relación directa con la especialidad funcional, profesión o carrera técnica con la que fueron dados de alta. En ningún caso pueden comandar unidades operativas.
 - En los lugares donde no se logre cubrir el cargo de Comisarios con Oficiales de Armas, se asignarán Suboficiales de Armas en los grados de Suboficial Superior o Brigadier. Para ello, se deberá tener en cuenta la especialidad, el perfil profesional, el registro de información personal, aptitud psicossomática "A" y que no hayan sido sancionados por infracciones graves o muy graves.

¹⁸ **Artículo 16.- Especialidades funcionales**

El artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1149 de Las especialidades funcionales que ejerce el personal de armas son:

- 1) Orden Público y Seguridad Ciudadana;
- 2) Investigación Criminal;
- 3) Seguridad Integral;
- 4) Inteligencia;
- 5) Criminalística;
- 6) Tecnología de la Información y Comunicaciones; y,
- 7) Administración.

El personal de armas al incorporarse a la carrera policial, será asignado a las diferentes unidades operativas desde el nivel de Comisaría, Divisiones, Direcciones y Regiones Policiales, garantizando su desarrollo profesional y técnico en sus respectivas especialidades funcionales.

- 7) Permuta, previa evaluación y aprobación.
- 8) Medidas preventivas establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú;
- 9) Cumplir los Oficiales de Armas el límite de permanencia de dos (2) años consecutivos
- 10) Cumplir los oficiales el límite de permanencia de un (1) año en zona de altura a partir de los 3,500 m.s.n.m.
- 11) Cumplir los Oficiales de Armas y de Servicios, el límite de permanencia de dos (2) años de servicios ininterrumpidos en zona de emergencia.

La asignación de cargos al ser actos de administración interna¹⁹ necesitan ser materializados en instrumentos de gestión, es así que de conformidad con el artículo 28 de la ley, los cargos se formalizan mediante las siguientes resoluciones:

- 1) La asignación de los Oficiales Generales²⁰ se aprueba por Resolución Suprema, el cual es firmado por el presidente de la Republica.

¹⁹ Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General señala en su artículo 1, numeral 1.2.1 que: Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan

²⁰ Decreto Legislativo N° 1149, LEY DE LA Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, en su artículo 13 señala que Los niveles están determinados por categorías, jerarquías y grados siguientes:

- 1) Categoría: Oficiales de Armas
 - a. Jerarquía: Oficiales Generales
 - 1.a.1 Teniente General
 - 1.a.2 General
 - b. Jerarquía: Oficiales Superiores
 - 1.b.1 Coronel
 - 1.b.2 Comandante
 - 1.b.3 Mayor
 - c. Jerarquía: Oficiales Subalternos
 - 1.c.1 Capitán
 - 1.c.2 Teniente
 - 1.c.3 Alférez
- 2) Categoría: Oficiales de Servicios
 - a. Jerarquía: Oficial General
 - 2.a.1 General
 - b. Jerarquía: Oficiales Superiores
 - 2.b.1 Coronel

- 2) La asignación de los Oficiales Superiores se aprueba por Resolución Ministerial, firmado por el Ministro del Interior.
- 3) La asignación de los Oficiales Subalternos se aprueba por Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional, firmado por el Comandante General de la PNP.

2.3 Instrumentos de gestión administrativa para la asignación de cargos

La PNP a través Ley de la carrera policial, señala en su artículo 27°, cuales son los instrumentos de gestión administrativa con que cuenta la PNP, para poder distribuir a su personal dentro la estructura orgánica de la institución, son aprobados anualmente mediante resolución de la Comandancia General y son los siguientes: Cuadro de Organización, Cuadro de Personal y Clasificador de Cargos.

- **Cuadro de Organización.** – Documento que contiene la estructura orgánica a nivel de detalle de todas las unidades orgánicas de la policía Nacional del Perú. Aprobado con Resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional N° 189-2018-COMGEN/SUBCOMGEN-PNP de fecha 03 de diciembre del 2018.
- **Cuadro de Personal.** – Documento que contiene los cargos definidos y aprobados sobre la base del Cuadro de Organización de la Policía Nacional del Perú, asimismo contiene la clasificación por categorías, jerarquías y grados de todo el personal de la PNP²¹. Aprobado con Resolución de la Comandancia General de la Policía

-
- 2.b.2 Comandante
 - 2.b.3 Mayor
 - c. Jerarquía: Oficial Subalterno
 - 2.c.1 Capitán

²¹ Decreto Legislativo N° 1149 en su Artículo 13° señala Los niveles están determinados por categorías, jerarquías y grados siguientes:1) Categoría: Oficiales de Armas a. Jerarquía: Oficiales Generalesa.1.1 Teniente Generala.1.2 General b. Jerarquía: Oficiales Superioresa.2.1 Coronela.2.2 Comandantea.2.3 Mayor c. Jerarquía: Oficiales Subalternosa.3.1 Capitána.3.2 Tenientea.3.3 Alférez2) Categoría: Oficiales de Servicios1. Jerarquía: Oficial Generalb.1.1 General2. Jerarquía: Oficiales Superioresb.2.1 Coronelb.2.2 Comandanteb.2.3 Mayor3. Jerarquía: Oficial Subalternob.3.1 Capitán

Nacional N° 189-2018-COMGEN/SUBCOMGEN-PNP de fecha 03 de diciembre del 2018.

- **Clasificador de Cargos.-** Es el documento de gestión que tiene por objeto lograr el ordenamiento racional de los cargos y el diseño de los perfiles en la PNP, en función a determinados criterios, asimismo, establece los cargos clasificados con las definiciones del propósito del cargo, las actividades típicas, las competencias personales y requisitos mínimos. Actualmente la PNP no cuenta con este documento.

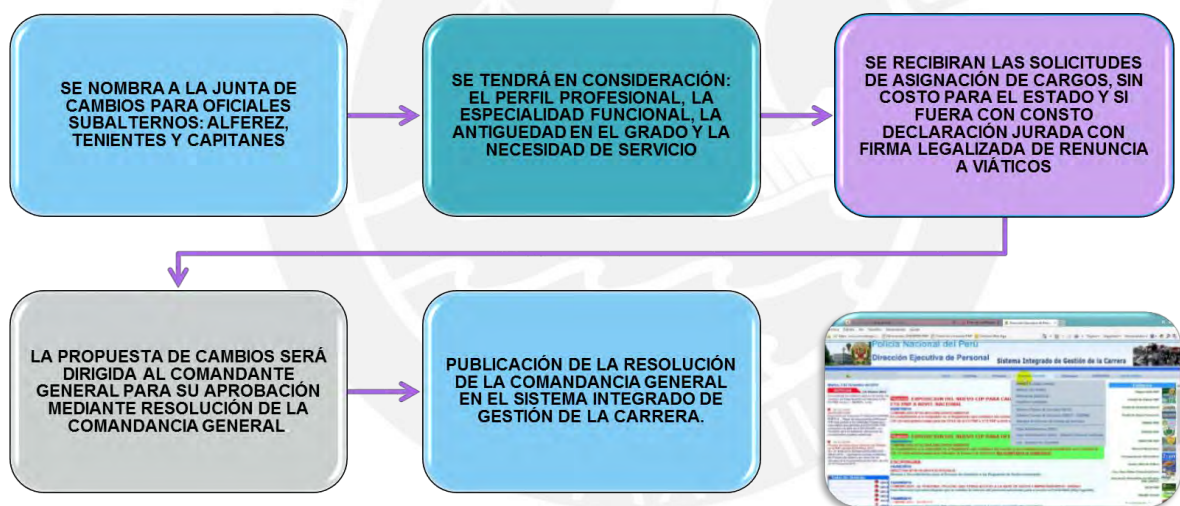
2.4 Procedimiento para la asignación de cargos de oficiales

En la PNP cada año se realiza los cambios generales, conocida en la ley como la asignación de cargos se realiza de manera anual y de conformidad al Artículo 35 del reglamento el Procedimiento para la asignación de cargos de los Oficiales de Armas y de Servicios se realiza de la siguiente manera:

- **Para Oficiales Subalternos,** A continuación se puede apreciar el cuadro (1) como se efectúa la asignación para los Oficiales Subalternos que tiene inicio todos los años en el mes de noviembre con el nombramiento de la junta de cambios para Oficiales Subalternos de armas y de servicios (alférez, tenientes y capitanes), mediante Resolución de la Comandancia General firmada por el Comandante General lo cuales tendrán en cuenta los documentos de gestión administrativa (Cuadro de Organización, Cuadro de Personal y el Clasificador de Cargos), asimismo la especialidad funcional y la necesidad del servicio policial, asimismo los Oficiales Subalternos podrán presentar su solicitud de asignación de cargos presentando alternativas de cambios de colocación, esta solicitud será válida cuando se encuentre debidamente legalizado por notario público especificando su renuncia a los viáticos por cambio de colocación fuera de la región policial, el mismo que debe ser

presentado por conducto regular²² por su unidad policial, la junta de cambios verificara las solicitudes presentadas por los efectivos policiales y las podrá tomar en cuenta al momento de realizar la asignación de cargos, concluir sus funciones , remiten su propuesta de cambios al Comandante General de la Policía Nacional, el cual puede realizar modificaciones por su ejercicio discrecional, y lo aprueba mediante una resolución de Comandancia General la cual será publicada en el mes de diciembre en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera (portal web), a fin de que los cambios pueden efectuarse en el mes de enero.

Cuadro (01) de Asignación de Oficiales Subalternos:



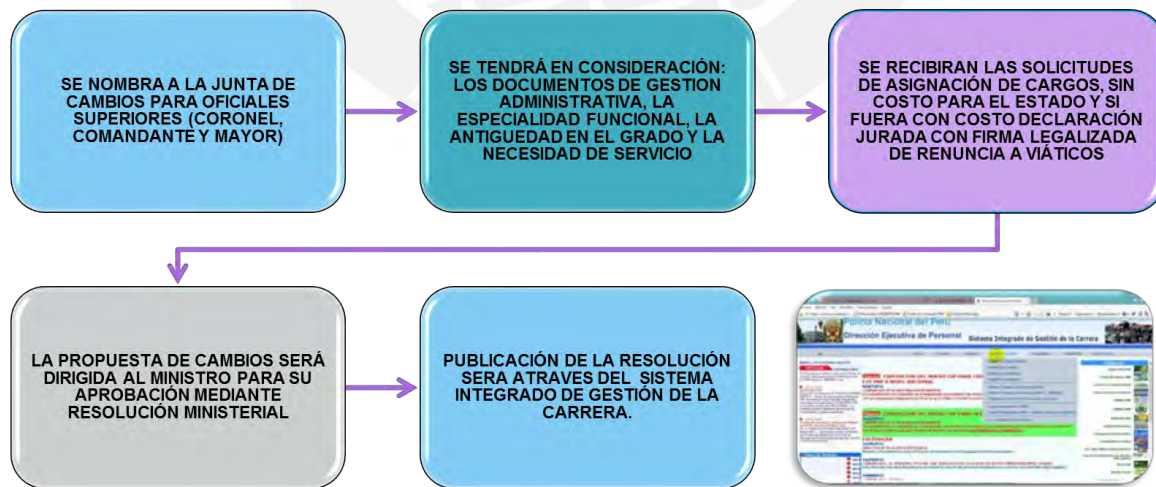
Fuente: Elaboración Propia

- **Para Oficiales Superiores**, A continuación se puede apreciar el cuadro (2) el cual describe como se realiza el proceso de asignación para los Oficiales Superiores que tiene inicio todos los años en el mes de noviembre con el nombramiento de la junta de cambios para Oficiales Superiores de armas y de servicios (Mayores, Comandantes y

²² Ley 30714, Ley del Régimen Disciplinario Policial en su Artículo 25. El conducto regular es de observancia obligatoria. Constituye el medio empleado para transmitir y recibir órdenes, disposiciones, requerimientos, consignas y documentos en general a través de la línea de comando establecida en la organización policial.

Coronel), la junta designada deberá tomar en cuenta los documentos de gestión administrativa, la especialidad funcional, la antigüedad y la necesidad del servicio institucional; asimismo los oficiales superiores podrán presentar su solicitud de asignación de cargos dirigida a la Junta de Cambios presentando alternativas de cambios de colocación, esta solicitud será válida cuando se encuentre debidamente legalizada por notario público especificando su renuncia a los viáticos por cambio de colocación fuera de Lima y presentado por conducto regular²³ por su unidad policial, la junta verificando las solicitudes presentadas por los efectivos policiales y teniendo en cuenta los procesos técnicos, remiten su propuesta de cambios al Ministro del Interior, él cual puede realizar modificaciones a la propuesta de asignación de cargos por su facultad discrecional, y lo aprueba mediante una Resolución de Ministerial la cual será publicada en el mes de diciembre en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera (portal web), a fin de que los cambios pueden materializarse en el mes de enero.

Cuadro (02) de Asignación de Oficiales Superiores:

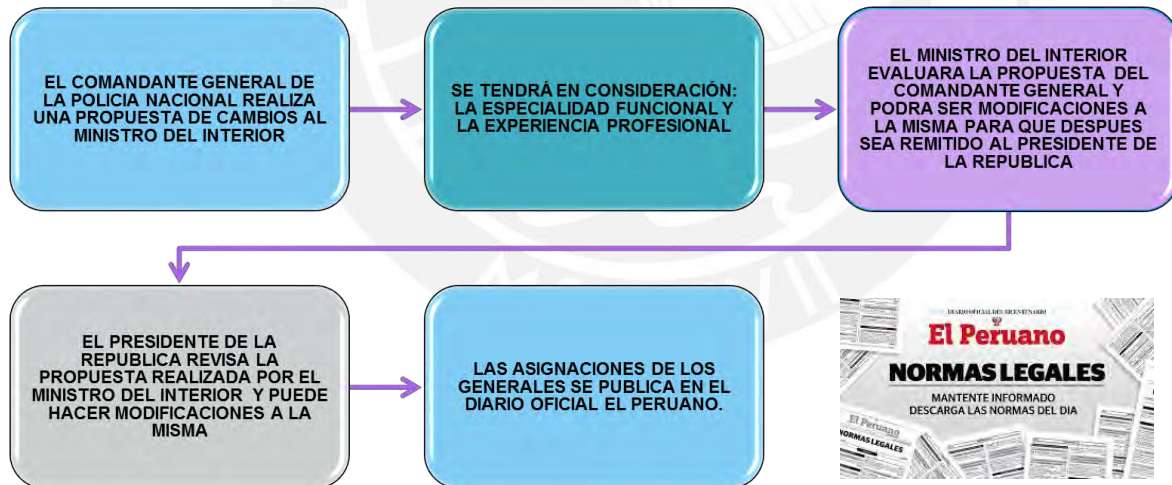


Fuente: Elaboración Propia.

²³ Ley 30714, Ley del Régimen Disciplinario Policial en su Artículo 25. Obligatoriedad del conducto regular El conducto regular es de observancia obligatoria. Constituye el medio empleado para transmitir y recibir órdenes, disposiciones, requerimientos, consignas y documentos en general a través de la línea de comando establecida en la organización policial.

- **Para Oficiales Generales,** A continuación se puede apreciar el cuadro (3) el cual describe como se efectúa la asignación de cargos para los Oficiales Generales el cual se inicia con la propuesta de cambios realizada por el Comandante General al Ministro del Interior, quien después de evaluar la propuesta puede hacer modificaciones y remitir la propuesta al Presidente de la Republica teniendo en consideración su especialidad funcional el cual lo aprueba mediante una Resolución de Suprema la cual será publicada en el diario Oficial el Peruano, y surtirá efecto al día siguiente de su publicación.

Cuadro (03) de Asignación de Oficiales Generales:



Fuente: Elaboración Propia

Luego del análisis realizado al proceso de asignación cargos de la Policía Nacional de Perú, como a sus instrumentos normativos, de gestión y de procedimiento, se advierte que estos no están claramente definidos y otros no se encuentran elaborados como el manual de perfil de puestos y la clasificador de cargos como lo estipula el principio de objetividad y en su defecto se deja discrecionalidad de la administración policial realizar estos cambios de manera arbitraria sin ningún control ya que como lo advertimos las asignaciones que se publican en la página del sistema Integrado de

Gestión de la Carrera policial, y solo tienen como fundamento la necesidad del servicio policial, sin justificar ni motivar las decisiones de la administración policial; hecho que conlleva a la pérdida de confianza por parte de sus miembros, falta de legitimidad por parte de la ciudadanía que se sirve de los servicios brindados por la PNP y falta de eficacia de la actuación administrativa.



CAPÍTULO III

En el presente capítulo, tiene como objetivo conocer como la buena administración a través de sub principios, contribuyen de manera positiva al desarrollo del proceso de asignación de cargo, al establecer lineamientos claros y definidos que exige el principio de objetividad, que es principio rector de la asignación de cargos, respetando la legalidad, transparencia y eficacia de las decisiones adoptadas por la administración policial.

LA BUENA ADMINISTRACIÓN COMO ORIENTADOR POSITIVO EN EL PROCESO DE ASIGNACIÓN DE CARGOS DE LOS OFICIALES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.

La buena administración comprende definir y establecer procedimientos destinados a proteger los derechos de los ciudadanos frente a la administración pública y evitar el abuso de poder y la arbitrariedad que esta podría cometer frente a los ciudadanos, Ponce señala que dicho reconocimiento implícito en la Constitución Política, permite reconocer la existencia de un deber constitucional implícito en el ámbito de la función administrativa, que no es otra cosa que la obligación legal de un debido procedimiento. Como señala Tomás Mallén:

“En realidad, el derecho a una buena administración abarca otros subderechos o garantías frente a la Administración, afirmación que ciertamente no persigue en absoluto reconducir dicho derecho a un terreno eminentemente liberal como clásico derecho frente al poder, sino enfocarlo como un derecho que se ejerce frente y ante la Administración en el marco del contemporáneo Estado social y democrático de Derecho, es decir, tanto frente a la Administración de modo directo como, indirectamente, ante ella con apoyo en la noción de acción positiva u obligación positiva (2004: 30).

En esa línea, sabiendo que la buena administración define procesos claramente definidos para evitar la arbitrariedad por parte del Estado, la Policía Nacional del Perú siendo parte del Estado no puede ser ajeno. Por ello está en la obligación que los procesos de asignación de cargos que se realiza anualmente la PNP a través del nombramiento de la junta de cambios para Oficiales Subalternos y Superiores, deben

tener lineamientos claros, ya que atreves de ellos se encuentran ciudadanos, con derechos y expectativas profesionales, no permitiendo la injerencia de altos mandos en la PNP, en estos procesos, debido a que la junta de cambios al culminar sus labores, presentan la propuesta de cambios generales de Oficiales Subalternos y Superiores al Comandante General de la PNP, el cual por necesidad del servicio puede realizar modificaciones sin justificar el motivo de su decisión es así que al ser publicados en el SIGCP²⁴, con las resoluciones respectivas esta solo tienen como fundamento la necesidad del servicio policial, sin derecho hacer impugnadas por ser actos de administración interna.²⁵

La buena administración que otorga rango sustantivo al deber de las autoridades administrativas de motivar y acreditar sus decisiones y que estas se adoptan con objetividad para los fines de interés público, no sobreponiendo el interés personal frente al general como se hace actualmente, causando un perjuicio a la ciudadanía en general que se sirve de los servicios brindados por la PNP.

3.1 La buena administración en el procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo es el conjunto de reglas y principios los cuales se concretan en la actuación administrativa.

Don Eduardo Ortiz, jurista costarricense, otorgó la siguiente definición sobre el procedimiento administrativo:

[...] es el conjunto de actos preparatorios concatenados según un orden cronológico y funcional, para verificar la existencia de la necesidad pública a satisfacer y de los hechos que lo crean, así como para oír a los posibles afectados y voceros de intereses conexos, tanto públicos como privados,

²⁴ Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (página web PNP)
<https://sigcp.policia.gob.pe/sigcp/login.aspx>

²⁵ TUO de la Ley N° 274444, artículo 1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan.

especialmente estos últimos, con el fin de conformar la decisión en la forma que mejor los armonice con el fin público a cumplir (1981).

Asimismo, el Decreto Supremo N° 004- 16 2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales²⁶. Asimismo, en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar señala el principio del debido procedimiento ²⁷, mientras que Rojas la define como:

“La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. El debido proceso es, así una garantía formal para el administrado en el sentido de que deben cumplirse todos los actos y/o fases procedimentales que la ley exige para que una decisión o resolución (acto final) pueda calificarse con validez a la luz del ordenamiento jurídico. En un plano material el debido proceso otorga al administrado la garantía de que podrá hacer valer sus derechos en el ámbito y escenario de la administración. Con ello, el debido proceso no solo va más allá de una garantía formal del desarrollo del procedimiento, sino que, requiere de un control material que verifique el contenido de una decisión que se apegue a los valores y principios sobre los que se estructura el ordenamiento jurídico (2011: 184).

²⁶ Artículo II.- Contenido 1. La presente Ley contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y, regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales.

http://munialtoselvaalegre.gob.pe/muniasa/normas_legales/DS-004-2019-Ley27444.pdf

²⁷ 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

En esa línea, el mismo cuerpo normativo señala en el numeral 1.5 del artículo IV del Título Preliminar señala el principio del principio de imparcialidad²⁸, como la obligación de las autoridades administrativas actuar sin ninguna clase de discriminación frente a un procedimiento administrativo y esta administración debe actuar conforme a ley y con atención al interés general como también lo señala el principio de buena administración.

3.2 La Discrecionalidad, el Proceso de Asignación de Cargos de Oficiales en la PNP

La discrecionalidad no puede entenderse independientemente del principio de legalidad, ya que al ser entendido así se convierte en un medio favorecedor de la corrupción, arbitrariedad e injusticia, debido a que genera que la administración no justifique los motivos de sus decisiones.

Según Ponce, citado por Castro la buena administración implica no solo limitar la discrecionalidad, sino imponer a la administración pública la obligación legal de usar sus facultades discrecionales con el fin de tomar decisiones que favorezcan el interés general. La referida facultad discrecional debe ser entendida como la obligación de ponerse en la mejor situación posible antes de tomar una decisión. Por lo que el adecuado ejercicio de las facultades discrecionales implica no solo tomar decisiones legales, sino que estas sean de calidad. Para llegar a obtener este tipo de decisiones se requiere de buenos procedimientos administrativos (2019: 177).

Se debe tener en cuenta que el principio de objetividad y el principio de legalidad, son fundamentales en un Estado democrático, donde se de cumplimiento irrestricto a la ley y exista seguridad jurídica es decir, que la administración no tiene ni debe tener intereses individuales, sino que se encuentra al servicio de intereses generales buscando siempre la mejor decisión, respetando el derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación de ningún tipo.

²⁸ 1.5. Principio de imparcialidad. - Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés genera

Asimismo, el principio de objetividad de la Administración pública tiene un componente no menos importante de racionalización de la toma de decisiones, que se relaciona de manera directa con el principio constitucional de eficacia de la actuación administrativa.

3.3 Los principios de buena administración en la asignación de cargos

Los principios de la Buena Administración se materializan en el proceso de asignación de cargos de la siguiente manera:

- **El principio de corrección:** como principio de buena administración vela por el correcto funcionamiento de la administración pública, en todos sus niveles y siendo la PNP una institución del Estado, dependiente del Ministerio del Interior, pertenece a la administración pública, asimismo este principio actúa bajo sujeción al principio de legalidad. respetando la ley y el derecho; en esa línea los instrumentos normativos internos que regulan la asignación de cargos de la PNP, como la ley de la carrera policial debe modificarse y señalar cuales son los lineamientos que se deben tomar en cuenta para la asignación de cargos evitando la discrecionalidad por parte de la administración publicando y desterrando cualquier injerencia que permita el ingreso a la arbitrariedad, injusticia y corrupción.
- **El principio de transparencia,** como principio de buena administración aporta en gran magnitud al proceso de asignación de cargos de la PNP, ya que la transparencia no solo conllevaría a la publicación de las asignaciones anuales en la página del sistema Integrado de Gestión de la Carrera policial, sino que también obligaría a que la administración policial, motivar sus decisiones, con la finalidad que en cada puesto se designe a la persona más idónea, hecho que conllevaría a legitimar la actuación policial.
- **El principio de eficacia,** como principio de buena administración va a orientar la actuación policial hacia el logro de objetivos públicos de manera proporcional,

objetiva y razonable, basada en la responsable y óptima gestión de los recursos públicos.

3.4 Problema de la asignación de cargos de la PNP desde una mirada de la Buena Administración:

La PNP como institución parte del Estado, tiene la obligación de brindar un servicio de calidad y eficiente a los ciudadanos; en ese sentido, requiere de personal preparado, profesional e idóneo en cada cargo que los miembros DE LA PNP, podrían desempeñarse desde la prevención y la investigación. en consecuencia, la PNP requiere de estar dotada instrumentos normativos y técnicos que se encuentren claramente definidos para el proceso de asignación de cargos, ya que es en este proceso donde se ubica al personal policial en el cargo específico y este tiene relevancia nacional, ya que el primer contacto entre ciudadano y Estado, es el policía.

En ese sentido en el presente trabajo de investigación se ha encontrado cuatro grandes problemas en el proceso de asignación de cargos de los Oficiales de la PNP.

1. Los instrumentos de gestión administrativa contemplados en la ley son insuficientes, se requiere instrumentos más concretos e idóneos como el manual de perfil de puestos que toda entidad pública debe contar, actualización de MOF – 2008 (Manual de Organización y Funciones), entre otros que en las propuestas de solución se va a desarrollar con mayor detalle; concordante con el principio de corrección.
2. La discrecionalidad que se otorga al Comandante General PNP, Ministro del Interior para revisar y modificar el trabajo de la junta de cambios, sin sustento o justificación legal, no respetando lo propuesto por la Junta de Cambios Generales, concordante con el principio de transparencia.
3. No existe un control posterior del trabajo realizado por la Junta de Cambios, ni responsabilidad administrativa disciplinaria por un mal desempeño en sus funciones o negligencias. No hay responsables, concordante con el principio de eficacia.

4. El cambio muy periódico de leyes y directivas que no permite que exista seguridad normativa ni proyección en la carrera de los oficiales de la PNP, para lograr su objetivo profesional dentro de la institucional, como es la especialización, concordante con el principio de corrección.

3.5 Propuestas para mejora el Proceso de Asignación de Cargos de Oficiales de la PNP.

Analizando el problema del proceso de asignación de cargos de los Oficiales de la PNP, sabiendo que este proceso debe estar claramente definido no dando espacio a la discrecionalidad ya que mal utilizada se puede volver en arbitrariedad, vulnerando diferentes derechos del personal policial a tener una línea de carrera y hoja de vida pueden trabajar en unidades policiales especializadas, sin embargo sino se toma en cuenta criterios objetivos estas unidades policiales serán para unos cuantos efectivos, sin medir la meritocracia, eficiencia, experiencia y la preparación que se debe tener para un cargo en específico.

En ese sentido en busca de una solución a este problema institucional que repercute en la administración Pública, por ser la PNP, una institución del Estado se deben desarrollar procesos técnicos claramente definidos, amparados en la ley, permitiendo que las decisiones adoptadas por parte de la administración policial, sean claras y precisas orientado positivamente la facultad discrecional los cuales pueden ser:

1. **Elaboración de un Manual Perfil de Puestos**, Es un documento normativo, que describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la PNP en forma detallada, desarrollados a partir de la estructura orgánica de la PNP, el Reglamento de Organización y funciones (ROF), el cuadro para asignación de personal (CAP).

Asimismo, en el manual de puesto debe contar con los siguientes factores de idoneidad:

- **Formación Académica.** - Describe la especialidad funciona de egreso del efectivo policial, grado y habilidad profesional.

- **Conocimiento**, Describe los conocimientos técnicos, cursos, especialización policial, idioma, misiones y comisiones.
 - **Experiencia Laboral.** - Describe si el efectivo policial anteriormente ha trabajado en ese cargo cual ha sido su desempeño.
2. **Elaboración de una directiva del proceso de asignación de cargos.** Es el Documento instrumental que permitirá a la junta de cambios de Oficiales subalterno y superiores seguir parámetros definidos, la cual no será modificada anualmente, sino que regirá para todos los años, dándole autonomía a la junta de cambios, la cual se regirá por la ley, Manual y directiva, siendo responsables administrativamente de un mal proceso; causando así estabilidad y confianza en el personal policial, reduciendo el poder arbitrario del Comando Policial.
 3. **Elaborar Las resoluciones de cambios motivadas de hecho y derecho,** Al momento de la elaboración de las resoluciones que materializan el proceso de asignación de cargos de los Oficiales de la PNP , deben estar motivadas de hecho y derecho como es la Ley de la carrera policial, Ley de la PNP, Manual de perfil de puesto y directiva, entre otros documentos de gestión y no solo como es en la actualidad que solo se fundamenta en necesidad del servicio, sin especificar o definir cuál es esa necesidad.
 4. **Especialidad Funcional,** El personal policial debe ser asignado en un cargo policial en la especialidad funcional que egreso de la escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, ya que este personal tiene una base de estudios de 5 años académicos en esa especialidad, por la cual el Estado ha realizado una inversión en su capacitación y preparación; asimismo, la ley de la carrera policial en su artículo 18, señala que el personal de armas, puede solicitar por una sola vez en toda su carrera policial el cambio de especialidad funcional después de 8 años de servicios reales y efectivos, a la Dirección Ejecutiva de personal,²⁹en

²⁹ Artículo 66.- Dirección de Recursos Humanos La Dirección de Recursos Humanos es el órgano de apoyo administrativo responsable de conducir y supervisar la administración y gestión del personal policial y civil asignado a los órganos de la Policía Nacional del Perú, de conformidad con los objetivos institucionales y planes de la Institución Policial, los lineamientos dictados por el Ministerio del Interior y las disposiciones del Director General de la Policía Nacional del Perú.

<http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/DS0262017IN.pdf>

caso que el personal policial se haya cambiado de especialidad funcional deberá ser asignado en puesto de su nueva especialidad, para lo cual debe estar debidamente preparado

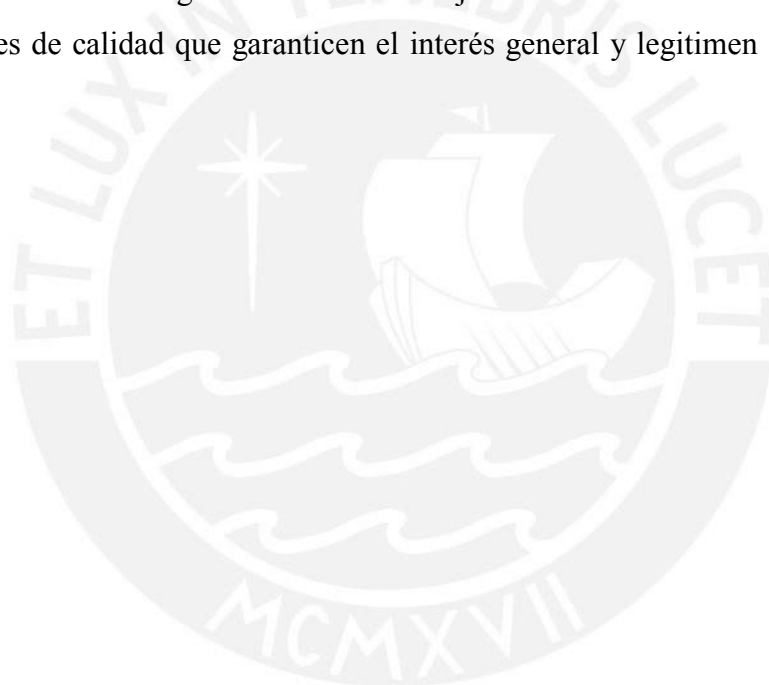
5. **Misión de Estudio en el Extranjero.** - El personal policial que ha viajado al extranjero en misión de estudios al extranjero ya sea con o sin costo para el Estado debe ser asignado a una unidad policial donde va a desarrollar mejor este aprendizaje, por ningún motivo debe ser asignado a una unidad policial con una misión totalmente distinta para lo cual fue preparado en esta misión.
6. **Evaluación anual de idoneidad para el desempeño del cargo.** - La policial nacional a través de la Inspectoría General³⁰ y la Dirección de Inteligencia³¹, coordinadamente, revisaran y evaluarán en forma anual las referencias disciplinarias del personal policial, con la finalidad de determinar su idoneidad para el desempeño en los diferentes puestos, informando de manera sustentada a la junta de cambios a fin de que sean tomados en cuenta y sean reasignados a otra unidad policial, en los cambios generales.
7. **Evaluación del desempeño personal.** - Es el procedimiento anual en la cual se mide y valora el desenvolvimiento profesional y logros alcanzados en el cargo durante el ejercicio de sus funciones de acuerdo al grado que ostenta y cargo que ocupa, como intervenciones, felicitaciones, informes, trabajo coordinados en las comunidades y municipalidad, generando una buena imagen y prestigio a la Policía Nacional, el cual deberá ser tomado en cuenta por la Junta de cambios,

³⁰ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149 en su Artículo 37.- Inspectoría General La Inspectoría General es el órgano de la Policía Nacional del Perú, de carácter sistémico y normativo, encargado de preservar, controlar y supervisar la disciplina, la imagen institucional, la ética y la calidad del servicio policial a nivel nacional. Efectúa investigaciones administrativas disciplinarias, en el ámbito de su competencia, en concordancia con la normativa legal vigente.

³¹ Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149 en su Artículo 24.- Dirección de Inteligencia La Dirección de Inteligencia es el órgano de apoyo policial de carácter técnico, operativo y sistémico, normativo y especializado en inteligencia; responsable de desarrollar actividades técnicas, administrativas y operativas para la producción de inteligencia y contrainteligencia policial para el Sistema de Inteligencia Nacional – SINA y la Policía Nacional del Perú, en el marco del cumplimiento de la finalidad fundamental de la Institución Policial.

con la finalidad de ser ratificados, por el plazo máximo de 02 años conforme al artículo 39. e del reglamento del Decreto Legislativo N° 1149³².

La Policía Nacional del Perú al establecer estos procesos técnicos en los Procesos de Asignación de Cargos de Oficiales de la PNP, se le impone a la administración policial el deber de actuar de manera imparcial y conforme a Ley, garantizando la debida motivación en sus resoluciones de cambios generales, imponiéndole de manera positiva la obligación de orientar el ejercicio de la discrecionalidad y obtener decisiones de calidad que garanticen el interés general y legitimen a la institución policial.



³² Artículo 39 e. Por límite de permanencia en el cargo

Se presenta cuando se cumple el tiempo mínimo o máximo de permanencia en el cargo del personal, conforme al detalle siguiente:

1. Los Oficiales de Armas prestarán servicios en una misma unidad, por un período no mayor de dos (2) años, excepcionalmente por necesidad del servicio debidamente justificada, podrá extenderse por un período adicional de un (01) año autorizado por resolución de la Dirección General.

<https://noticia.educacionred.pe/2013/11/ds-016-2013-in-aprueban-reglamento-decreto-legislativo-1149-ley-carrera-situacion-045971.html>

IV. CONCLUSIONES

1. En el Proceso de Asignación de Cargos de los Oficiales de la PNP, no se aplican los principios de la buena administración como son la Corrección, transparencia y eficacia, en ese sentido, se debe establecer lineamientos claramente definidos, basados en la Ley, Instrumentos de Gestión, que regule la discrecionalidad por parte del Alto Mando Policial para que las decisiones adoptadas, sean de calidad, eficientes que conlleven a legitimar el trabajo que realiza la PNP, a través de un servicio eficiente a la ciudadanía e impartido por personal idóneo y preparado para cada puesto y esto se inicia con el correcto proceso de asignación de cargos.
2. En toda carrera de la administración pública y dentro de ella la carrera policial, debe primar la meritocracia y transparencia, generando entre sus miembros predictibilidad y confianza de seguir una línea de carrera para lo cual fue preparado y capacitado por el Estado, y así ocupar los cargos idóneos a esta preparación, así el Estado haría una mejor utilización de sus recursos ya que cada efectivo policial es preparado y capacitado para cada especialidad funcional.

V. RECOMENDACIONES

1. Contar con un Manual de Perfil de Puestos conforme a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, donde se describa los requisitos académicos y experiencia que debe reunir un efectivo policial para ocupar un determinado cargo dentro de la estructura orgánica de la PNP.
2. Tener una normatividad policial e instrumentos de gestión administrativa que no varíen cada año, ya que no genera predictibilidad en lo efectivos policiales a seguir una línea de carrera para los cuales fueron preparados y capacitados en la Escuela de Formación Policial.
3. Contar con instrumentos técnicos y normativos claramente definidos que le permita a la Junta de Cambios Generales, realizar un trabajo eficiente y transparente; siendo estas juntas de cambios pasibles de una fiscalización posterior al trabajo realizado, pudiéndose establecer responsabilizar administrativa o penal.
4. Motivar las decisiones del alto mando de la PNP, cuando se realicen modificaciones a la propuesta de la Junta de Cambios Generales, teniendo como fin el bienestar de la Institución Policial.
5. Utilizar los principios de buena administración como son la corrección, transparencia y eficacia en el Proceso de Asignación de Cargos de Oficiales de la PNP, ya que nos permitirá tomar decisiones eficientes y de calidad que se refleje en los servicios prestados a la ciudadanía, recuperando legitimidad.

CASO PRACTICO

Accionar policial en las marchas contra la vacancia del ex presidente Merino

Las manifestaciones de rechazo hacia el ex presidente Manuel Merino que se suscitaron el día lunes, 19 de noviembre de 2020, tras la vacancia del presidente Martín Vizcarra, varios jóvenes salieron a las calles a hacer sentir su voz de protesta. Desde el Ejecutivo, se creyó que esto iba a ir aminorando con el pasar de los días. Sin embargo, las protestas se tornaron más masivas y también incrementó la violencia, teniendo como saldo dos muertos y más de 100 heridos, lo que origina que la Fiscalía de la Nación inicie investigación ante los que resultasen responsables.

Ante esta situación la PNP nombra al general PNP Víctor Zanabria Angulo, vocero de la Policía Nacional, por sus estudios nacionales y extranjeros y su amplia experiencia en control de disturbios y multitudes con respeto a los derechos humanos para que diera declaraciones a la prensa nacional y responder a la ciudadanía sobre el accionar policial en las manifestaciones; Sin embargo, es necesario precisar que, al momento de los hechos suscitados, el General Zanabria se encontraba ocupando el cargo de jefe de la Región Arequipa y no como jefe de la Región Lima ni Comandante General de la PNP, para dar las explicaciones ante los hechos suscitados, la pregunta es ¿Si él General Zanabria es el hombre idóneo para el cargo de ser jefe de la Región Lima porque conoce su trabajo y se ha preparado en temas relacionados a derechos humanos y control de multitudes, porque es designado en otro cargo?

En el presente caso, podemos observar la gran importancia que tiene la asignación de cargos en la PNP, frente al servicio prestado a la ciudadanía y las graves consecuencias que esta tiene.³³

³³ Diario el comercio 19NOV2020

<https://elcomercio.pe/lima/sucesos/la-pnp-bajo-analisis-criticas-y-opiniones-sobre-la-actuacion-policial-en-las-protestas-contra-manuel-merino-nczg-noticia/?ref=ecr>

VII.BIBLIOGRAFÍA:

Banco Mundial

2020 “El Banco Mundial en Perú”. Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview>

CASTRO, Alberto

2014 “Buen gobierno, derechos humanos, y tendencias innovadoras en el derecho público”, en Alberto Castro (ed) Buen Gobierno y derechos humanos, Lima: Idehpucp.

CASTRO, Alberto

2014 “Legalidad, buenas prácticas administrativas y eficacia en el sector público: un análisis desde la perspectiva jurídica del buen gobierno”, en Alberto Castro (ed) Buen Gobierno y derechos humanos, Lima: Idehpucp.

CASTRO, Alberto

2014 “Buen gobierno y derechos humanos. Nuevas perspectivas en el derecho público para fortalecer la legitimidad democrática de la administración pública en el Perú”, Lima: Idehpucp

CASTRO, Alberto

2019 “Principles of Good Governance and the Ombudsman. Cambridge: Intersentia.

CASTRO Alberto

2020 Principios de Buen Gobierno (diapositivas) consulta 26 de junio de 2020

<https://Paideia.Pucp.Edu.Pe/Cursos/Course/View.Php?Name=Pgb001-1001-20201>

DANÓS, Jorge

2014 “Principios de buen gobierno en el Derecho Administrativo peruano y legitimidad de la actividad administrativa”. En CASTRO, Carlos. *Buen Gobierno y Derechos Humanos. Nuevas perspectivas en el Derecho Público para fortalecer la legitimidad Democrática De*

La Administración Pública en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

DEL LLANO Cristina

2012 “La configuración del derecho a una buena administración como nuevo derecho frente al poder”. En *Pensamiento Constitucional* Año XVI N° 16. Revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

DEZCALZO, Antonio

2012 “Eficacia Administrativa”, Madrid agosto de 2012

DURAN MARTINEZ

2011 “Buena administración y debido procedimiento” Buenos Aires. pp 790

MINISTERIO DEL INTERIOR

2016 Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, Lima 18 de diciembre de 2016.

MINISTERIO DEL INTERIOR

2012 Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú, Lima 11 de diciembre de 2012.

MINISTERIO DEL INTERIOR

2013 Decreto Supremo N° 016- 2013-IN, Reglamento de la Ley de carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú Lima 17 de noviembre de 2013.

ORTIZ, Eduardo.

1981 Nulidades del acto administrativo en la ley general de administración pública. Revista del Seminario Internacional de Derecho Administrativo. San José: Colegio de Abogados, 1981.

PONCE SOLE, Juli

2014 “El derecho a la buena administración y la calidad de las decisiones administrativas”. En: Alberto Castro (ed.). Buen gobierno y derechos humanos. Nuevas perspectivas en el derecho público para fortalecer la legitimidad democrática de la administración pública en el Perú. Lima: Idehpucp.

PONCE SOLE, Juli

2015. Transparencia y derecho a una buena administración, XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 10 - 13 nov. 2015.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E98CB19203DD3F1705258096005F9F77/\\$FILE/poncejul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E98CB19203DD3F1705258096005F9F77/$FILE/poncejul.pdf)

PONCE SOLE, Juli

2016 “El derecho a una buena administración y el derecho administrativo iberoamericano del siglo XXI. buen gobierno y derecho a una buena administración contra arbitrariedad y corrupción. Buenos Aires.

<http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/el-control-de-la-actividad-estatal/cae-ponce-buena.pdf>

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

2018 Cuadro de asignación personal de la Policía Nacional del Perú, aprobado con Resolución de la Comandancia Nacional General de la Policía Nacional N° 189-2018-COMGEN/SUBCOMGEN-PNP, Lima 3 de diciembre de 2018.

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

2018 Cuadro de organización personal de la Policía Nacional del Perú, aprobado con Resolución de la Comandancia Nacional General de la Policía Nacional N° 189-2018-COMGEN/SUBCOMGEN-PNP, Lima 3 de diciembre de 2018.

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

2019 Cuadro de Asignación personal de la Policía Nacional del Perú, aprobado con Resolución de la Comandancia Nacional General de la Policía Nacional N° 189-2018-COMGEN/SUBCOMGEN-PNP, Lima 3 de diciembre de 2018.

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

2018 Directiva N° 01-2018-PNP/SECEJE/DIRREHUM-DIVTAHUM “Normas para la formulación, aprobación y actualización de los perfiles de puestos en la Policía Nacional del Perú”, en este contexto los órganos y unidades Orgánicas de la PNP, aprobada con Resolución Ejecutiva N° 267-2018-SECEJE-PNP/SEC Lima 29 de octubre de 2018.

POLICIA NACIONAL DEL PERÚ

2019 Resolución de la Comandancia Nacional General de la Policía Nacional N° 772-2019-CG PNP /SECEJE- DIRREHUM, regularización de cargos por necesidad del servicio con costo y sin costo para el Estado de los oficiales subalterno de armas y de servicios de la Policía Nacional del Perú, Lima 13 de diciembre de 2019.

ROJAS, Enrique

2011 “El debido procedimiento administrativo” Revista de la Facultad de Derecho de la PUCP. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

TOMÁS MALLÉN, Beatriz

2004 “El derecho fundamental a una buena administración” Instituto Nacional de Administración Pública, (INAP) Madrid.