

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



**MODIFICACIÓN DE LAS TABLAS DE INFRACCIONES Y SANCIONES DE LA
LEY 30714 Y OPTIMIZACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE DENUNCIAS EN EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA
NACIONAL DEL PERÚ**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

AUTORES:

José Luis GAMARRA VILLANUEVA
José Ángel PAICO CAYAO

ASESOR:

Mag. Rafael Alberto MIRANDA AYALA

LIMA – PERÚ
FEBRERO, 2021

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como finalidad optimizar los procesos que realizan los órganos disciplinarios de la PNP, al haberse percibido que existe una carga procesal significativa de expedientes administrativos disciplinarios no resueltos, o expedientes resueltos sin llegar a determinarse responsabilidad disciplinaria alguna para los presuntos infractores, adicionalmente a ello se suman los expedientes prescritos y caducados, esto hace necesaria la reorientación de las actuales políticas disciplinarias.

Las hipótesis propuestas se fundamentan en el incremento de la carga procesal de expedientes, de los casos de prescripción y caducidad; así como, en el incremento del porcentaje de infracciones cometidas en un sector definido de la PNP.

La investigación realizada es de tipo descriptivo, habiéndose analizado información relevante, los instrumentos aplicados son la guía de observación y guía de entrevistas, el prototipo ha sido validado mediante el proceso de testeado de expertos, en ese sentido, se concluye, que es necesaria la modificación de las actuales tablas de infracciones previstas en la Ley N° 30714, a efectos de optimizar el procedimiento disciplinario, haciéndolo más ágil, eficiente, oportuno y menos burocrático, contribuyendo a disminuir la actual carga procesal y coadyuvando al fin preventivo, educativo y formador de disciplina en el personal policial.

Palabras clave: *Procedimiento administrativo, procedimiento administrativo disciplinario, enfoque, tipificación, calificación, infracción, sanción.*

ABSTRACT

The purpose of the investigation work is to optimize the processes carried out by the PNP disciplinary bodies, when it is perceived that there is a significant procedural burden of unresolved disciplinary administrative files, or files resolved without determining any disciplinary responsibility for the alleged offenders, In addition to this, the prescribed and expired records are added, this makes it necessary to reorient the current disciplinary policies.

The proposed hypotheses are based on the increase in the procedural burden of files, prescription and expiration cases; as well as, in the increase of the percentage of infractions committed in a defined sector of the PNP.

The research carried out is descriptive, having analyzed relevant information, the instruments applied are the observation guide and interview guide, the prototype has been validated through the expert testing process, in that sense, it is concluded that modification is necessary of the current tables of infractions provided for in Law No. 30714, in order to optimize the disciplinary procedure, making it more agile, efficient, timely and less bureaucratic, helping to reduce the current procedural burden and contributing to the preventive, educational and training purpose of discipline in police personnel.

Keywords: *administrative procedure, disciplinary administrative procedure, approach, classification, qualification, infraction, sanction.*



DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A nuestras queridas familias, por su permanente apoyo en el devenir de nuestra carrera profesional.

A la Policía Nacional del Perú y a la Pontificia Universidad Católica del Perú, quienes nos permitieron materializar este proyecto.

ÍNDICE

RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
ÍNDICE	v
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE ILUSTRACIONES.....	viii
LISTA DE ACRÓNIMOS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Redacción formal del problema	1
1.2 Marco conceptual del problema.....	4
1.2.1 Procedimiento administrativo	4
1.2.2 Procedimiento administrativo disciplinario	5
1.2.3 Policía Nacional del Perú.....	6
1.2.4 Calificación de denuncia	6
1.2.5 Enfoque o mirada de calificación.....	7
1.3 Arquitectura del problema.	8
1.3.1 Magnitud del problema en la PNP.....	8
1.3.2 Procedimiento administrativo disciplinario en la PNP.....	11
1.3.3 Actores que intervienen y su desempeño.	11
1.3.4 Las características sociales, culturales y ambientales de la PNP.	13
1.4 Marco Institucional y normativo relacionado con el problema.....	15
1.4.1 Marco normativo	15
1.4.2 Marco institucional	15
1.4.3 Política pública general	15
1.4.4 Política pública específica	16
CAPÍTULO II: CAUSAS DEL PROBLEMA	17
2.1 Marco teórico sobre las causas del problema	17
2.1.1 Tipicidad.....	17
2.1.2 Formación Profesional	17

2.2	Causas del problema	18
2.2.1	Causa 1: Deficiente calificación de las denuncias	18
2.2.2	Causa 2: Insuficiente formación del personal policial integrante de los órganos disciplinarios.	22
2.2.3	Causa 3: Inadecuada tipificación de las infracciones y sanciones previstas en la Ley N° 30714.....	23
CAPÍTULO III: DISEÑO DEL PROTOTIPO		28
Problema reformulado y desafío de innovación.....		28
3.1	Experiencias comparadas para hacer frente al desafío de innovación.....	29
3.1.1	Régimen disciplinario en la Policía Nacional de Ecuador.	29
3.1.2	Régimen disciplinario de Carabineros de Chile.....	30
3.1.3	Régimen disciplinario en la Policía Nacional de Colombia.	31
3.1.4	Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Servicio Civil	32
3.2	Concepto final de innovación.....	33
3.2.1	Descripción del concepto final de la innovación.....	33
3.2.1.1	Selección del grupo de ideas	34
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DESEABILIDAD, FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL PROTOTIPO		49
4.1	Análisis de deseabilidad	49
4.2	Análisis de factibilidad.....	50
4.3	Análisis de viabilidad.....	50
CONCLUSIONES		52
RECOMENDACIONES.....		53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		54
ANEXOS		56

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Expedientes Administrativos Disciplinarios en la Inspectoría General PNP, 2018-2020	10
Tabla 2 Cuadro Comparativo de Sanciones por Grados durante el período 2016-2020 ..	13
Tabla 3 Labor Desarrollada por los Órganos Disciplinarios, Período 2016-2020	22
Tabla 4 Sanciones Impuestas al Personal PNP, Durante el Período 2016-2020	25
Tabla 5 Matriz de Dimensiones y Causas	28
Tabla 6 Faltas previstas en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional de Ecuador .	30
Tabla 7 Tipos de faltas del Régimen Disciplinario de Carabineros de Chile	31
Tabla 8 Clases de Faltas del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional de Colombia .	32
Tabla 9 Selección del Grupo de Ideas	34
Tabla 10 Priorización del Grupo de Ideas	34
Tabla 11 Descripción del Bosquejo del Concepto	35
Tabla 12 Descripción Final del Prototipo	35
Tabla 13 Cantidad de Infracciones y Sanciones de la Ley N° 30714 y Propuesta	38
Tabla 14 Incremento de las Infracciones Muy Graves Periodo 2004 - 2017	39
Tabla 15 Incidencia Disciplinaria, período enero - setiembre 2020	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama Causa y Efecto del Problema Público.....	27
--	----

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Logeo de Ingreso a la Plataforma.....	44
Ilustración 2 Iconos del Aplicativo Móvil 24/7	45
Ilustración 3 Directorio del Prototipo Régimen Disciplinario PNP	46
Ilustración 4 Buscador por Código y Tipo de Infracción.....	47
Ilustración 5 Resultado de Búsqueda por Código y Tipo de Infracción	48



LISTA DE ACRÓNIMOS

PAD	Procedimiento Administrativo Disciplinario
TUO	Texto Único Ordenado
IG-PNP	Oficina de Calificación de Denuncias de la Inspectoría General PNP
IG	Inspectoría General
PNP	Policía Nacional del Perú
EAD	Expedientes Administrativos Disciplinarios
S3	Sub Oficial de Tercera
S2	Sub Oficial de Segunda
S1	Sub Oficial de Primera
DS	Decreto Supremo



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación ha sido realizado por los autores, al haberse advertido ciertas deficiencias en el procedimiento administrativo disciplinario vigente en la Policía Nacional del Perú y con la finalidad de fortalecer las actuales políticas disciplinarias, a través de la optimización de las tablas de infracciones y sanciones vigentes en la Ley 30714 y de la implementación de un eficiente proceso de calificación de denuncias que signifique un adecuado filtro para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario que reúna la suficiente evidencia probatoria del hecho y posibilite a la administración el concluir efectivamente con responsabilidades objetivas en el personal policial involucrado, contribuyendo a disminuir significativamente la carga procesal de expedientes administrativos disciplinarios pendientes de resolución y consecuentemente la incremental incidencia en la prescripción y caducidad de los mismos, fortaleciendo asimismo el eficiente empleo de los recursos públicos asignados.

Adicionalmente a ello, se busca optimizar las estrategias comunicacionales dirigidas al público objetivo, poniéndose a disposición un aplicativo tecnológico o APP con información relevante sobre la Ley, Reglamento, tablas y formatos tipo de Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), a efectos de lograr una adecuada implementación de los cambios propuestos en la política disciplinaria de la PNP.

Finalmente, el presente trabajo busca coadyuvar en la recuperación del tradicional espíritu y mística de la administración disciplinaria dentro de la institución policial, el cual históricamente estaba concebido y orientado a fortalecer el enfoque preventivo, educativo y formador de manera permanente en toda la carrera del oficial y sub oficial policía, en ese sentido el fin último de la sanción como medio de control social debe ser educador y no represivo.

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Redacción formal del problema

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante PAD) en la Policía Nacional del Perú, comprende varias etapas entre ellas una preliminar, que tiene su origen en una denuncia, la cual puede ser presentada por un tercero o por un superior que en el cumplimiento de su función de control y supervisión, constata o toma conocimiento que el personal policial bajo su mando, ha cometido una presunta infracción grave o muy grave prevista en la Ley N°30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la PNP (en adelante la Ley).

Recibida la denuncia, esta es calificada por el órgano de investigación, para determinar la admisibilidad o no de la misma, conforme se establece en el artículo 85° del Decreto Supremo N°003-2020-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la PNP (en adelante el reglamento); en este extremo, se presentan dos escenarios, el primero si la denuncia es admitida, pasa a la etapa de acciones previas; y el segundo, se configura cuando la denuncia no es admitida, porque no cumple con los presupuestos mínimos establecidos en el artículo 86.2 de la precitada norma legal, en cuyo caso la administración otorga al denunciante el plazo de dos (2) días hábiles para subsanar la omisión, caso contrario se tendrá por no presentada.

Sin embargo, del análisis documental y de la observación in situ de la práctica procedimental, se ha constatado que, en el ámbito jurisdiccional de Lima y Callao, las denuncias recibidas a través de los canales establecidos en el artículo 84 del Reglamento, son canalizadas a través de la Oficina de Calificación de Denuncias (en adelante OCD), que depende de la Secretaría de la Inspectoría General de la PNP (en adelante IG PNP); sin embargo, esta oficina no se encuentra establecida como tal en la Ley N°30714 y su reglamento, tampoco en el Decreto Supremo N°026, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1267, Ley de la Policía Nacional. En tanto que, tratándose de las oficinas de disciplina con competencia en el ámbito sub nacional, las denuncias son recibidas y calificadas directamente por estas.

Del párrafo precedente, se advierte que la Oficina de Calificación de Denuncias existe en la práctica, pero no está reconocida en la legislación vigente; aunado a ello, no cuenta con recursos humanos propios y menos aún con personal especializado en derecho administrativo y procedimiento sancionador; consecuentemente, el servicio de atención de denuncias en la misma es cubierto por efectivos policiales que cumplen funciones de investigación en las quince (15) Oficinas de Disciplina con competencia jurisdiccional en Lima y Callao, establecidos en turnos de 24 horas, asumiendo competencia de todas las denuncias que ingresan durante el turno.

Por otro lado, se ha verificado que las Oficinas de Disciplina de Lima y Callao, durante el turno de servicio, reciben denuncias en las que se imputan conductas infractoras que afectan gravemente los bienes jurídicos protegidos por la Ley, en las que se encuentran involucrados efectivos policiales, conllevando a realizar actos de investigación de manera inmediata y a la instauración de un procedimiento sumario y la imposición de una medida preventiva; esta situación, viene distrayendo las labores de calificación, optándose solamente por estampar un sello, admitiendo a trámite la denuncia que contiene la presunta infracción cometida, pero sin un análisis concienzudo, de fondo y de forma, y objetivo de la presunta conducta imputada. Toda vez, que todas las denuncias recibidas durante el turno, serán entregadas a la mesa de partes de la IG PNP para la generación de la hoja de trámite y luego derivadas a la Oficina de Disciplina que realizó la calificación.

Aunado a que la Oficina de Calificación de Denuncias, no cuenta con recursos humanos propios y que las Oficinas de Disciplina de Lima y Callao, presentan marcado déficit de personal policial, el horario de atención en la misma es de 24 horas, esta situación viene retrasando aún más, los plazos de las diversas etapas del PAD en la PNP, lo que, en algunos casos, deviene en la caducidad del procedimiento o la prescripción de la potestad sancionadora.

Asimismo, la problemática expuesta, trae consigo el incremento de la carga procesal de expedientes administrativos disciplinarios (en adelante EAD), además, por situaciones coyunturales algunas Oficinas de Disciplina son suprimidas, ocasionando esto a que los EAD sean redistribuidos entre las Oficinas de Disciplina que están en funciones, generándose un círculo vicioso, ocasionando que el 60% en

promedio de las denuncias recibidas sean derivadas al archivo, sin establecerse responsabilidad alguna en los administrados, consecuentemente se genera un empleo deficiente del presupuesto público asignado.

Por otro lado, se ha tomado conocimiento que la recepción de denuncias, con una calificación deficiente, genera una falsa percepción de incremento de la incidencia de infracciones graves y muy graves cometidas por el personal policial e inducen a error en la toma de decisiones del alto mando de la PNP, al tomar decisiones en bases a interpretaciones erróneas, lo que conlleva a la implementación de políticas disciplinarias y modificaciones en el marco legal vigente, que no guardan relación con la real problemática disciplinaria observada.

De igual forma, se advierte que las actuales tablas de infracciones y sanciones contenidas en los anexos de la Ley, no son las más idóneas, ya que en los últimos regímenes disciplinarios el legislador ha optado por agravar las infracciones y sanciones, justificándolo con la necesidad de fortalecer la lucha contra los actos de corrupción dentro de la PNP, sin embargo, esta tendencia de dilucidar la mayoría de conductas infractoras en el marco de un PAD complejo, en el que se tienen que observar plazos, ha contribuido también de manera directa a incrementar la carga procesal de EAD, evidencia de ello, es que las infracciones muy graves, pasaron de sesenta y ocho (68) en el Decreto Legislativo N°1150 vigente hasta el año 2017, a ciento catorce (114) en la Ley 30714, en actual vigencia.

En este nuevo enfoque de agravar las infracciones y sanciones, se ha transitado de un procedimiento simple a uno más gravoso, pero menos eficiente, lento y complejo, establecido con ausencia de criterio técnico y desconocimiento de nuestra cultura organizacional, propiciando que el superior jerárquico como primer eslabón del sistema disciplinario policial pierda alcance de control disciplinario, toda vez, que algunas conductas infractoras evidentes, no pueden ser sancionadas por éste, bajo un procedimiento simple para infracción leve, consecuentemente las sanciones no están surtiendo sus efectos en los plazos establecidos, ni reflejan los principios doctrinarios bajo los cuales fueron concebidos, no solo como un instrumento correctivo, sino también educador, regulador, pero sobre todo

ejemplarizador, actuando con un fin preventivo de la comisión de infracciones a futuro, contribuyendo en la consolidación de la conducta ética y moral del policía.

En este contexto, el presente trabajo, pretende formular e implementar estrategias para hacer más eficiente la calificación de las denuncias y la tipificación de las infracciones contenidas en los anexos de la Ley N°30714, optimizando de esta manera el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que se instaura ante la presunta comisión de infracciones graves y muy graves, a efectos de salvaguardar los bienes jurídicos de la PNP, investigados y a la sociedad en general.

Planteándose el problema de la siguiente manera: “Inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019”

1.2 Marco conceptual del problema

1.2.1 Procedimiento administrativo

El procedimiento administrativo se define como: “el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” (Texto Unico Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, 2019, p. 11).

Mientras que, Morón (2018), reconoce que “desde una visión doctrinaria, la estructura del procedimiento administrativo se muestra como una integración coordinada y racional de actos procesales dirigidos a un fin unitario (preparar una decisión final) originado por los diversos sujetos partícipes del proceso” (p. 336).

Entonces, se puede definir al procedimiento administrativo como aquella actividad procesal que realizan las instituciones públicas, dentro del marco de la Ley, con el fin de emitir actos que van a producir efectos en los administrados.

1.2.2 Procedimiento administrativo disciplinario

Con relación a su definición, Vásquez (2015), sostiene que debe entenderse desde dos aspectos:

Desde un sentido amplio al mecanismo de seguridad establecido por el Estado, con el fin de garantizar la equidad y justicia en salvaguarda de la estabilidad y derechos del servidor y funcionario público; así como los intereses institucionales del servicio.

Y desde un sentido estricto, el proceso administrativo disciplinario es un conjunto de actos o etapas destinados a determinar las sanciones disciplinarias por presuntas faltas graves, protagonizadas por los funcionarios y/o servidores públicos en el desempeño de su función o cargo; es requisito fundamental que el proceso administrativo disciplinario, se materialice dentro de los plazos establecidos y con las garantías del debido proceso de conformidad con las disposiciones legales y administrativas vigentes, a fin de deslindar en forma oportuna la responsabilidad o inocencia del encausado, en salvaguarda de los intereses institucionales o la estabilidad del servidor público.(p.322,323)

La Escuela Nacional de Administración Pública de acuerdo a la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, señala que es:

la potestad sancionadora de la administración pública, que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. (s/n)

Se entiende entonces, que el procedimiento administrativo disciplinario está constituido por etapas, plazos, actos de investigación y decisión, que realizan los órganos, con el objeto de sancionar las infracciones cometidas, que afectan los bienes jurídicos cautelados.

1.2.3 Policía Nacional del Perú

Se define a la Policía Nacional del Perú como: “Una institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional” (Decreto Legislativo 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, 2017).

Desde el enfoque de la Constitución Política del Perú (1993), en el Art. 168, se señala 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”.

Debe quedar claro que, la disciplina en la PNP se administra a través de las leyes y reglamentos, los mismos que deben ser formulados y actualizados permanentemente por la propia institución policial, para ejercer de manera eficiente y óptima su ámbito de competencia administrativa y disciplinaria.

1.2.4 Calificación de denuncia

El artículo 334 del Decreto Legislativo N°957, Nuevo Código Procesal Penal (2004), señala:

Si el fiscal al calificar la denuncia o después de haber realizado o dispuesto realizar diligencias preliminares, considera que el hecho denunciado no constituye delito, no es justiciable penalmente, o se presentan causas de extinción previstas en la Ley, declarará que no procede formalizar y continuar con la investigación preparatoria, así como ordenará el archivo de lo actuado.

También, Benavente (2012) reconoce el enfoque de denuncia como:

la calificación de la denuncia debe ser entendida como el primer examen o juicio que realiza el fiscal en torno a los hechos materia de la noticia criminal, que conllevaría decidir si inicia o no investigación, con independencia que en

la denuncia se haya o no identificado al probable interviniente de los hechos (p. 103).

Asimismo, el artículo 85 del Decreto Supremo N°003-2020-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30714 (El Reglamento), señala: “Recibida la denuncia por el órgano de investigación, se procede con su respectiva calificación, lo que implica evaluar y determinar su procedencia o improcedencia para el respectivo inicio de la investigación administrativa disciplinaria o su archivo, según corresponda”

Finalmente, la Oficina de Calificación de Denuncias o quien que haga sus veces, deberá realizar un examen prolijo de los requisitos mínimos comprendidos en las denuncias, para poder admitirlas, de lo contrario se notificará al denunciante para que subsane dentro del plazo legal, de no hacerlo se procederá al archivo de la misma, con la finalidad que solamente pasen a ser investigadas, las conductas consideradas como graves o muy graves, adicionalmente a ello se cuente con las evidencias objetivas que hagan presumir su comisión.

1.2.5 Enfoque o mirada de calificación.

Bunge y Ardilla (2002), sostienen que “en general, un enfoque puede definirse como un cuerpo de conocimiento preexistente, junto con una colección de problemas, un conjunto de objetivos y una colección de métodos” (p. 54).

Desde un enfoque preventivo, “la sanción desincentiva la comisión de las infracciones contempladas en la Ley, previniendo su realización a futuro” (D.S.003-IN, 2020, p. 20).

Por lo tanto, la calificación de la denuncia en el PAD, tiene que orientarse desde un enfoque preventivo, que permita corregir las conductas de los efectivos policiales, que constituyan infracciones leves, con la finalidad de prevenir la reincidencia y que este tipo de conductas, al no adoptarse efectivamente las medidas correctivas, puedan agravarse en el tiempo, incrementando consecuentemente la afectación al bien jurídico protegido.

1.3 Arquitectura del problema.

1.3.1 Magnitud del problema en la PNP.

Al analizar la Ley y su Reglamento, se advierte que el PAD comprende varias etapas, que se inician con la calificación de la denuncia, prosiguiendo con las acciones previas, investigación y decisión. En este contexto, se han identificado deficiencias en la etapa de calificación de la denuncia, toda vez, que no se está realizando una adecuada evaluación de los requisitos indispensables que debe contener la denuncia, para declarar su admisibilidad.

Para corroborar los hallazgos indicados en el párrafo precedente, se aplicaron guías de entrevista cualitativas, a oficiales y sub oficiales PNP integrantes de los órganos disciplinarios. Luego del análisis y sistematización de las respuestas obtenidas, se establece que en las oficinas de disciplina de Lima y Callao, se concentra la mayor carga procesal: 60 % de expedientes en promedio; asimismo, se determina que existe la Oficina de Calificación de Denuncias de la Inspectoría General PNP (en adelante IG-PNP) sito en la Av. Aramburu N°550 - Surquillo, cuya función principal es la calificación de las denuncias por presuntas infracciones en las que incurre el personal policial y que el horario de atención es durante las 24 horas del día; además, se corrobora que esta oficina no tiene asignación de recursos humanos, y los servicios en la misma, son cubiertos por personal policial que cumplen funciones de investigación de las Oficinas de Disciplina de Lima y Callao; esta situación, viene distraendo y recargando sus funciones.

En este contexto, durante el turno de servicio de 24 horas establecido en la Oficina de Calificación de Denuncias, los auxiliares de investigación orientan, reciben y califican las denuncias que presentan los ciudadanos contra los efectivos policiales por la presunta comisión de infracciones, además de ello, intervienen de oficio en aquellos hechos policiales en los que se advierta, que la actuación del personal policial, contraviene los procedimientos policiales establecidos y la normatividad vigente, trasgresión que se subsume en el tipo de infracciones muy graves, que se sancionan con el pase al retiro, dado la connotación y origen mediático, ameritan la activación del procedimiento administrativo disciplinario sumario, cuya particularidad es que requiere ser instaurado en el día, o a más tardar al día siguiente de haberse cometido la presunta conducta infractora. Todo ello, demanda mayor atención, interés

y priorización de las diligencias de investigación inmediatas, dejando a un plano secundario, la calificación de las denuncias, limitándose a estampar un sello de calificación y llenado del mismo, con una presunta infracción, sin mayor evaluación y análisis de los hechos; dado que, al término del turno, todas las denuncias recibidas son entregadas a la mesa de partes de la IG para la generación de la hoja de trámite correspondiente, y su posterior remisión a la misma oficina de disciplina que recibió y calificó la denuncia; esta situación está ocasionando una deficiente calificación de las denuncias y, consecuentemente la carga procesal se ha incrementado significativamente durante los años 2018, 2019 y 2020.

Es oportuno precisar, que la IG - PNP, es una unidad administrativa, de la que depende la Oficina de Calificación de Denuncias, entonces, resulta inoficioso establecer un horario de atención de 24 horas, más aún, si no se cuenta con los recursos humanos suficientes. En este sentido, para la cobertura de los servicios que brinda, debe asignarse los recursos propios que se requieran y circunscribirse al horario de atención administrativa que brinda la PNP, avocándose la Oficina de Disciplina de turno, solamente a la atención de los procedimientos sumarios, que, si requieren una atención inmediata y oportuna, toda vez, que la mayoría de estos casos, afectan gravemente la imagen institucional.

Asimismo, los entrevistados coinciden en señalar, que la falta de seguridad jurídica al emitirse diversas normas legales que modifican el Régimen Disciplinario, ha dado lugar al cambio de la estructura del Sistema Disciplinario, supresión o ampliación de competencias de algunos órganos disciplinarios, dando lugar a la redistribución de expedientes administrativos disciplinarios (en adelante EAD), conllevando al incremento de la carga procesal, incumplimiento de plazos, prescripción y caducidad del PAD. También señalan que es necesario modificar las tablas de infracciones graves y muy graves, empoderando al superior a efectos que pueda administrar la disciplina en el ámbito de su alcance de control, haciendo más viable y ágil la gestión y administración disciplinaria. Además, señalan la necesidad de la creación temporal de oficinas liquidadoras, a fin que resuelvan los expedientes aún pendientes, originados bajo la vigencia de normas ya derogadas; así como el adecuado equipamiento tecnológico y la necesidad de especializar al personal policial que brinda servicios en la IG - PNP.

Se advierte en marco legal del Régimen Disciplinario de la PNP, que ha enfrentado sucesivas modificaciones, evidencia de ello es la dación de los siguientes dispositivos legales: Ley N°28338, vigente desde el 13 de noviembre de 2004, hasta el 12 de mayo de 2009; la Ley N°29356, vigente desde el 13 de mayo de 2009 hasta el 24 de enero de 2013; Decreto Legislativo N°1150, vigente desde el 25 de enero de 2013 hasta el 16 de febrero de 2017; Decreto Legislativo N°1268, vigente desde el 17 de febrero de 2017 hasta el 30 de diciembre de 2017 y la Ley N°30714, en actual vigencia.

Asimismo, de acuerdo con información proporcionada por la IG - PNP al mes de junio de 2020, esta Unidad Orgánica, mantenía una carga procesal de 33,256 EAD pendientes de trámite; por otro lado, en la Tabla 1, se aprecia que entre los años 2018, 2019 hasta junio de 2020 ingresaron 76,440 EAD, de igual modo se tiene que durante el año 2019 y 2020 se registraron 456 y 219 expedientes prescritos respectivamente, con relación a los expedientes prescritos el año 2018 no se cuenta con información al respecto.

Tabla 1

Expedientes Administrativos Disciplinarios en la Inspectoría General PNP, 2018-2020

Indicadores	2018	2019	2020	Total
Expedientes ingresados	27,216	39,264	9,960	76,440
Expedientes prescritos	Sin Datos	456	219	675
Expedientes resueltos	22,963	33,376	8,712	65,051

Nota: Tomado de la Inspectoría General PNP

Del mismo modo, la problemática expuesta, también afecta al personal PNP en su condición de investigado, conforme lo precisa el artículo 52 del Decreto Legislativo N°1149: “aquellos efectivos policiales que se encuentren involucrados en investigaciones disciplinarias por infracciones muy graves, se les considerará en suspenso el ascenso hasta que el órgano disciplinario correspondiente adopte una

decisión en instancia final”. Asimismo, en los artículos 88° y 94° de la misma norma legal, prescribe que “estar sometido a una investigación administrativa disciplinaria por infracción muy grave, también es un impedimento para ser considerado en el proceso de pase a la situación de retiro por renovación y a su solicitud”, respectivamente. De esta manera, se afectan los derechos de los investigados, porque debido a la alta carga procesal, los actos de investigación se están iniciando después de un año de haberse perpetrado la infracción, impidiendo a los investigados a obtener una decisión en un plazo razonable. Adicionalmente a ello, se afecta también la imagen de la institución, toda vez, que algunos expedientes prescriben, porque no se cuenta con un sistema informático que alerte oportunamente a los auxiliares de investigación de tal situación, generando una percepción de impunidad.

1.3.2 Procedimiento administrativo disciplinario en la PNP

Se encuentra taxativamente establecido en la Ley 30714, en el que se prescribe el PAD ordinario para infracciones graves y muy graves, que se inicia con la etapa de calificación de la denuncia, cuyos requisitos mínimos para su admisibilidad, se ha formalizado con la aprobación de su Reglamento, superada esta etapa, la denuncia pasa a la etapa de acciones previas, que tiene una duración de treinta días hábiles, de no encontrarse responsabilidad, el órgano notificará la resolución de archivo tanto al investigado como al denunciante.

Si de los actos de indagación preliminar, se identifica y reúnen evidencias de la presunta comisión, previa resolución, se notifica al investigado, esta etapa tiene una duración de veinte días y treinta y cinco días hábiles respectivamente, prorrogables hasta cincuenta días para casos complejos; al término el informe es cursado al órgano de decisión, para que proceda conforme a sus funciones.

Asimismo, se encuentra establecido el PAD sumario, para los casos de flagrante o corroborada comisión de infracciones muy graves, que implique el pase al retiro del personal policial involucrado; con un procedimiento sumarísimo que concentra etapas y plazos previstos en la Ley 30714.

1.3.3 Actores que intervienen y su desempeño.

Los actores que intervienen, de conformidad al marco legal vigente son los siguientes:

1.3.3.1 La Policía Nacional del Perú

La Policía Nacional del Perú es la institución del Estado que actúa como persona jurídica, en representación de la administración pública por intermedio de los órganos disciplinarios que cumplen funciones de investigación, decisión y última instancia. Además, de acuerdo a la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se le denomina la administración.

La institución policial, para el logro de sus objetivos estratégicos, mantener la disciplina de sus integrantes y brindar servicios de calidad a la población en general, dispone de una estructura organizacional para el funcionamiento de los órganos disciplinarios, para aquellos casos en los que los efectivos policiales incurran en la comisión de infracciones, en el cumplimiento regular de sus funciones.

1.3.3.2 El personal policial

En esta definición se “comprende al personal policial en situación de actividad o disponibilidad”, además: “al personal de la PNP en situación de retiro, siempre que las presuntas infracciones se hayan cometido mientras se encontraba en situación de actividad o disponibilidad” Ley 30714, art. 4 (2017).

Asimismo, los sujetos del procedimiento tienen la condición de “investigados”, gozando de todos los derechos establecidos en el marco legal vigente, la doble instancia administrativa y la interposición de los recursos administrativos impugnatorios.

Pero, también el personal policial, cumple su función como instructor y auxiliar de investigación, en los órganos disciplinarios y tienen como responsabilidad la resolución del procedimiento en los plazos de ley.

La problemática específica que se presenta con relación al desempeño profesional de estos últimos, es que muchos de ellos carecen de las competencias y el perfil necesario para ejercer con idoneidad y eficiencia las funciones encomendadas; no obstante, que la Ley prevé la especialidad de Control Administrativo Disciplinario, lo cual aún no ha sido implementado.

Asimismo, éstos no desempeñan su función específica a dedicación exclusiva, teniendo que cumplir muchas veces, doble asignación de funciones, ya que son frecuentemente considerados en los planes operativos de carácter preventivo, en la circunscripción territorial de la Región Lima y a nivel nacional, restando con ello eficiencia a la gestión del PAD, e incumplimiento de plazos, que posteriormente generarán la prescripción o la caducidad.

1.3.4 Las características sociales, culturales y ambientales de la PNP.

Consecuencia de la revisión documental y estadística de la base de datos de la PNP, respecto a la cultura organizacional en cuanto al aspecto disciplinario y teniendo en consideración el registro de sanciones firmes contenidas en la Tabla 2, se concluye que la mayor cantidad de infracciones que comete el personal policial, se concentra en la jerarquía de sub oficiales, que comprende a los grados de Sub Oficial de Tercera (S3), Sub Oficial de Segunda (S2) y Sub Oficial de Primera (S1).

Tabla 2

Cuadro Comparativo de Sanciones por Grados durante el período 2016-2020

Grados	2016	2017	2018	2019	2020
Sub Oficial de Tercera	48,603	24,767	34,150	45,936	22,243
Sub Oficial de Segunda	27,570	12,037	11,954	13,601	5,610
Sub Oficial de Primera	9,549	4,192	4,242	4,476	1,866
Sub Total	85,722	40,996	50,346	64,013	29,719
Total	124,233	58,535	68,511	83,166	37,336

Nota: Tomado de la Dirección de Recursos Humanos PNP

En este contexto, y teniendo en consideración que la PNP cuenta al 20 de febrero de 2021, con 138,969 efectivos policiales en situación de actividad, de los cuales 50,814 son sub oficiales de tercera, 25,990 son sub oficiales de segunda y 12,244 son sub oficiales de primera, que en términos porcentuales representan el 65 % de la totalidad del personal de la PNP. En la Tabla 2, se percibe que la mayor proporción de conductas sancionadas son cometidas en el grado de S3 PNP, esta

tendencia disminuye a medida que los efectivos policiales ascienden al grado inmediato superior, en este orden de ideas, durante el año 2016 los S3 PNP, registraron el 39.1% del total de sanciones impuestas y sumado a las cometidas por los S2 y S1, esto equivale el 69% del total. Esta tendencia se ha venido incrementando en el tiempo, como se observa durante el año 2017, los S3 PNP registraron el 42.3% del total de sanciones, mientras que la suma de los tres estratos en estudio, representó el 70%; para el año 2018, el comportamiento fue similar, los S3 PNP representaron el 49.8% y la suma de los tres estratos registró un porcentaje del 73.5%; para el año 2019, el primer estrato registró un porcentaje de 55.2% y la suma de los tres estratos registraron el 77% del total; finalmente en el año 2020, el primer estrato registró un porcentaje de 59.6%, mientras que la suma de los tres estratos fue de 79.6% del total de sanciones impuestas.

Así también, el total de las sanciones impuestas al personal policial han ido disminuyendo a partir del año 2017, período que coincide con el cambio de la norma disciplinaria en la PNP, infiriéndose que esta variación se ha producido por el cambio del enfoque disciplinario en el nuevo marco legal, y no por el cambio de conducta del personal policial específicamente de los grados mencionados, escenario que representa en la actualidad una problemática relevante en la PNP.

Finalmente, con relación al aspecto sociológico y cultural de los integrantes del cuerpo policial tanto en sus categorías de oficiales como de sub oficiales, se debe tener en consideración que provienen de una heterogénea y variada realidad social, cultural, académica, axiológica y económica que existe en las distintas regiones geográficas del territorio nacional, constituyendo esto, un insumo importante para el estudio de la problemática disciplinaria, en un contexto mucho más amplio.

1.4 Marco Institucional y normativo relacionado con el problema.

1.4.1 Marco normativo

	Marco Normativo
“Inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019”	Constitución Política del Perú. - Artículo 166° Finalidad Fundamental de la Policía Nacional del Perú
	Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

1.4.2 Marco institucional

	Marco institucional
“Inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019”	Ley N° 30714 – Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, vigente desde el 31 DIC 2017.
	Decreto Supremo N°003-2020-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30714.
	Decreto Legislativo N°1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.
	Decreto Legislativo N°1149, Ley de la carrera y situación del personal de la PNP.

1.4.3 Política pública general

	Política pública general
“Inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019”	Decreto Supremo N°092-2017-PCM 13SET2017 mediante el cual se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
	Decreto Supremo N°042-2018-PCM del 21ABR2018, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
	Decreto Supremo N°044-2018-PCM del 25ABR2018 mediante el cual se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

1.4.4 Política pública específica

“Inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019”	Política pública específica
	Decreto Legislativo N° 1291 de fecha 28DIC2016, que creó herramientas efectivas para la lucha contra la corrupción en el Sector Interior. Resolución Ministerial N° 975-2019– IN del 08JUL2019, que aprueba la política para la aplicación de la prueba de control y confianza a los funcionarios, servidores civiles o policiales del sector Interior.



CAPÍTULO II: CAUSAS DEL PROBLEMA

2.1 Marco teórico sobre las causas del problema

2.1.1 Tipicidad

En la Ley se define al “Principio de Tipicidad, como la adecuación de la conducta a la infracción descrita y sancionada por la norma sin admitir interpretación extensiva o por analogía” (Ley del Regimen Disciplinario, 2017, p. 12)

Por otro lado, en la Ley del Procedimiento Administrativo General, se establece que “solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía” (D.S. N°004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, 2019, p. 38)

Por su parte, Morón (2018) sostiene lo siguiente:

Este principio exige el cumplimiento de tres aspectos concurrentes: i) la reserva de la ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción por la administración pública; ii) la exigencia de certeza o exhaustividad suficiente, en la descripción de las conductas sancionables constitutivas de las infracciones administrativas; iii) la interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos (p. 412).

Podemos concluir entonces, que se considera como tipicidad, a aquella conducta que de manera estricta colisiona o infringe una norma y que consecuentemente conllevará a la sanción prevista en la Ley.

2.1.2 Formación Profesional

Se define como: “el proceso educativo con autonomía académica, normativa y administrativa que tiene como finalidad la preparación, integración, actualización, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú en el nivel superior del sistema educativo” (D. Leg. 1318, 2017, pág. 2).

De acuerdo, a Castro (1999) citado en IPEBA (2011), “En significado genérico, formación profesional es toda actividad educativa que tiene por objeto desarrollar en las personas las capacidades o competencias necesarias para el desempeño productivo y satisfactorio de una ocupación profesional” (p. 16).

Podemos concluir entonces, que la formación profesional es un proceso mediante el cual las personas, luego de un período de enseñanza y aprendizaje adquieren competencias específicas que contribuirán a mejorar los objetivos de la organización, optimizando la calidad del producto ofrecido y mejorando la calificación y desempeño del recurso humano.

2.2 Causas del problema

De la revisión documental efectuada y luego de haber levantado información a través de herramientas de recojo (observación, entrevista y revisión documental), se han identificado las siguientes causas explicativas del problema público:

2.2.1 Causa 1: Deficiente calificación de las denuncias

Este fenómeno causal del problema se evidencia concretamente con el resultado de las investigaciones administrativas disciplinarias – en donde aproximadamente solo el 40 % de estas recomiendan sanción para los investigados, mientras que el 60 % es derivado al archivo general de la IG-PNP, no determinándose ningún tipo de responsabilidad en los administrados. Esta problemática, viene originando una excesiva acumulación de expedientes administrativos disciplinarios y demora en su resolución final, que en muchos casos deviene en la absolución ya detallada, así como en la caducidad o prescripción de la potestad sancionadora.

La Inspectoría General al 31 de diciembre de 2020, afrontaba una carga procesal de 36,163 EAD; en este escenario, se ha constatado que gran parte de las denuncias contra efectivos policiales, son recibidas en la Oficina de Calificación de Denuncias que depende de la Secretaria General de la IG-PNP, y en la cual, los auxiliares de investigación que prestan servicios en las oficinas de disciplina de Lima y Callao, de manera rotativa cubren servicio durante las 24 horas del día.

Por otro lado, se ha verificado que dentro de las funciones de la Secretaria de la Inspectoría General, establecidas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la PNP, no se especifica la calificación de las denuncias; por lo que resulta necesario, asignar personal policial con el perfil requerido, en cantidad suficiente y a dedicación exclusiva, a fin de realizar una adecuada calificación de las denuncias que son presentadas por los ciudadanos, y en caso que no cumplan con los requisitos mínimos, se notificará al recurrente para que las subsane, caso contrario se procederá conforme lo establecido por el artículo 86 del Reglamento de la Ley 30714, concordante, con el artículo 136.4 del TUO de la Ley N° 27444.

Se advierte asimismo, que en el ámbito competencial de Lima y Callao, las denuncias recibidas, una vez calificadas, son derivadas a las Oficinas de Disciplina mediante el Sistema Integrado de Gestión de Expedientes (en adelante SIGE), siendo después decretadas a los auxiliares de investigación, quienes dada la carga laboral que afrontan, solamente se limitan a contar los folios de los EAD, recibirlos y ponerlos a buen recaudo - en promedio entre uno y dos años -, luego de dicho plazo al recién evaluarlos y analizarlos determinan, que muchas de las denuncias que recibieron no cumplen con los requisitos mínimos; pero transcurridos los plazos, la Ley obliga a emitir una resolución, ello demanda la actuación de acciones previas, ineficiente empleo de tiempo y recursos; o verificar que la conducta denunciada no es de su competencia, sino una infracción leve, en estos casos, ya no es posible imponer una sanción, toda vez, que la potestad sancionadora para infracciones leves probablemente se encuentre prescrita.

Pero, adicionalmente a esto muchas veces las denuncias materializadas mediante los informes, las notas informativas, las notas de información del órgano de inteligencia y todos aquellos documentos formulados internamente por las unidades policiales o recibidos de órganos extrainstitucionales que comunican la presunta comisión de una infracción grave o muy grave por parte del personal policial; no son calificados de manera adecuada y de acuerdo a Ley por los encargados de recibir esta carga documental, muchas veces por desconocimiento de los requisitos previos que debe tener toda denuncia, o por que al tratarse de denuncias que vienen canalizadas por conducto regular del escalón superior, se le debe dar el trámite sin motivar observación y/o subsanación de alguno de sus requisitos de procedibilidad,

bajo apercibimiento de tenerse por no formulada la respectiva denuncia, constituyéndose las unidades de trámite documentario en meros tramitadores de dichos documentos.

A esto se suma, que si bien es cierto el 14 de marzo del año 2020 se publicó el Reglamento de la Ley 30714, en donde en su artículo 86 se establecen los requisitos mínimos que debe tener “la disposición superior, informe o denuncia que da a conocer un hecho”, esto no ha sido debidamente socializado ni sometido a procesos de capacitación y actualización del personal policial integrante de los órganos disciplinarios, para su necesaria observancia e implementación en el proceso de calificación de denuncias.

Este enfoque de calificación de denuncias que se encuentra actualmente internalizado en las unidades policiales, no solo facilita el incremento de la carga procesal de los EAD, sino, además, contribuye a generar una afectación del bien jurídico Imagen Institucional, conllevando al desprestigio de la institución policial, ya que la información estadística sobre la incidencia de infracciones graves y muy graves, se incrementa año tras año, como lo podemos apreciar en las tablas siguientes. Es por ello que se hace necesaria no solo el conocimiento, sino además de ella la práctica uniforme y el cumplimiento de lo establecido en el marco legal vigente referido al proceso de calificación y admisión de las denuncias.

La Tabla 3, presenta datos relevantes respecto a la gestión de los expedientes administrativos disciplinarios por parte de los órganos disciplinarios, tomados de un horizonte temporal de cinco años, siendo el año base el 2016, en el que aún se encontraba vigente el Decreto Legislativo 1150, en dicho período ingresaron 22,195 expedientes; en el año 2017, cuando entra en vigencia el Decreto Legislativo 1268, ingresaron 28,502, lo que representó un incremento del 28.4 %; para los años 2018, 2019 y 2020 durante la vigencia de la actual Ley 30714, se registraron incrementos de 24.8%, 76.9% y 21.8% respectivamente. Este mismo patrón, se manifiesta también en los expedientes pendientes de resolver y haciendo un análisis comparativo con el año 2016, se han registrado incrementos significativos, durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020 del 20.1%, 15.3%, 85.1% y 116.1%, respectivamente; ello explica el

incremento de la carga procesal y demora excesiva en la instrucción y resolución del PAD.

Se aprecia además, que al examinar los expedientes resueltos durante el año 2016, la cantidad es de 18,695, estableciéndose responsabilidad administrativa disciplinaria solamente en 8,095, lo que equivale al 43 %, mientras que 10,738 fueron absueltos o archivados, lo que representa el 57 %; patrón que se repite durante los años 2017, 2019 y 2020, a excepción del 2018, que es el único año en que los expedientes con responsabilidad fueron en un porcentaje mayor a los archivados, se agrega además, al análisis, que en el año 2020 se registraron 586 expedientes prescritos, lo que equivale porcentualmente al 2.5% del total de expedientes resueltos en dicho período de tiempo.

Basados en estos resultados se puede inferir entonces de manera lógica que no existe un adecuado y eficiente proceso de calificación de denuncias, que filtre convenientemente estas, con la finalidad de evitar un ineficiente empleo de recursos, haciéndose necesaria la formulación e implementación de mejores estrategias para optimizar y estandarizar dicho proceso, buscando la mejora continua.

Tabla 3

Labor Desarrollada por los Órganos Disciplinarios, Período 2016-2020

Indicadores	2016	2017	2018	2019	2020
Expedientes Ingresados	22,195	28,502	27,707	39,264	27,038
Expedientes Resueltos	18,695	25,480	23,357	33,364	23,324
Expedientes Resueltos con Responsabilidad	8,095	4,757	3,437	33,364	23,324
Expedientes Resueltos sin Responsabilidad	10,738	7,127	2,419	15,811	11,605
Expedientes Prescritos				570	586
Expedientes Caducados				671	349
Expedientes pendientes	16,729	20,092	19,287	30,971	36,163

Nota: Tomado de la Inspectoría General PNP

2.2.2 Causa 2: Insuficiente formación del personal policial integrante de los órganos disciplinarios.

El personal, es el recurso más preciado de toda organización, por lo que debe ser convenientemente formado, capacitado y actualizado de manera permanente en las competencias específicas que contribuyan a mejorar los procesos, ampliar y especializar su conocimiento teórico y práctico, a fin de optimizar los resultados, esta mejora sustantiva va a tener una influencia directa en el desarrollo de los indicadores de gestión y mejora de los niveles de calidad de los servicios prestados.

En ese sentido, en el artículo 28 del Decreto Legislativo N° 1267, se señala como una de las especialidades funcionales, el Control Administrativo Disciplinario; asimismo, el Decreto Legislativo 1291, prescribe que el objetivo de la mencionada especialidad, es que el Sistema Disciplinario Policial cuente con personal competente, además, señala que el acceso a la misma, se realizará como segunda especialidad profesional, tratándose de oficiales esta será factible a partir de la jerarquía de oficial superior; y para sub oficiales, a partir de la jerarquía de sub oficiales técnicos.

Sin embargo, habiendo trascurrido ya cuatro años desde su promulgación, aún esta especialidad no ha sido implementada, evidenciándose la necesidad de contar con ella, lo que redundará en un adecuado perfil del puesto y que se considere determinante en la asignación y reasignación de cargos que se realiza anualmente en lo que respecta al personal de Oficiales Superiores.

Adicionalmente a ello, es necesario considerar dentro del análisis del presente rubro, a que en este contexto de pandemia Covid-19, se ha registrado la pérdida de vidas de integrantes de los órganos disciplinarios y los pases a retiro a su solicitud o por tiempo de servicios cumplidos, no habiéndose efectuado inmediatamente los reemplazos de estos cuadros, consecuentemente se ha incrementado el déficit de personal.

Finalmente, luego de analizar la realidad observable del personal policial integrante de los órganos disciplinarios, es necesaria la formación especializada de dicho talento humano en competencias, conocimientos y habilidades que se constituyan en el principal soporte para contribuir en hacer más eficiente todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

2.2.3 Causa 3: Inadecuada tipificación de las infracciones y sanciones previstas en la Ley N° 30714

Dentro de la problemática visible de la Ley 30714, se tiene que los anexos que contemplan las tablas de infracciones y sanciones, consideran 52 infracciones leves, 57 infracciones graves y 114 infracciones muy graves, lo que constituye una pirámide invertida, cuando en realidad las infracciones leves deberían ser la base de la misma y las infracciones muy graves la cúpula, esto no tiene una estructura operativa, ni funcional y precisamente por dicho motivo es que se registra una gran carga procesal en los órganos, con la consecuente problemática que ello acarrea y que genera la prescripción y la caducidad de los EAD; esto lamentablemente no fue tomado en consideración de manera técnica, al formularse las referidas tablas de infracciones y sanciones de la Ley en cuestión.

Operativamente y dentro de nuestra cultura organizacional, siempre las sanciones de mayor rigor o las muy graves son las de menor proporción dentro de la

tabla respectiva, el no hacerlo bajo estos parámetros, no solo coadyuva a elevar la carga procesal, sino que además la administración de los procedimientos se vuelve lento y engorroso, no advirtiéndose una rápida y efectiva administración disciplinaria, ello redundaría en la desconfianza de la población y en la sensación de impunidad, amén de la prescripción y caducidad de los procedimientos.

Sociológicamente, se tiende al agravamiento de las sanciones y las penas como medio de control social para reducir la incidencia en la comisión de las presuntas infracciones o quebrantamientos de las normas, ello en la realidad específica de la presente investigación no ha surtido tal efecto, probablemente porque dentro de nuestra cultura organizacional el efecto preventivo, formativo y educador de la sanción simple por las infracciones leves cometidas es mucho más efectivo en la psicología del individuo, que la que puedan producir las sanciones administrativas de mayor rigor, que se establecen por la comisión de infracciones graves o muy graves, es por ello que la formulación de las tablas de infracciones y sanciones debe ser realizado con participación de personal policial conocedor de la problemática institucional.

En esta mirada crítica, en la Tabla 4, se observa que el agravamiento de las infracciones no ha contribuido al fortalecimiento del sistema, por el contrario lo ha debilitado, toda vez, que las **infracciones leves**, en un horizonte temporal de cinco años, tomando como línea de base para el análisis comparativo el año 2016, período de tiempo en el que aún se encontraba vigente el Decreto Legislativo 1150, se impusieron y validaron 120,129 sanciones leves; sin embargo, el año 2017, durante la vigencia del Decreto Legislativo 1268 se impusieron 55,745, habiendo experimentado un significativo descenso, que en porcentaje representa el 53.6%; esta tendencia continuó en el año 2018, durante la vigencia de la Ley 30714 y se aplicaron 64,481, que equivale a una reducción del 46.3%; para el año 2019 se impusieron 79,538, lo que significó una reducción de 33.8% y finalmente en el año 2020 se aplicaron 35,708, lo que equivale a una reducción del 70.3%.

Similar tendencia, se advierte en las **infracciones graves**, toda vez, que en el año 2016 se impusieron 3,844; en el año 2017 se aplicaron 2,767, habiéndose reducido el 28% con relación al año base; para el año 2018 se impusieron 3,731, lo

que significó una reducción del 3%; para el año 2019, se registraron 3,019 sanciones graves, lo que equivale a una reducción de 21.5% y en el año 2020 se registraron 1,509, lo que significó una reducción de 60.7%.

Con relación a las **infracciones muy graves**, se presenta una tendencia mixta, dado que, en el año 2016 se registraron 260 sanciones muy graves; en el año 2017, solamente se impusieron 23, habiéndose reducido en un porcentaje del 91.2%; en el año 2018 se aplicaron 299, habiéndose incrementado un 15% y para el año 2019, se registraron 609, lo que representa un incremento de 134.2%; y en el año 2020, se registraron 119, lo que significó una reducción de 54.2%.

Tabla 4

Sanciones Impuestas al Personal PNP, Durante el Período 2016-2020

Infracciones	2016	2017	2018	2019	2020
Leves	120,129	55,745	64,481	79,538	35,708
Graves	3,844	2,767	3,731	3,019	1,509
Muy Graves	260	23	299	609	119
Total	124,233	58,535	68,511	83,166	37,336

Nota: Tomado de la Dirección de Recursos Humanos PNP

Del análisis efectuado, se da cuenta que al derogarse el Decreto Legislativo 1150 y entrando en vigencia primero el Decreto Legislativo N° 1268 y luego la Ley N°30714, consecuentemente, se modificaron las políticas disciplinarias, incrementándose las infracciones y sanciones muy graves de 68 a 114, sin embargo este cambio, lejos de mejorar la administración disciplinaria, trajo como resultado una disminución significativa en la imposición de infracciones leves al personal policial como se demuestra en el análisis comparativo, siendo el porcentaje promedio de disminución de sanciones leves el 51%; con respecto a las infracciones graves, estas también disminuyeron en un promedio porcentual del 28.3 % en los últimos 5 años; y con relación a las infracciones muy graves, tan solo se registró un leve incremento del 3.8 %.

Otro aspecto relevante de esta problemática es que las tablas de infracciones y sanciones, no solo tipifican las faltas cometidas por el personal policial dentro del propio cumplimiento de sus funciones, sino que actúa dentro del ámbito de la vida privada del efectivo policial, en donde otros marcos legales son competentes, hecho que debe regularse convenientemente.

De todo lo antes expuesto, se infiere que el cambio del marco legal, cuyo rasgo principal es el incremento de las infracciones y sanciones muy graves, no ha contribuido a la optimización de la administración disciplinaria en la Policía Nacional, sino a disminuido la potestad sancionadora del superior jerárquico, en desmedro del fortalecimiento de la disciplina como bien jurídico imprescindible para el desarrollo de la función y también ha propiciado el incremento actual de la carga procesal de los órganos disciplinarios. Y como corolario al análisis causal, se desprende el diagrama causa y efecto, que se describe en la figura 1.

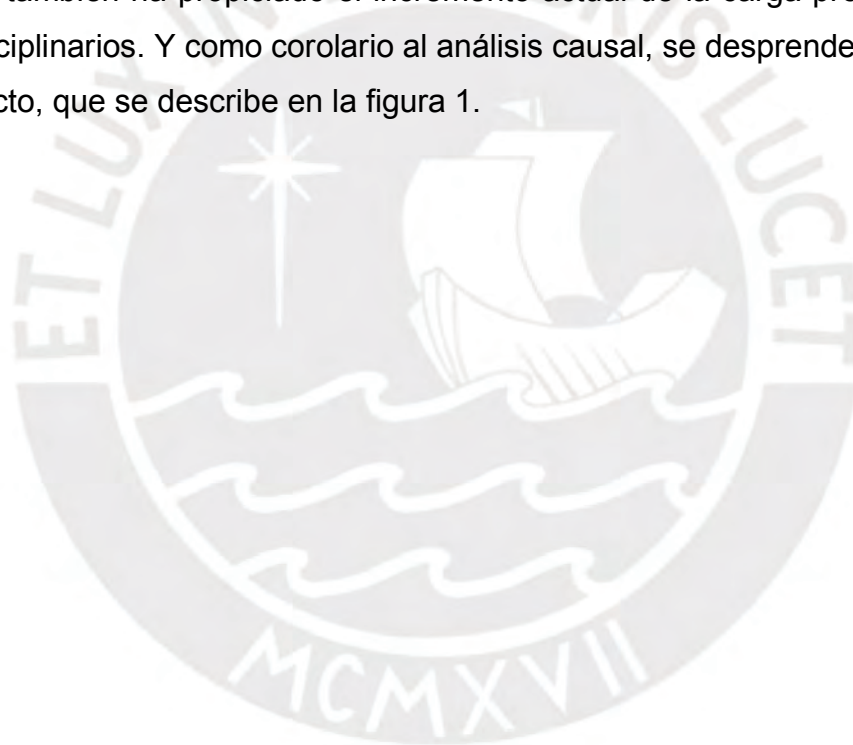
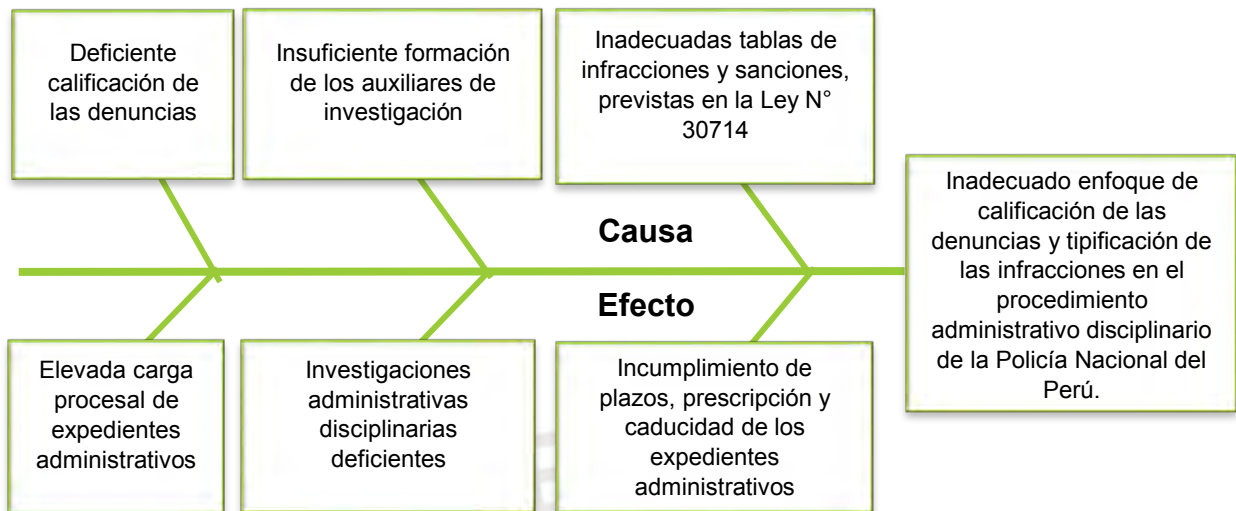


Figura 1
Diagrama Causa y Efecto del Problema Público



CAPÍTULO III: DISEÑO DEL PROTOTIPO

Problema reformulado y desafío de innovación

Una vez identificadas las causas del problema público, como son: 1) Deficiente calificación de denuncias; 2) Insuficiente formación de los auxiliares de investigación e 3) Inadecuadas tablas de infracciones y sanciones, previstas en la Ley N° 30714, se procedió a someter a una escala jerarquizada a efectos de seleccionar los elementos causales que identifican a este desafío de innovación, con el objetivo de mitigar o eliminar dicho problema, a través de una matriz de dimensiones y causas que se muestra en la Tabla.

Tabla 5
Matriz de Dimensiones y Causas

Matriz Dimensiones y Causas	Nivel de impacto en el problema	Posibilidades de modificación por parte de la organización	Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual se pretende generar la intervención	TOTAL
Deficiente calificación de denuncias.	2	2	2	6
Insuficiente formación de los auxiliares de investigación.	1	2	1	4
Inadecuada tipificación de infracciones y sanciones, previstas en la Ley N° 30714.	2	2	2	6

De acuerdo con el análisis valorativo efectuado a cada una de las causas del problema, se ha identificado que los elementos causales que obtuvieron mayor ponderación cuantitativa son la “Inadecuadas tablas de infracciones y sanciones, previstas en la Ley N° 30714”, y la “deficiente calificación de denuncias” en razón al alto impacto, a la gran posibilidad de modificación y por encontrarse en el ámbito normativo de la organización adonde se pretende intervenir.

Problema:

“Inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la PNP, durante el período 2018-2019”

Causa seleccionada:

Inadecuadas tablas de infracciones y sanciones, previstas en la Ley N° 30714; y deficiente calificación de denuncias.

Problema reformulado:

La Policía Nacional del Perú requiere contar con un adecuado enfoque de calificación de denuncias y tipificación de infracciones en el PAD.

Desafío de innovación:

¿Cómo podemos optimizar el enfoque de calificación de denuncias y la tipificación de las infracciones, con la finalidad de mejorar los procedimientos administrativos disciplinarios, en la PNP?

3.1 Experiencias comparadas para hacer frente al desafío de innovación.

En virtud al desafío de innovación propuesto, es necesario evidenciar algunas experiencias propias y comparadas con similares instituciones en el extranjero, las cuales pasaremos a describir:

3.1.1 Régimen disciplinario en la Policía Nacional de Ecuador.**Descripción de la experiencia**

Esta institución policial, considera en su régimen una escala cuantitativa en la tipificación de sus infracciones disciplinarias distinta a la del Perú, especialmente las faltas muy graves o denominadas de tercera clase; otro detalle adicional, es que su anterior régimen disciplinario tuvo una vigencia de 18 años, hasta que fue derogado por el Acuerdo Ministerial N° 8010 del 22DIC2016.

Aspectos que aborda del desafío de innovación.

En la Tabla 6, se visualiza una distribución de infracciones uniforme, equitativa y adecuada a su realidad, hecho que lo hace ágil, viable y operacional, dándole un

mayor margen de actuación al superior jerárquico en el mantenimiento de la disciplina, pudiendo imponer sanciones por la comisión de faltas leves e incluso graves, correspondiendo a la Inspectoría General de la Policía, asumir competencia para la investigación por las faltas de tercera clase, no generando carga procesal con la consecuente problemática que esto acarrea.

Tabla 6

Faltas previstas en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional de Ecuador

Clases de Faltas	Cantidad
Faltas de Primera Clase	65
Faltas de Segunda Clase	74
Faltas de Tercera Clase	35
Total	174

Nota: Tomado del Régimen Disciplinario de la PNE

Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia.

Según información estadística obtenida, durante el año 2015, fueron aplicadas 7287 faltas de primera clase, 1274 de segunda clase y 73 de tercera clase, observando en ellas un estricto orden piramidal, por el tipo de falta cometida.

3.1.2 Régimen disciplinario de Carabineros de Chile

Los carabineros de Chile no publican información estadística referente al aspecto disciplinario de su personal, al respecto, se ha podido ubicar una Resolución de Carabineros de fecha 27 de febrero de 2017, en donde deniegan la información bajo el amparo del carácter secreto y reservado establecido en su marco legal vigente.

Sin embargo, el propio documento señala que entre el año 2010 y el 31 de enero de 2017, Carabineros de Chile ha iniciado 3,426 sumarios administrativos a su personal, infiriéndose que la citada carga procesal corresponde a un lapso de siete años, es decir a razón de 489 sumarios por año; comparando con la realidad peruana, corresponde a la cantidad de EAD que ingresan solamente en un mes al sistema disciplinario de la PNP.

Asimismo, el Reglamento de Disciplina de Carabineros de Chile N°11, presenta la particularidad, que se encuentra vigente desde el 23 de setiembre del 2000, y conforme se aprecia en la Tabla 7, solo cuenta con 46 infracciones administrativas disciplinarias.

Tabla 7

Tipos de faltas del Régimen Disciplinario de Carabineros de Chile

Clases de Faltas	Cantidad
Relativas a la integridad moral del funcionario o al prestigio de la institución	11
Contra la subordinación y el compañerismo	11
Contra el buen servicio	10
Contra la reserva en asuntos del servicio	3
De abuso de autoridad	1
Contra el régimen institucional	10
Total	46

Nota: Tomado del Régimen Disciplinario de Carabineros de Chile

3.1.3 Régimen disciplinario en la Policía Nacional de Colombia.

Descripción de la experiencia

La Policía Nacional de Colombia, tampoco publica información estadística sobre el aspecto disciplinario de sus efectivos policiales, y su régimen disciplinario está regulado por la Ley N°1015, que se encuentra vigente desde el 7 de febrero de 2006; y conforme a los datos contenidos en la tabla 8, la estructura de la cantidad faltas, no corresponde a una pirámide ideal, pero comprende pocas infracciones.

Tabla 8

Clases de Faltas del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional de Colombia

Clases de Faltas	Cantidad
Faltas gravísimas	30
Faltas graves	23
Faltas leves	17
Total	70

Nota: Tomado del Régimen Disciplinario de la PNC

Aspectos que aborda el desafío de innovación.

De la revisión de la normatividad que regula la potestad disciplinaria del Estado colombiano, se advierte que uno de los principios rectores, es el principio de ilicitud sustancial, que prescribe que “la falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional sin justificación alguna” (Ley 734 - Código Único Disciplinario, 2002, p. 2).

Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia.

Además, este contenido, ha sido desarrollado en la Sentencia C-948 de 2002, expedida por la Corte Constitucional de Colombia, en la que se argumenta, que la “antijuricidad de las conductas que se reprochan por la ley está orientada por el incumplimiento del deber funcional y no por el desconocimiento formal del mismo”.

En ese sentido, de conformidad a este “Principio de Ilícitud Sustancial”, el Estado solo debería estar facultado a sancionar el incumplimiento de los deberes funcionales y no intervenir en el ámbito privado del funcionario o servidor público. Esto debería ser recogido e implementado en la Ley peruana.

3.1.4 Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Servicio Civil

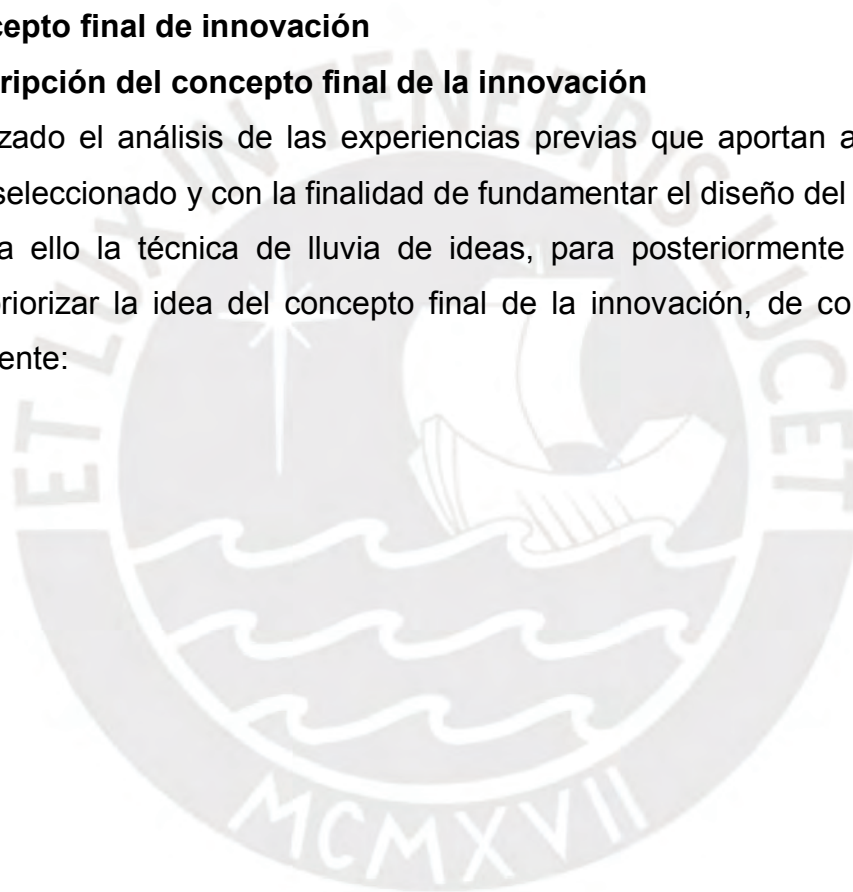
Del estudio de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que desarrolla las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General; se establece que cuenta con una Secretaria Técnica, la cual es competente para realizar diligencias preliminares, para efectuar la precalificación de las denuncias y archivar aquellas que

no cumplan con los requisitos de procedibilidad exigidos; De esta manera, se constituye así, en un gran filtro del PAD, pasando a la fase de instrucción solamente aquellos EAD que cumplan con los requisitos legales necesarios y que contengan indicios razonables en los que se adviertan alta probabilidad de la comisión de una infracción administrativa, por parte de los funcionarios y servidores públicos; finalmente y de conformidad al artículo 85 de la Ley 30057, las faltas de carácter disciplinario que considera la Ley Servir solo son 18, las mismas que se encuentran referidas al ámbito estrictamente del desarrollo de la función del servidor público.

3.2 Concepto final de innovación

3.2.1 Descripción del concepto final de la innovación

Realizado el análisis de las experiencias previas que aportan al desafío de innovación seleccionado y con la finalidad de fundamentar el diseño del prototipo, se empleó para ello la técnica de lluvia de ideas, para posteriormente seleccionar, agrupar y priorizar la idea del concepto final de la innovación, de conformidad al detalle siguiente:



3.2.1.1 Selección del grupo de ideas

Tabla 9

Selección del Grupo de Ideas

Ideas relacionadas con la tecnología	Ideas relacionadas con los procesos	Ideas relacionadas con la normatividad
Sistematizar los procedimientos administrativos disciplinarios a través de una plataforma informática interconectada con todos los órganos disciplinarios.	Modificar el ámbito de actuación de los órganos disciplinarios.	Formular una nueva Ley y Reglamento del Régimen Disciplinario policial.
	Empoderar al superior jerárquico inmediato en la potestad disciplinaria para sancionar infracciones leves.	Modificar el Reglamento de la Ley N° 30714.
	Modificar la estructura de los órganos.	Modificar las tablas de infracciones y sanciones previstas en la Ley y optimizar la calificación de denuncias
	Establecer una sola unidad de dirección en el sistema disciplinario.	Incluir el principio de Ilícitud sustancial.

3.2.1.2 Priorización del grupo de ideas

Tabla 10

Priorización del Grupo de Ideas

Grupo de ideas	Deseabi- -lidad	Factibi- -lidad	Viabi- -lidad	Impacto	Disrup- -ción	Total
Modificar las tablas de infracciones y sanciones previstas en la Ley y optimizar la calificación de denuncias.	X	X	X	X	X	5
Sistematizar los procedimientos administrativos disciplinarios a través de una plataforma informática interconectada con todos los órganos disciplinarios.	X	X	-	X	-	3
Modificar el ámbito de actuación de los órganos disciplinarios.	X	X	-	-	-	2

3.2.1.3 Descripción del bosquejo del concepto

Tabla 11

Descripción del Bosquejo del Concepto

Ítem	Contenido
Denominación de la solución	Modificar la tabla de infracciones y sanciones previstas en la Ley N° 30714 y optimizar la calificación de denuncias.
Población beneficiada de la solución	a. La sociedad. b. La Policía Nacional del Perú.
Descripción de la solución	Reformular la tabla de infracciones y sanciones de la Ley e implementar la calificación de denuncias, contempladas en el Reglamento de la Ley.
Descripción breve del beneficio aportado	La modificación de la tabla de infracciones y sanciones que contempla la Ley y la optimización de la calificación de denuncias contemplada en el Reglamento, contribuirá a mejorar los procedimientos y la calificación de las denuncias, reduciendo significativamente la carga procesal, los casos de prescripción y caducidad, y consecuentemente fortalecerá la disciplina, generando mayor confianza e imagen frente a la sociedad.

3.2.1.4 Descripción final del prototipo

Tabla 12

Descripción Final del Prototipo

Ítem	Contenido
¿Cómo se denomina?	Modificación de las tablas de infracciones y sanciones previstas en la Ley y optimizar la calificación de denuncias.
¿En qué consiste la solución?	Formular una nueva tabla de infracciones y sanciones, e implementar adecuadamente la calificación de las denuncias, de conformidad a lo establecido en los artículos 85 y siguientes del Reglamento de la Ley.
¿Para quién es la solución?	Para la Policía Nacional del Perú Para la sociedad en general.

<p>¿Para qué es la solución?</p>	<p>Optimizar la tipificación de las infracciones y sanciones, así como la calificación de las denuncias, reduciendo significativamente la carga procesal, la prescripción y caducidad, contribuyendo con el fortalecimiento de la disciplina, generando mayor confianza e imagen frente a la sociedad.</p>
<p>¿Qué valor agrega a los usuarios respecto de lo que hoy existe?</p>	<p>Procesos más rápidos y eficientes, minimiza la percepción de impunidad, mejora de la institucionalidad.</p>
<p>¿Cuáles son las principales acciones del usuario?</p>	<p>Conocimiento informado de las nuevas tablas de infracciones y sanciones, así como del proceso de calificación y requisitos mínimos de admisibilidad de las denuncias.</p>
<p>¿Cuáles son las principales acciones de la organización?</p>	<p>Formulación e implementación de nuevas tablas de infracciones y sanciones, con participación de personal especializado de la PNP y del MININTER, aprobarlo mediante Decreto Supremo y proceder a la capacitación del público objetivo, para su conocimiento a nivel nacional.</p> <p>Implementar adecuadamente el proceso de calificación de denuncias recibidas por parte de los órganos disciplinarios.</p>

Testeo y validación operativa del prototipo.

El testeo se realizó a través de entrevistas a un oficial general y seis oficiales superiores de la PNP, seleccionados por su condición de expertos, al haber ejercido diferentes funciones en el Sistema Disciplinario Policial y luego de aceptar su participación, se les presentó el proyecto de modificación de las tablas de infracciones y sanciones establecidas en la Ley N°30714, toda vez, que de acuerdo al análisis causal efectuado durante el proceso de investigación, se estableció que la cantidad de infracciones graves y muy graves, en conjunto suman 171, cuya competencia se encuentra a cargo de las Oficinas de Disciplina de la IG - PNP, mientras que el superior jerárquico solo gestiona 52 infracciones leves. Esta situación viene ocasionando el incremento de la carga procesal y demora excesiva en el PAD, afectándose la imagen institucional.

Al sistematizar, la información brindada en el marco de las entrevistas realizadas, se encuentran coincidencias, en el sentido que las tablas de infracciones

y sanciones, debe concentrar mayor competencia para infracciones leves, convirtiendo infracciones muy graves a graves y graves a leves para empoderar al superior y que éste pueda administrar la disciplina en el ámbito de su alcance de control, bajo un procedimiento ágil, simple y oportuno, pero sobre todo que tenga un efecto preventivo y educador en los efectivos policiales de todos los grados.

Como parte de la retroalimentación, todos coinciden en señalar en que la excesiva acumulación de expedientes, también se debe a deficiencias identificadas en la etapa de calificación de las denuncias, dado que, por indiferencia, temor o desconocimiento del ordenamiento jurídico, no se realiza un examen exhaustivo del contenido de la misma, para determinar a vistas del recurrente, si cumple con los presupuestos legales para declarar su admisibilidad. En este extremo, sostienen que aproximadamente el 60% de las denuncias recibidas, no ameritan el inicio del PAD, sin embargo, al ser admitidas sin un control previo uniforme, recargan la labor de los órganos, y obligan a éstos a realizar acciones previas, emitir la resolución de archivamiento y efectuar las notificaciones, desperdiciando horas hombre; asimismo, indican la necesidad de estandarizar el proceso de calificación a través de una guía de procedimientos, cuyo contenido deberá difundirse a los efectivos policiales a nivel nacional.

Otro aporte relevante que se ha obtenido de las entrevistas, es que la problemática disciplinaria que afronta la PNP, se concentra principalmente en los suboficiales en los grados de S1, S2 y S3 PNP, no pudiéndose precisar las causas de esta incidencia disciplinaria en dichos grados policiales; Asimismo, afirman que los superiores inmediatos no sancionan las infracciones leves, tipificándolas muchas veces como graves o muy graves para eximirse de asumir responsabilidades, trasladándola a los órganos disciplinarios, ya sea por desconocimiento de la norma legal, de los procedimientos o de los formatos tipos a emplear o también por una conducta omisiva de cumplir con su responsabilidad.

Prototipo final de innovación

Descripción del prototipo final

Consiste en la modificación de las tablas de infracciones y sanciones que actualmente se encuentran vigentes en la Ley 30714. Ello se traducirá en la

modificación, integración y supresión de algunas infracciones contenidas en las referidas tablas, así como en la implementación del proceso de calificación de denuncias, contempladas en los artículos 85 y siguientes del Reglamento de la Ley.

En ese sentido, el prototipo de innovación propuesto, que figura en el anexo 5, considera la modificación de veintidós infracciones graves a leves, dentro de ello considera la fusión de dos infracciones graves de códigos G38 y G44 por encontrarse repetidas; adicionalmente, también se prevé la modificación de doce infracciones muy graves a leves, y por último se considera la modificación de treinta infracciones muy graves a graves, quedando el cuadro de infracciones conforme a lo especificado en la Tabla 13.

La iniciativa planteada conforme a lo señalado en la Tabla 13, se encuentra establecida en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 30714, pudiendo modificarse mediante un Decreto Supremo promovido por el Ministerio del Interior, esto se complementa con lo establecido en el artículo 37, numeral 14 del Reglamento del Decreto legislativo N°1267, que señala como una función del Inspector General de la PNP, “proponer al Comandante General, las normas que resulten necesarias para el eficaz funcionamiento e implementación del régimen Disciplinario” (D.S. N°026-2017-IN, 2017, p. 18).

Tabla 13

Cantidad de Infracciones y Sanciones de la Ley N° 30714 y Propuesta

Tablas de Infracciones y sanciones	Cantidad de infracciones Leves	Cantidad de infracciones Graves	Cantidad de infracciones Muy graves	Total
Tablas vigentes en la actual Ley	52	57	114	223
Propuesta de nuevas tablas	86	64	72	222

Con relación a la implementación adecuada de la calificación de las denuncias, esta es de aplicación inmediata por la vigencia del Reglamento de la Ley N° 30714

que la contiene, debiendo ser materia de difusión y capacitación por los entes responsables de la IG-PNP. Sobre el particular, en el caso del ámbito territorial Lima y Callao, cuya carga procesal representa en promedio el 60 %, resulta necesario fortalecer la Oficina de Calificación Denuncias, con la asignación de personal profesional suficiente, especializado en PAD, que garantice la adecuada calificación de las denuncias que ingresan diariamente; y en las circunscripciones territoriales de provincias, esta función debe continuar a cargo de los órganos competentes de cada jurisdicción; conforme los artículos 85, y siguientes del Reglamento de la Ley.

En los últimos quince años, la PNP ha experimentado cinco modificaciones al marco legal que regula su Régimen Disciplinario, que se inició con la Ley N°28338 emitida el 17 de agosto de 2004, continuando con la Ley 29356, el Decreto Legislativo 1150, el Decreto Legislativo 1268, hasta llegar a la Ley 30714. En este extremo, al realizar el análisis comparativo de la norma vigente al inicio del período de estudio con la que actualmente se encuentra en vigencia, se puede observar un incremento exponencial de las infracciones y sanciones muy graves equivalente a 367,7% conforme se ilustra en la Tabla 14. Esta situación, evidencia que se ha sobredimensionado la gravedad de las conductas infractoras, pasando, muchas de ellas, de leves a muy graves, sin ningún criterio de proporcionalidad y razonabilidad, debilitando la potestad sancionadora del superior jerárquico inmediato.

Tabla 14

Incremento de las Infracciones Muy Graves Periodo 2004 - 2017

Normas Disciplinarias	Año	Leves	Graves	Muy Graves	Total
Ley 28338	2004	51	63	31	145
Ley 29356	2009	60	66	87	213
D. Leg.1150	2012	59	80	68	207
D. Leg.1268	2016	49	57	106	212
Ley 30714	2017	52	57	114	223

En virtud a este cambio de enfoque realizado por el legislador, se ha transitado de un procedimiento sancionador simple, ágil y efectivo, instruido por el superior jerárquico, para prevenir y sancionar las conductas infractoras leves, que debería representar la mayor cantidad de infracciones disciplinarias, hacia un procedimiento sancionador complejo con múltiples diligencias de actuación, plazos y etapas, que instruyen los órganos disciplinarios.

La Tabla 15, se presenta la cantidad infracciones graves y muy graves cometidas entre enero y setiembre del año 2020, observándose que diez son las más recurrentes, de ellas siete eran consideradas como infracciones leves en el derogado Decreto Legislativo 1150 y tres fueron creadas por la Ley 30714, que al sumarlas arroja un sub total de 1,492, que en términos porcentuales representa al 44.1% del total general de infracciones perpetradas en el período de estudio; por lo que han sido incluidas dentro de la propuesta de modificación que se detalla en el Anexo V.

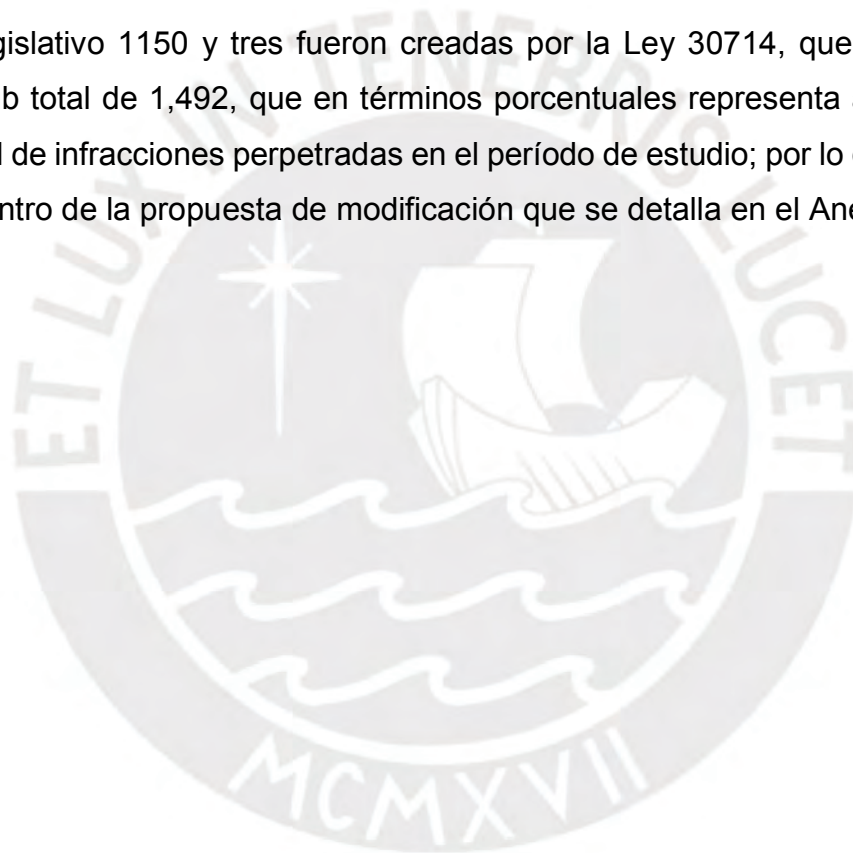


Tabla 15

Incidencia Disciplinaria, período enero - setiembre 2020

Código	Descripción de la infracción	Cantidad
G-38	Fracasar en el cumplimiento de la misión (...)	564
G-26	Incumplir directivas, reglamentos, guías (...)	347
G-53	Realizar actividades que denigren la imagen institucional (...)	203
G-48	Abandonar el servicio sin motivo justificado (...)	129
MG-42	Participar en hechos que afecten el orden público (...)	87
G-8	Incumplir plazos de trámite en documentación (...)	65
MG-64	Demostrar falta de celo en el servicio (...)	57
MG-85	Abuso en el ejercicio de las funciones, atribuciones (...)	46
G-10	No concurrir a citación de los órganos disciplinarios (...)	45
MG-88	Alterar el orden público en estado de ebriedad (...)	34
	Otras infracciones	1,998
Total General		3,575

Nota: Tomado de la Inspectoría General PNP.

Criterios para la elaboración y propuesta del prototipo

La propuesta busca establecer un equilibrio entre la cantidad de infracciones muy graves, graves y leves, toda vez, que la Ley en vigencia, establece 114 infracciones muy graves y 52 leves, mientras que, el Decreto Legislativo N°1150, preveía solo 68 infracciones muy graves y 59 leves, es decir se ha producido un incremento de 67,7% de infracciones muy graves con respecto a la norma legal anterior derogada. Este cambio de enfoque, ha generado que la carga procesal de los órganos, también se incremente en el mismo porcentaje; en este extremo, se advierte que no ha existido un criterio técnico - jurídico por parte del legislador, para el incremento de las infracciones muy graves, en una cantidad considerable entre una y otra norma. Ante esto, es preciso señalar que entre la vigencia del Decreto Legislativo N°1150 y la Ley N°30714, rigió el Decreto Legislativo 1268, con unas tablas de infracciones y sanciones similares a la norma actual, motivo por el cual el análisis estadístico de contraste se realiza entre las normas primigeniamente señaladas.

Sumado a ello, se advierte que no ha existido un proceso de debate razonable, con participación de todos los actores involucrados, dado que, la modificatoria del

marco legal fue posible gracias a la delegación de facultades del Poder Legislativo y establecidas en la Ley N°30506, como resultado de ello, se promulgó el Decreto Legislativo N°1268. Sin embargo, el Congreso detectó que la precitada norma contravenía la Constitución Política, al haber establecido un régimen disciplinario con instancia única, motivo por el cual fue derogada con la Ley N°30713 del 30 de diciembre del 2017; y en su reemplazo en la misma fecha se promulgó la Ley N°30714, cuyo contenido tiene similares características al Decreto Legislativo N°1268, con la salvedad de la incorporación de la doble instancia, los principios de causalidad, presunción de licitud, culpabilidad; y el recurso de apelación, entre otros aspectos relevantes.

Asimismo, del análisis de la información recogida se ha determinado, que la modificatoria de la Ley no estaba considerada dentro del planeamiento estratégico institucional, toda vez, que no fue acompañada del incremento proporcional de personal, equipamiento, infraestructura, tecnología y otros. Tampoco, se realizó algún trabajo de investigación, que muestre con evidencia que la institución requería incrementar la gravedad de las infracciones y sanciones disciplinarias al personal policial, para preservar los bienes jurídicos institucionales.

Contrariamente a esto, mediante la Resolución de la Comandancia General de la PNP N° 131-2020-CG PNP/IG de fecha 18 de abril de 2020, se suprimió a nivel nacional quince órganos disciplinarios entre los que se encuentran la Inspectoría Macro Regional Loreto, Inspectoría Macro Regional Huánuco, Inspectoría Macro Regional Cusco, Inspectoría Macro Regional Madre de Dios; asimismo, la Inspectoría Descentralizada Cajamarca, Inspectoría Descentralizada Loreto, Inspectoría Descentralizada Huánuco, Inspectoría Descentralizada Junín, Inspectoría Descentralizada Pasco, Inspectoría Descentralizada Ayacucho, Inspectoría Descentralizada Cusco, Inspectoría Descentralizada Madre de Dios; además, la Oficina de Disciplina Huánuco, la Oficina de Disciplina N° 04 Asuntos Especiales sede Trujillo y la Oficina de Disciplina N° 05 Asuntos especiales sede Arequipa. Estableciéndose la redistribución de los EAD de los órganos suprimidos. Esta reestructuración de los órganos disciplinarios, debería consecuentemente también generar una reestructuración o modificación de las políticas disciplinarias que

coadyuven a la resolución de los expedientes administrativos disciplinarios que gestiona la IG - PNP, sin embargo, ello no ha sido materializado hasta la fecha.

La propuesta también pretende implementar la mejora continua “desde adentro” de los procesos, organización, funciones y cultura organizacional de la PNP, atendiendo a un diagnóstico técnico, racional y objetivo, que contribuya al desarrollo institucional y a brindar servicios de calidad a los ciudadanos, bajo el acompañamiento del componente político; de esta manera se lograría evitar los continuos cambios y modificaciones del marco legal, tal y conforme, se ha podido evidenciar en la legislación comparada internacional de los países vecinos, quienes mantienen la vigencia de sus regímenes disciplinarios por veinte años en promedio.

Otro criterio, que se ha tenido en cuenta para la propuesta, es que se ha podido observar que algunas de las infracciones tipificadas como graves y que son sancionadas con días de rigor, pueden ser reemplazadas por infracciones tipificadas como leves que son sancionadas con días simples, determinándose similares equivalencias en la disminución del puntaje de la nota anual de disciplina del presunto infractor.

Finalmente, lo que busca de manera específica, la presente propuesta, es equilibrar proporcionalmente las infracciones consideradas en el régimen disciplinario vigente, haciendo más eficiente la administración disciplinaria de la Inspectoría General PNP, la misma que se encuentra a cargo de la investigación y sanción de las infracciones graves y muy graves; asimismo, empoderar y otorgar mayor alcance de control y responsabilidad al superior jerárquico inmediato, como órgano disciplinario, para que ejerza su potestad disciplinaria sancionadora, como primer eslabón del sistema, coadyuvando en el mantenimiento y fortalecimiento de la disciplina.

Proceso de implementación del prototipo

Una vez aprobado, se encontrará a cargo de la Unidad de Planeamiento y Educación de la Inspectoría General PNP, quienes mediante la formulación del respectivo plan académico, serán responsables de capacitar de manera virtual a todo el personal policial integrante de los órganos disciplinarios de Lima y Callao, así como a los jefes de los órganos disciplinarios a nivel nacional, para que éstos a su vez

repliquen dicha capacitación a la totalidad de su personal, debiendo remitir los informes de capacitación con la evidencias de las mismas a la unidad responsable a efectos de su consolidación, monitoreo, supervisión, y retroalimentación.

Asimismo, la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, por intermedio de sus unidades académicas, de pregrado y formación continua, implementarán en el silabo de estudios respectivo, la enseñanza de la asignatura de Régimen Disciplinario, considerando las modificaciones planteadas.

En este orden de ideas, aprovechando el aplicativo móvil 24/7 que actualmente usa la PNP, se pone a disposición un aplicativo tecnológico o APP, cuya forma de acceso a la plataforma se visualiza en la ilustración 1, la cual contiene un recuadro para usuario, en el que el efectivo policial digitara su número de carnet, otro recuadro destinado para la contraseña; asimismo, presenta interrogantes, para recordar la contraseña y registrar una cuenta.

Ilustración 1

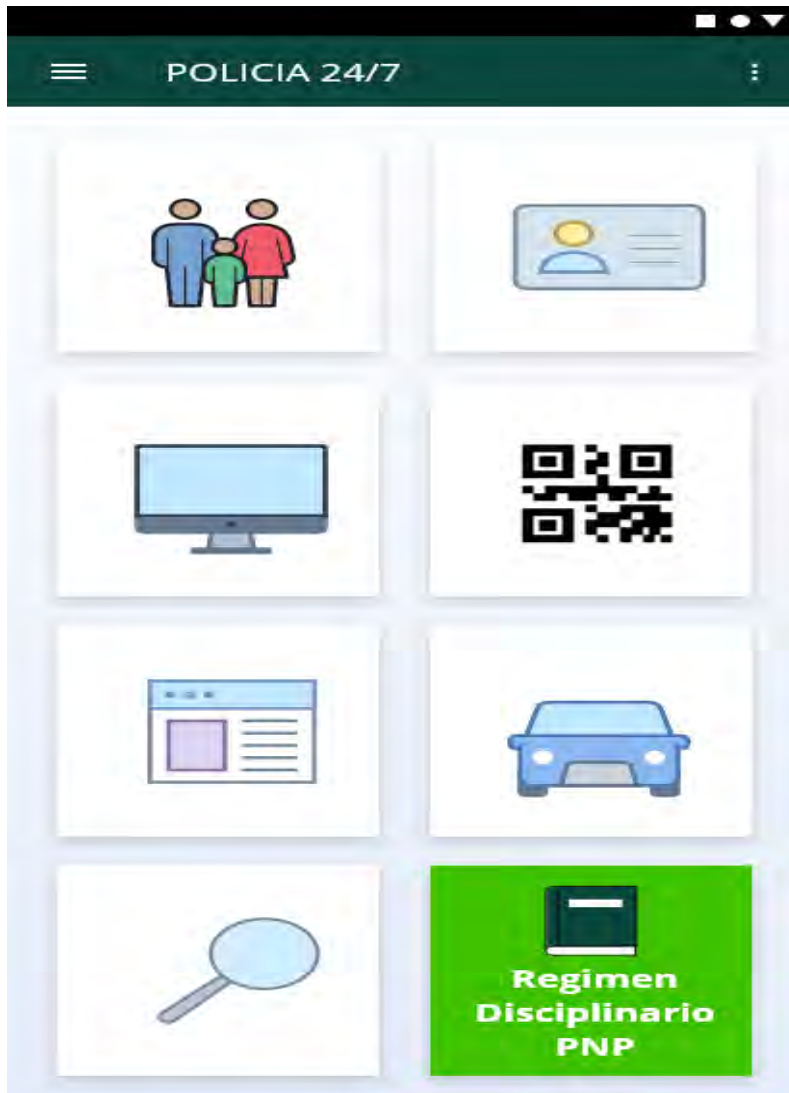
Logeo de Ingreso a la Plataforma



Posteriormente se ingresa al aplicativo 24/7, conforme se indica en la ilustración 2, en la que se pueden observar varios recuadros con diferentes iconos que representan a diversos sistemas de información para el uso inmediato de los efectivos policiales a través de su teléfono celular, entre ellos el Régimen Disciplinario PNP.

Ilustración 2

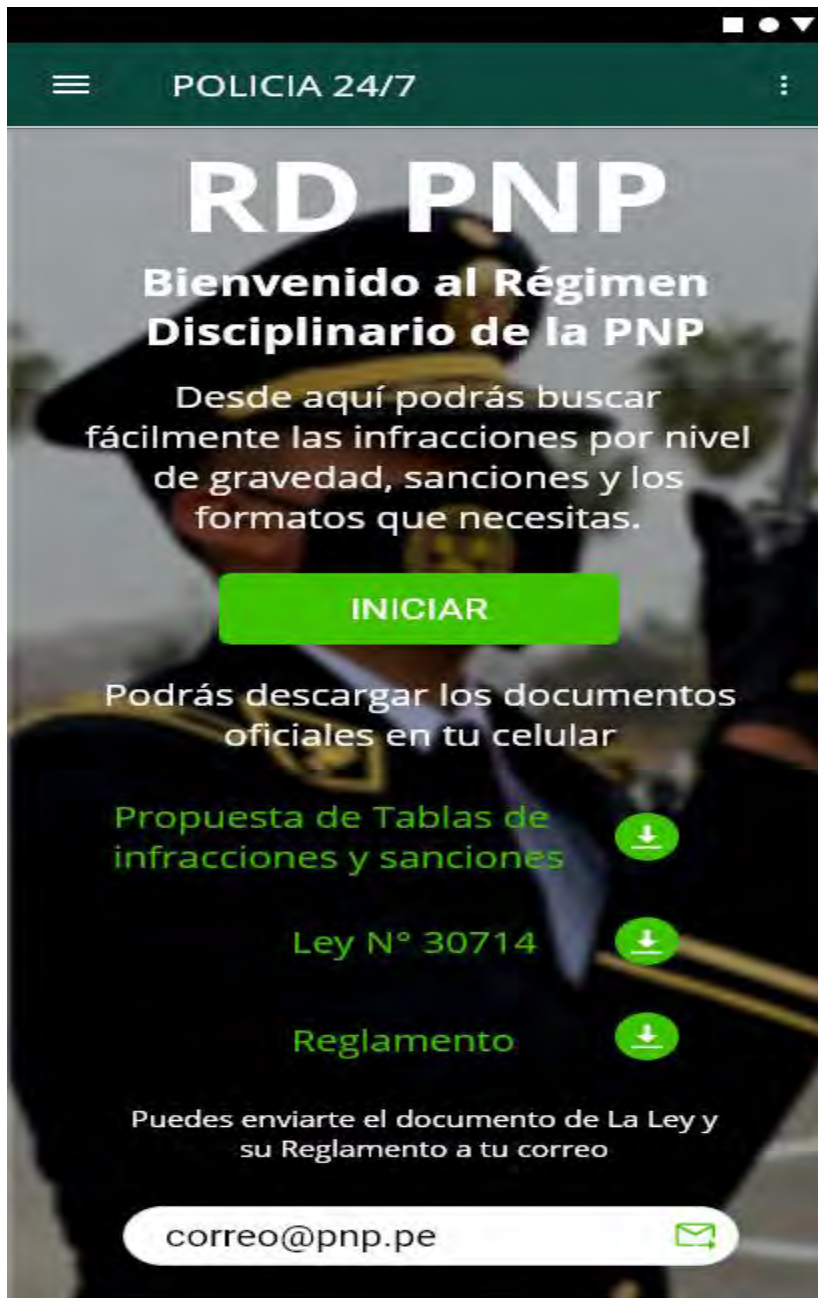
Iconos del Aplicativo Móvil 24/7



En la ilustración 3, se observa que al seleccionar e ingresar al icono Régimen Disciplinario PNP, aparecerá un mensaje de bienvenida, con la indicación de la opción de búsqueda desde un teléfono celular de las tablas de infracciones y sanciones, la Ley 307114 y su Reglamento, para poder visualizarlas, descargarlas y enviarlas por correo electrónico.

Ilustración 3

Directorio del Prototipo Régimen Disciplinario PNP



En la ilustración 4, se muestra que, al seleccionar el recuadro de inicio, aparecerá una ventana en la que se visualiza un recuadro que permitirá realizar búsquedas por palabra clave o código de infracción, en la parte inferior se muestra otro cuadro subdividido en tres casilleros por gravedad de infracción, en él se deberá seleccionar el tipo de infracción: leve, grave y muy grave.

Ilustración 4

Buscador por Código y Tipo de Infracción



Posteriormente, en la ilustración 5, se visualiza que el parámetro de búsqueda es el código L-1 y el tipo de infracción Leve, al ejecutar la misma aparece un recuadro con la descripción de la infracción y la sanción que corresponde; asimismo, en otro recuadro aparece los anexos y formatos editables para visualizarlos y también la opción para enviar a un correo personal. Igual procedimiento se utiliza para el caso de las infracciones graves y muy graves.

Ilustración 5

Resultado de Búsqueda por Código y Tipo de Infracción



Al cambiarse hacia un enfoque preventivo, el superior jerárquico adquiere un rol preponderante, por lo que el prototipo diseñado permitirá acceder de manera ágil y amigable a la Ley N° 30714 y su Reglamento, a las tabla de infracciones y sanciones propuestas, y a los formatos para el PAD para infracciones leves, a todos los efectivos a nivel nacional a través de sus teléfonos celulares, a efectos que puedan ejercer convenientemente la potestad disciplinaria, así como familiarizarse con los procedimientos establecidos en el marco legal vigente.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE DESEABILIDAD, FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL PROTOTIPO

4.1 Análisis de deseabilidad

El prototipo de innovación denominado “Modificación de las tablas de infracciones y sanciones previstas en la Ley N° 30714 y optimización de la calificación de denuncias”, se ha formulado con la finalidad de contribuir en la optimización y mejora de los procedimientos administrativos disciplinarios por parte de los órganos, los mismos que, en la actualidad, mantienen una carga procesal considerable de expedientes administrativos pendientes de resolver por motivo del incremento exponencial de infracciones muy graves que considera la norma disciplinaria vigente, del continuo cambio y modificación en los regímenes disciplinarios, así como de los cambios efectuados en la propia estructura del Sistema Disciplinario Policial.

En ese sentido, el prototipo planteado considera como público objetivo no solo a los más de 140, 000 efectivos policiales, sino, además, comprende a la sociedad en general que pudiera verse afectada por algún acto de indisciplina del personal policial.

Los enfoques modernos de gestión de procesos de las organizaciones, obligan a que estos sean mucho más ágiles, rápidos y oportunos, logrando la finalidad deseada con la mayor eficiencia posible, minimizando los costos y el tiempo del proceso. Por lo tanto, el beneficio obtenido de la implementación de este prototipo, traerá consigo no solo mejoras en las políticas disciplinarias, sino además el mejoramiento de los procesos para la admisión y calificación de las denuncias y para la resolución de los expedientes administrativos disciplinarios.

Además de ello, el prototipo busca salvaguardar los derechos de los sujetos del procedimiento, así como el aseguramiento y protección de los bienes jurídicos de la institución policial.

Finalmente, el prototipo de innovación es deseable no solo para el personal policial que labora en los órganos, sino en su conjunto para toda la Policía Nacional del Perú, no existiendo limitación, ni excusa alguna al proyecto, especialmente en el

contexto actual de pandemia Covid 19, contribuyendo a disminuir la carga procesal de los órganos disciplinarios y consecuentemente la concentración de personas en las etapas del procedimiento.

4.2 Análisis de factibilidad

En virtud a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 30714 y mediante Decreto Supremo emitido por el Ministerio del Interior, se pueden modificar las tablas de infracciones y sanciones. Por lo tanto, el presente prototipo se encuentra dentro de los alcances normativos del Ministerio del Interior, previstos en la misma norma especial, cuyos resultados tendrán influencia directa en los órganos disciplinarios.

Ello se complementa con lo señalado por el artículo 37, numeral 14 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267. Ley de la PNP, mediante el cual La Inspectoría General PNP puede proponer al Comandante General las normas necesarias para optimizar el funcionamiento del Régimen Disciplinario de la PNP, es ese sentido, la propuesta de la modificación de las tablas de infracciones y sanciones, se encuentra dentro de los alcances normativos de la PNP.

La estructura actual del Sistema Disciplinario Policial, cuenta con la capacidad en infraestructura, personal y medios suficientes que permitan la implementación del prototipo, sin afectar su operatividad o funcionamiento, teniendo en consideración que el mismo tiene alcance a nivel nacional. Asimismo, la aprobación de un Decreto Supremo, se encuentra dentro de los plazos previstos para que la solución sea considerada factible.

Finalmente, con relación a la optimización de la calificación de las denuncias, esto ya se encuentra previsto en los artículos 85, y siguientes del Reglamento de la Ley 30714, proponiéndose una guía de procedimientos para que de manera estandarizada establezcan los requisitos indispensables de deberán contener las denuncias.

4.3 Análisis de viabilidad

El prototipo de innovación propuesto se enmarca en el presupuesto de la Inspectoría General PNP, el cual recibe recursos del Pliego 007: Ministerio del Interior.

Por lo tanto, no demanda recursos adicionales para su implementación, porque el procedimiento administrativo disciplinario policial se encuentra en funcionamiento; por otro lado, tampoco implica gasto alguno para los usuarios que intervienen en el procedimiento sancionador.

Con relación, al retorno que pueda generar la intervención, esta se verá reflejada en el mediano y largo plazo, en la imposición de sanciones oportunas a los efectivos policiales que incurrir en la comisión de infracciones disciplinarias graves y muy graves; a efectos que estas permitan prevenir la reincidencia de este tipo de conductas, en desmedro de los bienes jurídicos; consecuentemente se producirá una mejora en el servicio ofrecido por la Policía Nacional del Perú a la sociedad.



CONCLUSIONES

Es necesaria la modificación de las actuales tablas de infracciones y sanciones previstas en la Ley N°30714, porque ello contribuirá a optimizar los procedimientos sancionadores, haciéndolos más ágiles, efectivos, oportunos y menos burocráticos, empoderando la facultad disciplinaria del superior jerárquico y disminuyendo la actual carga procesal, coadyuvando al fin preventivo, educativo y formador de la disciplina en el personal policial.

Mejorar y estandarizar los procesos que contribuyan a optimizar la calificación de las denuncias, que realizan los órganos disciplinarios, los mismos que dan inicio al procedimiento administrativo disciplinario del personal policial por infracciones graves o muy graves, con la finalidad de filtrar adecuadamente los expedientes, identificando que estos cumplan con los requisitos necesarios, logrando un empleo más eficiente de los recursos públicos.

Es indispensable el desarrollo de programas de formación y educación especializada en Derecho Administrativo y Derecho Disciplinario, así como en el Régimen Disciplinario, dirigido no solo al personal policial que se desempeñan como auxiliares de investigación de los procedimientos administrativos disciplinarios en los órganos de investigación, sino además de ello a todo el personal policial, incluso desde la etapa de formación.

RECOMENDACIONES

La Oficina de Asesoría Jurídica de la Inspectoría General, prepare el proyecto de Decreto Supremo de creación, fusión, modificación y adecuación de infracciones y sanciones disciplinarias, para su aprobación por el Ministerio del Interior y posterior publicación en el Diario Oficial el Peruano, conforme se establece en la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N°30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

La Oficina de Planeamiento de la Inspectoría General de la PNP, formule el Informe de Estudio de Estado Mayor, para la regularización de la creación de la Oficina de Calificación de Denuncias de la IG-PNP para la jurisdicción de Lima y Callao; y la que haga sus veces a nivel nacional; debiendo cumplir sus funciones conforme a lo establecido en la Guía de Procedimientos que se presenta en el Anexo 6, la misma que contiene los requisitos mínimos de las denuncias, procedimiento de calificación estandarizado, competencia para precalificación y archivo de denuncias en caso que estas no hayan sido subsanadas por los denunciantes en el plazo establecido. Así como, derivar al superior jerárquico del investigado, aquellas denuncias que no cumplan los presupuestos de infracciones graves o muy graves, a fin que instruyan el procedimiento sancionador que corresponda.

La Oficina de Administración de la Inspectoría General PNP, deberá prever en el Plan Operativo Institucional los recursos financieros necesarios, con la finalidad de que los efectivos policiales que se desempeñan como auxiliares de investigación, los oficiales superiores que cumplen funciones de instructor y Jefes de órganos de investigación y decisión, sean formados y educados específicamente en Derecho Administrativo, Derecho Disciplinario y Procedimiento Administrativo, en universidades de prestigio del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavente, H. (2012). *Calificación de las denuncias penales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Bunge, M., & Ruben, A. (2002). *Filosofía de la Psicología*. Mexico: Siglo XXI Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Congreso de Colombia. (2002, 5 de febrero). *Ley N° 734 - Código Disciplinario Único*. Bogotá: Diario Oficial d Colombia.
- Congreso de la República. (2017, 30 de diciembre). *Ley N° 30714, Ley del Régimen Disciplinario de la PNP*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- IPEBA. (2011). *Dos Décadas de Formación Profesional y Certificación de Competencias: Peru 1990 -2010*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019, 25 de enero). *D.S 004-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio del Interior. (2020, 14 de marzo). *D.S. N° 003-2020-IN - Reglamento de la Ley N° 30714 - Ley que Regula el Regimen Discipinario de la PNP*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- Moron Urbina, J. C. (2018). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General 13va edicion Tomo II*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Poder Ejecutivo . (2012, 21 de diciembre). *Decreto Legislativo N° 1149 "Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Peru*. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Poder Ejecutivo. (2016, 22 de diciembre). *Decreto Legislativo N° 1291 - Lucha contra la Corrupcion en el Sector Interior*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- Poder Ejecutivo. (2017, 15 de octubre). *Decreto Supremo N° 026-2017-IN Reglamento del D. Leg. 1267 Ley de la PNP*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- Poder Ejecutivo. (2017, 3 de enero). *Decreto Legislativo N° 1318 que regula la Formación Profesional de la Policía Nacional del Peru*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

PRIETO BEATRIZ, QUINTERO EUGENIO. (2008). *Teoría General del Derecho Procesal Cuarta Edición*. Bogota: Editorial Temis S. A.

Stephen P. Robbins, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional Decimo Tercera Edición*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.

Vasquez, J. (2015). Derecho Administrativo. En J. V. Campos, *Derecho Administrativo* (pág. 414). Lima, Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.





Anexo 1

Explorando el espacio de la política

Identificar un tema de interés.

Uno de los problemas públicos más complejos que afronta el Estado, es el elevado índice de corrupción; para enfrentar este flagelo el gobierno ha implementado una serie de estrategias, entre ellas la promulgación del Decreto Legislativo N°1291 de fecha 28DIC2016, que creó herramientas efectivas para la lucha contra la corrupción en el Sector Interior, con la finalidad de lograr una gestión transparente y confiable para la ciudadanía; asimismo, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM 13SET2017, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Posteriormente, se promulgó la Ley N° 30714 de 31 de diciembre de 2017, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, la misma que se fundamenta en la necesidad de privilegiar y salvaguardar los bienes jurídicos constituidos por la Ética Policial, la Disciplina Policial, el Servicio Policial y la Imagen Institucional, como bienes jurídicos imprescindibles para el cumplimiento adecuado de la función policial y el desarrollo institucional.

En la Policía Nacional del Perú, la unidad orgánica que se encarga de administrar y gestionar el Sistema Disciplinario Policial, es la Inspectoría General de la PNP, dependencia que al 24 de mayo de 2020 afrontaba una carga laboral de 32,420¹ expedientes administrativos disciplinarios; de los cuales 2,042 corresponden al Decreto Legislativo 1150 (derogado), 2,480 al Decreto Legislativo 1268 (derogado) y 27,898 a la Ley N° 30714 en actual vigencia; de estos, alrededor del 60 % (18,278) se encuentran a cargo de los órganos de investigación de Lima y Callao, y el 40 % (14,142) a cargo de los órganos de investigación del ámbito sub nacional.

Al analizar las posibles causas directas que pudieran dar origen a la excesiva carga procesal de expedientes administrativos disciplinarios sobre todo de aquellos que aún siguen pendientes, siendo de marcos legales ya derogados, ensayando una explicación, tendríamos en primer orden a los constantes cambios del marco legal que regula el procedimiento administrativo disciplinario, y cambios no planificados de la estructura orgánica de la Inspectoría General PNP; aunado a ello se registra un marcado déficit de talento humano, contándose solamente con 1,715² efectivos PNP entre oficiales y sub oficiales, situación que se viene agravando en el tiempo, debido a que el personal policial que se desempeñan como auxiliares de investigación, están pasando a la situación de retiro por límite de tiempo de servicios o a su solicitud y vienen siendo reemplazados por personal que no cuenta con la experiencia y el conocimiento específico del procedimiento administrativo disciplinario.

Otra de las posibles causas, es la falta de integridad de algunos auxiliares de investigación, manifestándose esto a través de la parcialización en las investigaciones administrativas favoreciendo al presunto infractor, en otros casos iniciando el procedimiento a administrados cuyas presuntas conductas no cumplen con los presupuestos de tipicidad que se adecuen a algún tipo de infracción; en otras

¹ Fuente: Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.

² Fuente: Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial.

circunstancias se genera un aplazamiento en la tramitación y diligenciamiento, con la finalidad de que caduque o prescriba la potestad sancionadora, generándose un círculo de impunidad, en desmedro de la imagen de la institución policial.

Tampoco se cuenta con un plan de incentivos, que contribuya a tener auxiliares de investigación motivados, y comprometidos con su trabajo; no habiéndose aún implementado la especialidad de Control Administrativo Disciplinario señalado en la Ley, obteniendo una calificación y bonificación de desempeño baja, pese a la gran responsabilidad que recae en su persona cuando algún expediente prescribe en su poder, siendo denunciado por la presunta comisión de la infracción muy grave de código MG-20, el cual prevé como sanción de 6 meses a un año de disponibilidad en el servicio.

En la demarcación de Lima y Callao, los expedientes y denuncias recibidas por la Secretaria General de la IG-PNP, luego de veinte días en promedio que se demora para la emisión de la hoja de trámite correspondiente, son remitidos a la Oficina de Disciplina competente, al llegar a éstas, los expedientes son revisados por el secretario y por el Jefe de la OD, para luego ser asignados al efectivo policial a cargo en un plazo promedio de 20 a 30 días; posteriormente los expedientes son recibidos por los auxiliares de investigación, quienes verifican físicamente el número de folios, los medios probatorios si los hubieran y si califica para infracción grave o muy grave, poniéndolos a buen recaudo por un período de tiempo aproximado de 12 meses tratándose de infracciones graves y 24 meses para el caso de infracciones muy graves, toda vez, que tienen que diligenciar carga procesal de años anteriores para evitar que prescriba la potestad sancionadora; infiriéndose que solamente en la fase de investigación los procedimientos administrativos por infracción grave tienen una demora en promedio de cuatrocientos quince (415) días y para infracciones muy graves setecientos ochenta (780) días.

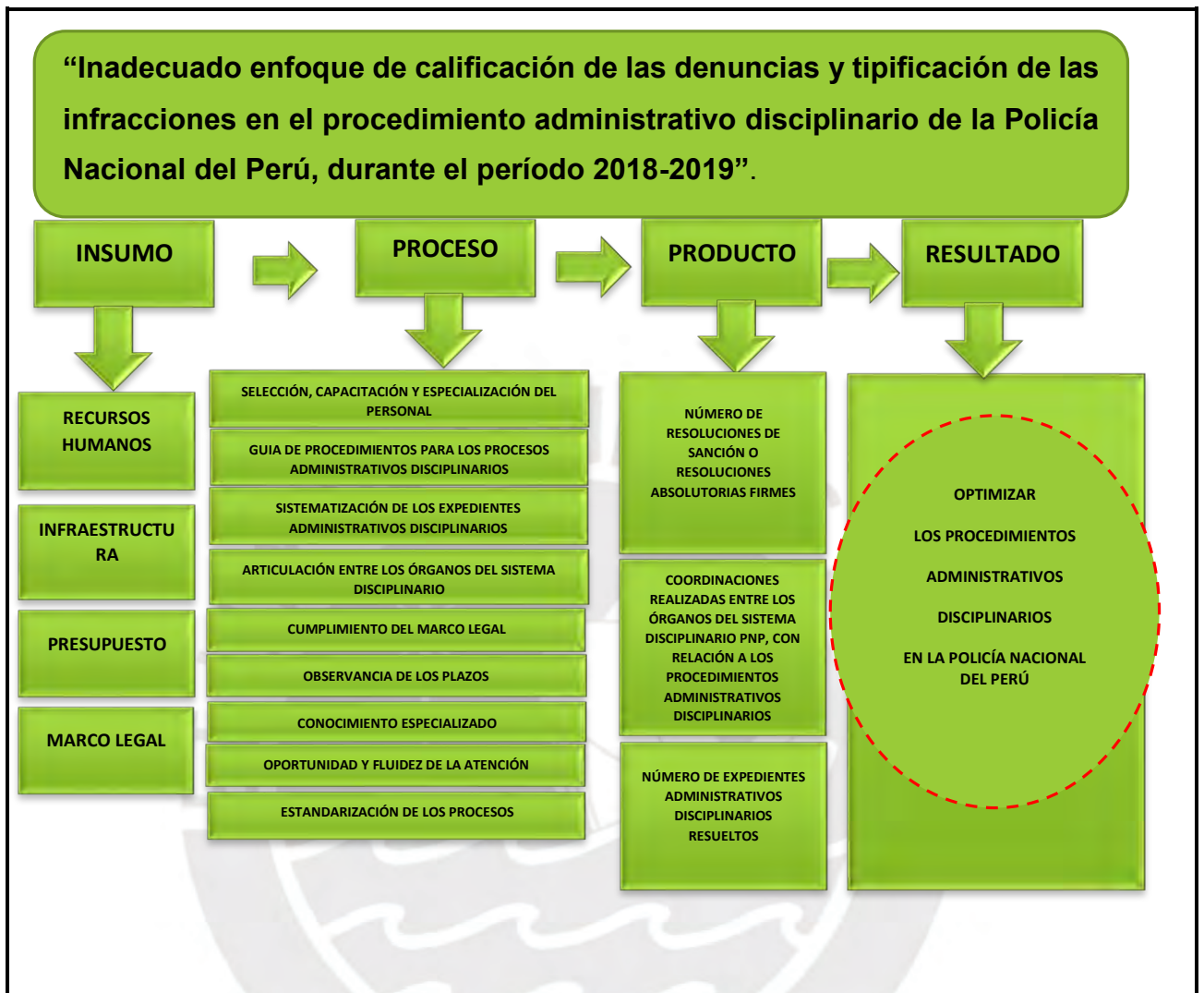
Asimismo, la Inspectoría General PNP, carece de tecnologías de comunicación e información para la administración de los expedientes administrativos disciplinarios, los mismos que actualmente son manejados a través del Sistema de Gestión de Expedientes - SIGE, pero en ese sistema se administran todos los documentos que se tramitan en la Policía Nacional, consecuentemente, no se puede contar con información en tiempo real de la cantidad exacta, estado de los mismos, nombre de los infractores, presuntas infracciones cometidas, procedimientos sumarios, medidas preventivas impuestas, procedimientos caducados y prescritos, información estadística, entre otros; problemática que se manifiesta con mayor incidencia durante los últimos meses de cada año, cuando se solicita información de referencias disciplinarias y procesos en curso por infracciones muy graves en los que se encuentre involucrado el personal PNP que participa en los procesos anuales de ascenso, condecoración y renovación de cuadros.

La problemática expuesta, y la carga procesal es tal que viene ocasionando que, en muchos de los procedimientos administrativos disciplinarios, prescriba la potestad sancionadora, generándose una sensación de impunidad; en desmedro de los bienes jurídicos; en este contexto, el tema de interés propuesto es el siguiente:

“Inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019”.



Anexo 2
Cadena de Valor



Anexo 3
Arquitectura del problema

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Fuentes de datos	Herramientas
Principal: ¿De qué manera el inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y la tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, afecta a los actores del procedimiento?	Determinar de qué manera el inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y la tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, afecta a los actores del procedimiento.	Proseguirá el incremento de la carga procesal de los expedientes administrativos disciplinarios, así como los casos de prescripción y caducidad, en afectación de la imagen de la Policía Nacional.	Coronel S PNP Jefe de Asesoría Jurídica de la IG-PNP. Coronel PNP. Ex Jefe de Órgano Disciplinario. Jefe de estadística de la DIRINV. Auxiliares de Investigación.	Entrevistas. Análisis documental y análisis estadístico.
Secundaria 1: ¿Cuáles son los procesos que siguen los órganos disciplinarios para la resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios, previstos en la Ley?	Describir cuáles son los procesos que siguen los órganos disciplinarios para la resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios previstos en la Ley.	Se carece de una Guía de Procedimientos estandarizada, para la resolución del PAD, desde la etapa de denuncia hasta su conclusión.	Coronel S PNP Jefe de Asesoría Jurídica IG-PNP. Auxiliares de Investigación.	Entrevistas. Análisis documental de la Ley N° 30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la PNP y su Reglamento.
Secundaria 2: ¿Quiénes son los actores que intervienen en los procedimientos administrativos disciplinarios y cómo es su desempeño?	Determinar Quiénes son los actores que intervienen en los procedimientos administrativos disciplinarios y cómo es su desempeño.	El personal policial integrante de los órganos disciplinarios, tienen insuficientes conocimientos especializados para el adecuado ejercicio de su responsabilidad funcional	Coronel PNP ex jefe de Órgano Disciplinario. Ex secretario de la DIRINV IG PNP. Jefe de estadística de la DIRINV. Auxiliares de Investigación.	Entrevistas: Análisis documental.
Secundaria 3: ¿En qué grados policiales se evidencia el mayor porcentaje de infracciones y	Describir en qué grados policiales se evidencia el mayor porcentaje de infracciones y	Se continuarán incrementando las infracciones y sanciones cometidas por	Coronel S PNP Jefe de Asesoría Jurídica IG-PNP. Coronel PNP, ex jefe de	Entrevistas. Análisis documental. Análisis estadístico

sanciones cometidas por el personal policial en los últimos cinco años?	sanciones cometidas por el personal policial en los últimos cinco años.	los oficiales de tercera armas, afectando los bienes jurídicos de la institución policial.	sub de de los	órgano disciplinario. Jefe de Estadística de la DIRINV IG PNP. Auxiliares de Investigación.
---	---	--	---------------	---



Anexo 4

Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre las causas del problema público

Pregunta causal	Objetivos	Hipótesis	Fuentes de datos	Herramientas	Método de análisis
¿Qué genera el inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y la tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019?	Explicar las causas que generan el inadecuado enfoque de calificación de las denuncias y la tipificación de las infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, durante el período 2018-2019.	Las causas son las inadecuadas tablas de infracciones y sanciones previstas en la Ley N° 30714, la deficiente calificación de las denuncias y la insuficiente formación del personal integrante de los órganos de investigación y decisión del Sistema Disciplinario Policial.	Inspectoría General	Observación Análisis documental	Rastreo de proceso (Process Tracing)
			Oficinas de Disciplina	Entrevista	
			Oficina de Asesoría Jurídica IG-PNP	Entrevista	
			Auxiliares de Investigación	Entrevista	
			Administrados	Entrevista	
			Director de Investigaciones	Entrevista	

Anexo 5**Propuesta de nuevas Tablas de Infracciones y Sanciones de la Ley N° 30714**

ANEXO I TABLA DE INFRACCIONES Y SANCIONES LEVES
--

CONTRA LA DISCIPLINA			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
L-1	L-1	Omitir el saludo al superior o más antiguo o realizarlo en forma antirreglamentaria o no contestarle al subordinado.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-2	L-2	Fumar encontrándose de servicio.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-3	L-3	Demostrar falta de cortesía en la precedencia al superior o en el trato preferencial de acuerdo a ley.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-4	L-4	Descuidar el aseo y presentación personal o incumplir las normas establecidas para el uso del uniforme.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-5	L-5	Proferir palabras soeces o realizar gestos ofensivos o reñidos contra la moral, urbanidad, buenas costumbres y normas de cortesía.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-6	L-6	Ofender con gestos, palabras, gráficos o escritos al personal de la Policía Nacional del Perú.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-7	L-7	Dirigirse al superior irrespetuosamente en términos que atenten contra las normas de cortesía o urbanidad, inclusive cuando este se encuentre en situación de disponibilidad o retiro.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-8	L-8	No realizar el trámite para actualizar o renovar, en caso de deterioro, el Carné de Identidad Personal, salvo causa justificada.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-9	L-9	No cumplir de manera oportuna con el trámite, emisión o remisión de documentos, salvo causa justificada.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-10	L-10	Usar prendas, objetos o distintivos antirreglamentarios encontrándose uniformado.	Desde amonestación hasta 6 días de sanción simple
L-11	L-11	Llegar con retraso a su unidad o retirarse antes de la hora establecida, sin causa justificada.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-12	L-12	No presentarse a su unidad al término de su descanso médico.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-13	L-13	No dar cuenta en forma oportuna del cumplimiento de las órdenes del servicio al superior que las haya impartido.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-14	L-14	Desautorizar a un subordinado en presencia de público o personal de grado inferior.	De 2 a 6 días de sanción simple

L-15	L-15	No impartir instrucción oportunamente a los subordinados acerca de la observancia de los reglamentos, directivas, órdenes y demás disposiciones.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-16	L-16	Prescindir del conducto regular para formular cualquier solicitud o reclamo, salvo causa justificada.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-17	L-17	Utilizar equipos y accesorios de comunicación durante su servicio para actos ajenos al mismo, descuidando sus obligaciones.	De 2 a 8 días de sanción simple
L-18	L-18	Llegar con retraso a la lista, instrucción, ceremonia, conferencia o los diversos actos del servicio para el que sea designado o tuviera obligación de asistir, salvo causa justificada.	De 2 a 8 días de sanción simple
L-19	L-19	No presentarse a la Dirección Ejecutiva de Personal o la que haga sus veces, dentro de las 24 horas después de haber cumplido una sanción disciplinaria de pase a la situación de disponibilidad, sin causa justificada.	De 2 a 10 días de sanción simple
L-20	L-20	Excederse hasta 24 horas en el uso de vacaciones, permisos o licencias, sin causa justificada.	De 2 a 10 días de sanción simple
L-21	L-21	Descuidar la conservación del armamento, pertrechos, vehículos, prendas, equipos, locales, productos farmacéuticos, medicinas, biomédicos, insumos u otros bienes de propiedad del Estado, que se encuentren bajo su responsabilidad y siempre que no se afecte su funcionamiento.	De 2 a 10 días de sanción simple
L-22	L-22	Realizar reclamos o interponer recursos administrativos de manera irrespetuosa, descortés, descomedida o de forma antirreglamentaria.	De 2 a 10 días de sanción simple
L-23	L-23	No presentarse al jefe de unidad, así como, a sus superiores en línea de comando al llegar al lugar de su destino dentro de las 24 horas o no despedirse al ser cambiado de colocación.	De 2 a 10 días de sanción simple
L-24	L-24	Extraviar por primera vez el Carné de Identidad Personal.	De 4 a 10 días de sanción simple
L-25	L-25	No presentarse al superior al término de la distancia, al ser comisionado o requerido, salvo razones justificadas.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-26	L-26	No cumplir o alterar las órdenes impartidas, sin justificación alguna, siempre y cuando no haya generado consecuencias graves.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-27	L-27	Ocultar o proporcionar información incompleta o falsa en la unidad donde presta servicios, sobre sus datos personales, domicilio y número de teléfono de contacto u otros medios de comunicación, o no comunicar oportunamente los cambios efectuados.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-28	L-28	Omitir la presentación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas a la que está obligado el personal policial.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-29	L-29	Concurrir fuera de actos de servicio a lugares frecuentados por personas de mala o dudosa reputación, afectando la imagen institucional.	De 6 a 10 días de sanción simple

G-1	L-30	Desobedecer disposiciones o instrucciones para el cuidado de la salud del personal policial, dictadas por profesionales o técnicos de la salud de la Policía Nacional del Perú.	De 4 a 6 días de sanción simple
G-2	L-31	Emitir opinión sobre asuntos relacionados al servicio policial haciendo uso de los medios de comunicación social, sin autorización escrita del comando.	De 4 a 6 días de sanción simple
G-5	L-32	Replicar airadamente al superior sobre hechos relacionados al servicio policial.	De 4 a 6 días de sanción simple
G-6	L-33	Conducir vehículo policial sin poseer licencia vigente o no estar autorizado para su manejo u ordenar a quien no esté habilitado para tal actividad.	De 4 a 6 días de sanción simple
G-8	L-34	Incumplir o alterar intencionalmente el orden o los plazos en la recepción, trámite, emisión o remisión de documentos, siempre que se cause perjuicios.	De 4 a 10 días de sanción simple
G-9	L-35	No comunicar a su comando sobre su descanso médico, dentro de las 6 horas de su expedición, o no entregar a su unidad la papeleta de descanso médico dentro de las 24 horas de emitida, sin causa justificada.	De 4 a 10 días de sanción simple
G-10	L-36	No concurrir a las citaciones ordenadas por los órganos disciplinarios o cualquier otro nivel de comando, salvo causa justificada.	De 4 a 10 días de sanción simple
G-11	L-37	No respetar o retrasar intencionalmente los procedimientos establecidos para los trámites administrativos internos del personal, previstos en las normas legales y reglamentarias.	De 6 a 10 días de sanción simple
G-19	L-38	Negar el conducto regular o impedir el trámite de un reclamo o petición amparado en la normatividad vigente.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-26	L-39	Incumplir directivas, reglamentos, guías de procedimientos y protocolos reguladas por la normatividad vigente, causando grave perjuicio a los bienes jurídicos contemplados en la presente ley.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-27	L-40	Presionar al subordinado para que no efectúe reclamos o peticiones cuando le asiste este derecho o incitarlo a que interponga reclamos injustificados.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-29	L-41	Emplear términos vejatorios o irrespetuosos en el contenido de los escritos o recursos para los trámites internos o disciplinarios.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-30	L-42	Faltar a la verdad con la intención de perjudicar o favorecer a un superior, subordinado o de igual grado.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-32	L-43	Formular imputaciones tendenciosas o temerarias contra cualquier miembro de la Policía Nacional del Perú.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-37	L-44	Disponer o aceptar la ejecución de actividades ajenas a la función dentro de instalaciones policiales.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-10	L-45	Replicar al superior en forma desafiante las órdenes del servicio o hacer correcciones u observaciones en los mismos términos.	De 8 a 10 días de sanción simple

MG-23	L-46	Incitar en cualquier forma a cometer actos contrarios a la subordinación.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-25	L-47	No respetar los procedimientos establecidos o alterar, distorsionar, encubrir o suprimir, sin motivo justificado, los documentos que sustentan el procedimiento regular de un proceso administrativo interno de la Policía Nacional del Perú, en beneficio propio o de tercero.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-26	L-48	Rehusar o demorar injustificadamente el cumplimiento de las normas, procedimientos, directivas, así como encargos, designaciones, comisiones y tareas que se asigne al personal de la Policía Nacional del Perú.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-29	L-49	Formular declaración o comentario no autorizado en forma pública sobre asuntos que afecten la imagen y prestigio institucional.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-7	L-50	Excederse hasta 48 horas en el uso de vacaciones, permisos o licencias, sin causa justificada.	De 8 a 10 días de sanción simple

CONTRA EL SERVICIO POLICIAL			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
L-30	L-51	Tramitar negligentemente una solicitud o recurso en vía distinta al procedimiento predeterminado por ley.	De amonestación a 6 días de sanción simple
L-40	L-52	Actuar con negligencia en el ejercicio de la función sin causar consecuencias graves.	De 2 a 8 días de sanción simple
L-42	L-53	Excederse en el ejercicio de sus facultades o atribuciones sin causar consecuencias graves.	De 2 a 8 días de sanción simple
L-31	L-54	Alejarse de su puesto de servicio para realizar actividades ajenas al mismo, sin causa justificada y sin generar consecuencias graves.	De 4 a 6 días de sanción simple
L-33	L-55	No brindar o retrasar la atención de salud ambulatoria al personal de la Policía Nacional del Perú o familiares, en los horarios establecidos, o no informarles oportunamente sobre asuntos relacionados con el diagnóstico, tratamiento y procedimiento que corresponda, salvo causa justificada.	De 4 a 8 días de sanción simple
L-34	L-56	Omitir información necesaria en documentos relacionados con el desempeño de la función policial.	De 4 a 10 días de sanción simple
L-41	L-57	Demostrar falta de celo en el cumplimiento de las obligaciones del servicio o de la función policial.	De 4 a 10 días de sanción simple
L-35	L-58	Proceder con negligencia en la conducción y supervisión del personal bajo sus órdenes.	De 4 a 10 días de sanción simple

L-36	L-59	No cumplir de manera oportuna o reglamentaria con la rendición de cuentas de dinero o la remisión de documentos que justifiquen la entrega de especies, bienes o enseres recibidos para el servicio policial, siempre que no constituya infracción grave.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-37	L-60	Tomar sin autorización prendas, equipos o bienes de propiedad del Estado o del personal de la Policía Nacional del Perú y luego devolverlos, siempre que no se haya ocasionado daños o perjuicios.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-38	L-61	Perder, dañar o no adoptar las medidas pertinentes para la conservación del material, enseres y menaje de propiedad del Estado, siempre que no constituya infracción grave; sin perjuicio de la reposición o reparación del bien.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-39	L-62	Faltar 1 día a su unidad, sin causa justificada.	De 8 a 10 días de sanción simple
L-32	L-63	No asistir a la instrucción, ceremonia, conferencia o a los diversos actos del servicio para el que haya sido designado o tuviera la obligación de asistir, sin causa justificada.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-38	L-64	Fracasar en el cumplimiento de la misión o incumplir la responsabilidad funcional asignada, por desidia, imprevisión o carencia de iniciativa.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-39	L-65	Negarse a recibir denuncia de competencia policial o no registrarla en el sistema de denuncias respectivo.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-43	L-66	Valerse de influencias con la finalidad de no incorporarse a su unidad de destino o incumplir los plazos previstos para su incorporación con motivo de asignación o reasignación en el cargo; o no dar cumplimiento en los plazos legales con poner a disposición al personal a su mando cambiado de colocación.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-46	L-67	Realizar acciones, operaciones o diligencias policiales no autorizadas.	De 8 a 10 días de sanción simple
G-48	L-68	Abandonar el servicio sin motivo justificado.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-49	L-69	Contravenir los protocolos o normas técnicas nacionales e internacionales de navegación aérea, marítima, fluvial y lacustre, sin causa justificada.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-52	L-70	Contravenir deliberadamente los procedimientos operativos y administrativos establecidos en los planes de operaciones, órdenes de operaciones u otros documentos relacionados con el cumplimiento del servicio policial establecidos en la normatividad vigente.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-85	L-71	Actuar o participar directa o indirectamente en abuso del ejercicio de sus funciones, atribuciones y facultades, atentando contra la libertad personal o patrimonio público o privado.	De 8 a 10 días de sanción simple

CONTRA LA IMAGEN INSTITUCIONAL			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
L-43	L-72	Atender al público en forma displicente o dirigirse a las personas con términos o gestos inadecuados, contraviniendo las normas de cortesía o urbanidad.	De 4 a 6 días de sanción simple
L-44	L-73	Proferir palabras soeces en presencia de público o personal de la Policía Nacional del Perú.	De 4 a 6 días de sanción simple
L-45	L-74	Hacer uso del uniforme, accesorios, distintivos y otros antirreglamentariamente o exhibir arma de fuego en traje de civil en forma innecesaria.	De 4 a 6 días de sanción simple
L-46	L-75	Realizar actividades ajenas al servicio que menoscaben la imagen institucional.	De 4 a 10 días de sanción simple
L-47	L-76	Protagonizar escándalos en traje de civil, afectando la imagen institucional.	De 6 a 10 días de sanción simple
G-53	L-77	Realizar o participar en actividades que denigren la autoridad del policía o imagen institucional.	De 4 a 10 días de sanción simple
MG-91	L-78	Difundir o promover ideas o rumores que vayan en contra de la cohesión institucional, que propicien el desorden o confusión o que afecten la imagen o el honor de sus miembros.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-88	L-79	Alterar el orden público habiendo ingerido bebidas alcohólicas o consumido drogas ilegales.	De 8 a 10 días de sanción simple

CONTRA LA ÉTICA			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
L-51	L-80	Utilizar los distintivos de autoridad y mando con fines ajenos al servicio.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-52	L-81	Atentar contra el ornato de la ciudad o no respetar las normas de convivencia ciudadana.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-49	L-82	Indisponer al personal policial ante terceros.	De 2 a 6 días de sanción simple
L-48	L-83	Promover o solicitar la difusión de hechos policiales sin autorización escrita del comando.	De 6 a 10 días de sanción simple
L-50	L-84	Afectar las relaciones interpersonales entre los miembros del personal policial mediante información inexacta o cuya veracidad no ha sido comprobada.	De 6 a 10 días de sanción simple
MG-106	L-85	Formular requerimientos innecesarios de productos farmacéuticos, biomédicos, medicinas, insumos y otros de similar naturaleza.	De 8 a 10 días de sanción simple
MG-108	L-86	Utilizar sus conocimientos biomédicos o tecnológicos para inducir, realizar o encubrir actividad contraria a la salud y la vida humana.	De 8 a 10 días de sanción simple

ANEXO II
TABLA DE INFRACCIONES Y SANCIONES GRAVES

CONTRA LA DISCIPLINA			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
G-3	G-1	Ser reincidente en extraviar el Carné de Identidad Personal, al no adoptar las medidas de seguridad necesarias para su cuidado y conservación.	De 1 a 4 días de sanción de rigor
G-4	G-2	Tratar en forma arbitraria, vejatoria o discriminatoria al personal de la Policía Nacional del Perú, cualquiera sea su grado.	De 2 a 4 días de sanción de rigor
G-12	G-3	Presentarse a su servicio, dependencias de la Policía Nacional o superiores jerárquicos, habiendo ingerido bebidas alcohólicas.	De 4 a 8 días de sanción de rigor
G-13	G-4	Perder, ocasionar daños o no adoptar las medidas de seguridad con el armamento, vehículos, prendas, equipos, locales, productos farmacéuticos, medicinas, biomédicos, insumos u otros bienes de propiedad del Estado, sin perjuicio de su reposición o reparación.	De 4 a 8 días de sanción de rigor
G-14	G-5	Faltar al servicio policial en tres (3) oportunidades durante un período de 30 días, sin causa justificada,	De 4 a 8 días de sanción de rigor
G-15	G-6	Entregar indebidamente a personal policial no autorizado armamento, munición, accesorios y equipo asignado para el servicio o no dar cuenta de su devolución al término del servicio.	De 4 a 10 días de sanción de rigor
G-16	G-7	Negarse a recibir una orden de sanción o a firmar su enterado, al ser notificado en un procedimiento de investigación disciplinaria o a recibir la resolución emitida por el órgano disciplinario competente de acuerdo a ley.	De 4 a 10 días de sanción de rigor
G-17	G-8	Faltar el respeto a los símbolos de la patria o institucionales.	De 4 a 10 días de sanción de rigor
G-18	G-9	Modificar o alterar las instrucciones específicas para el cumplimiento de órdenes o disposiciones vigentes, siempre que cause perjuicio al servicio policial.	De 4 a 10 días de sanción de rigor
G-20	G-10	Ocultar, omitir o alterar información en documentos relacionados con el desempeño de la función, que cause perjuicios al servicio.	De 4 a 10 días de sanción de rigor
G-21	G-11	Influir o valerse de influencias para que los órganos de administración de personal omitan en forma parcial o total, el cumplimiento de sus deberes en beneficio propio o de terceros.	De 4 a 10 días de sanción de rigor
G-22	G-12	Reincorporarse sin causa justificada a la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú o la que haga sus veces, hasta 2 días después de haber cumplido una sanción disciplinaria de pase a la situación de disponibilidad.	De 6 a 10 días de sanción de rigor

G-23	G-13	Ocasionar accidente de tránsito con vehículo policial, sin estar autorizado para su manejo o con vehículo particular sin poseer licencia de conducir.	De 6 a 10 días de sanción de rigor
G-24	G-14	Faltar de 2 a 5 días consecutivos a su Unidad o no presentarse por igual plazo al término de sus vacaciones, permisos, comisiones, licencias, sin causa justificada.	De 6 a 10 días de sanción de rigor
G-25	G-15	Ingerir bebidas alcohólicas en unidades policiales o extrainstitucionales donde labora el personal policial; salvo en este último caso, que responda a situaciones protocolares.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-28	G-16	Actuar con arbitrariedad al evaluar el desempeño del personal de la Policía Nacional del Perú.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-31	G-17	Actuar con motivo del ejercicio de su función, discriminando por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-33	G-18	Permitir o no dar cuenta al tomar conocimiento de relaciones sexuales o actos contra el pudor entre personas que se encuentren bajo su responsabilidad o custodia.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-34	G-19	No incorporarse al servicio policial dentro de las 48 horas de declarado el estado de emergencia o estado de sitio.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-35	G-20	Hacer insinuaciones, gestos, proposiciones obscenas o usar términos de naturaleza o connotación sexual, verbales o escritos o por cualquier otro medio, que resulten ofensivos.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-36	G-21	Dar en garantía o utilizar en forma indebida el Carné de Identidad Personal.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-2	G-22	Tramitar de manera intencional, una solicitud o reclamo en vía distinta al procedimiento predeterminado por ley, causando perjuicio.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-4	G-23	Reincidir en la omisión de la presentación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas a la que está obligado el personal policial.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-5	G-24	Entregar o divulgar información sin las formalidades legales, incluyendo la relacionada con la salud del personal de la Policía Nacional del Perú y sus familiares.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-11	G-25	Disponer el archivo de un procedimiento disciplinario cuando los hechos configuran una infracción disciplinaria grave o muy grave.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-12	G-26	Ocultar o encubrir a miembros de la Policía Nacional del Perú que hayan cometido infracción grave o muy grave debidamente comprobada.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-13	G-27	Maltratar a los intervenidos una vez reducidos o detenidos, causándoles lesiones.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-14	G-28	Proceder con parcialidad al aplicar sanciones, otorgar incentivos a quien no corresponda o no otorgar estos a quien lo merece, de acuerdo con la normatividad vigente.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-15	G-29	Modificar o alterar resoluciones, directivas, planes, instrucciones, órdenes u otras disposiciones vigentes en beneficio propio o de terceros.	De 11 a 15 días de sanción de rigor

MG-16	G-30	Demorar por acción u omisión el trámite de un expediente disciplinario, siendo integrante de los órganos disciplinarios.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-17	G-31	Entorpecer, perjudicar o retardar, por acción u omisión, un procedimiento administrativo-disciplinario.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-18	G-32	Omitir informar la comisión de infracciones graves o muy graves del personal de la Policía Nacional del Perú.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-19	G-33	Emplear para usos particulares, a personal policial, medios o recursos de la Institución o facilitarlos a un tercero; salvo causa justificada.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-20	G-34	Incumplir con los plazos establecidos para las acciones de investigación administrativo-disciplinaria motivando con ello la prescripción de la infracción disciplinaria.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-21	G-35	Valerse de influencias con la finalidad de cambiar, modificar o revertir las decisiones de los órganos disciplinarios u órdenes del comando, en beneficio propio o de terceros.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-22	G-36	Faltar al servicio policial en más de cinco (5) oportunidades no consecutivas durante un período de 30 días.	De 11 a 15 días de sanción de rigor

CONTRA EL SERVICIO POLICIAL			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
G-40	G-37	Hacer uso indebido del armamento del Estado o efectuar disparos con armamento afectado o particular sin causa justificada, habiendo sido identificado como personal policial.	De 6 a 10 días de sanción de rigor
G-41	G-38	No incorporarse sin causa justificada a su unidad de destino o a la más cercana en caso de desastres naturales, grave alteración del orden interno u orden público o cuando se decreta los regímenes de excepción.	De 6 a 10 días de sanción de rigor
G-42	G-39	Diagnosticar, prescribir o ejecutar en el paciente tratamientos y procedimientos que no correspondan al protocolo para su problema de salud.	De 6 a 10 días de sanción de rigor
MG-51	G-40	No dar cumplimiento a las disposiciones pertinentes en torno a la seguridad durante la custodia y traslado de los detenidos, procesados o inculcados o menores en custodia, ocasionando perjuicio a terceros.	De 8 a 12 días de sanción de rigor
MG-53	G-41	Hacer uso de la fuerza en forma innecesaria o desproporcionada, en acto de servicio, ocasionando lesiones graves.	De 8 a 12 días de sanción de rigor
MG-54	G-42	Perder o inutilizar documentación o cualquier información clasificada que afecte la seguridad o el servicio policial	De 8 a 12 días de sanción de rigor
G-45	G-43	No cumplir sus compromisos económicos al tener asignada una vivienda policial en guarnición o no entregarla al término del plazo y/o en las condiciones acordadas.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-47	G-44	Establecer u otorgar privilegios o generar desventajas en la asignación o distribución de los recursos humanos, logísticos, económicos y financieros.	De 11 a 15 días de sanción de rigor

G-49	G-45	Alejarse de su puesto de servicio al cual fue asignado para realizar actividades ajenas al mismo y como consecuencia de ello se produzcan hechos delictuosos o consecuencias graves, salvo causa justificada.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-50	G-46	No habilitar, perder o no presentar la documentación señalada en la normatividad vigente referida a la administración de recursos asignados por el Estado.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-51	G-47	Inducir u obligar, en su condición de profesional de la salud, al personal de la Policía Nacional del Perú o familiares, a someterse a diagnósticos, procedimientos o tratamientos médicos particulares con fines de lucro.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-52	G-48	Coaccionar o amenazar por cualquier medio, al personal de la Policía Nacional del Perú, intimidándolo o presionándolo para que deje de cumplir con sus obligaciones.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-55	G-49	Crear, variar, omitir, retirar o insertar causas, hechos, diligencias, conclusiones, documentos, anexos u otros relacionados, que fueran realizados con motivo de la función policial.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-56	G-50	Crear, variar, omitir, retirar o insertar causas, hechos, diligencias, conclusiones, documentos, anexos u otros relacionados, que fueran realizados con motivo del diagnóstico, tratamiento o procedimiento de salud, distorsionando la realidad de los hechos para evadir su responsabilidad.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-60	G-51	No prestar auxilio a las personas que se encuentren lesionadas o en grave peligro.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-61	G-52	Actuar con negligencia en el ejercicio de su función y como consecuencia de ello, se causen lesiones graves o la muerte.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-62	G-53	Actuar con negligencia en el ejercicio de la función en la tramitación de denuncias en las que exista alto riesgo de lesión grave o muerte para la víctima.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-63	G-54	Tramitar negligentemente una solicitud en vía distinta al procedimiento predeterminado por ley en los casos que exista alto riesgo de lesión grave o muerte para la víctima.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-64	G-55	Demostrar falta de celo en el cumplimiento de las obligaciones del servicio o de la función policial, cuando se trate de casos con alto riesgo de lesión grave o muerte para la víctima.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-65	G-56	Emplear personas ajenas a la institución, en forma estable o transitoria, para actividades del servicio policial, sin la autorización debida.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-66	G-57	Incumplir obligaciones, funciones y/o responsabilidades afectando la prestación del servicio de salud.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-67	G-58	Simular enfermedad o permitir la simulación en perjuicio del servicio policial o los derechos de los demás.	De 11 a 15 días de sanción de rigor

CONTRA LA IMAGEN INSTITUCIONAL			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
G-54	G-59	Incumplir sus obligaciones familiares alimentarias.	De 2 a 6 días de sanción de rigor
G-55	G-60	Realizar actos indecorosos vistiendo el uniforme policial.	De 4 a 10 días de sanción de rigor

CONTRA LA ÉTICA			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
G-56	G-61	Agraviar al personal de la Policía Nacional del Perú que actúe como garante, al no cumplir un compromiso económico.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
G-57	G-62	Ejercer la defensa legal en procedimientos administrativos, así como en procesos judiciales contra la Institución o sus representantes; salvo en causa propia o en defensa del cónyuge, hijos, padres, hermanos; o con autorización expresa del comando institucional.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-95	G-63	Aceptar u otorgar obsequios que impliquen ventajas de cualquier índole para beneficio propio o de terceros.	De 11 a 15 días de sanción de rigor
MG-97	G-64	Asignar indebidamente cargos a personal policial que no cumple con los requisitos contemplados en la ley para este fin.	De 11 a 15 días de sanción de rigor

TABLA DE INFRACCIONES Y SANCIONES MUY GRAVES

CONTRA LA DISCIPLINA			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
MG-1	MG-1	Faltar a la verdad en documentos relacionados con la investigación policial, beneficiando o afectando el resultado de la investigación en su calidad de instructor.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-3	MG-2	Utilizar o manipular medios técnicos, informáticos, imágenes, sonidos u otros de propiedad o uso exclusivo de la Policía Nacional del Perú en beneficio propio o de terceros.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-6	MG-3	Utilizar o disponer indebidamente bienes o recursos de propiedad del Estado.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-7	MG-4	Apropiarse indebidamente de prendas, equipos o bienes de otros miembros de la Policía Nacional del Perú.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-8	MG-5	Utilizar insignias de mando que no correspondan a la categoría o grado que ostenta.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-9	MG-6	Emplear sin causa justificada la fuerza física contra el personal de la Policía Nacional del Perú durante el servicio, salvo que se trate de hacer prevalecer el principio de autoridad o en legítima defensa.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad

MG-24	MG-7	Negarse a pasar examen de dosaje etílico, toxicológico, ectoscópico, absorción atómica u otros cuando la autoridad policial lo solicite por causa justificada.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-27	MG-8	Formular imputaciones tendenciosas que denigren, calumnien, difamen o deshonren al personal de la Policía Nacional del Perú mediante palabras, escritos o cualquier otro medio.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-28	MG-9	Denunciar sin pruebas o con argumentos falsos al personal de la Policía Nacional del Perú.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-30	MG-10	Inducir a error en forma dolosa a los órganos disciplinarios, en su condición de testigo, perito o de quien tiene el deber de colaborar con estos.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-31	MG-11	Omitir, retardar de cualquier modo o encubrir intencionalmente la notificación de resolución de pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-32	MG-12	Realizar proposiciones indecentes, insinuaciones o requerimientos con contenido sexual a cambio de favorecer, otorgar ventajas, dar trato preferente o dar cumplimiento a procedimientos establecidos, al personal de la Policía Nacional del Perú, a los postulantes de las escuelas de formación o a cualquier persona que tenga interés en el resultado de una gestión o trámite realizado ante una unidad u órgano policial.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-33	MG-13	Consumir droga(s) ¡legal(es) o bebidas alcohólicas durante el servicio policial, salvo en este último caso, que responda a situaciones protocolares.	Pase a la situación de retiro
MG-34	MG-14	Dar en venta, prenda, garantía o alquiler el armamento, equipo, pertrecho u otros bienes de propiedad del Estado.	Pase a la situación de retiro
MG-35	MG-15	Agredir físicamente o realizar actos de violencia contra personal de la Policía Nacional del Perú, salvo en legítima defensa.	Pase a la situación de retiro
MG-36	MG-16	Sustraer medios técnicos o informáticos, imágenes o sonidos de propiedad o uso de la Policía Nacional del Perú para fines distintos a los previstos legalmente, en beneficio propio o de terceros.	Pase a la situación de retiro
MG-37	MG-17	Sustraer, ocultar, facilitar o comercializar medicamentos, biomédicos, insumos, productos, materiales y equipos destinados al diagnóstico, tratamiento de distintas patologías y procedimientos de salud para el personal de la Policía Nacional del Perú y familiares, empleando cualquier artificio.	Pase a la situación de retiro
MG-38	MG-18	Excederse en más de 5 días calendario en el uso de vacaciones, permisos o descansos médicos, a sabiendas que no le corresponde.	Pase a la situación de retiro
MG-39	MG-19	Faltar por más de 5 días calendario en forma consecutiva a su unidad, sin causa justificada.	Pase a la situación de retiro
MG-40	MG-20	Reincorporarse a su unidad después de 3 días sin causa justificada, luego de haber cumplido una sanción disciplinaria de pase a la situación de disponibilidad.	Pase a la situación de retiro

MG-41	MG-21	Omitir auxiliar oportunamente a cualquier persona y como consecuencia de ello, se produzca la muerte o lesiones graves.	Pase a la situación de retiro
MG-42	MG-22	Participar, favorecer o facilitar de manera individual o grupal en hechos que afecten gravemente el orden público y la seguridad de las personas o la comunidad en su conjunto.	Pase a la situación de retiro
MG-43	MG-23	Organizar, dirigir, promover, participar o incitar a huelga, paro, marcha u otras acciones de protesta de índole policial, o intervenir en forma directa en actividades políticas o sindicales.	Pase a la situación de retiro
MG-44	MG-24	Utilizar el cargo o el grado para inducir al subordinado o a particulares a respaldar una campaña política o participar en eventos de la misma naturaleza.	Pase a la situación de retiro
MG-45	MG-25	Entregar información de ciudadanos colaboradores, en el ámbito de la aplicación de la normatividad que regula el beneficio de recompensas por la información brindada para la captura de miembros de organizaciones criminales, terroristas y responsables de otros delitos.	Pase a la situación de retiro
MG-46	MG-26	Consignar información falsa en la Declaración Jurada de Bienes y Rentas a la que está obligado el personal policial.	Pase a la situación de retiro

CONTRA EL SERVICIO POLICIAL			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
MG-47	MG-27	Contravenir el protocolo o norma técnica de salud aprobado para el examen, diagnóstico, tratamiento, operación, rehabilitación o demás procedimientos utilizados por el personal profesional o técnico en el desempeño de su función, sin causa justificada.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-48	MG-28	Exponer a peligro o abandonar al paciente en riesgo o en situación de emergencia, por parte del personal profesional médico o técnico de la Policía Nacional del Perú responsable.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-50	MG-29	No dar cuenta oportunamente del vencimiento de medicinas, biomédicos, insumos, material fonomédico y fonotécnico, y otros de similar naturaleza de cualquier unidad de salud de la Policía Nacional del Perú.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-57	MG-30	Omitir, borrar, agregar o alterar el registro de información oficial en las bases de datos informáticos de la Policía Nacional del Perú.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-58	MG-31	Proporcionar o prescribir de manera negligente fármaco, estupefaciente, psicotrópico u otra droga de uso médico ocasionando lesión grave o muerte del paciente.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-59	MG-32	No prestar auxilio con urgencia en aquellos hechos o circunstancias graves en que sea obligada su actuación.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-68	MG-33	Ingresar o facilitar el ingreso de artículos prohibidos en un establecimiento penitenciario.	Pase a la situación de retiro

MG-69	MG-34	Ingerir bebidas alcohólicas y/o consumir drogas o estupefacientes ilegales portando y/o usando armamento de reglamento y/o particular.	Pase a la situación de retiro
MG-70	MG-35	Formular requerimientos de material, equipo y efectos logísticos que no estén acordes con las necesidades de las unidades policiales, en beneficio propio o de terceros.	Pase a la situación de retiro
MG-71	MG-36	Abandonar las instalaciones policiales encontrándose de servicio y como consecuencia de ello genere su deterioro, pérdida del armamento, munición, accesorios, equipos, sustracción de enseres u otros bienes de propiedad del Estado.	Pase a la situación de retiro
MG-72	MG-37	Practicar actos de tortura a las personas que se encuentren bajo su custodia.	Pase a la situación de retiro
MG-73	MG-38	Prescribir medicamento sin poseer la autorización debida, ocasionando lesión grave o muerte del paciente.	Pase a la situación de retiro
MG-74	MG-39	Faltar a sus deberes profesionales como integrante de los órganos disciplinarios, favoreciendo o perjudicando al administrado mediante cualquiera de los siguientes actos: ocultamiento, falsificación, supresión, alteración de las evidencias, pruebas o los actuados del procedimiento administrativo-disciplinario.	Pase a la situación de retiro
MG-75	MG-40	Alterar, modificar, manipular, deteriorar, dañar o sustraer los mecanismos de medición, control o equipos que permitan realizar un adecuado control del material o recursos destinados al cumplimiento del servicio policial.	Pase a la situación de retiro
MG-76	MG-41	Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra clase de beneficio proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.	Pase a la situación de retiro
MG-77	MG-42	Ofrecer y/o entregar dádivas o cualquier otra clase de beneficio proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de la gestión.	Pase a la situación de retiro
MG-78	MG-43	Apropiarse o adulterar las evidencias de un ilícito penal, alterando la cadena de custodia o diligencias preliminares.	Pase a la situación de retiro
MG-79	MG-44	Tener relaciones sexuales o realizar actos contra el pudor con el paciente, cadete o alumno(a) o persona que esté detenida, retenida, bajo su cuidado o responsabilidad.	Pase a la situación de retiro
MG-80	MG-45	Tener relaciones sexuales durante el servicio o en instalaciones o vehículos policiales	Pase a la situación de retiro
MG-81	MG-46	Apropiarse o adulterar insumos químicos, drogas, sustancias psicotrópicas sujetas a custodia o traslado.	Pase a la situación de retiro
MG-82	MG-47	Brindar servicios de protección y seguridad u otros que no se encuentren autorizados o servicios de seguridad privada a favor de terceros.	Pase a la situación de retiro
MG-83	MG-48	Ordenar o autorizar al personal a su cargo servicios de protección y seguridad privada a favor de terceros.	Pase a la situación de retiro

MG-84	MG-49	Disponer, autorizar y/o facilitar que personal policial brinde servicios de protección, seguridad privada y/o asesoramiento a favor de terceros para tal fin, así como cualquier servicio que no se encuentre regulado.	Pase a la situación de retiro
MG-86	MG-50	Usar, transferir, difundir o comercializar las grabaciones de imágenes, videos o audios que constituyen indicio o medio probatorio en una investigación.	Pase a la situación de retiro
MG-87	MG-51	Ejecutar funciones propias del personal de la Policía Nacional del Perú haciendo uso del uniforme, del distintivo de mando o de autoridad, o en traje de civil, encontrándose en situación de disponibilidad.	Pase a la situación de retiro

CONTRA LA IMAGEN INSTITUCIONAL			
CÓDIGO ANTERIOR	CÓDIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
MG-89	MG-52	Maltratar física o psicológicamente a los miembros del grupo familiar de conformidad al inciso b) del artículo 7 de la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; cuando se requiera entre 1 y 10 días de asistencia facultativa o hasta 10 días de descanso médico, o cuando se acredite la existencia de un nivel moderado de daño psíquico.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-90	MG-53	Conducir vehículo motorizado con presencia de alcohol en la sangre en proporción de 0.25 hasta 0.5 g/l.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-92	MG-54	Difundir por cualquier medio, imágenes, documentos, anónimos u otros relacionados con el servicio o el personal de la Policía Nacional del Perú afectando la imagen institucional.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-93	MG-55	Maltratar física o psicológicamente a los miembros del grupo familiar de conformidad al inciso b) del artículo 7 de la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; cuando se requiera más de 10 días de asistencia facultativa o más de 10 días de descanso médico, o cuando se acredite la existencia de un nivel grave o muy grave de daño psíquico.	Pase a la situación de retiro
MG-94	MG-56	Conducir vehículo motorizado con presencia de alcohol en la sangre mayor a 0.5 g/l o bajo los efectos de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas o negarse a pasar dosaje étílico, toxicológico o examen de orina cuando es intervenido conduciendo con signos de ebriedad o drogadicción.	Pase a la situación de retiro

CONTRA LA ÉTICA			
CODIGO ANTERIOR	CODIGO NUEVO	INFRACCIÓN	SANCIÓN
MG-96	MG-57	Acercarse corporalmente con roces a otra persona, ejecutar tocamientos u otra manifestación física de naturaleza sexual.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-98	MG-58	Emplear o ejercer influencia o recomendaciones valiéndose del grado, cargo o función para obtener ascensos, condecoraciones, felicitaciones, becas, cursos y cualquier otra recompensa; así como, permisos, destacados, cambios de colocación, comisiones o todo aquello que signifique ventaja para sí o terceros, en detrimento del servicio o de los derechos de otro.	De 6 meses a 1 año de disponibilidad
MG-99	MG-59	Actuar con parcialidad en los procedimientos administrativo-disciplinarios en el acopio y valoración de pruebas o pericias con la finalidad de favorecer o perjudicar al presunto infractor.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-100	MG-60	Ejercer la defensa legal en procedimientos disciplinarios cuando pertenezcan a los órganos disciplinarios de la Policía Nacional del Perú; salvo en causa propia o en defensa del cónyuge, hijos, padres, hermanos; o con autorización expresa de su comando.	De 1 a 2 años de disponibilidad
MG-101	MG-61	Apropiarse de las donaciones obtenidas en el ejercicio de la función policial o desnaturalizar su finalidad.	Pase a la situación de retiro
MG-102	MG-62	Distorsionar, adulterar o suscribir información falsa en informe, certificado, peritaje u otro documento en beneficio propio o de terceros.	Pase a la situación de retiro
MG-103	MG-63	Ejercer actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de sus funciones, en agravio del Estado.	Pase a la situación de retiro
MG-104	MG-64	Procurar o aceptar beneficio económico u otra ventaja para sí o para tercero al participar en los procesos de contrataciones y adquisiciones de bienes y servicios destinados para la Policía Nacional del Perú.	Pase a la situación de retiro
MG-105	MG-65	Usar intencionalmente documentos falsos o adulterados y presentarlos ante los órganos o dependencias policiales.	Pase a la situación de retiro
MG-107	MG-66	Coaccionar o amenazar al personal de la Policía Nacional del Perú, intimidando, presionando o sometándolo a trato hostil para condicionar o recibir favores de contenido sexual.	Pase a la situación de retiro
MG-109	MG-67	Exigir, solicitar o recibir dinero, especies u otras dádivas, en beneficio propio o de terceros para favorecer en el proceso de admisión o ingreso a los centros de formación de la Policía Nacional del Perú.	Pase a la situación de retiro
MG-110	MG-68	Direccionar u orientar la adquisición de bienes y/o la contratación de servicios para obtener un beneficio personal o en favor de terceros, valiéndose de su profesión, cargo o función.	Pase a la situación de retiro

MG-111	MG-69	Simular hechos conducentes a la aplicación de la intervención excepcional de la Unidad Especializada de la Policía Nacional del Perú en el marco de lo previsto en el Decreto Legislativo 1182.	Pase a la situación de retiro
MG-112	MG-70	Usar y/o transferir indebidamente datos derivados de las comunicaciones para la identificación, localización y geolocalización de teléfonos móviles o dispositivos electrónicos de naturaleza similar.	Pase a la situación de retiro
MG-113	MG-71	Alterar, inducir o interferir en el procedimiento establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo 1182, Decreto Legislativo que regula el uso de los datos derivados de las telecomunicaciones para la identificación, localización y geolocalización de equipos de comunicación, en la lucha contra la delincuencia y el crimen organizado.	Pase a la situación de retiro
MG-114	MG-72	Pertenecer a un partido político, agrupación o movimiento que desarrolle actividades políticas.	Pase a la situación de retiro



Anexo 6
Guía de procedimientos



**GUÍA DE PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER REGLAS
DE ACTUACIÓN EN LA CALIFICACIÓN DE DENUNCIAS
POR LA PRESUNTA COMISIÓN DE INFRACCIONES
LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES CONTEMPLADAS EN LA
LEY 30714.**

CONTENIDO
CAPÍTULO I
OBJETIVOS DE LA GUÍA DE PROCEDIMIENTOS

- A. OBJETIVO GENERAL
- B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- C. BASE LEGAL

CAPÍTULO II
OFICINA DE CALIFICACIÓN

- A. DEFINICION
- B. FUNCIONES

CAPÍTULO III
LA INVESTIGACIÓN PREVIA Y LA PRECALIFICACIÓN

- A. INICIO Y TÉRMINO DE LA ETAPA
- B. PLAZO PARA LA PRECALIFICACIÓN.

CAPÍTULO IV
FORMA DE PRESENTACIÓN Y REQUISITOS MINIMOS DE LA DENUNCIA

- A. FORMA DE PRESENTACIÓN
- B. REQUISITOS MINIMOS DE LA DENUNCIA

CAPÍTULO V
PROCEDIMIENTOS DE CALIFICACIÓN

- A. PROCEDIMIENTO EN CASO DE PROCESOS SUMARIOS.
- B. PROCEDIMIENTO EN CASO DE PROCESOS ORDINARIOS.

ANEXO A : FORMATO DE DENUNCIA

ANEXO B : FORMATO DE CARTA DE RESPUESTA AL DENUNCIANTE

ANEXO C : ESTRUCTURA DEL INFORME DE PRECALIFICACIÓN QUE RECOMIENDA INICIO DEL PAD.

ANEXO D : ESTRUCTURA DEL INFORME DE PRECALIFICACIÓN QUE DISPONE EL ARCHIVO DE LA DENUNCIA

CAPÍTULO I

OBJETIVOS Y BASE LEGAL

A. OBJETIVO GENERAL.

Establecer reglas de actuación para la calificación de la denuncia que da a conocer un hecho donde se presume la comisión de infracciones por parte del personal de la Policía Nacional del Perú, en el marco de la Ley N°30714, “Ley que regula el Régimen Disciplinario de la PNP” y su Reglamento, con la finalidad de mejorar la gestión del PAD de la PNP.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Reunir los elementos de juicio y evidencias necesarias que posibiliten y demuestren objetivamente que el personal policial ha cometido infracciones leves, graves y/o muy graves.
2. Establecer una instancia de precalificación de denuncias, para declarar su admisibilidad o no, de tal manera, que solamente serán derivadas a los órganos de investigación competente, aquellas que cumplan con los requisitos mínimos y que adjunten los medios probatorios necesarios.
3. Cumplir los plazos de las etapas de acciones previas, investigación y decisión, que se instruyen en el marco del PAD para infracciones graves y muy graves.
4. Proporcionar una respuesta oportuna al denunciante, respecto al trámite que se ha dado a la denuncia que presentó ante la IG-PNP.

C. BASE LEGAL

1. Ley N°30714 - Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
2. Ley N°27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
3. Decreto Legislativo N°1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú y sus modificatorias.
4. Decreto Legislativo N°1267 - Ley de la Policía Nacional del Perú.
5. Decreto Legislativo N°1246 - que aprueba diversas Medidas de Simplificación Administrativa.
6. Decreto Supremo N°003-2020-IN – que aprueba el Reglamento de la Ley N°30714, Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
7. Decreto Supremo N°016-2013-IN – que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.

8. Decreto Supremo N°026-2017-IN – que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1267 - Ley de la Policía Nacional del Perú.
9. Decreto Supremo N°004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
10. Decreto Supremo N°004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en Perú.
11. Manual de Documentación Policial, aprobado con RD N°776-2016-DIRGEN/EMG-PNP.

CAPÍTULO II

OFICINA DE CALIFICACIÓN DE DENUNCIAS

A. DEFINICIÓN.

La Oficina de Calificación de Denuncias con sede en la ciudad de Lima, es una dependencia administrativa dependiente de la Inspectoría General de la PNP, tiene como función esencial precalificar la denuncia que da a conocer un hecho donde se presume la comisión de infracciones leves, graves o muy graves, por parte del personal de la Policía Nacional del Perú.

Estará a cargo de un Oficial Superior de armas o servicios en el grado de Coronel, que ostente la profesión de abogado, de preferencia con especialización en derecho administrativo y procedimiento sancionador, que será asignado anualmente con resolución ministerial; asimismo, deberá preverse la designarse de un suplente, en caso que el titular de dicha oficina, fuese denunciado o procesado o se encuentra incluido en alguna de las causales de abstención del artículo 88 de la LPAG.

Contará con personal policial propio y en cantidad suficiente, con experiencia en procedimiento administrativo sancionador y dos oficiales de servicios de profesión abogados, teniendo en consideración las dimensiones de la entidad, carga procesal, complejidad de los procedimientos, cantidad de órganos de investigación, entre otros criterios.

En el ámbito nacional, las Oficinas de Disciplina contarán con una Sección de Calificación de Denuncias que estará a cargo de un Oficial Superior de armas o de servicios en el grado de comandante o mayor que ostente la profesión de abogado.

B. FUNCIONES:

1. Recibir la documentación de las unidades policiales o denuncia de un tercero que da a conocer un hecho donde se presume la comisión de infracciones leves, graves o muy graves, por parte del personal de la Policía Nacional del Perú; y verificar los requisitos mínimos establecidos

en el artículo 86° del Reglamento de la Ley N°30714 – Ley del Régimen Disciplinario Policial.

2. Solicitar información y/o documentación a las entidades públicas y unidades orgánicas de la PNP, para el cumplimiento de sus funciones.
3. Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la documentación policial, denuncia y las diligencias preliminares realizadas; si la denuncia presenta observaciones, en ese mismo acto se notifica al recurrente, a que subsanen las observaciones encontradas en el plazo de ley, de no hacerlo, se procederá al archivo correspondiente.
4. Emitir el informe de precalificación, en el que se sustenta la apertura del inicio del PAD, identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano de investigación competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.
5. Declarar “no ha lugar a trámite” una denuncia o un reporte en caso que luego de las diligencias correspondientes, considere que no existen indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD.

CAPÍTULO III

LA INVESTIGACIÓN PREVIA Y LA PRECALIFICACIÓN

A. INICIO Y TÉRMINO DE LA ETAPA

Una vez recibida, la documentación de las unidades policiales y/o denuncia de un tercero que da a conocer un hecho donde se presume la comisión de infracciones leves, graves y/o muy graves por parte del personal de la Policía Nacional del Perú, la Oficina de Calificación de Denuncias, efectúa las diligencias preliminares que fueran necesarias. Si la denuncia o reporte no adjuntara la documentación probatoria o indiciaria correspondiente, el Jefe de la OCD la requerirá. En caso no reciba respuesta dentro del plazo legal puede declararlos como “no ha lugar a trámite”.

Una vez concluida esta etapa, el Jefe de la Oficina de Calificación de Denuncias emite el informe de precalificación de los hechos según la gravedad de la infracción, en el marco de lo dispuesto en la Ley N°30714; Ley del Régimen Disciplinario de la PNP, y su reglamento.

Esta etapa culmina con el archivo de la denuncia conforme se señala en el informe de precalificación (Anexo D) o con la remisión al Órgano de Investigación Competente, del informe de precalificación recomendando el inicio del PAD (Anexo C).

El Órgano de Investigación, puede apartarse de las conclusiones del informe de precalificación del Jefe de la OCD por considerar no competente o porque no existen razones para iniciar el PAD. En ambos casos, debe argumentar las razones de su decisión.

B. PLAZO PARA LA PRECALIFICACION.

Para el desarrollo de las diligencias preliminares según corresponda, para impulsar el inicio, o declarar el archivo de las denuncias, la Oficina de Calificación, tendrá un plazo no mayor de diez días hábiles; tratándose de casos complejos, en los que se advierta pluralidad de infractores e infracciones, el plazo será hasta treinta días hábiles.

CAPÍTULO IV

FORMA DE PRESENTACIÓN Y REQUISITOS MINIMOS DE LA DENUNCIA

A. FORMA DE PRESENTACIÓN.

Las denuncias pueden ser presentadas de forma verbal o escrita de manera directa ante la Oficina de Calificación de Denuncias o la que haga sus veces. Cuando la denuncia sea presentada de forma verbal, se debe canalizar a través de un formato de distribución gratuita que al menos cuente con los requisitos mínimos contenidos en el Anexo A.

La denuncia debe exponer los hechos en que se fundamenta, adjuntando los medios probatorios que la sustentan, de manera que cumpla al menos los requisitos mínimos de la denuncia.

El denunciante no es parte del procedimiento administrativo disciplinario, sino es un colaborador de la administración pública.

El Jefe de la Oficina de Calificación de Denuncias y los jefes de las Secciones de Calificación de Denuncias en el ámbito nacional, deberán presentar semestralmente al Inspector General y al Director de Investigaciones de la IG-PNP, un reporte sobre el estado de las denuncias recibidas y/o procedimientos administrativos disciplinarios iniciados.

B. REQUISITOS MINIMOS DE LA DENUNCIA

1. Una descripción clara de los hechos.
2. La indicación del o los miembros de la Policía Nacional del Perú que estén involucrados en los hechos.
3. Los indicios, evidencias o medios probatorios a valorarse o la indicación de dónde o cómo poder obtenerlas.

4. En caso de no cumplir con dichos presupuestos, la Oficina de Calificación de Denuncias o la que haga sus veces, notificara en ese mismo acto al denunciante, que dispone del plazo de DOS (2) días hábiles para subsanar la omisión u observación, caso contrario se tiene por no presentada.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTOS DE CALIFICACIÓN

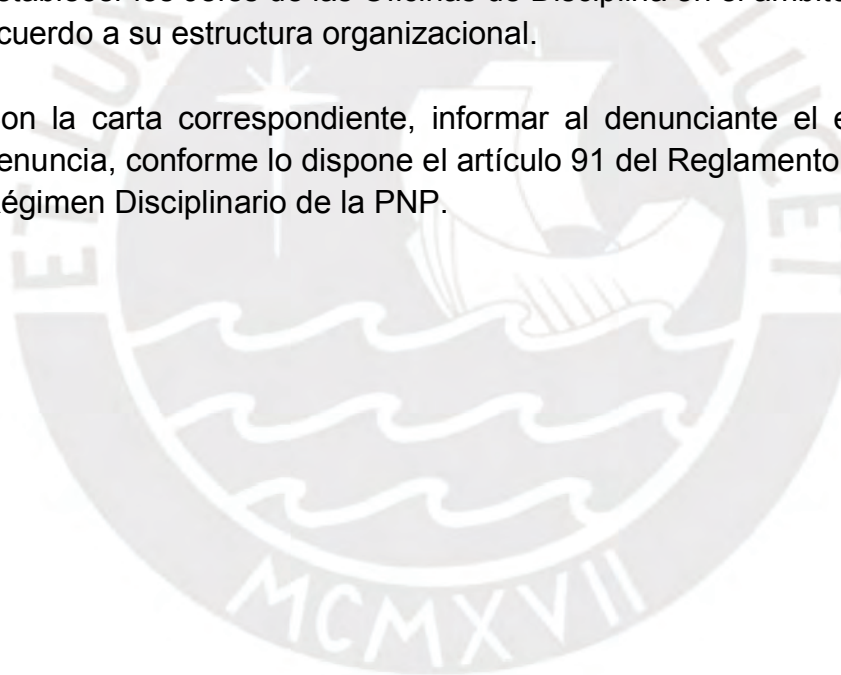
A. PROCEDIMIENTO EN CASO DE PROCESOS SUMARIOS.

1. Recibir la documentación de las unidades policiales o denuncia de un tercero que da a conocer un hecho donde se presuma la comisión de una infracción muy grave por parte del personal de la Policía Nacional del Perú.
2. Inmediatamente verificar si los hechos denunciados, cumplen los requisitos mínimos y se enmarcan dentro de los presupuestos de flagrancia o confesión corroborada; asimismo, si estos constituyen una infracción muy grave y cuya sanción prevista sea el pase a la situación de retiro.
3. Emitir el informe de precalificación, registrar la denuncia en el SIGE, generando la hoja de trámite correspondiente y, remite en el día a la Oficina de Disciplina de Turno, a fin que active el procedimiento administrativo disciplinario sumario y emita la medida preventiva que corresponda. Igual procedimiento deberá seguirse en las Secciones de Calificación de Denuncias de las Oficinas de Disciplina en el ámbito nacional.
4. En los casos, que los hechos fuesen reportados fuera del horario de atención de la Oficina de Calificación, la Central de Operaciones de la IG-PNP, remitirá los actuados inmediatamente a la Oficina de Disciplina de turno para que proceda conforme a sus atribuciones. Similar procedimiento, deberán establecer los Jefes de las Oficinas de Disciplina en el ámbito nacional.

B. PROCEDIMIENTO EN CASO DE PROCESOS ORDINARIOS.

1. Recibir la documentación de las unidades policiales o la denuncia de un tercero que da a conocer un hecho donde se presuma la comisión de una infracción leve, grave y/o muy grave por parte del personal de la Policía Nacional del Perú.
2. Verificar si la conducta infractora denunciada, cumple los requisitos mínimos establecidos en el artículo 86 del Reglamento de la Ley N°30714 – Ley del Régimen Disciplinario Policial.

3. En caso de no cumplir los requisitos mínimos, notificar al denunciante, para que un plazo de dos días hábiles subsane, de no hacerlo la denuncia será archivada.
4. En caso exista duda, si las conductas infractoras denunciadas constituyen infracciones graves o muy graves, realizará diligencias preliminares para recopilar la información necesaria.
5. Con las evidencias y elementos de juicio necesarios, que han de prever con alto grado de probabilidad que se ha cometido una infracción grave o muy grave, emitirá el informe de precalificación.
6. La Oficina de Calificación de Denuncias, registra la denuncia en el SIGE, generando la hoja de trámite correspondiente y adjunta a la misma, remite el informe de precalificación, al órgano de investigación competente, para la activación del PAD que corresponda. Similar procedimiento, deberán establecer los Jefes de las Oficinas de Disciplina en el ámbito nacional, de acuerdo a su estructura organizacional.
7. Con la carta correspondiente, informar al denunciante el estado de su denuncia, conforme lo dispone el artículo 91 del Reglamento de la Ley del Régimen Disciplinario de la PNP.



ANEXO A
FORMATO DE DENUNCIA

En la ciudad de, a los días del mes de

Yo,.....identificado con

(nombre completo y apellidos, en caso de ser persona natural y nombre de la empresa y de su representante, en caso de ser persona jurídica)

y domicilio en me presento ante usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia contra el personal policial (es).....

..... de vuestra entidad, conforme a los hechos que a continuación expongo:

.....
.....
.....
.....

(Se debe realizar una exposición clara de la relación de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y el aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación)

Adjunto como medios probatorios copia simple de lo siguiente:

1.
2.
3.

EN CASO NO SE CUENTE CON LA PRUEBA FÍSICA, declaro bajo juramento que la autoridad la tiene en su poder.

EN CASO NO SE TRATE DE UNA PRUEBA DOCUMENTAL, adjunto como prueba
.....
.....

(Nombre y firma del denunciante)

(Se debe adjuntar copia simple del documento de identidad: D.N.I., Carné de Extranjería o Pasaporte y vigencia de poder, de ser el caso, de la persona natural o representante de la empresa).

Nota: El denunciante puede solicitar una copia de la denuncia que presenta, la misma que se le debe otorgar sin costo adicional.

ANEXO B
FORMATO CARTA RESPUESTA AL DENUNCIANTE

Ciudad de, (fecha)

Señor(a)

.....

(nombre completo y apellidos)

.....

(dirección indicada en la denuncia)

Presente.-

Apreciado(a) o Estimado(a) señor(a)

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted, con el fin de informarle el estado de la denuncia formulada y presentada ante nuestra entidad el día del mes de de

Al respecto, cumplimos con informar, conforme lo dispone el artículo 91 del Reglamento de la Ley del Régimen Disciplinario de la PNP, aprobado por Decreto Supremo DS N°003-2020-IN, que su denuncia tiene el siguiente estado:

En investigación, a cargo de la Oficina de Calificación.	
En precalificación por el Jefe de la OCD-PNP	
En trámite por el Órgano Investigación Competente	
Se inició procedimiento administrativo disciplinario	
Se dispuso su archivo *	

***Se debe exponer claramente las razones por las cuales se dispuso el archivo de la denuncia.**

Por parte nuestra, le agradecemos su colaboración y le precisamos que la información vinculada a investigaciones en trámite referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la administración pública, guardan reserva con referencia al ejercicio del derecho de acceso a la información pública, de conformidad con lo establecido por el numeral 3 del artículo 17 del D.S. N°043-2003-PCM, que aprueba el TUO de la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Atentamente.

.....

(Firma e identificación del jefe de la Oficina de Recepción y Calificación de Denuncias de la IG-PNP)

ANEXO C

ESTRUCTURA DEL INFORME DE PRECALIFICACIÓN

(Recomienda inicio del PAD)

1. Identificación del efectivo (s) policial, así como el cargo que desempeñaba al momento de la comisión de la infracción.
2. Descripción de los hechos que configuran la presunta falta. Identificación de los hechos señalados en la disposición superior, informe o denuncia de un tercero que da a conocer un hecho donde se presume la comisión de infracción administrativa disciplinaria grave y/o muy grave por parte del personal de la Policía Nacional del Perú, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.
3. Norma jurídica presuntamente vulnerada.
4. Fundamentación de las razones por las cuales se recomienda el inicio del PAD. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para dicha recomendación.
5. La posible sanción a la presunta falta imputada.
6. Identificación del Órgano de Investigación Competente, para disponer el inicio del PAD.
7. De ser el caso, propuesta de medida preventiva. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta infracción, así como la afectación que esta genera al interés general.
8. Recomendación de inicio del PAD.

ANEXO D

ESTRUCTURA DEL INFORME DE PRECALIFICACIÓN

(Dispone archivo de la denuncia)

1. Identificación del efectivo policial señalado en la disposición superior, informe o denuncia de un tercero que da a conocer un hecho donde se presume la comisión de infracciones administrativas disciplinarias, así como del cargo desempeñado al momento de la comisión de la infracción.
2. Descripción de los hechos relacionados con la infracción presuntamente cometida señalados en la disposición superior, informe o denuncia de un tercero que da a conocer un hecho donde se presume la comisión de infracciones administrativas disciplinarias por parte del personal de la Policía Nacional del Perú y los medios probatorios en que sustentan.
3. Norma jurídica presuntamente vulnerada.
4. De ser el caso, descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada.
5. Fundamentación de las razones por las que se dispone el archivo. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para dicha decisión.
6. Disposición del archivo.