

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



**APLICATIVO INFORMÁTICO PARA ENFRENTAR LA DEFICIENTE
VALORACIÓN DE LA PRUEBA POR LA INSPECTORÍA GENERAL DE
LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA, AÑOS 2018 – 2019**

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Magíster
en Gobierno y Políticas Públicas que presenta:

Erick William Apolinario Escobal

Segundo Paulino Piérola Padilla

Asesor:

Giofianni Diglio Peirano Torriani

Lima, 2022

Informe de Similitud

Yo, Giofianni Diglio Peirano Torriani, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del Trabajo de Investigación titulado “*Aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, Lima, años 2018 – 2019*” de los autores Erick William Apolinario Escobal y Segundo Paulino Piérola Padilla; dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 10/10/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 01 de diciembre de 2022

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Peirano Torriani, Giofianni Diglio</u>	
DNI: 40053002	Firma: 
ORCID: 0000-0003-1724-5779 https://orcid.org/0000-0003-1724-5779	

Resumen Ejecutivo

La población de la Policía Nacional del Perú (PNP) que labora en la provincia de Lima bordea los 48 mil efectivos aproximadamente quienes al cometer una presunta infracción disciplinaria que atenta los bienes jurídicos protegidos contra los 10 millones de habitantes de la provincia de Lima, son sometidos a un procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

Se ha evidenciado que el 62.96% (1,413) de actos administrativos (resoluciones) correspondientes a la provincia de Lima por investigaciones administrativas disciplinarias (infracciones muy graves) ocurridos entre los años 2018 y 2019 han sido declaradas nulas por el Tribunal de Disciplina Policial (TDP) y devueltas para el reinicio del PAD debido a contravenciones a las normas vigentes, o sea una débil valoración de las pruebas.

El problema deriva en la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la Inspectoría General de la PNP (IG PNP) en el PAD, cuyas causas son la deficiente capacitación en la actuación procedimental sancionadora, carencia de un estándar probatorio y la alta o constante rotación de recursos humanos.

Con la finalidad de superar esta problemática se ha propuesto la implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP.

Desde el punto de vista de la deseabilidad, el funcionamiento del aplicativo informático es necesario para fortalecer las capacidades de los investigadores y ofrecer un eficiente servicio a los usuarios; en cuanto a la factibilidad, contaría con los requisitos tanto tecnológicos, logísticos, organizacionales, políticos, culturales, así como de los usuarios; con relación a la viabilidad, se cuenta con los recursos y medios necesarios para su planeamiento, desarrollo y aplicación.

ÍNDICE

Informe de Similitud	ii
Resumen Ejecutivo	iii
ÍNDICE.....	iv
Lista de Tabla	vi
Lista de Figuras	vii
Introducción.....	1
Capítulo I: Definición y descripción del problema	4
1.1 Redacción formal del problema	4
1.2 Marco conceptual del problema.....	8
1.3. Arquitectura del problema	12
1.4. Marco institucional y normativo relacionado con el problema.....	18
Capítulo II: Causas del problema	22
2.1 Marco teórico sobre las causas del problema	22
2.2. Análisis causal del problema	24
Capítulo III: Diseño del prototipo.....	42
3.1. Problema reformulado y desafío de innovación.....	42
3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación	44
3.3. Concepto final de la innovación	52
3.4. Prototipo final de la innovación	57
Capítulo IV: Análisis de la deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo	65
4.1. Análisis de deseabilidad	65
4.2. Análisis de factibilidad	68
4.3. Análisis de viabilidad	71
Conclusiones.....	76
Referencias Bibliográficas	79
Anexo 01: Descripción del espacio de la política: tema de interés, intervenciones relacionadas, cadenas de valor de las intervenciones relacionadas y ubicación del problema.....	87
Anexo 02 : Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema público.....	91
Anexo 03 : Matriz de análisis causal del problema.....	93
Anexo 04 : Diagrama de flujo del PAD infracción grave.....	94
Anexo 05: prototipo y sus funciones	95
Anexo 06: Prototipo y entorno	96
Anexo 07 : Interface y sus componentes	97

Anexo 08 : Diagrama del flujo del aplicativo informático 98
Anexo 09 : Instrumentos de recojo de información..... 99



Lista de Tabla

Tabla 1: Actos administrativos provincia de Lima por causas de nulidad, periodo 2018-2019	05
Tabla 2: Criterios para la selección de un problema	07
Tabla 3: Marco normativo frente al problema identificado	18
Tabla 4: Marco institucional frente al problema identificado	18
Tabla 5: Políticas Públicas Generales frente al problema identificado	20
Tabla 6: Políticas Públicas Específicas frente al problema identificado	20
Tabla 7: Personal PNP de la IG PNP capacitado, periodo 2018-2019	28
Tabla 8: Índice de jerarquización de las causas	42
Tabla 9: Programa de los Equipos Móviles de Capacitación Continuada	45
Tabla 10: Educación E-learning en Carabineros de Chile	47
Tabla 11: Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre” (UNIPOL)	49
Tabla 12: Experiencias del desafío: Salto Tecnológico del Sistema Educativo Naval	51
Tabla 13: Descripción del concepto	52
Tabla 14: Agrupación de ideas en base a criterios afines	54
Tabla 15: Priorización del grupo de ideas	55
Tabla 16: Descripción del bosquejo del concepto	56
Tabla 17: Descripción del prototipo final	58
Tabla 18: Matriz de costeo e indicadores	72
Tabla 19: Retiro por diversas causales y reincorporados judicialmente	82
Tabla 20: Cadena de valor del problema	86

Lista de Figuras

Figura 1:	Diagrama de Ishikawa	26
Figura 2:	Importancia de fortalecer la capacitación en el área de investigación de la IG PNP	29
Figura 3:	Capacitación mejora la investigación en la IG PNP, periodo 2018-2019	29
Figura 4:	Limitados conocimientos en temas de investigación por el personal PNP de la IG PNP, periodo 2018-2019	30
Figura 5:	Insuficiente número de cursos de capacitación y especialización en la IG PNP, periodo 2018-2019	30
Figura 6:	Cumplimiento del sub proceso exploratorio en la IG PNP, periodo 2018-2019	35
Figura 7:	Correcta recopilación de pruebas, en la IG PNP, periodo 2018-2019	35
Figura 8:	Importancia de preservación y valoración de la prueba en la IG PNP, periodo 2018-2019	36
Figura 9:	Alta discrecionalidad en el PAD en la IG PNP, periodo 2018-2019	36
Figura 10:	Deficiente valoración de la prueba causa nulidad actos, periodo 2018-2019	37
Figura 11:	Cambios de colocación en la IG PNP, periodo 2018-2019	40
Figura 12:	Alta rotación de RRHH en la IG PNP, periodo 2018-2019	40
Figura 13:	Rotación de RRHH y desempeño de la gestión disciplinaria en la IG PNP, periodo 2018-2019	41
Figura 14:	Aplicación de la especialidad funcional en la IG PNP, periodo 2018-2019	41
Figura 15:	Descripción Interface del prototipo final	60
Figura 16:	Ubicación del problema en que parte de la cadena de valor	89
Figura 17:	Ubicación del problema a nivel de la cadena de valor	89

Introducción

El desenvolvimiento de las instituciones del Estado no solo reposa en el cumplimiento de los objetivos y metas de productividad sino también en las labores de monitoreo y supervisión, esta situación conlleva a la incorporación de procedimientos que permitan evaluar el comportamiento del personal, también establecer un conjunto de autoridades, instancias, etapas, reglas que permitan el adecuado ejercicio de la defensa del servidor.

La PNP cuenta con un PAD que es la potestad disciplinaria de la administración policial; a través de ella se regula el desenvolvimiento de las diferentes categorías, jerarquías y grados de su personal, se establece las infracciones como sus sanciones, se mantiene la disciplina, así como las reglas de las investigaciones. Un deficiente PAD atenta contra los bienes jurídicos tutelados como la disciplina policial, el servicio policial, la ética policial y la imagen institucional que se reflejan en el servicio que se ofrece a los administrados.

Toda acción del PAD por la comisión de una infracción muy grave culmina con un acto administrativo (resolución) la que conlleva a medidas como el pase a la situación de disponibilidad o retiro del efectivo policial. Durante el periodo 2018 al 2019, el 62.96% (1,413) de estos actos suscitados en la provincia de Lima por investigaciones administrativas disciplinarias (infracciones muy graves) han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD debido a contravenciones a las normas vigentes. Se ha establecido que este problema se origina en la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD, cuya causa se deriva de la deficiente capacitación en la actuación procedimental sancionadora.

La capacitación es un proceso educacional en la cual el personal de la organización adquiere conocimientos y habilidades relacionadas al trabajo que viene desempeñando de manera que se logra un cambio en sus actitudes frente a su empresa, a su cargo o ambiente; a nivel organizacional tiene el carácter estratégico y su aplicación es organizada y sistemática; tiende a procurar la integración del trabajador, eleva la eficiencia y progreso tanto personal como laboral. Para lograr estos fines, la capacitación se vale de un conjunto de métodos y técnicas como recursos para la consecución de los planes y acciones.

La PNP es la encargada de generar espacios públicos de convivencia social en las cuales la población se desarrolle plenamente en paz, justicia y libertad, y que en este contexto se consolide como persona humana, se geste el desarrollo y progreso de la colectividad, para lo cual implementa estrategias y acciones coherentes con las políticas sectoriales impartidas por el Gobierno; es consciente que para el logro del expertise necesario que le permita la consecución de los tan anhelados propósitos, requiere contar con policías preparados y capacitados en actitudes y aptitudes, que adquiera conocimientos innovadores, que se fortalezca los principios y los valores institucionales, y por ende ofrecer un excelso servicio a favor de la comunidad.

En este entendido, con la finalidad de superar esta problemática acorde con las nuevas tendencias y tecnología, se ha propuesto la implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario.

El argumento del trabajo aborda temas como la identificación del problema y el conocimiento de sus causas, el desarrollo y diseño del prototipo, evaluación sostenida en la deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo, para luego finalizar con las conclusiones y anexos.

El proyecto de innovación para abordar al problema público aludido está relacionado con la implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario bajo entorno web sustentado en el modelo educativo andragógico que permita mejorar y fortalecer las cualidades y aptitudes de los investigadores de las Oficinas de Disciplina de la IG PNP frente a los PAD por infracciones disciplinarias que afecten los bienes jurídicos tutelados, adquirir conocimientos en los que sobresaldrán la casuística, el estudio de casos, los trabajos y foros digitales, y el acompañamiento permanente a través de los andragogos digitales; asimismo, se elevaría la imagen institucional en el entendido del mejoramiento de la atención al público con los conocimientos adquiridos.

En el afán de procurar este objetivo, el presente trabajo de investigación se ha estructurado en cuatro capítulos además de la conclusión, referencias bibliográficas y anexos. En el capítulo I se abordará aspectos relacionados al conocimiento del problema público. En el

capítulo II se conocerá las causas que han derivado al problema público identificado, así como su contexto teórico. En el capítulo III conoceremos los pormenores de la solución al problema desde su proceso de confección, refinamiento hasta culminar su prototipo. En el capítulo IV y último, se analizará el proyecto de innovación tanto en la deseabilidad, factibilidad y viabilidad, de esta manera demostraremos que es sostenible y que está potencialmente listo para el pilotaje.

LOS AUTORES



Capítulo I: Definición y descripción del problema

1.1 Redacción formal del problema

El PAD es la autoridad coercitiva de la administración policial, es la atribución que tiene la PNP para evaluar el comportamiento de los policías en sus diferentes categorías, jerarquías y grados, así como establecer las sanciones ante las infracciones cometidas. Servir (2021) señala la importancia para la consecución de esta actividad disciplinaria de contar con procedimientos, personal competente, autoridades definidas, procesos y fases, protocolos y reglas claras que permitan el ejercicio adecuado para la defensa de las partes del proceso, en este caso del policía, y se evite su posible estado de indefensión, así como el correcto ejercicio de las funciones administrativas.

Una adecuada manifestación de la función policial es la eficiente actuación procedimental sancionadora que realiza la IG PNP, que se encarga de precautelar los bienes jurídicos tutelados que hacen posible el servicio policial que se ofrece a la colectividad, así como la adecuada gestión administrativa; esta delicada función debe llevarse a cabo en el marco de un comportamiento racional que tenga como objetivo la mejora personal y social sustentado en valores morales. MDHAFP (2018) señala que el desempeñarse bajo una actitud ética facilita y licita el cumplimiento de su finalidad fundamental contenida en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú, así como robustece el binomio policía - ciudadano.

El desarrollo del PAD ha evidenciado los siguientes aspectos:

- 10,366 efectivos policiales incurrieron en dichas infracciones muy graves entre 2018 y 2019 a nivel nacional (5,710 el año 2018 y 4,656 el año 2019), siendo el mayor número los suboficiales de tercera. En la provincia de Lima alrededor de 6,733 cometieron las mencionadas infracciones entre 2018 y 2019.
- El 7.14% (973) de investigaciones administrativas disciplinarias durante los años 2018 y 2019 se impusieron medidas preventivas a nivel nacional por la comisión de infracción muy grave. En la provincia de Lima se impusieron alrededor de 513 medidas preventivas entre 2018 y 2019.

- El 28.79% (279) de las medidas preventivas impuestas a nivel nacional entre 2018 y 2019 por infracción grave fueron levantadas. En la provincia de Lima se impusieron alrededor de 208 medidas preventivas que fueron levantadas entre 2018 y 2019.

Cabe señalar que, en el periodo 2018-2019

- El 21.65% (2,245) de actos administrativos (resoluciones) de las investigaciones administrativas disciplinarias por infracciones muy graves a **nivel nacional** han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD debido a una deficiente valoración de las pruebas, entre otros aspectos.
- El 62.96% (1,413) de actos administrativos (resoluciones) antes señalados correspondientes a la **provincia de Lima** por investigaciones administrativas disciplinarias por infracciones muy graves han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD.

Tabla 01
Actos administrativos provincia de Lima por causas de nulidad
Periodo 2018 – 2019

CAUSAL DE NULIDAD	2018	2019	TOTAL
Contravención a las normas vigentes	589	824	1,413
Defecto u omisión requisitos de validez.	56	67	123
Constitutivos de infracción penal o se dicte como consecuencia de la misma.	22	34	56
Omisión de alguno de los requisitos previstos para que se conceda la solicitud o recurso.	53	63	116
	720	988	1,708

Fuente: Elaboración propia

Se puede evidenciar a la vista que el principal problema de los actos administrativos (resoluciones) correspondientes a la provincia de Lima por investigaciones

administrativas disciplinarias por infracciones muy graves que han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD se debe a la contravención de las normas vigentes, cuyo número se ha incrementado en el periodo en observación.

A fin de identificar los principales problemas que se suscitan en el PAD, se empleó la herramienta del *focus group* para la recolección de impresiones de los suboficiales que prestan servicios en las Oficinas de Disciplina de Lima Metropolitana y quienes se encuentran a cargo de las investigaciones de infracciones muy graves que comete el personal, así como la valoración de las diferentes pruebas aportadas tanto del personal a cargo de las investigaciones como de la población agraviada, que en general señalaron lo siguiente:

“Con relación a los principales problemas que se vienen evidenciando en el PAD los entrevistados señalaron que existe una variedad de problemas desde la óptica de la investigación, del orden logístico, operacional, legal, entre otros; mas por el contrario, se ha podido establecer cierta recurrencia o incidencia relacionado a los siguientes problemas: falta de conocimiento de las normas o por la falta de capacitación de la autoridad administrativa y del personal policial en general, falencias en la definición de términos en la redacción de la norma, falta de eficiencia y suficiencia en la labor preventiva de las unidades de investigación, deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD, amplio margen de discrecionalidad y bajo control en las labores de investigación por parte de los órganos de dirección, carencia de recursos materiales e infraestructurales”.

Los problemas potenciales antes señalados fueron sometidos a un escrutinio en virtud a los criterios señalados en la tabla 02 para la selección del potencial problema público:

- Desconocimiento del sistema disciplinario policial (SDP) derivado de la deficiente capacitación del personal a cargo de la investigación.
- Falencias en la definición de términos en la redacción de la norma, falta de eficiencia y suficiencia en la labor preventiva de las unidades de investigación.
- Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD.

- Amplio margen de discrecionalidad y bajo control en las labores de investigación por parte de los órganos de dirección.
- Carencia de recursos materiales e infraestructurales.

Tabla 02
Criterios para la selección de un problema

Si el estudiante...	Entonces...
...encuentra que existe mucha evidencia sobre ese problema y ya tiene suficiente certeza sobre qué solución funciona frente a ese problema.	...no hace mucho sentido seleccionar ese problema como punto de partida para el proyecto final de innovación.
...encuentra que existe evidencia sobre el problema y no sabe la solución, pero sabe al mismo tiempo que este problema no es relevante en tanto no tiene efectos importantes sobre la población o el país.	...en ese marco ¿Para qué elegir ese problema como punto de partida del proyecto de innovación?
...encuentra que existe evidencia limitada sobre el problema y sus causas; asimismo, sabe que este problema es relevante por los efectos en la población y el país; y al mismo tiempo sabe que no hay una solución identificada.	...ese problema es un buen punto de partida para el desarrollo del proyecto de innovación.
...encuentra que existe evidencia sobre el problema, sabe que es relevante por sus efectos en la población o el país, y tiene una ligera idea de su solución.	...ese problema es un buen punto de partida para el desarrollo del proyecto de innovación.

Fuente: Elaboración propia en base a la Guía de elaboración de trabajos de investigación PUCP 2021

Se ha identificado que uno de los procesos que más defectos y problemas de desempeño está relacionado con la **deficiente valoración de la prueba** por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD. Este proceso y sus problemas de desempeño como tal presentan evidencia o hay data, que puede ser trabajada para construir esa evidencia, es relevante por los efectos que tiene en la sociedad y aun no tiene soluciones claras. Consecuentemente, hace que nuestro problema sea un buen punto de partida para emprender un proyecto de innovación.

El **problema público** reconocido en la presente investigación ha sido expresado de la siguiente manera:

“Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú en el procedimiento administrativo disciplinario, en la provincia de Lima, durante los años 2018 - 2019”.

1.2 Marco conceptual del problema

1.2.1 Derecho disciplinario

El derecho disciplinario tiene por fin asegurar la conducta ética, controlar su desempeño y la eficiencia de los trabajadores de acuerdo a la norma legal de la institución pública, principios rectores y a los intereses y fines del Estado. Es parte integral de la estructura y función pública de la organización y como tal consagra dos propósitos: uno interno referido a fortalecer a los empleados, servidores y demás trabajadores la lealtad, la responsabilidad y respeto que se deben ellos y con la institución en la que laboran; en el externo desarrolla una acción reguladora de la conducta de los servidores y procurar una eficiente y correcta labor. (Mondragon, 2020).

1.2.2 Sistema disciplinario policial

El Sistema Disciplinario de la PNP se encarga de gestionar el proceso disciplinario a través de una labor supervisora de permanente evaluación de la realización de imparciales investigaciones, así como la ejecución de sanciones ejemplarizadoras previa actuación procedimental sancionadora que ejerce la potestad sancionadora. Está integrado tanto por órganos del Ministerio del Interior (Mininter) y PNP (Enciso, 2019).

1.2.3 Inspectoría General PNP

La IG PNP preserva, controla y supervisa los valores e imagen institucional imponiendo sanciones. (Arescurenaga, 2016).

1.2.4 Acto administrativo disciplinario

El acto administrativo disciplinario es el pronunciamiento de las instancias del sistema disciplinario policial, dentro el contexto de la actuación procedimental sancionadora, cuya finalidad es la de generar acciones o efectos, derechos,

obligaciones o intereses contra los interesados o administrados. (Flores & Espinoza, 2020).

1.2.5 Bienes jurídicos protegidos

La PNP, de acuerdo a ley, preserva valores denominados bienes jurídicos protegidos, ya que son importantes para la idónea ejecución del trabajo policial. Están integrados por la ética, la disciplina, el servicio y la imagen Institucional. (Palacios & LLanos, 2021).

1.2.6 Principio del debido procedimiento

El debido proceso se considera como una garantía a favor del administrado ya que obliga a las autoridades el cumplimiento de todos los procedimientos y actos necesarios que señala la ley para que una resolución pueda calificarse como válido y coherente de acuerdo a ley. En contraparte, al administrado brinda el aval para que pueda reclamar sus derechos ante las instancias administrativas correspondientes. Este proceso otorga al administrado el control necesario para el cumplimiento de una decisión. (Rojas, 2011).

En el marco de la ley N° 30714, los administrados cuentan con las garantías necesarias para hacer valer sus derechos y garantías a las instancias correspondientes.

1.2.7 Acciones previas

Conocida también como indagación preliminar y es una etapa optativa en la actuación procedimental sancionadora con la finalidad de indagar preliminarmente las circunstancias particulares en caso de duda ante la ocurrencia de un acto contrario a la norma. No es una investigación disciplinaria. (Restreo & Nieto, 2017).

Tomando en cuenta el artículo 50° de la ley N° 30714, podemos afirmar que las acciones previas son realizadas por las instancias de investigación para el acopio de

evidencias y otros para ser empleados como parte del inicio de la actuación procedimental sancionadora. (Santivañez, 2018).

1.2.8 La prueba:

La prueba es un requisito fundamental en la decisión del juzgador, ya que a través de ella se trata de demostrar la verdad. Es decir, cuando logramos demostrar algo es que llegamos a establecer que se ajusta a la realidad y por ende es bueno. (Neyra, Manual del Nuevo Proceso Penal & de litigación oral, 2010).

1.2.9 Valoración de la prueba:

En el procedimiento jurídico, la valoración de la prueba no es una operación llena de subjetividades o libre de regulaciones o criterios necesarios para lograr coherentemente afirmaciones sobre una determinada situación en debate, más por el contrario exige el análisis de los lineamientos que se emplea para justificar las inferencias o proceso lógico para la valoración de la prueba, de la apreciación judicial realizada hecha de buena fe y sinceridad, de la experiencia entre otros. La toma de decisiones en un contexto sobre la prueba judicial está llena de incertidumbre y su confirmación sobre la verdad es relativo. A través de la valoración de la prueba no podremos igualar la certeza absoluta, solo otorgar a cada una de las suposiciones o hipótesis una determinada ponderación o valor de afirmación. (Obando, 2013).

1.2.10 Capacitación

La capacitación es un conjunto de actividades educacionales en la cual el personal de la organización adquiere conocimientos y habilidades relacionadas al trabajo que viene desempeñando de manera que se logra un cambio en sus actitudes frente a su empresa, a su cargo o ambiente; a nivel organizacional tiene el carácter estratégico y su aplicación es organizada y sistemática; tiene a procurar la integración del trabajador, eleva la eficiencia y progreso tanto personal como laboral. Para lograr estos fines, la capacitación se vale de diferentes métodos y técnicas como insumos

para la consecución de los planes previstos. (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración., 2007).

1.2.11 Las TIC y la capacitación

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los actuales tiempos se han ganado un sitio importante y herramienta importante en la sociedad, puesto que permiten la interactividad, interconexión, digitalización, así como la inclusión social, impactando significativamente en aspectos como en la generación de insumos, bienes materiales, culturales como sociales; su distribución y consumo de los mismos. Un aspecto de gran valor observado está relacionado a las mejoras en la comunicación ya no hay distancia que limite su desarrollo, y nos permite, por ende, potenciar el desarrollo de habilidades y aptitudes de los individuos con el objeto de conducirlos a la innovación que conllevan al mejoramiento profesional.

Las TIC conviven con el hombre en la mayoría de sus actividades que desarrolla, esto ha generado demandas laborales y la exigencia de generar recursos humanos eficientes y eficaces. Las instituciones educativas y didácticas deberán generar planes y eventos de capacitación que permita incorporar a los trabajadores en la nueva era digital como parte del fenómeno de la globalización.

1.2.12 Capacitación a adultos: Andragogía

La Andragogía es una disciplina que tiene por objeto lograr el desarrollo de habilidades, actitudes, la adquisición y transferencia de conocimientos y aprendizajes significativos en los participantes adultos en el contexto donde se desenvuelven (trabajan, tienen familia). Para tal efecto hace uso de formas, procedimientos, técnicas, situaciones y estrategias de enseñanza y aprendizaje; se hace uso de un facilitador. (Caraballo, 2007).

En las actuales circunstancias, diversos paradigmas vienen generando una significativa influencia en la práctica de la educación como empleo de las TIC, la influencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la ciencia

cognitiva y de la educación permanente, y la Andragogía como opción para promover formas no convencionales de aprendizaje. (Paul D. Eggen, 2000).

1.2.13 Modelo educativo andragógico

Los modelos educativos son representaciones o modelos de la realidad socioeducativa de manera que se pueda gestionar el proceso educativo. Este modelo puede contener esbozos de la organización, que pueden modificarse y adaptarse.

El modelo educativo es un diseño educativo que detalla las interconexiones complejas propias del escenario de las estructuras educativas enfocando los problemas y fenómenos que emergen del aula. (Escudero, 1981)

El modelo educativo andragógico es un paradigma en el campo de la andragogía y representación simplificada de la realidad socioeducativa de la educación de adultos tanto en los escenarios teórico prácticos y bajo un enfoque del aprendizaje significativo tanto en la lógica y psicológica. (Alcala , 2008)

El modelo andragógico presenta los siguientes componentes: adulto participante, el andragogo, el grupo y el medio.

1.3. Arquitectura del problema

Realizado una serie de análisis y evaluaciones, se ha podido establecer el problema de investigación el cual es el siguiente:

“Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD, en la provincia de Lima, durante los años 2018 – 2019”.

Se ha establecido las características del problema que requieren ser evidenciadas, siendo estas las siguientes:

- Magnitud del problema en la región Lima.
- PAD desarrollado por la IG PNP en la provincia de Lima.

- Actores en el PAD de la IG PNP en la provincia de Lima.
- Desarrollo de la valoración de la prueba en el sub proceso exploratorio del proceso disciplinario realizado por la IG PNP.

El diseño de la investigación se detalla en el anexo 02

1.3.1. Descripción Dimensión: magnitud del problema en la provincia de Lima

Se realizó una revisión documental que obra en la IG PNP, se ha establecido que en el periodo 2018-2019,

- El 21.65% (2,245) de actos administrativos (resoluciones) de las investigaciones administrativas disciplinarias por infracciones muy graves a **nivel nacional** han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD debido a contravenciones a las normas vigentes.
- El 62.96% (1,413) de actos administrativos (resoluciones) antes señalados correspondientes a la **provincia de Lima** por investigaciones administrativas disciplinarias por infracciones muy graves han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD debido a contravenciones a las normas vigentes.

Se puede evidenciar a la vista que el principal problema de los actos administrativos (resoluciones) correspondientes a la provincia de Lima por investigaciones administrativas disciplinarias por infracciones muy graves que han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD se debe a las contravenciones a las normas vigentes cuyo número se ha incrementado en el periodo en observación. Causas de nulidad como defecto u omisión de requisitos de validez, constitutivos de una infracción penal o se dicte como consecuencia de la misma y por haber omitido alguno de los requisitos previstos para que se conceda la solicitud o recurso presentan registros no significativos. (Ver tabla 01).

1.3.2. Descripción Dimensión: Proceso disciplinario desarrollado por la IG PNP en la provincia de Lima.

Para conocer el proceso disciplinario del SD.PNP y la valoración de la prueba, se empleó una exhaustiva revisión del acervo documental, de la normativa, el empleo de la técnica de toma de datos de un determinado escenario a través de la observación sin participación. Se ha establecido que el proceso disciplinario tiene tres sub procesos: sub procesos inicial o de acopio de evidencias, sub proceso exploratorio a cargo de la corroboración de evidencias y el sub proceso final con la decisión del PAD.

- Sub proceso inicial o de acopio de evidencia, está definido como el conjunto de actividades que realiza los órganos disciplinarios para el acopio de indicios, evidencias, pruebas que nos permitan corroborar la presumible existencia de una infracción disciplinaria leve, grave o muy grave y dar inicio a una actuación procedimental sancionadora. En esta etapa se ubica la prueba.
- Sub procesos exploratorio, está conformado por una serie de actividades llevadas a cabo por policías investigadores que llevan a cabo la valoración de las pruebas, diligencias y actividades recopiladas sobre la presumible existencia de una infracción disciplinaria. Se concluye con un informe.
- Sub proceso final, está referido a las actividades realizadas para emitir una resolución con relación a la actuación procedimental sancionadora. Como parte de esta conclusión se establece los presuntos responsables, así como las sanciones disciplinarias ante las posibles infracciones graves y muy graves.

Flores & Espinoza (2020) señala que toda infracción administrativa disciplinaria que incurre todo el personal policial en la situación de actividad y disponibilidad es regulado por el PÂD consignado en la ley del regimen disciplinario de la PNP; las infracciones administrativas disciplinarias atentan contra los bienes jurídicos protegidos , indispensables para el cumplimiento eficiente y eficaz de la función policial y el desarrollo institucional; pueden ser leves, graves y muy graves y

presentan cada uno sanciones: las leves son sancionadas con amonestación y sanción simple, las graves con sanción de rigor y las muy graves con pase a la situación de disponibilidad y pase a la situación de retiro.

La LRDPNP (2017) refiere que las infracciones leves son constatadas y sancionadas por el superior jerárquico. Respecto a la presunta comisión de una infracción grave o muy grave cometido por un policía, el superior jerárquico de inmediato y por escrito debe de hacer de conocimiento al órgano disciplinario correspondiente para que, previa realización de las diligencias preliminares y recaudo de las pruebas necesarias y suficientes, se dé inicio al PAD a través de la respectiva resolución, la cual por norma deben hacerse de conocimiento al presunto infractor con la notificación correspondiente para que en el tiempo perentorio pueda presentar sus descargos.

Ver anexo 04

1.3.3 Descripción Dimensión: actores en el proceso disciplinario de la IG PNP en la provincia de Lima.

Poma (2020) indica que el SDP precisa una serie de instancias, tanto del Mininter y de la PNP, que se encargan de ejecutar una serie de actividades de manera articulada como integrada en temas relacionados a la regulación del adecuado desempeño y sanciones disciplinaria.

A nivel Mininter, el SDP está conformado por el TDP y la Oficina de Asuntos Internos. El primero se encarga de resolver en última instancia administrativa en el PAD por infracciones muy graves, las graves resueltas en primera instancia por la IG PNP y las investigaciones realizadas por la Oficina de Asuntos Internos.

La organización del SDP es territorial y en base a este concepto cuenta con los siguientes órganos disciplinarios: la IG PNP, que tiene competencia a nivel nacional para la resolución del PAD por infracciones graves y/o muy graves, derivados de las investigaciones realizadas por la oficina de Asuntos Internos del ministerio del Interior, conforme a lo establecido en la ley y el reglamento; las inspectorías macro

regionales que se encargan de resolver en segunda instancia las apelaciones a los PAD por infracciones graves derivadas de las decisiones de las inspectorías descentralizadas y en forma definitiva por infracciones leves, graves, ante el supuesto de concurso de infracciones; las inspectorías descentralizadas que se encarga de resolver los PAD en primera instancia por dichas infracciones; las oficinas de disciplina que tiene competencia para el PAD por infracciones graves y muy graves que haya podido realizar el personal policial hasta el grado de coronel; el superior jerárquico al investigado que se encarga de la resolución del PAD por infracciones leves.

Luego de revisar documentos oficiales del Mininter y de la PNP, concretizar diversas entrevistas a los oficiales superiores a cargo de las oficinas de disciplina y realizar grupos focales al personal de las áreas de investigaciones, se detectó que los principales ejecutores influyentes en el procedimiento disciplinario son: el jefe de las oficinas de disciplina (OD), el personal auxiliar, personal policial investigado y el ciudadano denunciante. Estos actores participan en las investigaciones sobre los presuntos actos de inconducta funcional que habría incurrido el personal policial los cuales presentan limitaciones en sus capacidades.

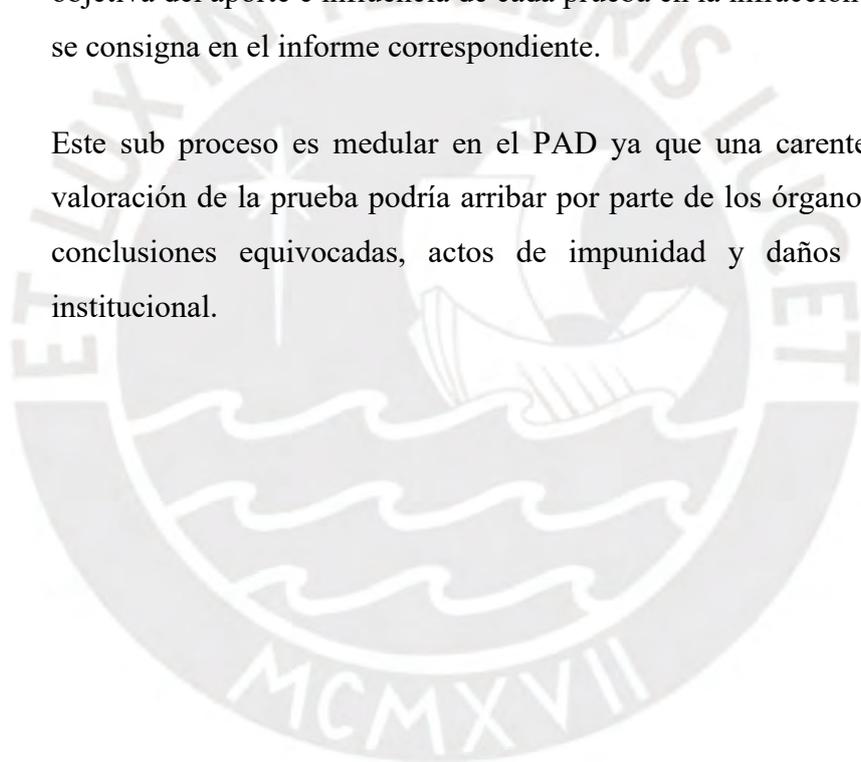
1.3.4. Descripción Dimensión: Desarrollo de la valoración de la prueba en el sub proceso exploratorio del proceso disciplinario realizado por la IG PNP en la provincia de Lima.

A fin de obtener mayor información sobre esta dimensión, se usó la técnica de toma de datos de un determinado escenario a través de la observación sin participación, también se llevaron a cabo varias entrevistas y talleres participativos.

Se determinó lo siguiente:

- Que el proceso disciplinario para infracciones graves y muy graves, tiene tres sub procesos: sub proceso inicial o de acopio de evidencias, sub proceso exploratorio a cargo de la corroboración de evidencias y el sub proceso final con la formulación del documento final.

- El sub proceso inicial o de acopio de evidencias, se empieza con la disposición superior, informe o denuncia sobre la presunta comisión de una y posterior recaudo de o acopio de pruebas. Poma (2020) hace referencia a la llamada acciones previas del PAD en donde a través de la determinación, disposición y recopilación de indicios, evidencias, pruebas o medios se establece fehacientemente la existencia de la infracción disciplinaria denunciada.
- Habiéndose iniciado el PAD se da paso al sub proceso exploratorio donde se recaudan pruebas complementarias, se realizan declaraciones, así como la valoración de las pruebas obtenidas con arreglo a la ley, o sea, una apreciación objetiva del aporte e influencia de cada prueba en la infracción cometida que se consigna en el informe correspondiente.
- Este sub proceso es medular en el PAD ya que una carencia y deficiente valoración de la prueba podría arribar por parte de los órganos decisorios a conclusiones equivocadas, actos de impunidad y daños a la imagen institucional.



1.4. Marco institucional y normativo relacionado con el problema

1.4.1 Marco normativo frente al problema.

Tabla 03
Marco normativo frente al problema identificado

Problema identificado	Marco desarrollado frente al problema identificado
“Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el procedimiento administrativo disciplinario, en la provincia de Lima, durante los años 2018 - 2019”.	DS N° 0026-89-IN 01SET1989 (esta norma especial se dio ante la unificación de las tres fuerzas policiales de ese entonces).
	DS N° 0009-97-IN 13FEB1998 (derogada por el TC por transgredir nuestra Carta Magna, sentencia N° 2050-2002-AA/TC-Lima - Alferez PNP Carlos Israel Ramos Colque).
	Ley N° 28338 del 17AGO2004
	Ley N° 29356 12MAY2009
	DL N° 1150 11DIC2012
	DS N° 011-2013-IN 16JUL2013
	DL N° 1193 30AGO2015
	DL N° 1230 25SET2015
	DS N° 013-2016-IN 27JUL2016
	DL N° 1242 21OCT2016
	DL N° 1268 19DIC2016
	DS N° 005-2017-IN 10MAR2017
	Ley N° 30713 30DIC2017
	Ley N° 30714 30DIC2017 (vigente)
DS N° 003-2020-IN del 20MAR2020 (reglamento de la Ley 30714) (vigente)	

Fuente: Elaboración propia

1.4.2 Marco institucional frente al problema.

Tabla 04
Marco institucional frente al problema identificado

Problema identificado	Marco que crea entidades/comisiones encargadas de dar lineamientos para atender el problema identificado
	Se designó una Comisión Especial de la DG.PNP - Oficina de Asesoramiento Inmediato, encargada de elaborar una propuesta integral de mediano plazo, para el fortalecimiento y modernización de la PNP.

RM N° 0104-2021-IN (lineamientos para el fortalecimiento y la modernización de la PNP).



<p>“Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el procedimiento administrativo disciplinario, en la provincia de Lima, durante los años 2018 - 2019”.</p>	<p>RM N° 1165-2020-IN (sobre la creación de un grupo de trabajo en el Mininter de naturaleza temporal encargado de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la PNP)</p>
	<p>Plan Estratégico de Capacidades de la PNP al 2030 “Mariano Santos Mateos”–MS30.</p>
	<p>Resolución de IG PNP N°11-2018-DIRGEN-IGPNP/SEC-UNIPLA de fecha 13MAR2018 (nombrando la comisión especial de Trabajo, encargada de evaluar, analizar, determinar y formular los diferentes documentos internos para el correcto tratamiento y/o diligenciamiento de los expedientes administrativos disciplinarios que servirán como base o plantilla en el nuevo sistema disciplinario).</p>
	<p>Resolución de IG PNP N°12-2018-DIRGEN-IGPNP/SEC-UNIPLA de fecha 16MAR2018 (nombrando la Comisión Especial Evaluadora, encargada de verificar y evaluar los expedientes de los suboficiales, postulantes a prestar servicios en los órganos y unidades orgánicas del SDP de la IG PNP.</p>
	<p>Resolución de IG PNP N°08-2020-IGPNP/SEC-UNIPLEDU de fecha 20JUL2020 (nombrando el Equipo de Trabajo para la implementación de la Gestión por Procesos para la documentación del Proceso Estratégico “E07 Disciplina Policial” de la IG PNP).</p>
	<p>Resolución de IG PNP N°18-2020-IGPNP/SEC-UNIPLEDU de fecha 02NOV2020 (nombrando la Comisión de Trabajo encargada de proponer alternativas de solución para disminuir la comisión de infracciones cometidas por el personal policial a nivel nacional y diligenciamiento de los expedientes de trámite a cargo de los OD. IG PNP).</p>
	<p>Resolución de IG PNP N°10-2021-IGPNP/SEC-UNIPLEDU de fecha 18JUN2021 (aprobando formatos que serán utilizados en forma física y/o virtual por el superior jerárquico del investigado en PAD por infracciones leves y por los órganos disciplinarios de investigación y decisión de la Dirección de Investigaciones de la IG PNP en los PAD por infracciones; también autorizando el uso de la firma electrónica por los integrantes de los OD.IG PNP).</p>
<p>RCG de la PNP N°73-2021-CG PNP/IG de fecha 24ABR2021 (suprimiendo y creando los OD. IG PNP a nivel nacional, en aplicación de la ley y su Reglamento aprobado por DS N°003 2020-IN).</p>	

Fuente: Elaboración propia

1.4.3 Políticas públicas generales.

Tabla 05
Políticas públicas generales frente al problema identificado

Problema identificado	Políticas públicas generales
“Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el procedimiento administrativo disciplinario, en la provincia de Lima, durante los años 2018 - 2019”.	Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicado el 30 de enero de 2002.
	Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción
	DS N° 042-2018-PCM. Instaura una serie acciones con la finalidad de fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente desempeño de los funcionarios y servidores, así como las instancias señaladas en la ley
	Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP del 30JUN2021 que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”
	PESEM 2016 – 2021 del Sector Interior, aprobado con RM N° 1805-2016-IN del 29DIC2016.
	PEI 2020-2024 del MININTER, aprobado mediante RM N° 550-2020-IN del 27JUN2020.
	Plan Operativo Institucional Multianual 2021 – 2023 del Mininter, aprobado con RM N°562-2020-IN del 30JUN2020.
	POI 2021 del Mininter, aprobado con RM N°1437-2020-IN/SG del 30DIC2020.
	PEI de la PNP 2017 – 2021 “Alfárez PNP Mariano Santos Mateos”, aprobado mediante RD N° 964-2016-DIRGEN/DIRNGI PNP del 28SET2016.
	POI de la PNP para el AF - 2021, aprobado con RCG N° 005-2021-CG PNP/SECEJE-DIRPLAINS del 03FEB2021.

Fuente: Elaboración propia

1.4.4 Políticas públicas específicas frente al problema identificado.

Tabla 06
Políticas públicas específicas frente al problema identificado

Problema identificado	Políticas públicas específicas
“Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el procedimiento	Política de Modernización de la gestión pública del Estado, fortalecimiento de la gestión institucional
	RM N° 048-2013-PCM, mediante esta norma se aprueba el Plan Nacional de Simplificación Administrativa, con la finalidad de mejorar la calidad, de los procedimientos y servicios administrativos que la ciudadanía realiza ante la administración pública.
	RM N° 186-2015-PCM, aprueba el Manual para Mejorar la Atención a la Ciudadanía en las entidades de la Administración Pública, en su

administrativo disciplinario, en Lima, años 2018 - 2019”.	versión actualizada con la finalidad de mejorar la atención otorgada al ciudadano, incorporando los enfoques de interculturalidad y de género.
---	--

Fuente: Elaboración propia



Capítulo II: Causas del problema

2.1 Marco teórico sobre las causas del problema

Existe una variada literatura que aborda experiencias que evidencian problemas sobre el PAD en la Policía que podemos extrapolar al tema materia de la presente investigación.

Arecurenaga (2016) señala que, como consecuencia de las indagaciones llevadas a cabo y el acopio de información empleando técnicas especiales, ha podido establecer que el problema de los PAD en la IG PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014 se origina por el desconocimiento de la normatividad vigente o por la carencia de instrucción a la autoridad correspondiente como de los policías, ambos argumentos conllevan a deficientes investigaciones e injusticias.

Hurtado (2019) refiere que el problema en la aplicación del procedimiento administrativo sumario de la Ley 30714 (régimen disciplinario PNP) en falencias en la definición de la redacción de la norma al respecto. En este sentido el artículo 67 de la ley 30714 que es el reglamento de régimen disciplinario de la PNP señala que se hará uso del procedimiento sumario en dos circunstancias: flagrancia o confesión corroborada. Revisado el contenido del reglamento, procedimiento sumario en flagrancia no se ha definido, tomando en cuenta el principio de legalidad, los actos surtidos invocando esta circunstancia derivarían en nulos ya que solo se puede pronunciarse sobre lo que la ley autoriza.

Tudela (2011) refiere que, a partir de las experiencias recogidas de diversas policías, detalla varios de problemas que se suscitan al momento de llevar a cabo un eficiente PAD siendo estas las siguientes:

- Como consecuencia de una cultura policial permisiva que no tiene una posición clara frente al buen desempeño, se ha evidenciado problemas en la aplicación y funcionamiento del control disciplinario limitándose a labores de auditoría de normas reglamentarias
- Se ha evidenciado una labor eminentemente reactiva y mínima preventiva por parte de los órganos sancionadores como de control frente a la detección de conductas indebidas lo que demuestra ineficiencia e insuficiencia en su desempeño.

- Como consecuencia de la implementación del control disciplinario, los resultados obtenidos han derivado en informaciones erradas respecto al valor de las acciones de supervisión y que están supeditados a los resultados obtenidos.
- La implementación de las acciones de control no ha generado conocimientos e información que pueda ser explotada por la organización
- Se ha concluido que gran parte del éxito de las acciones de control no deriva de las labores de fiscalización, investigaciones entre otras, sino que desarrolla una entidad, sino que depende del compromiso, la capacidad y voluntad que esta tenga sancionar las infracciones administrativas disciplinarias, así como las acciones, procedimientos, y actuaciones de su accionar

Fernández (2018) refiere que, de acuerdo al análisis de diversos estudios empíricos sobre el funcionamiento de los sistemas de control de policías federales y provinciales, a continuación, se sintetizan los problemas observados en los sistemas internos y las dificultades que se han registrado en los externos en las policías que han instaurado dispositivos de tales características.

- Problemas de los sistemas internos: Las principales tendencias en cuanto a los problemas observados en este tipo de sistemas son:
 - Complicidad con los pares.
 - Baja especialización del personal y consecuente limitación de su independencia.
 - Dispositivo extorsivo y de cooptación.
 - Amplio margen de discrecionalidad y bajo control político y judicial.
 - Subordinación a la investigación judicial.
 - Lógica reactiva y sancionatoria.
- Problemas de los sistemas externos:
 - Dificultad de acceso para la supervisión política.
 - Reformas parciales.
 - Policialización de los recursos humanos.
 - Carencia de recursos materiales e infraestructurales.
 - Contrarreformas y pérdida de poder relativo.

Actualmente no existe evidencias que nos permitan conocer las causas de la deficiente valoración de la prueba en el PADP en la provincia de Lima; es una condición necesaria y suficiente que se aborde este tipo de temas ya que nos permitirá encaminar los propósitos de mejora de un servicio tan importante y fundamental.

La valoración de la prueba está fuertemente ligada a la actividad probatoria. Cubas (2009) La actividad probatoria conlleva al acopio de actos procesales que realizan las diversas personas o sujetos procesales con la finalidad de realizar, producir, recepcionar y valorar los elementos de prueba. Se distinguen escenarios en la actividad probatoria: proposición (antes) o producción, recepción (durante) y valoración (después). (Cubas, 2009).

El momento culminante de la actividad probatoria ocurre cuando se valora la prueba a nivel judicial. Como parte de la actividad probatoria y sustentado en las pruebas, se tiene la expectativa de alcanzar la certidumbre sobre los hechos para darle el sentido vigoroso de la verdad, el aseguramiento de la verdad a través de la sentencia es consecuencia del direccionamiento adecuado de las pruebas. (Sanchez, 2006)

Neyra (2010) señala que la valoración de la prueba implica un análisis crítico y razonado sobre el valor acreditante que las pruebas aportan; asimismo, para la ciencia procesal ha sido importante conocer el sistema valorativo empleado por el juez en razón de que cada uno aporta una determinada política procesal y por ende una adecuación del proceso.

2.2. Análisis causal del problema

La Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre las causas del problema público se detalla en el anexo 03.

Esta matriz de consistencia incluye lo siguiente:

- Respecto a la pregunta causal:

¿Cuáles son las causas de la deficiente valoración de las pruebas en la actuación procedimental administrativo disciplinario policial?

La pregunta presente en esta matriz es de naturaleza causal, no descriptiva; en este sentido el objetivo es explicar. En lo que nos alude, la pregunta planteada es conocer las causas de la deficiente valoración de las pruebas

- Respecto a la hipótesis:

Las causas de la deficiente valoración de las pruebas en el PAD se deben a la deficiente capacitación en el procedimiento administrativo disciplinario, carencia de un estándar probatorio y la alta o constante rotación de recursos humanos.

Esta se ha planteado considerando el marco teórico causal que tiene como objetivo la búsqueda de las causas concretas. Se ha consignado los factores hipotéticos que explicarían el problema público identificado.

- Con respecto a las herramientas de recojo de información

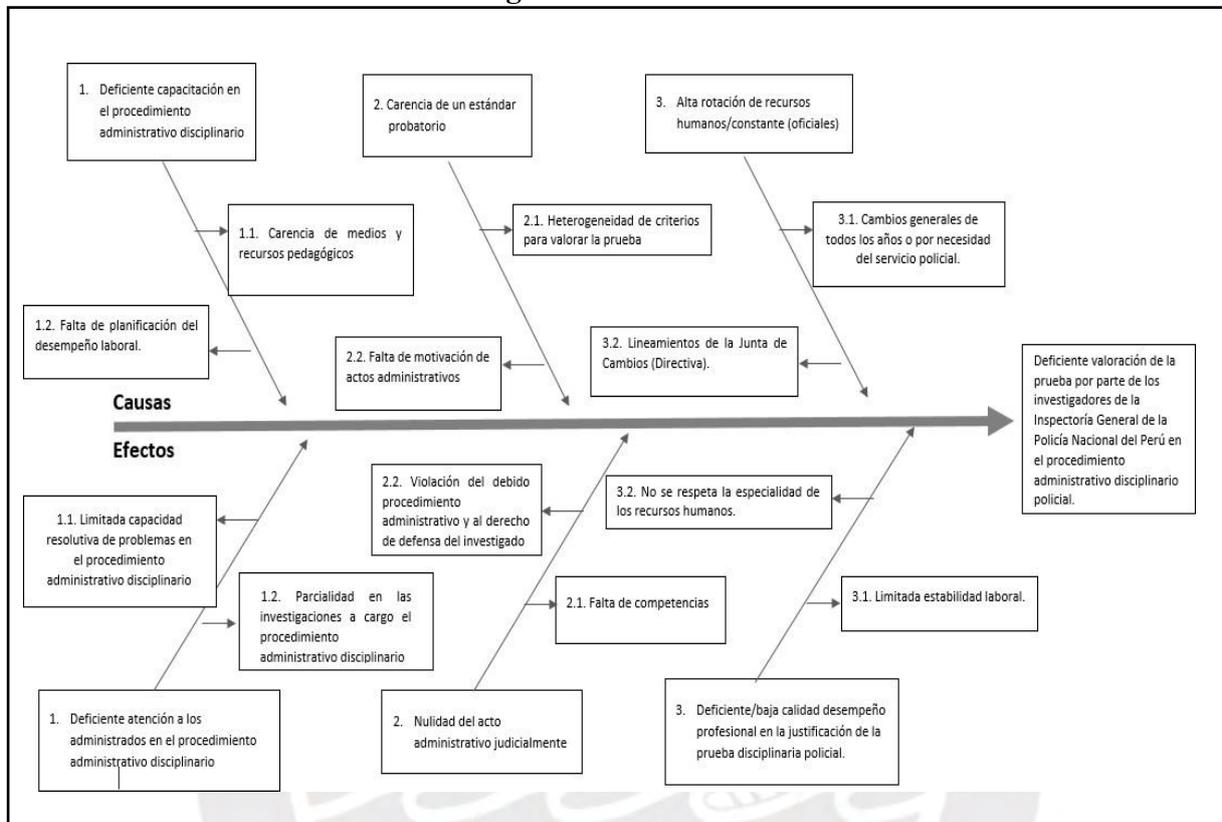
Las herramientas utilizadas han servido para el levantamiento de información desde las fuentes de los datos y su empleo han sido enfocadas explícitamente para contestar a la pregunta causal, así como las causas.

Llevado a cabo una exhaustiva evaluación del marco teórico causal y realizado la recopilación de datos e información a través de herramientas y técnicas, se ha evidenciado las siguientes causas al problema público en estudio:

- Causa 1:
Deficiente capacitación en la actuación procedimental sancionadora.
- Causa 2:
Carencia de un estándar probatorio.
- Causa 3:
Alta o constante rotación de recursos humanos

El diseño de investigación sobre las causas del problema público nos ha llevado al desarrollo del diagrama de Ishikawa consignada en la figura 01.

Figura 1
Diagrama de Ishikawa



Fuente: Elaboración propia

2.1.1 Deficiente capacitación en la actuación procedimental sancionadora

La capacitación es una actividad que se encuentra considerada en el nivel estratégico de una compañía, es planificada, permanente en el tiempo y abordar los diferentes problemas de la estructura organizacional y tiene por finalidad de brindar y proporcionar conocimientos a los trabajadores de tal suerte que se potencien sus aptitudes y actitudes y puedan generar en ellos el crecimiento profesional con nuevo puestos en las organizaciones, y cumplan con sus funciones de conforme a lo previsto en los documentos de gestión empleando adecuadamente los recursos asignados. (Garcia, 2020).

Hay una relación directa entre el logro alcanzado de una empresa con el desempeño del personal, es importante que se tenga una fuerza laboral con una ventaja

competitiva. Uno de los factores que podría aportar significativamente en el fortalecimiento de este propósito es a través de capacitación integral de los integrantes de una organización con la finalidad de acrecentar sus conocimientos, fortalecer sus habilidades, así como de sus competencias; esta adquisición de saberes permitirá a la organización pueda acrecentar sus estrategias y por ende el logro de las metas, derivados de la planeación estratégica

Como consecuencia de la visita de campo, observación y análisis documental realizada en la DIRREHUM PNP e IG PNP, se ha obtenido información que existen a nivel nacional 107 órganos disciplinarios (62 oficinas de disciplina, 28 inspectorías descentralizadas y 17 inspectorías macroregionales); la provincia de Lima tiene 62 dependencias pertenecientes a la IG PNP.

Asimismo, prestan servicios en la provincia de Lima alrededor de 1,256 oficiales y suboficiales de los cuales el 64.17% (806) presta servicios en la dirección de investigaciones (DI IG PNP), siendo su edad promedio 37 años, alrededor del 30% aproximadamente de este personal cuentan con estudios en derecho, los mismos que conforman el SDP y tienen como función principal participar activamente en el PAD realizando labores de investigación y decisión de infracciones contempladas en la ley 30714.

Se ha evidenciado que, entre 2018 y 2019, alrededor de 140 efectivos policiales se han capacitado, conforme a la siguiente tabla:

Tabla 07
Personal PNP de la IG PNP capacitado periodo 2018-2019

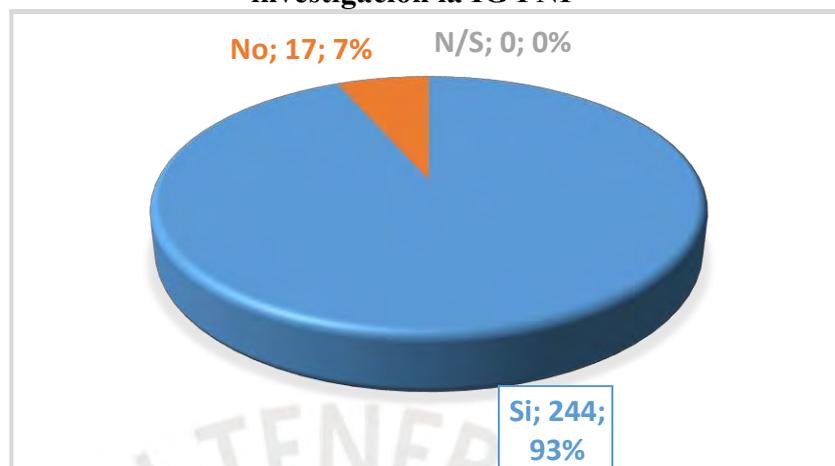
Nº	DENOMINACIÓN	FECHA	H. CURSO	SITUACIÓN	MODALIDAD	O.A.	O.OSS	S.A	S.S.	N PART
1	I CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE CONTROL ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA IGPNP.	2018	180	CAPACITACIÓN	PRESENCIAL	17	2	13	1	33
2	II CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE EL MISMO TEMA.	2018	180	CAPACITACIÓN	PRESENCIAL	8	1	17	1	27
3	III CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE EL MISMO TEMA.	2019	180	CAPACITACIÓN	PRESENCIAL	4	0	33	11	48
4	II CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN INVESTIGACIÓN DE ACTOS DE CORRUPCIÓN EN LA PNP	2019	540	ESPECIALIZACIÓN	PRESENCIAL	0	0	32	0	32

Fuente: Elaboración propia

La cantidad de personas que han sido capacitados no llega ni al 8% por año del total de efectivos policiales de la IG PNP en la provincia de Lima, esta situación nos permite inferir la urgente necesidad de acrecentar las capacidades profesionales del personal policial, especialmente aquellos que se dedican a las labores de investigación en áreas como la valoración de la prueba, el acopio de evidencias, entrevistas, metodología de la investigación, entre otras.

La importancia de la capacitación, su influencia en la productividad y la necesidad que esta se fortalezca se reafirma en el resultado de la encuesta practicada a los efectivos policiales de la DI IG PNP en la provincia de Lima, cuyo resultado es el siguiente:

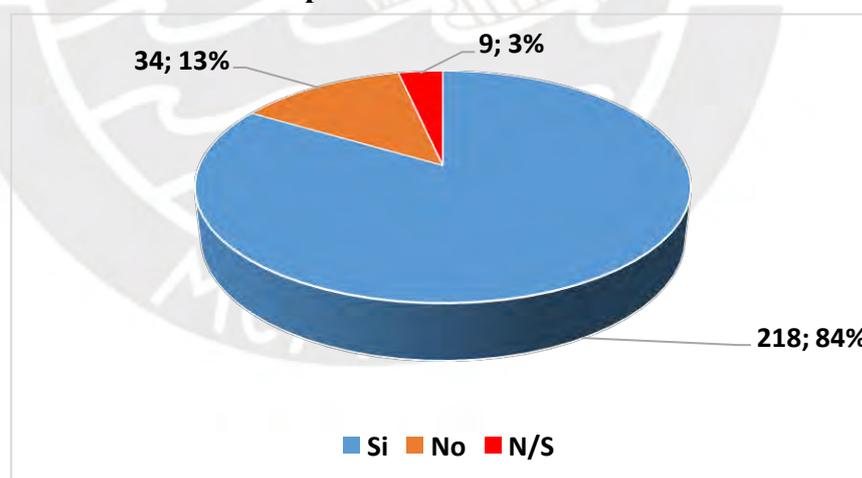
Figura 2
Importancia de fortalecer capacitación en el área de investigación la IG PNP



Fuente: Elaboración propia

El 93.5% (244) de los encuestados señala la importancia de fortalecer la capacitación de personal que labora en las áreas de investigación de la IG PNP.

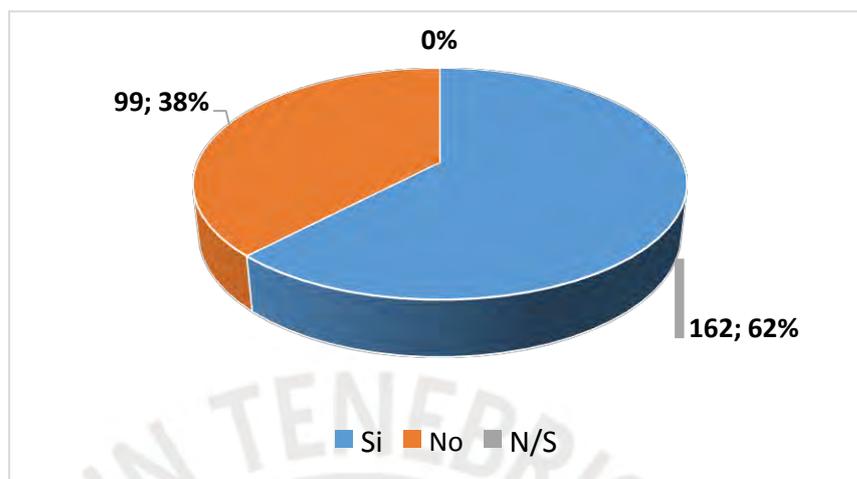
Figura 3
Capacitación mejora la investigación en la IG PNP periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 83.5% de los encuestados considera que la capacitación mejorara las investigaciones que se lleven a cabo como consecuencia del actuación procedimental sancionadora policial.

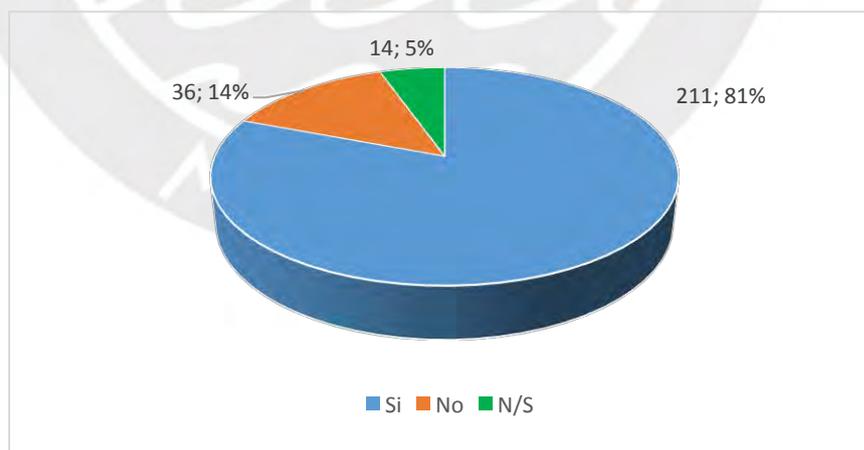
Figura 4
Limitados conocimientos en temas de investigación por el Personal PNP de la IG PNP periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 62% de los encuestados señala contar con limitados conocimientos en el área de investigación: procedimiento administrativo, normatividad, la valoración de la prueba, el acopio de evidencias, entre otros.

Figura 5
Insuficiente número de cursos de capacitación y especialización en la IG PNP periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 81% de los encuestados señalan que es insuficiente el número cursos de capacitación y especialización que se realizan durante el año sobre de la actuación procedimental sancionadora policial.

2.1.2 Carencia de un estándar probatorio

El estándar probatorio es como un “umbral de suficiencia”, tiene como objetivo decidir si está probada o no una proposición sobre un hecho en forma justificada. (Accatino, 2011)

Actualmente en la doctrina peruana hay muchas controversias discusiones sobre el estándar de la prueba que hasta la fecha no han sido resueltas, pues hay un enfrentamiento de la actividad probatoria (que puede ser directa o indirecta) regulada por el ordenamiento penal y la presunción de inocencia contemplado en las normas constitucionales. (Campos, 2021)

Lo habitual es que haya una relación directa entre la prueba conforme avanzan las actuaciones judiciales, en este sentido se evidencia una variación progresiva de la prueba, estas acciones conllevan a que el juez debe contar con todos los presupuestos derivados de la investigación preliminar, preparatoria, etapa intermedia y concluir con una adecuada decisión en la etapa de juzgamiento.

En los denominados acuerdos plenarios, los jueces supremos han considerado contar con una escala gradual que entre la prueba conforme avanzan las actuaciones judiciales a que denominan **sospecha jurídica** y recomiendan su uso para despejar toda duda en todas las instancias.

La toma de decisiones por parte de los jueces requiere una constante evaluación entre la prueba y el avance de las actuaciones judiciales, cada evaluación conlleva a un nuevo escenario dependiendo del avance de las diligencias. La denominada “la sospecha inicial simple” aparece cuando se realizan las **diligencias preliminares** y conlleva el requerimiento de elementos de convicción; al iniciar el proceso; la llamada “sospecha reveladora” se evidencia en la **investigación preparatoria**; la denominada “sospecha suficiente” se evidencia en la acusación y el auto de enjuiciamiento. La “sospecha grave” se evidencia al dictar la prisión preventiva, en este escenario se emite la sentencia.

Conforme establece la ley 30714 y su reglamento, ante la vulneración de un bien jurídico tutelado por dicho cuerpo legal, los órganos disciplinarios deben iniciar el actuación procedimental sancionadora policial cumpliendo escrupulosamente con las fases de investigación y decisión, el cual tendrá como finalidad fundamental descubrir la verdad de los hechos y desbaratar la garantía que tiene toda persona de inocencia mientras no se le pruebe lo contrario y que le ayuda a todo investigado; para cuyo efecto deberá realizar una prolija actividad probatoria que no permita dudas respecto a la comisión de la infracción investigada, correspondiendo la probanza de la prueba a quien acusa, sin perjuicio de darle la oportunidad al disciplinado a que ofrezca los medios probatorios pertinentes para su mejor defensa y probanza. En ese contexto, Juan Santiváñez (2021), señala que el estándar de la prueba debe estar guiado por el grado de fiabilidad que puede producir en el órgano disciplinario para acreditar o desacreditar el hecho en cuestión y la concurrencia de los elementos sustantivos del ilícito disciplinario, debiendo confirmarse la regla que exige que el supuesto sea acreditado, más allá de toda falta de determinación razonable.

En el ámbito disciplinario la importancia de la prueba tiene que ir más allá de toda falta de determinación razonable, o ser considerada una prueba razonablemente que no pueda ser considerada en la hipótesis de responsabilidad, porque lo que se pretende resolver incide sobre derechos fundamentales y las decisiones adoptadas deben ser expuestas con fundamentación probatoria suficiente para establecer culpabilidad. Los imponderables en la obtención de la prueba no implican autorización para la rebaja del estándar aplicable, como, por ejemplo, en aquellos procedimientos donde se discute la concurrencia de responsabilidad disciplinaria, frente al cumplimiento de una orden verbal, considerando la dificultad de la ocurrencia peculiar de esta clase de juicio de reproche. Sin embargo, consideramos que el esfuerzo probatorio debe procurar que la culpabilidad sea demostrada a través de un alto estándar de probabilidad muy cercano a la certeza.

La verdad solo es comparable a un valor igual a la probabilidad máxima y la libre valoración de la prueba es el cálculo de las probabilidades de la existencia de los hechos pertinentes. (Paez, 2015)

Judith Núñez (2018) señala que, para resolver en contra de un administrado en un procedimiento administrativo sancionador, es importante contar con la mayor cantidad de evidencias que demuestre fehacientemente que el acusado cometió la infracción que se le imputa. Procede la absolución del acusado que haya cometido los hechos imputados si se observa duda (razonable).

La norma establece cuál es el nivel de probanza requerido para imponer una sanción a un particular en un procedimiento administrativo sancionador. Hay una importante situación que la Administración Pública debe accionar; no solo se debe mostrar la sanción, sino también encargarse de demostrar que esta es la única que explica los hechos probados del caso.

Actualmente en la PNP los órganos disciplinarios realizan de manera obligatoria las acciones previas que consiste en la obtención de la prueba, luego se tiene la fase de investigación que comprende a los órganos de investigación en los procedimientos “sumario” u “ordinario”, denominadas como las Oficinas de Disciplinas que después de valorar los elementos de pruebas que fueron recopilados en las acciones previas, determinarán si existe una conducta administrativa que sea sancionable de acuerdo con la tabla de sanciones y como ejemplo se puede precisar que son el órgano acusador en igualdad a las facultades del ministerio Público. Igualmente se comprende a la fase de decisión denominado como la primera instancia a las Inspectorías Descentralizadas que adoptarán una decisión debidamente motivada a través del informe final que realizan los órganos disciplinarios en mérito de la prueba obtenida, esta instancia administrativa tiene la función similar a la de juez del Poder Judicial.

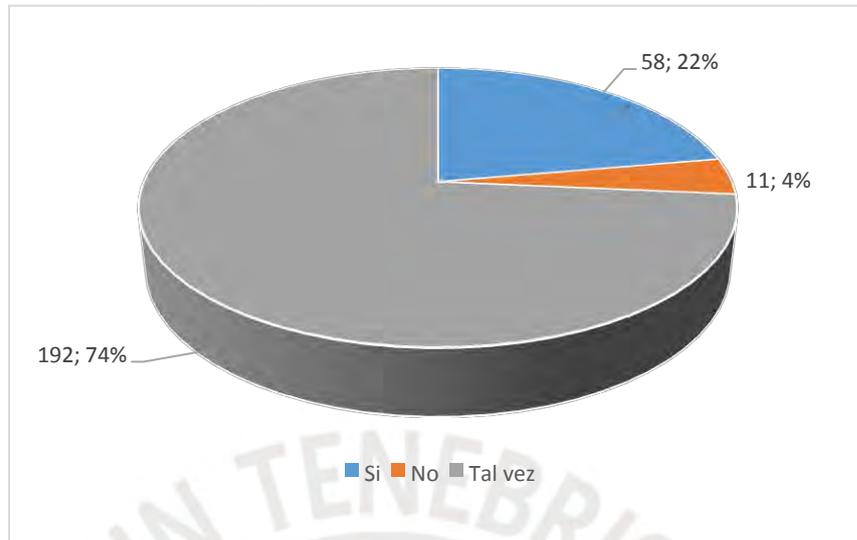
Finalmente, coincidiendo con lo señalado por los autores mencionados se precisa que la actuación procedimental sancionadora policial resulta relevante que los órganos disciplinarios valoren eficientemente los medios probatorios obtenidos tanto de oficio como los ofrecidos por los policías investigados, siendo respetuosos de la ley especial, y en caso de vacíos o deficiencias supletoriamente acudir a la ley 27444 y demás normas complementarias; donde se vea evidenciada esa justicia disciplinaria y consecuentemente reducir la posibilidad de que los administrados

investigados acudan al Poder Judicial vía proceso contencioso administrativo y lograr que el juez declare fundado sus pretensiones al establecerse la violación del debido procedimiento administrativo, derecho de defensa, entre otros, logrando reincorporarlos al servicio activo, lo que genera una desacreditación de los órganos disciplinarios y naturalmente perjuicios innecesarios de diferente índole.

De otro lado, según el departamento de altas y bajas de la DIRREHUM-PNP, en los años 2018 y 2019, 746 policías han pasado a la situación de retiro por diversas causales y 466 se han reincorporado por mandato judicial (ver tabla 19 de anexos); información que nos condujo a ser más acuciosos en tratar de corroborarlo y verificar las razones por las cuales los jueces del Poder Judicial vienen declarando fundado las demandas contencioso administrativo interpuestos por los administrados que son pasados a la situación de retiro, para cuyo efecto se procedió a sistematizar las diversas resoluciones judiciales que dispone la reincorporación al servicio activo; evidenciándose que entre otros aspectos, no se habrían valorado eficientemente las pruebas y consecuentemente se ha vulnerado los derechos que le asiste al investigado durante el proceso y derecho de defensa del investigado.

Los oficiales y suboficiales que laboran en los órganos disciplinarios de la ciudad de Lima, que fueron sometidos a los respectivos instrumentos que han dejado constancia entre otros puntos de la carencia de un estándar probatorio en la gestión disciplinaria, conforme a los siguientes resultados:

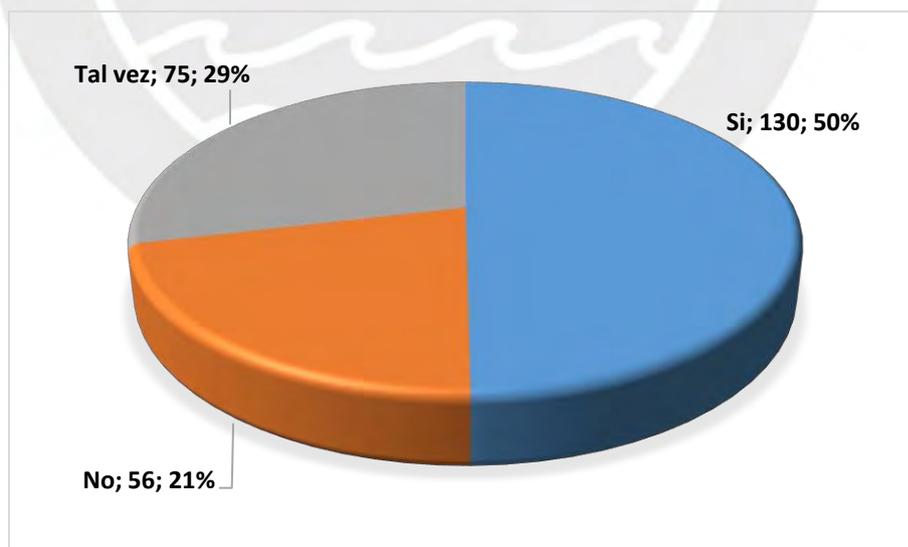
Figura 6
Cumplimiento del sub proceso exploratorio en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 74% de los encuestados señalaron que “tal vez “se viene cumpliendo con el sub proceso exploratorio del proceso disciplinario conforme establece la Ley de RD. PNP.

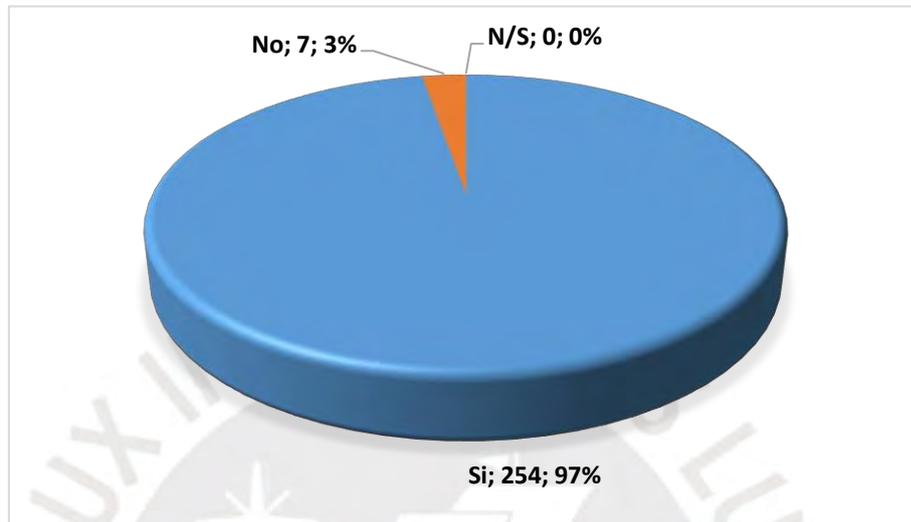
Figura 7
Correcta recopilación de pruebas, en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 50% de los encuestados considera que en la actuación procedimental sancionadora policial existe una correcta recopilación de pruebas.

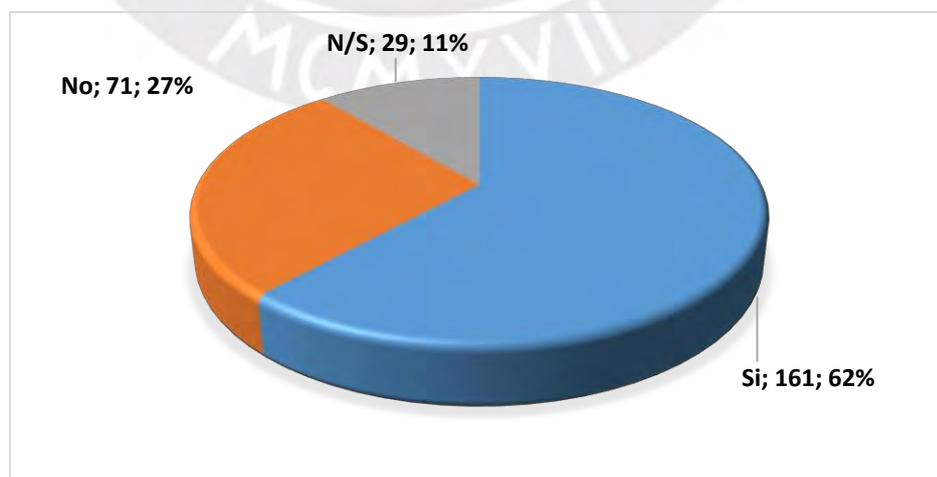
Figura 8
Importancia de preservación y valoración de la prueba en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 97% de los encuestados considera que la base principal de una actuación procedimental sancionadora policial es la preservación y valoración del objeto de la prueba.

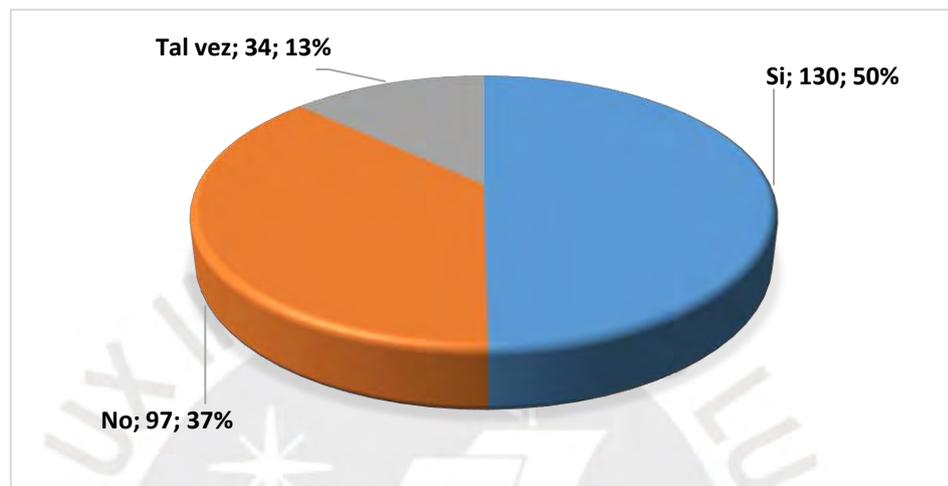
Figura 9
Alta discrecionalidad en el PAD en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 60% de los encuestados considera que existe una alta discrecionalidad de los oficiales instructores y suboficiales auxiliares administrativos de los PAD en la valoración de la prueba.

Figura 10
Deficiente valoración de la prueba causa nulidad actos
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 50% de los encuestados señala que la deficiente valoración de la prueba como parte de la vulneración al debido procedimiento administrativo sería uno de las razones por las cuales los jueces vienen declarando la nulidad de los actos administrativos que emiten los órganos disciplinarios.

2.1.3 Alta o constante rotación de recursos humanos

La rotación de personal se define al movimiento o cambio o fluctuación del personal de una organización; también se le conoce como la relación entre el volumen de personas que son captadas en la organización y las que egresan de ella. La rotación es medible y matemáticamente es una relación porcentual entre los que ingresan con los que salen. (Chiavenato, 2000).

La Ley 30714 (2017) señala los principios éticos profesionales, de disciplina y comportamiento que debe observar el personal policial, su cumplimiento reafirma la autoridad policial, asegurara un eficiente servicio policial; siendo imprescindible

que los recursos humanos debidamente capacitados y entrenados tenga cierto período de permanencia conformando los órganos disciplinarios, salvo que no reúnan los perfiles necesarios, posibilitando los resultados esperados en la administración de justicia disciplinaria; pero esta decisión siempre estará bajo el control de la organización, conforme lo señala Idalberto Chiavenato (2011), en el sentido de que si la organización genera la rotación en ciertos niveles con el objeto de mejorar su potencial humano esta se realiza bajo control de la organización.

Estudios realizados nos brindan como resultado que, si se cuenta con un perfil de cargos, resulta perjudicial para la organización la excesiva rotación de los recursos humanos, ya que en ocasiones constituye un retroceso en comparación con lo avanzado en la gestión disciplinaria y va en detrimento de la economía del Estado, conforme lo precisa Miguel Cayetano (PI-PUCP 2015).

Según Idalberto Chiavenato (2011) no es recomendable contar con una relación de rotación de personal con un valor elevado porque demostraría una situación de anomia y entropía en la que se encontraría una institución al no poder retener ni aprovechar a los recursos humanos. Lo ideal es contar con un índice de rotación en la que se retiene al personal que produce y sustituye a quienes presenten deficiencias. Lo que se puede afirmar es que existe una relación de rotación para cada situación específica en base a sus problemas.

Como se sabe la PNP tiene personal diseminados a lo largo y ancho de todo el país, quienes interactúan con la ciudadanía de manera constante brindando los servicios públicos acorde a la legislación que regula sus funciones, atribuciones y competencias; siendo en ese contexto, que vulneran los bienes jurídicos que cautela la ley de RD PNP y consecuentemente son sometidos a una actuación procedimental sancionadora, demandando de los recursos humanos que conforman los órganos disciplinarios un gran profesionalismo y compromiso en la gestión de justicia disciplinaria, para cuyo efecto naturalmente se requiere permanencia en el cargo en aras de evitar repercusiones negativas y mejorar la producción de la institución.

La rotación de personal no solo genera costos económicos, también impacta en la fuga de capital intelectual, ya que el personal que decide retirarse de la organización se lleva el conocimiento aprendido. Una alta rotación de personal es señal de ineficiencia en los procesos internos de una organización.

De otro lado, la alta rotación de recursos humanos genera un deficiente desempeño profesional en las funciones, atribuciones y competencias que atañe a los integrantes de una organización, y si a esto se agrega la designación de personal sin contar con la capacitación y/o especialización, indudablemente la productividad no será la óptima o deseada con miras a brindar un servicio público de calidad y acorde a las exigencias de los usuarios o población objetivo, conforme lo señala Luis Macedo (PI-PUCP 2016).

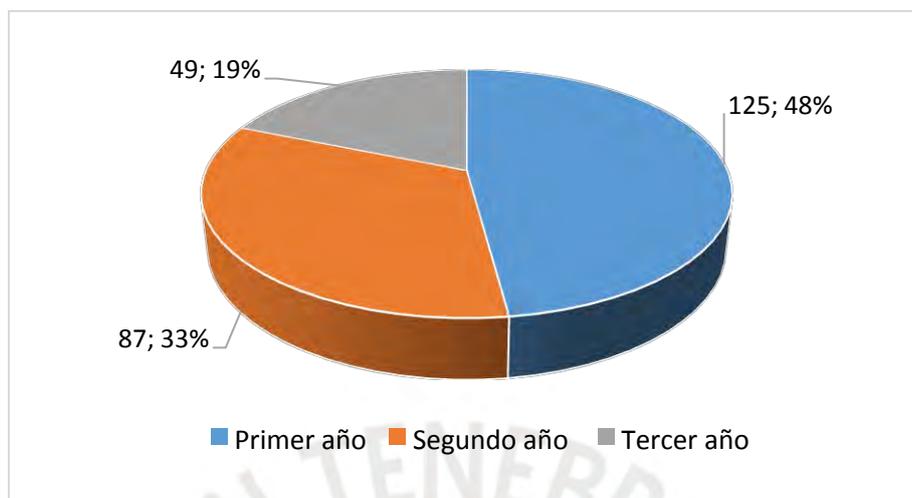
Según datos de la DIRREHUM PNP, la rotación de personal fundamentalmente en el caso de los oficiales que se desempeñan como jefes de los órganos disciplinarios e instructores de las investigaciones administrativas disciplinarias, generalmente se realizan al año, cuyo procedimiento y reglas están establecidos en una directiva de cambios generales que lo aplica la respectiva junta de cambios.

Finalmente, esta alta rotación de los recursos humanos en los OD PNP viene dificultando la obtención de conocimientos, habilidades y destrezas generando deficiencias en el ejercicio profesional en la administración de justicia disciplinaria

Conforme a lo expresado por los oficiales de la DIRREHUM PNP en los respectivos instrumentos de recolección de información, la rotación del personal (oficiales) se realiza generalmente por necesidad del servicio y a solicitud del Inspector General de la PNP, ya que no existe un diseño de perfil profesional de cargos, aunado que hasta la fecha no se implementa la segunda especialidad de control administrativo disciplinario que dispone el DL 1291 – que establece una serie de medidas para la lucha contra la corrupción en el sector Interior, el cual viene generando un deficiente desempeño profesional en la gestión disciplinaria.

Asimismo, luego de aplicar el respectivo cuestionario que corrobora lo mencionado precedentemente, se ha obtenido el siguiente resultado:

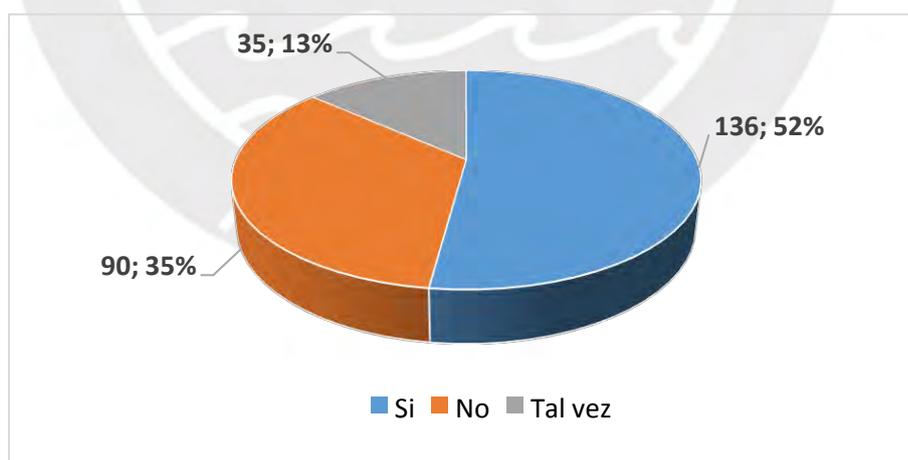
Figura 11
Cambios de colocación en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 48% de los encuestados refirió que los cambios de colocación de los oficiales se producen al año, seguido del 33% señalaron que es a los dos años.

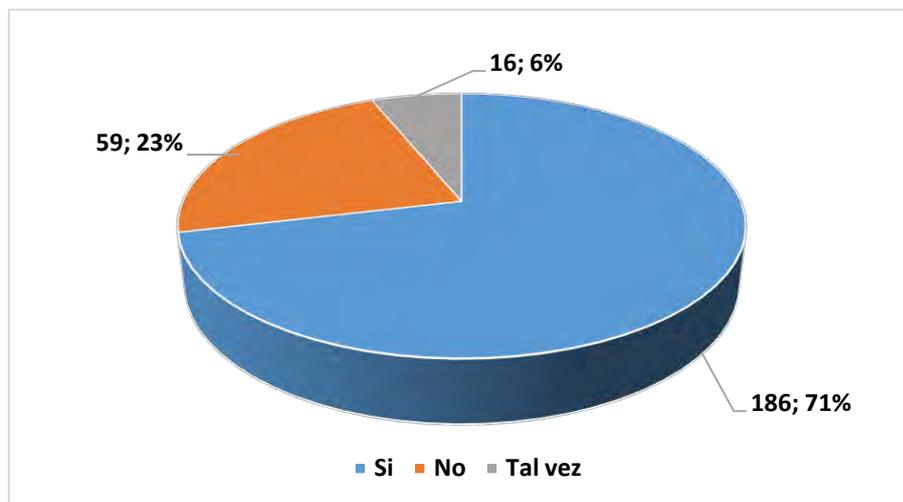
Figura 12
Alta rotación de RRHH en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 52.4% de los encuestados que constituye la mayoría refirió que existe una alta rotación de los recursos humanos en los órganos disciplinarios, seguido de un 35.7% quienes señalaron que no.

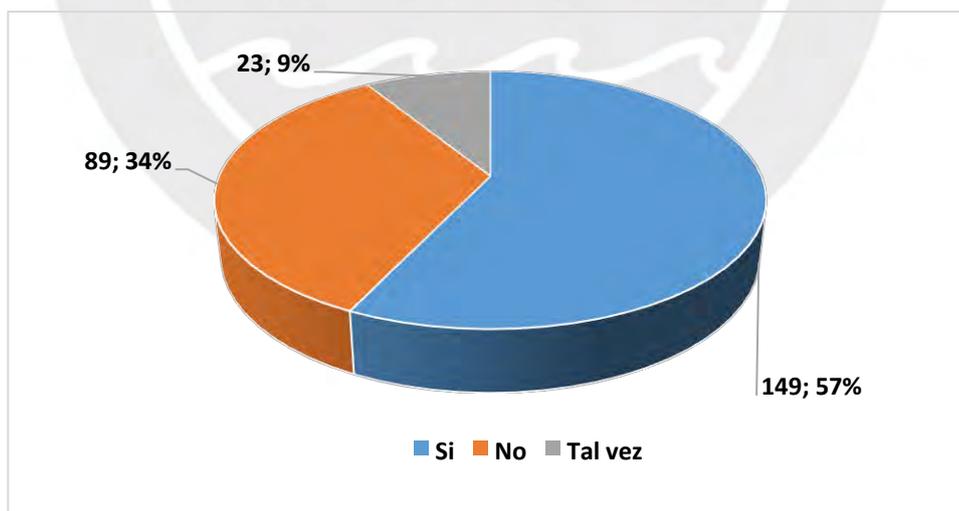
Figura 13
Rotación de RRHH y desempeño de la gestión disciplinaria en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 71.4% encuestados refirió que la alta rotación de personal influye significativamente en el desempeño de la gestión disciplinaria.

Figura 14
Aplicación de la especialidad funcional en la IG PNP
periodo 2018-2019



Fuente: Elaboración propia

El 57.1 % de los encuestados recomendó se efectivice la aplicación de la especialidad funcional.

Capítulo III: Diseño del prototipo

3.1. Problema reformulado y desafío de innovación

3.1.1 Descripción de las causas, elección de causa y justificación en función a la matriz de jerarquización

A fin de elegir una de las causas que derivaron del problema en estudio, se empleó los criterios consignados en la guía metodológica para la formulación de políticas públicas regionales (SUBDERE, 2009), y estas son:

- El nivel de impacto en el problema: está relacionado a aquellas causas que influyen significativamente en el problema.
- Las posibilidades de modificación: guarda relación con aquellas causas que puedan efectuar cambios por la organización.
- Ámbito jurídico de la organización desde el cual se pretende desarrollar la intervención: está referido a la posibilidad que tiene la organización del control de la causa.

Para tal efecto desarrollaremos la respectiva matriz con las causas identificadas las que se someten a los criterios mencionados.

Tabla 08
Índice de jerarquización de las causas

N°	CAUSA	DIMENSIONES			TOTAL
		Dimensión 1 Nivel de impacto en el problema	Dimensión 2 Posibilidades de modificación por parte de la organización	Dimensión 3 Se encuentra en el ámbito normativo de la organización desde el cual pretendo generar la intervención	
1	Deficiente capacitación en la actuación procedimental sancionadora	2	2	2	6

2	Carencia de un estándar probatorio	2	1	1	4
3	Alta rotación de recursos humanos	2	2	1	5

Fuente: Elaboración propia

Luego de efectuar la valoración respectiva, concluimos que la deficiente capacitación en el PAD es la causa de mayor impacto, ya que influye significativamente en la valoración de las pruebas en la actuación procedimental sancionadora policial, mientras que la carencia de un estándar probatorio y la alta rotación de los recursos humanos tienen un regular impacto.

Asimismo, hay una regular posibilidad de modificación de la situación en cuanto a la carencia de estándar probatorio y la alta rotación de los recursos humanos, mientras que, respecto a la deficiente capacitación en la actuación procedimental sancionadora, la institución policial sí tiene una alta posibilidad de modificación.

De otro lado, con relación al ámbito normativo de la PNP, se establece que la deficiente capacitación en el PAD le compete a la institución para mejorar las competencias de los integrantes de órganos disciplinarios, mientras que la carencia de un estándar probatorio y la alta rotación de los recursos humanos no necesariamente se encuentra dentro del ámbito normativo de la organización, sino es compartido.

Quedando establecido que el problema planteado es:

Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD, en la región Lima, durante los años 2018 – 2019.

Siendo la causa seleccionada:

Deficiente capacitación en el PAD

En consecuencia, el problema reformulado quedaría de la siguiente manera:

Los investigadores de la IG PNP requieren acceder a una capacitación sobre el PAD eficiente porque actualmente presentan deficiencias en la valoración de la prueba.

3.1.2. Definir el desafío de innovación

¿Cómo podemos mejorar la eficiencia de la capacitación sobre el PAD que realiza la IG PNP para sus investigadores porque actualmente presentan deficiencias en la valoración de la prueba?

3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación

Siendo el desafío de innovación **¿cómo podemos mejorar la eficiencia de la capacitación sobre el PAD que realiza la IG PNP para sus investigadores porque actualmente presentan deficiencias en la valoración de la prueba?**, se han obtenido vivencias por parte de instituciones y organizaciones que también hicieron frente a desafíos parecidos, siendo estas las siguientes:

3.2.1. Programa de los Equipos Móviles de Capacitación Continuada

Programa de los Equipos Móviles de Capacitación Continuada del Instituto Policial de Educación IPE, mejor conocido por sus siglas EMCAP tienen sus inicios en el año 2005 conformado por un grupo de oficiales subalternos y alistados con vastas

experiencias en el campo del accionar policial, en aras que dar cobertura a las debilidades que presentaban los policías de República Dominicana.

Los EMCAP nacen producto de la cooperación internacional con una iniciativa de asesoramiento del Gobierno de los EE. UU. a través de la Sección Internacional de Antinarcóticos para la Aplicación de la ley INL (Antiguo NAS), que junto a la Jefatura de la Policía Nacional y el Instituto Especializado de Estudios Superiores IEESPON, acordaron definir estrategias educativas con el apoyo de cuerpos de policías de los USA y la Policía Nacional de Colombia mediante capacitaciones que apuntaran a fortalecer las capacidades y técnicas modernas del expertise policial.

Hoy en día los EMCAP juegan un papel preponderante en virtud de que es el programa académico responsable de la educación continuada en la Policía Nacional y el Instituto Policial de Educación IPE, porque se han convertido en un eje transversal en los programas de las distintas escuelas de formación, capacitación y especialización, producto del apoyo que brindan los integrantes de los EMCAP por su formación profesional docente

Tabla 09
Programa de los Equipos Móviles de Capacitación Continuada

Elementos	Sub elementos
Descripción de la experiencia	Objetivos de la experiencia Profesionalizar la labor policial, previa identificación de las debilidades, a través de la nivelación y estandarización de conocimientos y capacidades del personal de la Policía Nacional de República Dominicana que prestan servicios en las distintas unidades a nivel nacional.
	Precisar si es una medida de política pública o gestión pública Fue una medida de gestión pública
	Alcance de la experiencia (Nacional, regional, local) A nivel nacional
	Público objetivo de la experiencia Unidades policiales a nivel nacional.
	Periodo de la implementación de la experiencia 2005 a la fecha.

	<p>Rol de las entidades encargada de su implementación</p> <p>El programa educativo equipos móviles de capacitación continuada (EMCC) es una de las intervenciones que desarrolla el Instituto Policial de Educación (IPE) para el fortalecimiento de la capacitación del talento humano de la Policía Nacional Dominicana a través del diseño, planeamiento, ejecución, supervisión, control y actualización de estrategias educativas enmarcadas en las políticas y programas de estudios del proyecto educativo institucional a nivel nacional, previa identificación de las limitaciones de los funcionarios policiales.</p>
Aspectos que aborda del desafío de innovación	De manera integral: de manera integral
	De manera parcial
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	En el público objetivo Mejora los niveles de atención a la sociedad en temas relacionados a la incidencia delincriminal.
	En la entidad pública Mejoramiento de la producción policial y elevación de la autoestima de los efectivos policiales.
	En la política pública Cumplimiento de las metas
	En la gestión pública Cumplimiento de los servicios organizados.
	Capacidad institucional: No se ha identificado.
Dificultades identificadas	Capacidades del personal: No se ha identificado.
	Voluntad política: No se ha evidenciado
	Presupuesto: No se ha evidenciado
	Otros

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Educación E-learning en Carabineros de Chile.

Carabineros de Chile, dentro de su Plan Estratégico Institucional, consideró al mejoramiento de los recursos humanos como uno de los aspectos a fortalecer aplicando la estrategia del mejoramiento continuo en los procesos de formación capacitación y perfeccionamiento, con el objetivo de dotar de competencias profesionales y personales al capital humano, capaces de atender, de manera integral, a las múltiples y variadas demandas de servicios formuladas por la comunidad.

Con el afán de ampliar la cobertura a nivel nacional y actualizar los procesos educacionales, desde el año 2010, viene haciendo uso del método e-learning institucional (on line) para formación de su personal. La educación e-learning es una metodología de aprendizaje que hace uso de las TIC's para crear, distribuir y facilitar el conocimiento en cualquier lugar, se hace uso del internet como medio de distribución de la información y el acceso a través de las PC, Tablet a la información; la flexibilidad de horario y geográfica son dos características que permiten una formación just in time just for me. Para la administración de esta metodología se ha creado el Centro Nacional de Perfeccionamiento y Capacitación de Carabineros de Chile, para desarrollar los cursos correspondientes a los niveles de Perfeccionamiento y Capacitación de sus funcionarios a nivel nacional.

La plataforma educativa utilizada por Centro Nacional de Perfeccionamiento y Capacitación de Carabineros de Chile funciona en sistema Moodle. Este software permite un acceso simple a la información, tanto para tutores como para alumnos, fomentando la experiencia de aprendizaje a través de foros interactivos, encuestas, cuestionarios y mensajería instantánea.

El acceso al material de estudio consignado en la plataforma son las 24 horas del día, incluso concediendo a los estudiantes la posibilidad de participar en dos cursos al mismo tiempo (por ejemplo, de perfeccionamiento y especialización) sin que interfieran entre ellos.

Tabla: 10
Educación E-learning en Carabineros de Chile

Elementos	Sub elementos
Descripción de la experiencia	<p>Objetivos de la experiencia</p> <p>Tiene por objetivo la de potenciar y ampliar la cobertura a nivel nacional de los niveles educativos (capacitación, perfeccionamiento y especialización) a través del empleo de moderna plataformas y TIC's así como optimizar las capacidades del personal de carabineros de Chile a nivel nacional.</p>
	<p>Precisar si es una medida de política pública o gestión pública</p>

	Fue una medida de gestión pública
	Alcance de la experiencia (Nacional, regional, local) A nivel nacional.
	Público objetivo de la experiencia Unidades policiales a nivel nacional.
	Periodo de la implementación de la experiencia 2010 a la fecha.
	Rol de las entidades encargada de su implementación El Centro Nacional de Perfeccionamiento y Capacitación de Carabineros de Chile tiene bajo su administración la plataforma y la metodología E – learning, actualmente depende de la Dirección de Educación Doctrina e Historia de Carabineros de Chile, órgano de gestión educativa que tiene la responsabilidad la gestión de la formación profesional de los estudiantes y personal de Carabineros de Chile.
Aspectos que aborda del desafío de innovación	De manera integral : de manera integral
	De manera parcial
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	En el público objetivo Mejora la relación entre la sociedad y carabineros respecto a las atenciones por demandas ciudadanas frente a la delincuencia común.
	En la entidad pública Incremento de la eficiencia y eficacia de la labor policial.
	En la política pública Cumplimiento de las metas
	En la gestión pública Cumplimiento de los servicios organizados.
Dificultades identificadas	Capacidad institucional: No se ha identificado.
	Capacidades del personal: No se ha identificado.
	Voluntad política: No se ha evidenciado
	Presupuesto: No se ha evidenciado
	Otros

Fuente: Elaboración propia

3.2.3 Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre” (UNIPOL)

La Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre” (UNIPOL), es una institución de la Policía Nacional de Bolivia (PNB) de carácter público bajo régimen especial y fue creada por Resolución Suprema N° 222297 del 18 de febrero de 2004.

Está facultada para expedir diplomas académicos y títulos en provisión nacional en sus niveles académicos de pregrado y postgrado, con validez en todo el Estado, concordante con lo establecido en el Artículo 92 parágrafo III de la Constitución Política del Estado y la Ley de Educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”.

El ámbito de aplicación de la UNIPOL, es el mismo de la Policía Boliviana, que ejerce su actividad en todo el territorio del Estado.

A nivel de pre grado y post grado, la UNIPOL, una serie de carreras como programas de capacitación continua, especialización y perfeccionamiento.

Tabla 11
Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre” (UNIPOL)

Elementos	Sub elementos
Descripción de la experiencia	Objetivos de la experiencia Tiene por objetivo formar, capacitar y especializar profesionales en las Ciencias Policiales, críticos y reflexivos; preparando integralmente al personal policial, fortaleciendo la doctrina y disciplina, formando líderes en la interacción social, además del desarrollo de las ciencias y tecnologías y seguridad nacional, dotándoles de conciencia social.
	Precisar si es una medida de política pública o gestión pública Fue una medida de política pública
	Alcance de la experiencia (Nacional, regional, local) A nivel nacional.
	Público objetivo de la experiencia Unidades policiales y población en general a nivel nacional.
	Periodo de la implementación de la experiencia

	2004 a la fecha.
	Rol de las entidades encargada de su implementación
	La Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre” (UNIPOL), depende de la Dirección Nacional de Instrucción y tiene bajo su dependencia a los diferentes Institutos de la Policía Nacional.
Aspectos que aborda del desafío de innovación	De manera integral: de manera integral
	De manera parcial
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	En el público objetivo Ofrece a la colectividad carreras a nivel post grado, capacitación continua, perfeccionamiento y especialización.
	En la entidad pública Formación, capacitación y especialización al personal policial de manera profesional.
	En la política pública Cumplimiento de las metas
	En la gestión pública Cumplimiento de los servicios organizados.
	Capacidad institucional: No se ha identificado.
Dificultades identificadas	Capacidades del personal: No se ha identificado.
	Voluntad política: No se ha evidenciado
	Presupuesto: No se ha evidenciado
	Otros

Fuente: Elaboración propia

3.2.4. Salto Tecnológico del Sistema Educativo Naval.

La Comandancia General de la Marina con el afán de mejorar sus procesos e implementación de su política educativa, viene impulsando el empleo de las tecnologías como soporte a la educación continua del personal naval; la Escuela Superior de Guerra Naval ha implementado una plataforma virtual para la educación superior del sistema educativo naval, tanto en sus diferentes modalidades como en sus diversos grados y unidades. También esta plataforma gestiona los materiales educativos proporcionados a los docentes y accesos a los docentes.

Tabla 12
Experiencias del desafío: Salto Tecnológico del Sistema Educativo Naval.

Elementos	Sub elementos
Descripción de la experiencia	Objetivos de la experiencia A través de la plataforma virtual sustentado en las tecnologías busca el mejoramiento del Sistema Educativo Naval
	Precisar si es una medida de política pública o gestión pública Política pública.
	Alcance de la experiencia (Nacional, regional, local) Nacional
	Público objetivo de la experiencia Personal de la Marina de Guerra del Perú
	Periodo de la implementación de la experiencia 2014
	Rol de las entidades encargada de su implementación Marina de Guerra del Perú
Aspectos que aborda el desafío de innovación	De manera integral
	De manera parcial Solo para el personal de la Marina de Guerra del Perú
Resultados alcanzados con la implementación de la experiencia	En el público objetivo Mejoramiento de la relación con el público objetivo en cuanto a la atención de la comunidad educativa.
	En la entidad pública Mejoramiento de la relación con el público interno 1.
	En la política pública Fortalecimiento del gobierno
	En la gestión pública Cumplimiento de las metas.
Dificultades identificadas	Capacidad institucional
	Capacidades del personal
	Voluntad política Poca voluntad política
	Presupuesto No se asignó presupuesto
	Otros

Fuente: Elaboración propia

3.3. Concepto final de la innovación

3.3.1. Descripción del concepto final de innovación

La descripción del concepto final de innovación fue realizada conforme se detalla en la Tabla 13 y en base a la absolución de un cuestionario.

Tabla 13
Descripción del concepto

ITEM	CONTENIDO
¿Cómo se denomina?	Aplicativo informático (APP) Águila 7
¿En qué consiste la solución?	Pasa por el desarrollo de un aplicativo informático para la capacitación policial en el PAD.
¿Para quién es la solución?	Para el personal de investigadores de la IG PNP.
¿Para qué es la solución?	Para que los investigadores de la IG PNP efectúen un adecuado PAD y especialmente en la valoración de la prueba.
¿Qué valor agrega a los usuarios respecto de lo que hoy existe?	El valor agregado que ofrece esta aplicación informática a los investigadores de la Inspectoría General PNP está relacionado a que permite el desarrollo de un aprendizaje en un contexto amigable, sencillo, con términos y ejemplos del entorno policial, lo que facilita su comprensión de estos.
¿Cuáles son las principales acciones del usuario?	Los investigadores de la IG PNP deberían ser capaz de interactuar con este aplicativo informático a través de su celular.
¿Cuáles son las principales acciones de la organización?	La PNP, a través de la IG PNP tiene como prioridad y reto que se brinde una eficiente capacitación a su personal policial y debe tener en consideración los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none">• Aprobación de que se implemente la propuesta de la aplicación informática.• Cooperación de la IG PNP en sus distintos niveles jerárquicos.• Implementación del modelo educativo andragógico.• Aportará en la implementación de este aplicativo informático con la asignación de recursos y medios necesarios que permitan ofrecer una adecuada capacitación a su personal policial.• Como parte del resultado, permitirá mantener información real y adecuada de la capacitación a

	<p>través del aplicativo informático para el cumplimiento de sus funciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Además, se podrá ver el avance del desempeño de la capacitación a través del aplicativo informático.
--	--

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Proceso de desarrollo del concepto final de innovación

Generación y priorización de ideas

Se hará uso de la técnica de lluvia de ideas para la **generación de posibles soluciones**. En función a esta técnica se identificaron las siguientes ideas:

- Mejorar el proceso presupuestario a nivel de unidad ejecutora y unidades operativas.
- Fortalecimiento de los cursos de capacitación a cargo de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP).
- Convenio de cooperación entre la PNP y el colegio de abogados de Lima.
- Contratación de porta e learning.
- Reasignación de personal policial de unidades administrativas para potenciar la investigación en la IG PNP.
- Potenciamiento de la capacitación no escolarizada PNP a cargo de la IG PNP.
- Implementación del modelo policía comunitaria en la capacitación policial.
- Creación de instituto del PAD de la PNP.
- Desarrollo de planes educativos de especialización para el personal de investigaciones de la IG PNP.
- Implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario.
- Desarrollo de un sistema informativo de gestión de la capacitación policial.
- Implementación de escuelas de instrucción móviles para las diferentes unidades descentralizadas de la IG PNP.
- Diseño de un manual de la capacitación en el procedimiento administrativo disciplinario.
- Desarrollo de estrategia interinstitucional de fortalecimiento de la capacitación y especialización.

- Renovación casi total de los recursos humanos con personal nuevo profesional especializado en actuación procedimental sancionadora.
- Implementación de un sistema integrado de gestión de la especialización policial.

Se agrupan estas ideas de determinados criterios:

Tabla 14
Agrupación de ideas en base a criterios afines

Contratación de terceros	Tecnológica	Mejoramiento procesos	Reorganización procesos
Contratación de portal e learning.	Implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario.	Mejorar el proceso presupuestario a nivel de unidad ejecutora y unidades operativas.	Reasignación de personal policial de unidades administrativas para potenciar la investigación en la IG PNP.
Convenio de cooperación entre la PNP y el colegio de abogados de Lima.	Desarrollo de un sistema informativo de gestión de la capacitación policial.	Fortalecimiento de los cursos de capacitación PNP a cargo de la ENFPP.	Implementación del modelo policía comunitaria en la capacitación policial.
	Implementación de un sistema de integrado de gestión de la especialización policial.	Potenciamiento de la capacitación no escolarizada PNP a cargo de la IG PNP.	Creación de instituto del PAD de la PNP.
		Desarrollo de planes educativos de especialización para el personal de investigaciones de la IG PNP.	Implementación de escuelas de instrucción móviles para las diferentes unidades descentralizadas de la IG PNP.

		Diseño de un manual de la capacitación en la actuación procedimental sancionadora.	Renovación casi total de los recursos humanos con personal nuevo profesional especializado en actuación procedimental sancionadora.
		Desarrollo de estrategia interinstitucional de fortalecimiento de la capacitación y especialización.	

Fuente: Elaboración propia

Por último, se realizará la priorización:

Tabla 15
Priorización del grupo de ideas

Grupos de ideas	Deseabilidad	Factibilidad	Viabilidad	Impacto	Disrupción	TOTAL
Mejoramiento de procesos	X	X	X			3
Contratación de tercerización	X	X		X		3
Reorganización de procesos	X	X	X	X		4
Tecnológica	X	X	X	X	X	5

Fuente: Elaboración propia

De este modo, la idea vinculada a la **tecnología** es la ganadora.

Conceptualización de la nueva idea

El proceso de conceptualización de la nueva idea ha derivado en aquella en la que se profundiza, describe y refina la agrupación de ideas acorde a los criterios; en nuestro caso la idea relacionada a la **tecnología** es la ganadora del proceso de priorización

Para tal efecto, hemos desarrollado dos actividades: se planteó un bosquejo del concepto y luego se aplicó técnicas de maduración del concepto.

- **Bosquejo de concepto**

Se planteó el bosquejo del concepto para tener un panorama general de lo que será el concepto final, se partió de la idea ganadora de la etapa anterior y se plantea el bosquejo.

En la etapa anterior se planteó de idea ganadora a la tecnológica (implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario, desarrollo de un sistema informativo de gestión de la capacitación policial, implementación de un sistema de integrado de gestión de la especialización policial), en función de esta se plantea en la Tabla 16.

Tabla 16
Descripción del bosquejo del concepto

ITEM	CONTENIDO
Denominación de la solución	Tecnológica (implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario)
Población beneficiada de la solución	Personal encargado de investigaciones de la IG PNP
Descripción de la solución	<p>Es una alternativa didáctica de enseñanza-aprendizaje de los PAD a nivel nacional que se respalda en el uso de un aplicativo informático también llamado Apps y permitirá brindar conocimientos en un entorno contextualizado, amigable, sencillo, con ejemplos y términos policiales al personal de investigaciones de la IG PNP de tal suerte que permitirá compartir conocimientos a estudios de casos, experiencias, con la finalidad de fortalecer las capacidades que permitan valorar adecuadamente la prueba, las diligencias, investigaciones, los procesos disciplinarios y demás actuaciones que se lleven y realicen así como reducir los posibles cuestionamientos en otras instancias. El modelo educativo a emplear es el andragógico.</p> <p>El usuario de este aplicativo informático podrá hacer uso en una primera etapa en sus celulares, para posteriormente en sus PC o Tablet. El sistema</p>

	<p>informático será instalado en forma sencilla descargando este aplicativo del play store.</p> <p>Este sistema informático contará con manuales de gestión, soporte en línea a través del andragogo y absolución de consultas a través de correo electrónico y soporte grupal.</p>
Descripción breve del beneficio aportado	<p>Este enfoque de capacitación de los PAD apoyado en el aplicativo informático y bajo el modelo educativo andragógico, de tal suerte que hace posible que los investigadores de la IG PNP comprendan y relacionen los contenidos abstractos jurídicos con su entorno, lo que permite que resuelvan los problemas a partir de sus propias estrategias.</p>

Fuente: Elaboración propia.

- **Maduración del concepto**

Se aplicó técnicas de maduración del concepto o de mejoramiento de descripción del concepto

La conceptualización ha devenido de una serie de mejoras como el bosquejo, el uso de las técnicas del design thinking como la lluvia de ideas que nos permitió producir características de la propuesta, luego se realizó un mapeo de actores a través del cual identificamos a todos los actores involucrados y por último se organizó sesiones donde se hizo uso del Focus Group; habiéndose recabado comentarios finales para el mejoramiento de la idea.

3.4. Prototipo final de la innovación

3.4.1. Descripción del prototipo final,

El prototipo final de innovación se compuso del “Aplicativo informático (APP) Águila 7” y materiales físicos complementarios. En el aplicativo se puede encontrar una serie de funciones que reflejan la consideración de los componentes empleados en su construcción, siendo estos los siguientes:

Tabla 17
Descripción del prototipo final

N°	MODULO	DESCRIPCIÓN	IMAGEN
01	Módulo de descarga	Este módulo está relacionado a la descarga del aplicativo informático en el celular del participante; para obtener este programa el participante desde su celular accederá al portal de la ESCFOCON –ENFPP y descargará e instalará este aplicativo en su celular. A través de este aplicativo instalado el participante podrá ingresar al curso.	
02	Módulo de ingreso	El participante podrá ingresar a través de su celular al portal de la ESCFOCON - ENFPP.	
03	Módulo de autorización	El participante podrá ingresar al curso virtual, para lo cual se le solicitará cierta información como nombre, documento de identidad personal la cual será validado, el aplicativo podrá aceptar el pedido de ingreso al curso o no, en este último caso le pedirá al participante que pueda verificar los datos ingresados o se contacte a través del correo electrónico con el área de coordinación del curso.	
04	Módulo de ingreso a plataforma de capacitación	Este módulo permitirá al participante tener acceso a los diferentes servicios que ofrece el curso la ESCFOCON – ENFPP como: cursos, lecturas, seguimiento, evaluación, gestión.	

05	Módulo de cursos	El participante, a través de este módulo, accederá a los diferentes cursos que se ofrece, allí podrá visualizar los diferentes temas tanto en formato texto como videos bajo el modelo educativo andragógico.	
06	Módulo de lecturas	El participante a través de este módulo podrá ingresar a libros, estudios y lecturas relacionados a los cursos que se viene ofreciendo en formato texto. También tendrá la oportunidad de poder descargar esta información. Los contenidos serán desarrollados en forma gráfica con soporte de cuadros sinópticos, redes y con audios informativos.	
07	Módulo de trabajos aplicativos grupales	El participante a través de este módulo podrá ingresar los trabajos aplicativos que el docente del curso disponga complementario a las enseñanzas impartidas a nivel grupal los cuales contarán con el seguimiento respectivo.	
08	Módulo de seguimiento	En este módulo, el órgano de gestión de la ESCFOCON – ENFPP impartirá las recomendaciones y avance del desempeño del participante. Habrá un registro del avance del estudio y será agrupado por capacidades y competencias, así como niveles de dificultad. Se contará con mensajes motivacionales por los logros obtenidos y seguimiento con el andragogo	

09	Módulo de evaluación	En este módulo el participante rendirá las evaluaciones en base a estudios de caso y experiencias grupales programados sobre los diferentes temas que se impartan. Los ejercicios que se desarrollen carecen de medición de tiempo para su resolución.	
10	Módulo de gestión	En este módulo, el órgano de gestión de la ESCFOCON – ENFPP efectuará las coordinaciones y comunicaciones con los participantes y docentes y reportes.	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15
Descripción Interface del prototipo final



Fuente: Elaboración propia

Ver anexos 05, 06, 07

3.4.2. Proceso de desarrollo del prototipo final de innovación

Se realizó el diseño y testeo del producto de innovación que se ha planteado. No está demás señalar que nuestro problema es la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD, en Lima, años 2018 – 2019.

Posteriormente implementamos la arquitectura de nuestro problema y determinamos el marco normativo que nos respalda. Luego evaluamos y analizamos cuáles son las causas que se le atribuyen al problema definiéndolas en el marco causal, para después diagramar el modelo causal.

Seguidamente, elegimos a la causa deficiente capacitación en el procedimiento administrativo disciplinario policial, gracias a la jerarquización de causas realizada. Se planteó como desafío de innovación el mejoramiento de la eficiencia de la capacitación sobre el PAD que realiza la IG PNP para sus investigadores para superar la deficiente valoración de la prueba.

Luego de implementar la lluvia de ideas para la generación de ideas y su priorización, donde se eligió la solución tecnológica a través de la implementación de un aplicativo informático de capacitación con soporte físico complementario, la cual fue caracterizada en la etapa de conceptualización con ayuda de las técnicas del *design thinking*, para luego definir el concepto de manera más precisa.

Estrategia de Diseño

Para efectos del presente diseño, vamos a hacer uso del prototipado que es la representación de una idea, ya sea parcial o completa. Para mayor comprensión podríamos decir que es una representación simple, de baja resolución de un concepto que se implementa en los inicios o etapa temprana del proceso de diseño. El prototipo lleva una idea o concepto al mundo real, de lo tangible a ser testeable. Este prototipo se mejora a través de las interacciones con los usuarios y actores de este problema.

La acción “Prototipar” no solo se refiere a la construcción de un prototipo, sino que también conlleva a que este sea testeado, lo que posibilita realizar pruebas de alternativas de solución de manera sencilla, rápida y a un costo bajo, esto reducirá los riesgos al

momento de implementar y que este prototipo crezca; es por eso la vital importancia de la aprobación de los usuarios al momento de probar o testear.

Pasos de implementación o desarrollo

Como parte de inicio de la implementación del proceso de prototipado, se desarrolló un diagrama de flujo del proceso mejorado de la capacitación que realizaría la IG PNP a la que actualmente viene funcionando la que se consigna en el anexo 08.

Se desarrolló el proceso de prototipado de la solución planteada al problema y esta presenta distintos niveles de resolución, los que responderán a diferentes propósitos. Se abordó tres niveles de prototipo y estos se hace cada vez más complejo hasta llegar a estar suficientemente ajustado y tener las condiciones necesarias para ser piloteados

- Se realizó un prototipo a nivel conceptual, en bruto o de baja fidelidad del producto.

Este nivel trata de la representación más básica del concepto definido en el resumen de la solución. Usamos el dibujo y la lluvia de ideas a lo largo de este proceso con la finalidad de tomar todas posibles ideas en torno a un desafío.

- Se pasó a la construcción de un prototipo a nivel sensorial o de mediana resolución.

Luego de realizar reuniones sobre ciertos aspectos del tablero se pasó al nivel sensorial

En este nivel se realiza aproximaciones a los puntos de contacto, como se deberían ver y sentir superficialmente, sin entrar en detalles funcionales. Es una primera aproximación. Escogimos como parte de la experiencia completa del servicio puntos de contacto específicos para ser prototipados.

- Posteriormente se pasó al nivel funcional o alta fidelidad; es decir, al aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba

En este nivel pusimos a prueba las funcionalidades de los puntos de contacto elegidos, y evaluamos la factibilidad técnica de implementación para su futura implementación en el piloto.

Se empleó el juego de roles con la finalidad de detectar posibles dificultades que se podría encontrar cuando se hiciera uso del aplicativo.

Se construyeron ejercicios de prueba y visitas de campo para evaluar posibles cambios, lo que conllevó a trabajos de retroalimentación del trabajo de campo identificándose la necesidad del personal policial que labora en la IG PNP de contar con una guía o instructivo, así como procedimientos protocolizados ante posibles problemas.

Se empleó herramienta del *focus group*, en el trabajo de campo para la recolección de experiencias de los diferentes actores, juego de roles y ejercicios obteniendo nuevos comentarios que permitieron el perfeccionamiento del producto. Esta herramienta fue realizada a los suboficiales que prestan servicios en la OD de Lima Metropolitana y quienes se encuentran a cargo de las investigaciones de las infracciones muy graves que comete el personal policial así como la valoración de las diferentes pruebas aportadas tanto del personal a cargo de las investigaciones como de la población agraviada, se recepcionó las opiniones sobre la solución propuesta de la implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora policial que en general señala lo siguiente:

“En lo particular, señalan la importancia de la capacitación y que es completamente necesario; valoran de que la capacitación sea virtual ya que permitirá una capacitación permanente para todo el personal de la inspección general; lo que les ha llamado la atención lo novedoso del tipo de acceso a través de sus celulares para la capacitación y la modalidad orientado a la enseñanza de adultos. Lo que han solicitado que se haga entrega un folleto que permita brindar información sobre las bondades del aplicativo informático; asimismo, que también pueda emplearse otros medios de acceso por ejemplo computadoras o tablets”

Podemos concluir en este punto que nuestro trabajo de investigación tiene un enfoque STEAM; o sea, el flujo de ideas nos hizo ver la necesidad de la suma de especialistas en diferentes materias como la tecnología e ingeniería, la gestión y del comportamiento, que son campos multidisciplinarios. Por la naturaleza del desafío de innovación escogido, el proyecto desarrollado fue una innovación en la gestión o procesos, de carácter tecnológico.



Capítulo IV: Análisis de la deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo

4.1. Análisis de deseabilidad

La implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora, mejorará notablemente la calidad de las investigaciones influyendo significativamente en la disciplina policial, en la imagen institucional a través de la mejora significativa en la atención a los usuarios, así como en el fortalecimiento de las competencias y conocimientos de los investigadores; por lo que si se mejora satisface una necesidad existente.

Al respecto, en la entrevista efectuada al Crnl. PNP Ricardo Guevara Bazán, jefe de la OD N° 08, señala lo siguiente:

“El uso de la TIC's en el actual escenario nacional, permite fortalecer el desarrollo de una serie actividades humanas por su versatilidad, dinamismo e impacto; la capacitación de nuestro personal no está exenta, la implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP, nos permitirá contar en todo momento con personal altamente capacitado en el actuación procedimental sancionadora policial, esto generará un impacto significativo en la calidad de las investigaciones que realiza este órgano disciplinario. El uso de las TIC's influenciará significativamente en el acceso que nuestro personal que se capacita a diversas fuentes de información lo que permitirá incrementar su bagaje cultural, conocer otros escenarios y conocimientos; permitirá una capacitación en tiempo real de los diferentes conocimientos que se impartan de tal suerte que haya un procesos docente – instruido se realice sin obstáculos; se incrementara las interacciones entre docentes y alumnos sin importar ubicación, horarios, ni lugar de tal suerte que se absuelva preguntas, cuestiones, entre otros; se desarrollarán nuevas habilidades fuera del currículo oficial”.

Consideramos que, nuestro prototipo revalorizará los valores institucionales señalados en la ley de la PNP y estarán incluidos en los diferentes ejercicios, casos prácticos y estudios de casos propuestos.

La LPNP (2016) consigna los valores institucionales como cualidades deseables de un policía y que la PNP aspira a que todos sus integrantes posean y desarrollen, en el entendido que su consolidación permitirá el fortalecimiento de su actitud ética factor importante para asegurar el éxito del cumplimiento de su misión.

En este aspecto, en la entrevista efectuada al Crnl. PNP José Campos Millian, jefe de la OD N° 05, señala lo siguiente:

“El uso del aplicativo informático implicará que todo el personal responsable de las investigaciones, en forma proporcional, sea capacitado en la actuación procedimental sancionadora policial a través de una serie de ejercicios y casuísticas; según información consignada en el prototipo se incidirá en la valoración de la prueba y transversalmente en el fortalecimiento de los valores institucionales necesarios para el buen desempeño del servicio policial”.

Consideramos que tanto el aplicativo informático como los diferentes aplicativos inmersos serán del agrado del personal que labora en la IG PNP ya que fueron creados considerando en un contexto enteramente policial y con las oportunas recomendaciones del personal de la IG PNP, se caracterizará por ser de fácil uso y de sencillo aprendizaje.

Sobre el particular, en la entrevista efectuada al Crnl. PNP Ricardo Guevara Bazán, jefe de la OD N° 08, señala lo siguiente:

“Importante rescatar que el proyecto a implementar ha contado con la participación policial de investigación de la IG PNP, los cuales han aportado una serie de valiosas sugerencias para su funcionamiento de este aplicativo; también es digno rescatar que se ha diseñado bajo un entorno policial, de tal modo permita el rápido aprendizaje de los ejercicios, casos prácticos sobre la valoración de la prueba y los PAD”.

Se precisa como parte del trabajo de campo se recopiló las percepciones de personal que labora en la IG PNP referente a esta plataforma, aspecto que reflejó el deseo por contar con esta herramienta tecnológica de innovación de la capacitación, así como hacer llegar comentarios para fortalecer algunos aspectos de su diseño como contenido.

En este contexto, en la entrevista efectuada al Crnl. PNP José Campos Millian, jefe de la OD N° 05, señala lo siguiente:

“Definitivamente es un muy importante fortalecer la capacitación de nuestro personal en especial aquellos que realizan labores de investigación como los de la Inspectoría General PNP y si a eso sumamos que se empleará las TIC’s se potenciará su impacto y dimensión. También es importante rescatar dos cosas: primero sobre este aplicativo y su propósito que persigue y segundo la colaboración al brindar sugerencias para su mejoramiento”.

Realizado un Focus Group a los suboficiales que laboran en las OD de Lima Metropolitana y quienes se encuentran a cargo de las investigaciones de las infracciones muy graves en las que incurre el personal así como la valoración de las diferentes pruebas aportadas tanto del personal a cargo de las investigaciones como de la población agraviada, se recepcionó las opiniones sobre la deseabilidad de la implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora policial que en general señala lo siguiente:

“Se evidenció el deseo de contar con la herramienta informática propuesta ya que fortalecerá la capacitación especialmente en la valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora policial situación que colocará en un sitio expectante en el desempeño profesional y naturalmente en el mejoramiento de la imagen institucional; debido a su entorno informático a la masificación de las redes como la tecnológica y que estará desarrollada por nuestro personal policial, su difusión, masificación y empleo a todo el personal de la inspectoría está asegurada”.

4.2. Análisis de factibilidad

La PNP, a través de la IG PNP en coordinación con la ESCFOCON PNP, han previsto conformar un equipo interdisciplinario, que nuestro personal ha recibido de buen agrado la noticia, para el planteamiento y ejecución del proyecto la que estará integrada por una serie de profesionales preparados para desarrollar este tipo de proyectos.

Sobre el particular, en la entrevista efectuada al entonces Crnl. PNP (hoy General PNP) Fidel Pisfil Muñoz, jefe de la ESCFOCON PNP, señala lo siguiente:

“Respecto a los diferentes aspectos tanto operacionales como tecnológicos disponibles para la implementación del proyecto, la implementación de un equipo interdisciplinario es necesaria en todo el desarrollo del proyecto, ya que permitiría desarrollar acciones necesarias para su implementación en forma eficiente, en coordinación con las diferentes áreas de la Inspectoría General y con la participación activa de su personal. Dentro de las diferentes unidades policiales, como la IG PNP hay personal profesional y altamente calificado en diferentes conocimientos y experiencias que podría integrar muy bien este equipo interdisciplinario. Este equipo debería estar en permanente coordinación y comunicación con el líder del proyecto a implementar, el cual debería recaer en la dirección de investigación de dicho órgano disciplinario”.

Asimismo, la IG PNP cuenta con capacidades normativas, puede emitir disposiciones y formular directivas. Tiene capacidad de gestión ya que cuenta con la disposición de las oficinas de disciplina de la provincia de Lima, lo que le permitiría implementar el presente proyecto. No menos importante, es la capacidad tecnológica que posee la institución policial a través de la DIRTIC, el cual tiene programado ejecutar proyectos relacionados a mejorar la capacitación e learning.

Sobre el particular, en la entrevista efectuada al Crnl. PNP Carlos Ato Morales, jefe de la OD N° 13, señala lo siguiente:

“La institución policial es una institución organizada, disciplinada, y cuenta con facultades, capacidades y competencias para la implementación de este proyecto;

cuenta con una serie de unidades policiales altamente especializadas las cuales viene implementando medidas para fortalecer el servicio policial, entre ellas la DIRTIC PNP que tiene la posibilidad de desarrollar este programa informático, ya que cuenta con la experiencia así como con el personal profesional; por estos argumentos vemos viable su desarrollo”.

Con relación a la temporalidad, el proyecto de innovación se viene realizando durante este año, por tanto, se asegura su conclusión, por los meses que quedan de la gestión.

Es necesario señalar que la PNP cuenta con una directiva sobre el establecimiento de mecanismos que permitan garantizar el buen uso e integridad de los equipos de cómputo, la red y el acceso a Internet e Intranet; mantener adecuados niveles de calidad en la comunicación y mejorar el uso de activos y servicios de tecnología de la información (TI) (uso adecuado de los equipos informáticos en la PNP (Directiva N° 13-25-2018-COMGEN/SECEJE-DIRTIC-DIVINF-B, aprobado mediante RCG N° 161- 2018-COMGEN/EMG-PNP) . Este documento limita el empleo de las TIC`'s en la PNP, para implementar esta propuesta innovadora es necesario actualizarla, lo que mejoraría su nivel de factibilidad.

Para finalizar, la PNP a través de la IG puede promover y proponer convenios interinstitucionales con instituciones públicas, instituciones privadas relacionadas al soporte tecnológico.

Sobre el particular, en la entrevista efectuada al Crnl. PNP José Sánchez Toribio, jefe de la OD N° 10, señala lo siguiente:

“La implementación de este proyecto informático es factible ya que, al margen de ser una necesidad el fortalecimiento de la capacitación del personal a cargo de las investigaciones, de contar la PNP con una unidad policial altamente capacitada para desarrollar el proyecto de sistemas informático para la IG PNP, también se cuenta la capacidad para promover convenios nacionales y extranjeros en temas tecnológicos, que podrían ayudar al desarrollo del mismo; no vemos obstáculo alguno en su desarrollo e implementación”.

Realizado un Focus Group a los suboficiales que presta servicios en la oficinas de disciplina de Lima y quienes se encuentran a cargo de las investigaciones de las infracciones muy graves en las que comete el personal así como la valoración de las diferentes pruebas aportadas tanto del personal a cargo de las investigaciones como de la población agraviada, se recepcionó las opiniones sobre la factibilidad de la implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora policial que en general señala lo siguiente:

“En lo relacionado a la factibilidad del proyecto, los entrevistados señalaron que actualmente se requiere estar constantemente actualizado en los diferentes conocimientos que permitan una adecuada gestión del procedimiento administrativo disciplinario ya que se manejan diferentes tipos de pruebas y su valoración, la implementación de este aplicativo informático en la capacitación no demandaría mayores cambios solo los relacionados a la capacitación debido uso y su empleo así como los logísticos correspondientes; que tiene conocimiento que la PNP cuenta con personal altamente profesional con la experiencia suficiente, con conocimiento en diferentes especialidades que permitirían fortalecer su desarrollo para la implementación de este proyecto. No observan mayor impedimento en su implementación visualizando que el impacto será altamente positivo para el desempeño laboral. Las actuales políticas de gestión del Comando Institucional apoyan el fortalecimiento de las operaciones policiales y por ende la capacitación para desarrollar un eficiente servicio”.

Cabe señalar que se ha entrevistado al Ingeniero de sistemas John Requena sobre la factibilidad de la implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora policial a través de la capacitación, ha señalado lo siguiente:

“Que, en lo relacionado a la implementación de un sistema informático, la PNP cuenta con personal altamente especializado en la DIRTIC que desarrollará adecuadamente el diseño y puesta en funcionamiento de este aplicativo informático, el diseño de las redes informáticas necesarias, así como su instalación; asimismo, cuenta con los recursos logísticos para la adquisición e implementación de los

equipos informáticos necesarios. Cabe señalar que a la fecha la IG PNP tiene implementado una red informática tipo estrella con cableado estructurado RJ45 Cat 5 y 6, con routers y computadoras las que cuentan con tarjetas de redes con acceso a Internet. Igualmente, se precisa que el personal policial cuenta con celulares con tecnología Smartphone compatible con los aplicativos informáticos que tiene la Policía. Tecnológicamente es factible la implementación”.

Asimismo, se ha entrevistado al Ingeniero electrónico Juan Flores sobre la factibilidad de la implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora policial a través de la capacitación, habiendo señalado lo siguiente:

“Que, la infraestructura de comunicaciones, así como los equipos de comunicaciones que cuenta la central de comunicaciones en la DIRTIC permiten el crecimiento e implementación de sistemas informáticos como el propuesto bajo el entorno web. La IG PNP tiene implementado una red informática tipo con routers y computadoras y tarjetas de redes con acceso a Internet que permiten el uso de sistemas informáticos. Una gran fortaleza es el de contar con personal policial técnico en redes que permitirá acompañar en la planificación, diseño e implementación del sistema informático. No hay impedimentos tecnológicos para la implementación”.

4.3. Análisis de viabilidad

El método de costeo del proyecto de Innovación “implementación de un aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD” fue el desarrollar la costificación de medios y recursos necesarios para su implementación. A través de este método se estimó que la implementación de este aplicativo bordea los S/. 78,820.00 aproximadamente.

Como parte de la estimación de la posible inversión, se ha confeccionado la siguiente matriz:

Tabla 18
Matriz de costeo e indicadores

Cambio innovador	¿Quién desarrollará el cambio?	Actividades	¿Cuál es el costo por actividad?	¿Cuál es el plazo a implementar?	¿Cuál es el indicador por actividad?
Aplicativo	Jefe de la IGPNP.	1. Proceso de evaluación de posibles integrantes de la comisión	S/ 1,500.00	15 días	Relación de propuestos
	Jefe de la IGPNP.	2. Propuesta a la COMGEN PNP de los posibles integrantes.	S/ 200.00	5 días	Informe a la COMGEN PNP.
	COMGEN PNP y DIRREHUM PNP.	3. Verificación de los requisitos de los propuestos a integrar la comisión.	S/ 600.00	15 días	Relación depurativa de los propuestos
	DIRREHUM PNP y COMGEN PNP	4. Formulación de la Resolución Directoral.	S/ 120.00	1 día	Resolución Directoral firmada
	DIRREHUM PNP.	5. Formulación de la Directiva del proceso estableciendo los roles en el proceso de admisión.	S/ 1,800.00	15 días	Directiva del proceso aprobada
	Comisión nombrada para la implementación del aplicativo informático para la capacitación en el PADP	6. Reuniones de coordinación para la planificación, diseño e implementación del aplicativo informático para la capacitación en el PAD	S/ 5,400.00	permanente	Informes o actas de reunión
	Jefe IG PNP.				

DIRTIC PNP				
Comisión nombrada para la implementación del sistema integrado de gestión.	7. Informe al director de administración de la PNP, sobre el requerimiento necesario de recursos humanos y logístico, para la implementación del informático para la capacitación policial en PAD	S/ 1,000.00	5 días	Informe de la Comisión nombra
Comisión nombrada para la implementación del aplicativo informático para la capacitación policial en el PADP	8. Desarrollo del proceso administrativo del informático para la capacitación policial PAD	S/ 6,000.00	30 días	Informe de la Comisión nombrada
DIRTIC PNP	9. Formulación del plan de producción.	S/ 4,800.00	60 días	Informe de la DIRTIC PNP
Dirección de Administración de la PNP	10. Asignación del presupuesto para la implementación de la propuesta.	S/ 2,400.00	30 días	Avance del gasto de los recursos asignados
Dirección de administración de la PNP	11. Adquisición de equipo informático, implementación de redes y mejoramiento de ambientes	S/ 55,000.00	30 días	Cantidad de adquisiciones efectuadas
TOTAL		S/ 78,820.00		

Fuente: Elaboración propia en base a la Guía de elaboración de trabajos de investigación PUCP

El retorno de la inversión por la implementación del proyecto permitirá incrementar los conocimientos, habilidades y destrezas del personal, así como mejorar los niveles de seguridad ciudadana.

Sobre el particular, en la entrevista efectuada al general PNP Raúl Enrique Alfaro Alvarado, director de investigaciones de la IG PNP, señaló lo siguiente:

“Respecto a los costos que podría implicar la implementación del proyecto de Innovación frente a los futuros beneficios, estamos convencidos que no habrá ningún impedimento para su financiamiento ya que de ser necesario el Comando Institucional, por ser un tema de interés institucional, hará los modos posibles para obtener los recursos necesarios a través de la Unidad Ejecutora respectiva que como se ha estimado su costo podría ser asumido a través de una adquisición directa, lo que conlleva a un proceso muy sencillo a cargo del área de abastecimiento”

El financiamiento del proyecto de innovación que estamos proponiendo se encontraría afecto al presupuesto de la PNP especialmente en la CATEGORIA PRESUPUESTAL: 9001 ACCIONES CENTRALES a cargo de la UE 002 DIRECFIN PNP como la principal intervención de política pública asociada al tema de interés. No se generaría pago extraordinario.

Sobre el particular, en la entrevista efectuada al Crnl. PNP Olger Benavides Ponce de León, jefe de la División de Economía de la PNP, señala lo siguiente:

“Precisando sobre el posible costo que implicaría la implementación del proyecto de innovación, podemos mencionar que la inversión a realizar ya está cancelada por adelantado ya que la mayoría del gasto a financiar implica la contratación de desarrolladores informáticos; o sea, contratar personal experimentado en hacer el sistema informático y eso como ya se sabe no va ocurrir ya que la PNP cuenta con personal experimentado en la materia que trabaja actualmente como desarrolladores informáticos en diferentes proyectos”

Realizado un Focus Group a los suboficiales que laboran en la Oficinas de Disciplina de Lima Metropolitana y quienes se encuentran a cargo de las investigaciones de las

infracciones muy graves que comete el personal así como la valoración de las diferentes pruebas aportadas tanto del personal a cargo de las investigaciones como de la población agraviada, se recepcionó las opiniones sobre la viabilidad de la implementación del aplicativo informático para enfrentar la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación procedimental sancionadora policial que en general señala lo siguiente:

“En lo relacionado a la viabilidad del proyecto, los entrevistados señalaron que actualmente se requiere estar constantemente actualizado en los diferentes conocimientos que permitan una adecuada gestión del procedimiento administrativo disciplinario ya que se manejan diferentes tipos de pruebas y su valoración, la implementación de este aplicativo informático en la capacitación no demandaría mayores cambios, solo lo relacionado a la capacitación, debido uso y su empleo así como la logística correspondiente; que tiene conocimiento que la PNP cuenta con personal altamente profesional con la experiencia suficiente, con conocimiento en diferentes especialidades que permitirían fortalecer su desarrollo para la implementación de este proyecto. No observan mayor impedimento en su implementación visualizando que el impacto será altamente positivo para el desempeño laboral. Las actuales políticas de gestión del Comando Institucional apoyan el fortalecimiento de las operaciones policiales y por ende la capacitación para desarrollar un eficiente servicio”.

“Los entrevistados señalaron que para la implementación de proyectos se tiene recursos presupuestales necesarios debidamente financiados por el Estado. Definitivamente se ahorrará costos derivados de la capacitación, lo que permitirá fortalecer otras actividades que realiza la inspección”

Conclusiones

A mérito de lo expuesto, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

1. Que, se ha identificado como problema público, en el marco del tema de interés “actuación procedimental sancionadora policial entre el 2018 y 2019”, y se ha registrado un 62.93% (1,413) actos administrativos (resoluciones) llevados a cabo en la provincia de Lima como resultado de las investigaciones administrativas disciplinarias que han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas al respectivo órgano disciplinario para el reinicio del PAD entre 2018 y 2019 por una **deficiente valoración de la prueba** por parte de los investigadores de la IG PNP. Este problema se ha evidenciado en el “proceso de formulación de informe administrativo” por presentar **defectos y problemas de desempeño** y tiene que ver con la **categoría presupuestal: 9001 “acciones centrales” a cargo de la UE 002 DIRECFIN**.
2. Que, una de las causas de la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD, es la **deficiente capacitación**; habiéndose corroborado en las entrevistas efectuadas que su origen es consecuencia de la **carencia de medios y recursos tecnológicos y falta de planificación del desempeño laboral**. Se ha evidenciado que como consecuencia de esta causa se han originado una **limitada capacidad resolutive** en el PAD, **parcialidad** en las investigaciones y **deficiente atención** a los administrados en la actuación procedimental sancionadora.
3. Que, se ha identificado como una de las causas de la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en el PAD a la **carencia de un estándar probatorio**; habiéndose corroborado en las entrevistas efectuadas que su origen es consecuencia de la **heterogeneidad de criterios** para valorar la prueba y la **falta de motivación** de actos administrativos. Cabe señalar que estas causas han evidenciado una serie de efectos como la **violación del debido procedimiento administrativo y al derecho de defensa del investigado, falta de competencias y nulidad del acto administrativo judicialmente**.
4. Se ha identificado como una de las causas de la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IG PNP en la actuación del PAD a la **alta o constante**

rotación de recursos humanos; habiéndose corroborado en las entrevistas efectuadas que su origen es consecuencia de los **cambios generales** de todos los años o por **necesidad del servicio** policial, así como por los **lineamientos de la junta de cambios** (directiva). Cabe señalar que esta causa ha derivado a los siguientes efectos: **limitada estabilidad laboral**, no se respeta la **especialidad funcional**, así como **deficiente/baja calidad del desempeño profesional** en la justificación de la prueba disciplinaria policial.

5. Luego de haber seleccionado la causa **deficiente capacitación en el PAD** en base a los criterios propuestos por Subdere y reformulado el problema, se ha establecido el desafío de innovación a la búsqueda de alternativas que permitan mejorar la **eficiencia de la capacitación** sobre el PAD que realiza la IG PNP para sus investigadores porque actualmente presentan **deficiencias** en la valoración de la prueba.
6. La alternativa para enfrentar la **deficiente valoración de la prueba** en la actuación procedimental sancionadora policial pasa por el desarrollo de un **aplicativo informático** para la capacitación del personal de investigadores de las OD IG PNP a fin de que efectúen un adecuado PAD y especialmente en la **valoración de la prueba**. Este aplicativo informático permitirá acceder a conocimiento relacionado a los PAD **sustentados en casuísticas, estudios de caso y experiencias**, entre ellos la **valoración de la prueba**, en un contexto policial sencillo, con términos y ejemplos que faciliten su comprensión, el cual fortalecerá las capacidades de los investigadores de dicho órgano disciplinario y mejorará la atención a la colectividad.
7. El proceso de construcción del prototipo final ha conllevado el empleo de la estrategia denominada prototipado, que no es más que un proceso que crea la representación de un concepto. El objetivo principal de este proceso es el testeado de la propuesta. En este proceso se prueba supuestos de la propuesta y se le deconstruye las veces que sea necesario. Como parte del modelamiento y crecimiento del proyecto de innovación, se hizo un **prototipo a nivel conceptual**, o en bruto o de baja fidelidad del producto nos permitió tener una visión de la idea consensuada para lo cual se hizo uso de las técnicas de **dibujo y la lluvia de ideas**; posteriormente la construcción de un **prototipo a nivel sensorial** o de mediana resolución en donde se empleó el juego de roles para la identificación de posibles fallas que se podría encontrar cuando se hiciera uso del

aplicativo; para concluir se llevó a cabo el **nivel funcional** o alta fidelidad, se hizo uso de software de modelación de diseño llamado Bizagi modeler. Se construyeron ejercicios de prueba y se procedió a hacer visitas de campo.

8. El proyecto de innovación, es **deseable** por parte del personal de la IG PNP por su contexto policial, de fácil uso, de sencillo aprendizaje, por su influencia en la optimización de las investigaciones que se realicen especialmente en la valoración de la prueba; porque permitirá revalorar los principios institucionales; es **factible** en razón a la capacidad para contar y conformar un equipo interdisciplinario para la ejecución del proyecto ya que se cuenta con capacidades normativas, se puede emitir disposiciones y contar con personal especializado en TIC's que puede desarrollar e implementar este proyecto; es **viable** en razón que la PNP cuenta con los recursos presupuestales afectos al respectivo programa presupuestal.
9. La estrategia de implementación del proyecto de innovación pasaría por la **creación** de una comisión multidisciplinaria que se encargaría de la conducción y estaría integrada por los principales actores inmersos en el problema; **los recursos y medios** necesarios se adquirirían con los recursos financieros asignados a la UE N° 002 – DIRECFIN; referente al diseño, desarrollo, pruebas y puesta en funcionamiento y mantenimiento propiamente del sistema informático, estaría a cargo de la DIRTIC de la PNP.

Referencias Bibliográficas:

- Accatino, D. (2011). Certezas, dudas y propuestas en torno al estándar de la prueba penal. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 483-511.
- Alcala , A. (2008). Propuesta de un modelo de aprendizaje andragógico para participantes de edad avanzada en universidades abiertas nacionales. . Venezuela: Una.
- Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas*. Mexico : Mc Grawhill.
- Areścurenaga, H. (2016). Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014. Lima.
- Briceño, Y., Duran, Y., & Luque, R. (2019). EL USO DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN LABORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN IMPRESOS DEL ESTADO TRUJILLO. *Sapientia Organizacional*, 57-75.
- Campos, E. (11 de Octubre de 2021). <https://lpderecho.pe/estandar-prueba/>.
- Caraballo, R. (2007). LA ANDRAGOGÍA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 187-206.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Mac Grawhill.
- Corte superior de justicia de la republica. (10 de setiembre de 2021). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Casacion-915-2016-Puno-LP-1.pdf>.
- Cubas, V. (2009). *El nuevo proceso penal*. Lima: Palestra.
- Enciso, J. (2019). Evaluación de la aplicación del debido procedimiento en la ley 30714, ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Lima.
- Escudero, J. (1981). Modelos didácticos. España: Oikos Tau.
- Flores, A. E., & Espinoza, G. J. (2020). "Implementación de un perfil para el Cargo de Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General PNP. Lima, Perú.
- Flores, A., & Espinoza, J. (2020). "Implementación de un perfil para el Cargo de Jefe de la Oficina de Disciplina de la Inspectoría General PNP. Lima.
- García, J. (2020). EL PROCESO DE CAPACITACIÓN, SUS ETAPAS E IMPLEMENTACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. Lima.
- La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional,. (10 de junio de 2012). *Corte Constitucional de Colombia*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-117-13.htm>
- LPNP. (2016). Ley de la Policía Nacional del Perú Dec.Leg 1267. Lima, Perú.
- LRDPNP. (2017). Ley del Régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Lima, Perú.
- MDHAFP. (2018). Manual de Derechos Humanos aplicados a la función policial . Lima, Perú.

- Mondragon, S. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 100-122.
- Neyra, J. (2010). *Manual del Nuevo Proceso Penal & de litigación oral*. Lima: Idemsa.
- Neyra, J. (2010). Presuncion de la inocencia, intermediacion y prueba testimonial. Lima.
- Obando, V. (19 de febrero de 2013). La valoracion de la prueba. pág. 2.
- Paez, A. (2015). *Hechos, evidencia y estándares de prueba*. Colombia: Uniandes.
- Palacios, Y., & Llanos, J. (2021). El Principio de proporcionalidad y su eficaz aplicación en las sanciones administrativas disciplinarias en la Inspectoría Regional descentralizada de la Policía Nacional del Perú Región Ucayali 2019. Ucayali.
- Paul D. Eggen, K. P. (2000). *Estrategias docentes, enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades de pensamiento*. España: Fondo de Cultura Económica de Argentina .
- Poma Zamudio, J. (2020). COMPENDIO DISCIPLINARIO POLICIAL. Lima, Peru: Atlas editores.
- Restreo, M., & Nieto, M. (2017). *El derecho administrativo sancionador en Colombia*. Colombia: Editorial Legis.
- RLRDPNP. (2019). Reglamento de la Ley del Regimen Disciplinario de la Policia Nacional del Peru. Lima, Peru.
- Rojas, E. (2011). El debido procedimiento administrativo. *Administrative due process*, 177-188.
- Sanchez, P. (2006). *El nuevo codigo penal*. Lima: Centrum.
- Sanchez, P. (2009). *El Nuevo Proceso Penal*,. Lima: Idemsa.
- Santivañez, J. (30 de Julio de 2018). *procedimiento administrativo disciplinario policial*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/acciones-previas-procedimiento-administrativo-disciplinario-policial/#:~:text=Las%20acciones%20previas%20en%20el%20procedimiento%20administrativo%20disciplinario%20policial,-Esta%20potestad%20facultativa&text=La%20acci%C3%B3n%20previa>
- Servir. (2021). Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la ley del servicio civil. Lima.
- SUBDERE. (2009). *Guía metodologicas para la formulación de políticas públicas regionales*. Santiago de Chile: Grafica metropolitana.
- Walther, G. (1985). *Libre apreciación de la prueba*. Bogota: Temis.

ANEXOS

Anexo 1:

Descripción del espacio de la política: tema de interés, intervenciones relacionadas, cadenas de valor de las intervenciones relacionadas y ubicación del problema

Anexo 2:

Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema público

Anexo 3:

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

Anexo 4:

Diagrama de flujo del PAD infracción grave

Anexo 05

Prototipo y sus funciones

Anexo 5:

Prototipo y su entorno

Anexo 6:

Prototipo y sus componentes

Anexo 7:

Interface y sus componentes

Anexo 8:

Diagrama del flujo del aplicativo informático

Anexo 9:

Instrumentos de recojo de información

Anexo 01: Descripción del espacio de la política: tema de interés, intervenciones relacionadas, cadenas de valor de las intervenciones relacionadas y ubicación del problema

1.1. Identificación del tema de interés

¿Cuál es su magnitud?

Se desarrolla amplia y detalladamente en el capítulo I sobre la definición y descripción del problema.

Asimismo, como se puede apreciar en el cuadro, según el Departamento de Altas y Bajas de la DIRREHUM, durante los años 2018 y 2019 han pasado a la situación de retiro por medida disciplinaria 746 efectivos policiales y se han reincorporado por mandato judicial 466; evidenciándose que no se habrían valorado las pruebas eficientemente y consecuentemente se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo y derecho de defensa del investigado.

**Tabla 19:
Retiro por diversas causales y reincorporados judicialmente**

CATEGORIA	GRADO	2018		2019	
		RETIRO POR MEDIDA DISCIPLINARIA	REINCORPORACION POR MANDATO JUDICIAL	RETIRO POR MEDIDA DISCIPLINARIA	REINCORPORACION POR MANDATO JUDICIAL
OFICIALES DE ARMAS	TNTE. GRAL.	0	0	0	0
	GRAL.	1	22	0	3
	CRNL.	0	56	0	5
	CMDTE.	2	110	0	15
	MAY.	1	106	1	15
	CAP.	2	8	1	0
	TNTE.	4	1	2	3
	ALFZ.	4	0	1	0
OFICIALES DE SERVICIOS	GRAL. S.	0	3	0	0
	CRNL.S.	0	5	0	0
	CMDTE.S.	0	2	0	0
	CMDTE. MA.	0	0	0	0
	MAY.S.	0	3	1	0
	CAP. S.	4	2	0	0
	TNTE. S.	0	0	0	0
SUBOFICIALES	SS.	21	4	7	0

	SB.	22	2	9	1
	ST1.	40	5	19	1
	ST2.	21	4	9	0
	ST3.	15	8	11	2
	S1.	33	9	10	2
	S2.	88	21	38	5
	S3.	252	35	117	5
SUBOFICIALES DE SERVICIOS	SS.S.	0	0	0	0
	SB.S.	1	0	0	0
	ST1.S.	2	0	1	0
	ST2.S.	0	0	0	0
	ST3.S.	0	0	1	1
	S1.S.	0	0	0	0
	S2.S.	0	0	0	0
	S3.S.	4	1	1	1
TOTAL		517	407	229	59

Fuente: Departamento de Altas y Bajas de la DIRREHUM
Elaboración propia.

¿A quién afecta?

LPNP (2016) refiere que la PNP cumple su finalidad fundamental consignada en el artículo 166 de la constitución política del Perú a través de la función policial que en esencia tiene por objetivo el servicio, así como su protección de las personas; se ejerce en forma obligatoria, a dedicación completa, en todo momento y circunstancia, así como en forma exclusiva con personal policial capacitado en forma integral en conocimientos diversos con énfasis entre otros aspectos como la disciplina, la ética, el respeto irrestricto a los derechos humanos y primacía de la persona humana.

LRDPNP (2017) señala que la función policial se materializa a través del servicio policial que es el conjunto de actividades desarrolladas por el personal policial para el cumplimiento de su misión, así como sus funciones. Estas actividades son desarrolladas tanto en un contexto externo ante la sociedad y público en general, así como en uno interno y que es el personal policial; las opiniones sobre el servicio policial eficiente y oportuno de ambos con escenarios suman la llamada opinión pública del trabajo policial o también conocida como imagen institucional.

RLRDPNP (2019) refiere que una adecuada manifestación del servicio policial en el contexto externo e interno es la eficiente actuación procedimental sancionadora policial que realiza la IG PNP que se encarga de velar por la disciplina que debe imperar en todo acto que desarrolle los policías, del cumplimiento de un eficiente y eficaz servicio policial a favor de la colectividad, de supervisar una actuación sustentada en valores y principios éticos y garantizar el fortalecimiento de la relación de confianza y legalidad entre la institución y su público interno.

Siendo la deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la IGPNP en el PADP, uno de los problemas de la deficiente actuación del procedimiento administrativo disciplinario podemos señalar que su afectación en la población policial como en la colectividad en general al recibir una inadecuada administración de justicia.

¿Cuál es la historia detrás del tema de interés?

Arescurenaga (2016) señala que la actuación procedimental sancionadora policial que viene realizando la IG PNP tiene como objetivo defender los bienes jurídicos protegidos de la PNP y que se materializa a través de la imposición de una serie de correctivos disciplinarios ante las infracciones incurridas por los policías.

Pacori (2010) señala que, en toda actuación procedimental sancionadora, los órganos que se encargan de la tramitación del procedimiento disciplinario son denominados **órganos disciplinarios**, que no deben ser confundidos con los servidores públicos que laboran en dichos órganos en los cargos públicos que sean necesarios.

Poma (2020) indica que el SDP tiene una serie de órganos, del MININTER y de la PNP que se encargan de actuar en forma integral, tienen por finalidad de prevenir la comisión de infracciones, realizar investigaciones administrativas disciplinarias, así como de imponer los correctivos o sanciones disciplinarias por infracciones leves, graves y muy graves, en suma, del PADP.

El RLRDPNP (2019) señala que la actuación procedimental sancionadora policial consta de cuatro etapas: etapa de acciones previas, etapa de investigaciones y etapa de decisiones. La etapa de acciones previa es llevada a cabo por todos los órganos del SDP y tiene por finalidad ubicar la prueba de la presunta infracción disciplinaria, esta acción determina el inicio del PAD. La etapa de investigación es desarrollada por los órganos de investigación como parte del esclarecimiento de los hechos que derivaron la infracción disciplinaria a través de diligencias y actuaciones y se consignan en el documento llamado informe administrativo disciplinario (IAD); en esta etapa se valora la prueba. En la etapa de decisión los órganos competentes toman decisiones en base a la valoración de las pruebas, actuaciones y diligencias consignadas en el IAD y emiten una resolución respecto al PAD sancionando o excluyendo al investigado. La última etapa, la recursiva, al día siguiente de presentar el recurso de impugnación

Flores & Espinoza (2020) señala que toda infracción administrativa disciplinaria en la que incurre el policial en la situación de actividad y disponibilidad es regulado a través del PADP consignado en la ley del régimen disciplinario de la PNP; las infracciones administrativas disciplinarias atentan contra los bienes jurídicos protegidos, indispensables para el cumplimiento eficiente y eficaz de la función policial y el desarrollo institucional; pueden ser leves, graves y muy graves y cada una presenta un tipo de sanción: las leves son sancionadas con amonestación y sanción simple, las graves con sanción de rigor y las muy graves con pase a la situación de disponibilidad y pase a la situación de retiro.

Luego de las diligencias, aporte de evidencias y valoración de la prueba en la investigación de una infracción grave o muy grave, el expediente formulado es evaluado concluyendo con una resolución que exime o establece responsabilidad administrativa disciplinaria en el investigado por afectar alguno de los bienes jurídicos protegidos. La sanción en estos casos es el pase a la situación de disponibilidad o retiro del policía. Cabe señalar que la decisión adoptada como parte del debido proceso puede ser apelada.

1.2. Identificar la cadena de valor de las intervenciones asociadas al tema de interés

¿Cuáles son las intervenciones que están asociadas al tema de interés?

Siendo el tema de interés el PADP 2018-2019, se ha identificado a la **CATEGORIA PRESUPUESTAL: 9001 a cargo de la UE 002 DIRECFIN** como la principal intervención de política pública asociada al tema de interés;

¿Cuál es la cadena de valor de cada una de las intervenciones que pretendo analizar?

En virtud a las fuentes consultadas, evaluación del tema de interés y visitas, presentamos a continuación la cadena de valor de las intervenciones asociadas a nuestro tema de interés:

Tabla 20
Cadena de valor del problema

INSUMOS	ACTIVIDAD O PROCESOS	PRODUCTO	RESULTADO	IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo Institucional • Plan estratégico. • Personal Policial • Equipos de cómputo • Locales policiales • Vehículos • Mobiliario de escritorio. • Directivas y protocolos diversos • Expedientes sobre investigaciones administrativas disciplinarias. • Plan de mantenimiento vehículo policial. 	<p><u>Proceso formulación expediente de inicio de la actuación procedimental sancionadora policial</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Visitas de inspección o de constatación • Declaraciones o entrevistas • Recopilación de las informaciones que permitan el esclarecimiento de los hechos • Verificación documentaria • Otras que resulten necesarias. <p><u>Proceso de formulación de informe administrativo</u></p>	<p>Expediente sobre actuación procedimental sancionadora policial</p>	<p>Actos administrativos adecuados, idóneos y eficaces</p>	<p>Mejora en el servicio policial y la Imagen Institucional.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación de resolución administrativa de inicio de investigaciones administrativas disciplinarias. • Recepción de Manifestaciones • Recepción de pruebas de parte • Recepción de pericias y diligencias practicadas • Análisis y evaluación de indicios, pericias, pruebas. <p><u>Proceso de resolución de culminación de procesos administrativos disciplinarios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulación de resolución administrativa de inicio de fase de decisión según infracción investigada • Formulación de actas sobre medida impuesta al infractor • Notificación al infractor de sanción impuesta • Registro en la base de datos de la DIRREHUM de la sanción impuesta 			
--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los insumos de la cadena de valor consideramos su conformación a los documentos de gestión como el POI y PEI, también forman parte el personal policial, los equipos de cómputo, los locales policiales, vehículos, mobiliario de escritorio, directivas y protocolos diversos y expedientes sobre investigaciones administrativas disciplinarias.

Con relación a los procesos se ha detectado 3 sub procesos: el sub proceso de inicio, el sub procesos exploratorio y el sub procesos final. Respecto a los productos, se ha evidenciado 3 y son: expediente de inicio de actuación procedimental sancionadora y resolución de culminación de procesos administrativo disciplinario. Finalmente, se espera como resultado actos administrativos adecuados, idóneos y eficaces.

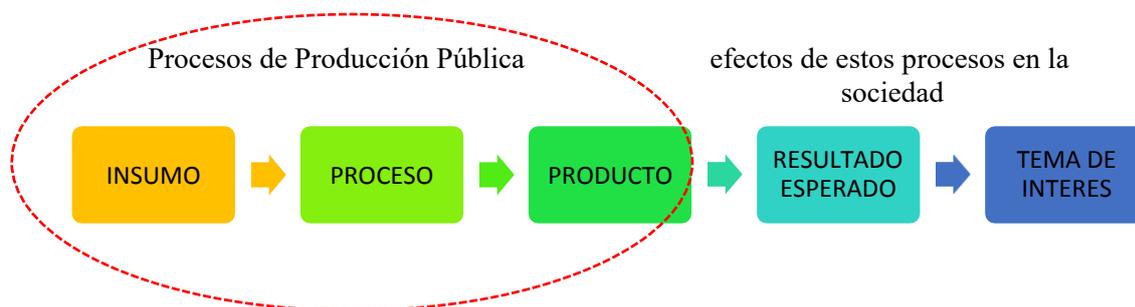
Concluimos con el impacto el cual es la mejora en el servicio policial y la Imagen Institucional.

1.3. Identificar y seleccionar un problema en el marco del espacio de la política

¿En qué parte de la cadena de valor se encuentra el posible problema que pienso definir?

En virtud de la evaluación del tema de interés, la identificación de las intervenciones públicas asociadas y reconstrucción de la cadena de valor asociadas a ella, se ha identificado que el problema público se encuentra en los procesos de producción pública.

Figura 16
Ubicación del problema en que parte de la cadena de valor



Fuente: Elaboración propia en base a la Guía de elaboración de trabajos de investigación PUCP.2021

¿A nivel del tema de interés o a nivel de los productos o de los procesos?

Se ha identificado que el problema público se encuentra ubicado a nivel de procesos.

Figura 17
Ubicación del problema a nivel de la cadena de valor



Fuente: Elaboración propia en base a la Guía de elaboración de trabajos de investigación PUCP.2021

¿Cuál de los problemas potenciales debo seleccionar?

En virtud al estudio del tema de interés, se ha identificado los siguientes problemas potenciales a considerar:

- Falta de conocimiento de las normas o por la falta de capacitación de la autoridad administrativa y el personal policial en general,

- Falencias en la definición de términos en la redacción de la norma, falta de eficiencia y suficiencia en la labor preventiva de las unidades de investigación,
- Deficiente valoración de la prueba por parte de los investigadores de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú en el procedimiento administrativo disciplinario policial,
- Amplio margen de discrecionalidad y bajo control en las labores de investigación por parte de los órganos de dirección,
- Carencia de recursos materiales e infraestructurales

En ese contexto y conforme a los criterios de la **tabla 2**, se ha identificado que uno de los procesos que más defectos y problemas de desempeño está relacionado con la **deficiente valoración de la prueba** por parte de los investigadores de la IG PNP en el procedimiento administrativo disciplinario policial. Este proceso y sus problemas de desempeño como tal presentan evidencia o hay data, dígame datos estadísticos, que puede ser trabajada para construir esa evidencia, es relevante por los efectos que tiene en la sociedad y aun no tiene soluciones claras. Esta realidad hace que nuestro problema sea un buen punto de partida para emprender un proyecto de innovación.

Sumado a ello, es necesario señalar que se ha elegido a este nivel porque el programa presupuestal 9001 acciones centrales ha atendido el tema de forma muy general y no específica.

Anexo 02: Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema público

Dimensión de la arquitectura del problema	Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Fuentes de dato	Herramientas
Magnitud del problema	Pregunta 1: ¿Cuántos actos administrativos (resoluciones) realizadas como parte del PAD sancionador de la IG PNP han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD en Lima entre 2018 y 2019?	Determinar el número de actos administrativos (resoluciones) realizadas como parte del PAD sancionador de la IG PNP han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD, en Lima, años 2018 y 2019.	Se estima que el 20% de los actos administrativos (resoluciones) realizadas en Lima, como parte del PAD sancionador de la IG PNP han sido declaradas nulas por el TDP y devueltas para el reinicio del PAD, siendo el mayor número y porcentaje los suboficiales de tercera.	Archivos de la IG PNP. Archivos del Departamento de Altas y Bajas de la DIRREHUM.	Revisión de base de datos
Proceso disciplinario realizado por la IG PNP.	Pregunta 2: ¿Cómo se desarrolla el PAD por la IG PNP en Lima, años 2018 y 2019?	Describir el PADP desarrollado por la IG PNP en Lima, entre 2018 y 2019.	El PAD es parte del sistema disciplinario policial y consta de tres sub procesos: de inicio, exploratorio y final.	Base de datos IG PNP	Entrevista/cuestionario
				Administrados investigados y abogados defensores	Entrevista/cuestionario
				Documentos oficiales	Revisión documental
				Órganos disciplinarios	Observación no participante
	Pregunta 3: ¿Quiénes son los	Determinar los actores en	Los principales actores en el	Documentos	Revisión

Actores en el proceso disciplinario que efectúa la IG PNP	actores en el PAD que efectúa la IG PNP en Lima, años 2018 y 2019?	el PAD que efectúa de la IG PNP en Lima entre 2018 y 2019.	PAD que efectúa de la IG PNP en Lima es el jefe y el personal de las OD. DI. IG PNP.	oficiales de la PNP	documental
				Jefe del órgano disciplinario	Entrevista/ cuestionario
				Auxiliares de investigación	Entrevista/ cuestionario
				Administrados investigados	Entrevista/ cuestionario
				Abogados defensores	Entrevista/ cuestionario
Realización de la valoración de la prueba en el sub proceso exploratorio del proceso disciplinario realizado por la IG PNP.	Pregunta 4: ¿Cómo se realiza la valoración de la prueba en el sub proceso exploratorio del PAD realizado por la IG PNP, en Lima años 2018 y 2019?	Describir la valoración de la prueba en el sub proceso exploratorio del PAD realizado por la IG PNP, en Lima entre 2018 y 2019.	La valoración de la prueba se realiza en el sub proceso de exploración del PAD y cuando se ha recepcionado las evidencias, indicios y pruebas.	Documentos oficiales de la PNP	Entrevistas
				Integrantes de órganos disciplinarios	Observación no participante
				Administrados investigados y abogados defensores	Entrevistas/ cuestionarios

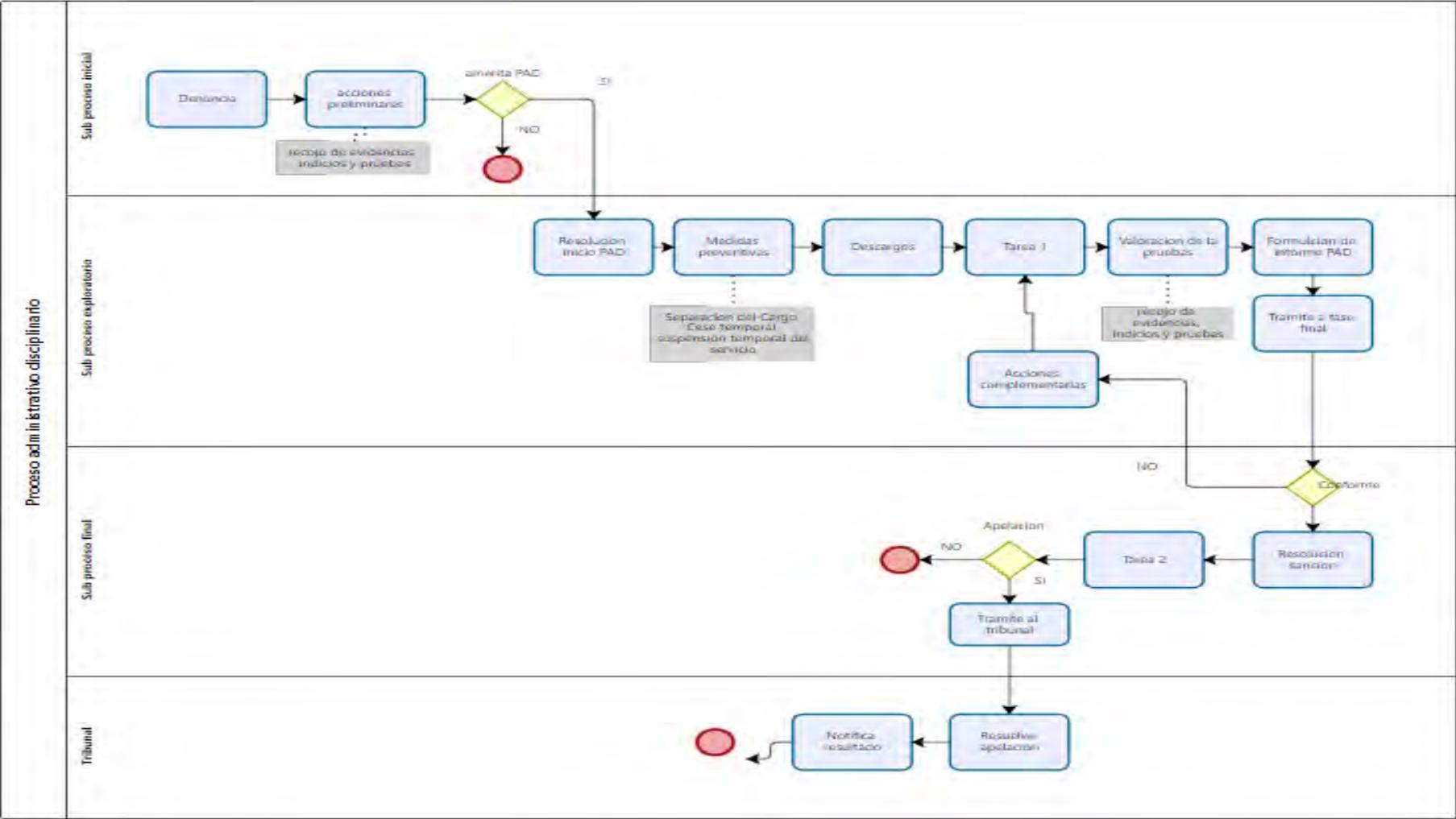
Fuente: Elaboración propia basado en (Bason, 2018; Escuela de Gobierno y Políticas Públicas, 2012; Laboratorio de Gobierno, 2018)

Anexo 03: Matriz de análisis causal del problema

Preguntacausal	Objetivos	Hipótesis	Fuente de dato	Herramienta	Método de análisis.
¿Cuáles son las causas de la deficiente valoración de las pruebas en la actuación procedimental sancionadora policial?	Analizar las causas de la deficiente valoración de las pruebas en la actuación procedimental sancionadora policial.	Las causas de la deficiente valoración de las pruebas en el PAD se deben a la deficiente capacitación en el procedimiento administrativo disciplinario, carencia de un estándar probatorio y la alta o constante rotación de recursos humanos.	DIRREHUM e IG PNP.	Análisis documental Observación.	Visita de campo. Análisis de casos. Focus group. Cualitativo interpretativo
			oficiales y suboficiales	Cuestionario Notas de campo	
			Órganos disciplinarios de la PNP	Cuestionario Entrevista Notas de campo.	
			Policías investigados y abogados defensores.	Cuestionario Notas de campo.	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 04: Diagrama de flujo del PAD por infracción grave



Anexo 05: prototipo y sus funciones



Anexo 06: Prototipo y entorno



Anexo 07: Interface y sus componentes

MODULO DE AUTORIZACION

MODULO DE DESCARGA

MODULO DE INGRESO

MODULO DE INGRESO A
PLATAFORMA DE CAPACITACION



MODULO DE GESTION

MODULO DE CURSOS

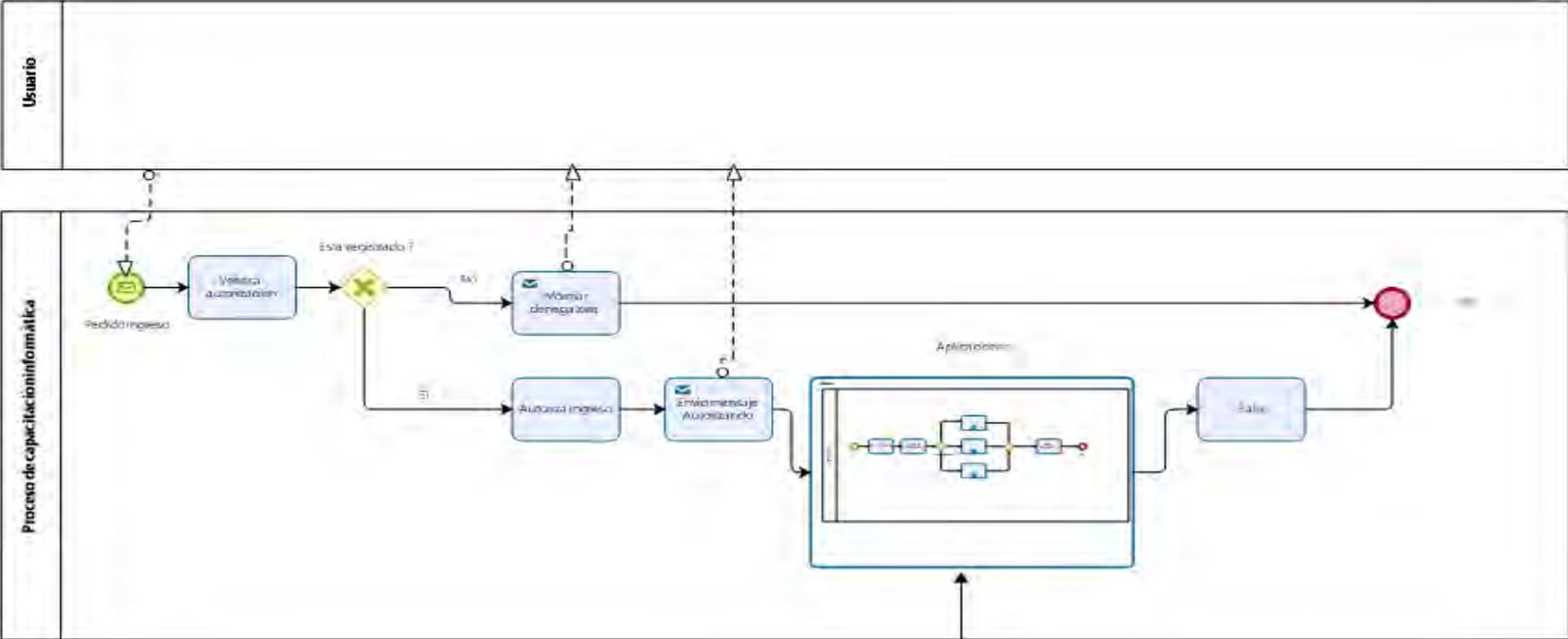
MODULO DE EVALUACION

MODULO DE LECTURAS

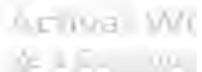
MODULO DE TRABAJOS
APLIACATIVOS GRUPALES

MODULO DE SEGUIMIENTO

Anexo 08: Diagrama del flujo del aplicativo informático



Para efectos de mantener el orden, se ha creado el sub proceso denominado "aplicativo". Este sub procesos a su vez contiene 3 sub procesos denominados: LECTURAS, CURSOS Y EVALUACION. Se aplicó el modelamiento "caja negra" al usuario.

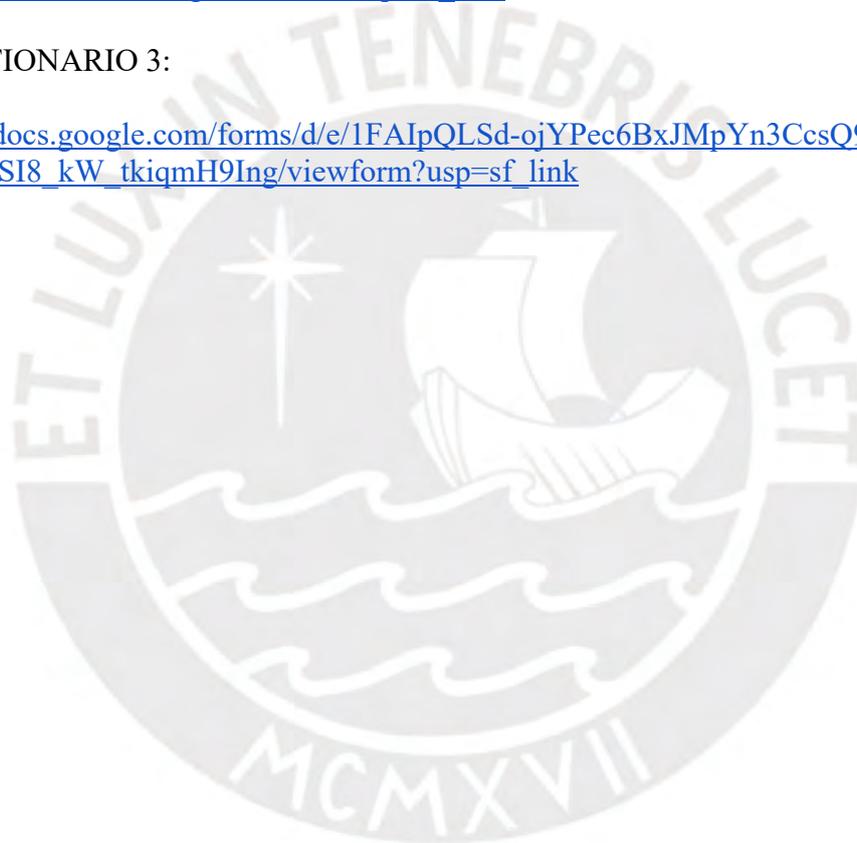




Anexo 09: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

LINK DE UBICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS

- CUESTIONARIO 1:
<https://forms.gle/HurCvk9RS9e8LgRJ8>
- CUESTIONARIO2:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfFOv8ov_RVkvkmdesWzUYGoWswFserCRS-sQEBhdbrIMvr2g/viewform?usp=sf_link
- CUESTIONARIO 3:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd-oyYPec6BxJMpYn3CcsQ930-s7uceASI8_kW_tkiqmH9Ing/viewform?usp=sf_link

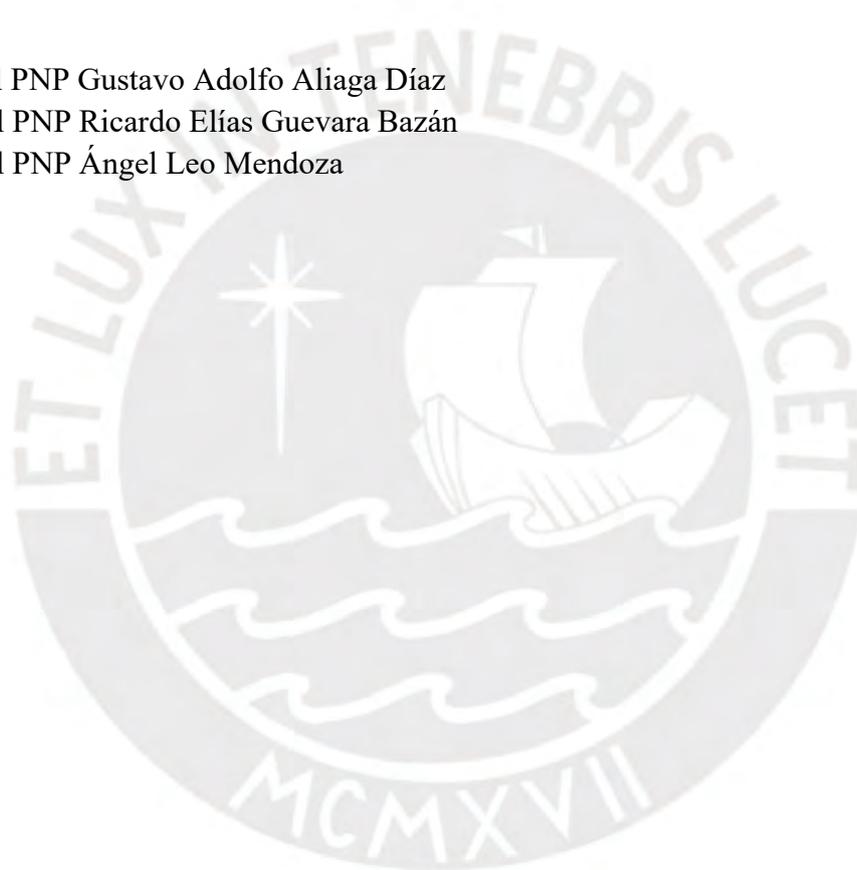


VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

- FICHA VALIDACIÓN CUESTIONARIO
- FICHA VALIDACIÓN ENTREVISTA
- FICHA VALIDACIÓN REVISIÓN DOCUMENTAL

Expertos

- General PNP Gustavo Adolfo Aliaga Díaz
- Coronel PNP Ricardo Elías Guevara Bazán
- Coronel PNP Ángel Leo Mendoza



PRIMER EXPERTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Allaga Diaz, Gustavo Adolfo
 Institución donde labora : Policía Nacional del Perú
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Segundo Paulino Piérola Padilla, Erick William Apolinario Escóbal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

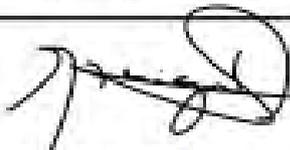
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 15 de setiembre de 2021


 Gustavo Adolfo Allaga Diaz

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alaga Díaz, Gustavo Adolfo.
 Institución donde labora : Policía Nacional del Perú
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s) : Segundo Paulino Piérola Padilla, Erick William Apolinario Escobal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lima, 15 de setiembre de 2021


 Gustavo Adolfo Alaga Díaz

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alaga Diaz, Gustavo Adolfo
Institución donde labora : Policía Nacional del Perú
Especialidad : Magister en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Ficha de revisión documental
Autor (s) del Instrumento (s) : Segundo Paulino Piérola Padilla, Erick William Apolinario Escobar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Lima, 15 de setiembre de 2021


Gustavo Adolfo Alaga Diaz

SEGUNDO EXPERTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Guevara Bazán Ricardo Elías
 Institución donde labora: Policia Nacional del Perú (Inspección General)
 Especialidad: Maestro en Administración y Ciencias Policiales
 Instrumento de evaluación: Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Segundo Paulino Piérola Parilla, Erik William Apolinar Escobar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CURITUDAD	Los ítems están redactados con lenguaje sencillo y libre de ambigüedades académicas ni jergas. <u>Excelesente</u>				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores constructivos y conductivos. <u>4</u>					4
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra especial acuerdo con el conocimiento científico, tecnológico, innovador y legal referente a la variable. <u>4</u>				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan valor armoniosa en función a las reglas, procesos y procedimientos de investigación. <u>4</u>					4
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable dimensionada e investigada. <u>4</u>					4
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son congruentes con el tipo de investigación y responden los objetivos, hipótesis y variables de estudio. <u>4</u>					4
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento atenderá análisis, descripción y explicación de realidad, motivo de investigación. <u>4</u>					4
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable. <u>4</u>					4
METODOLOGÍA	Los ítems están bien redactados y el instrumento proporcional responderá al propósito de la investigación. <u>4</u>				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. <u>4</u>					4
CANTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el promedio se calcula cuando se tiene un puntaje máximo de 47. Excelesente, un puntaje menor al anterior se considerará al instrumento en valores aceptables)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 15 de noviembre de 2021


Ricardo Elías Guevara Bazán

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Guerra Bazán, Ricardo Elías
 Institución donde labora: Policía Nacional del Perú (Inspección General)
 Especialidad: Maestría en Administración y Ciencias Políticas
 Instrumento de evaluación: Entrevista
 Autor (s) del instrumento (s): Segundo Paulino Pérez Padilla, Erico William Escobar

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos <u>cuantitativo</u> .				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y lógica inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan coherencia lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde por la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la teoría y el instrumento, operarios responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tómese en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 47 "Excelente" sin embargo, un puntaje menor a anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 15 de Setiembre de 2021


 Ricardo Elías Guerra Bazán

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto Cuervo Bazán, Ricardo Elias
 Institución donde labora Policía Nacional del Perú (Inspección General)
 Especialidad Maestro en Administración y Ciencias Políticas
 Instrumento de evaluación Entrevista
 Autor (s) del instrumento Segundo Paulino Piñero Padilla, Erico William **Apudado Escobar**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos investigados .				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLÓGICA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de (4) "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor a anterior se considera el instrumento no válido (si aplica)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 15 de setiembre de 2021


 Ricardo Elias Cuervo Bazán

TERCER EXPERTO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Leo Mendoza, Ángel**
 Institución donde labora: **Policia Nacional del Perú**
 Especialidad: **Maestro en Gestión de Alta Dirección
 Maestro en Administración y Ciencias Policiales con Mención
 en Investigación Criminal**
 Instrumento de evaluación: **Cuestionario**
 Autor (s) del instrumento (s): **Segundo Paulino Piñero Padilla, Erick William Apolinario
 Escobar**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos investigados				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 15 de setiembre de 2021


 Ángel Leo Mendoza

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto  Leo Mendoza, Ángel
 Institución donde labora  Policía Nacional del Perú
 Especialidad  Maestro en Gestión de Alta Dirección
 Maestro en Administración y Ciencias Policiales con Mención en Investigación Criminal
 Instrumento de evaluación : Entrevista
 Autor (s) del instrumento  : Segundo Paulino Piérola Padilla, Erick William ~~Apollinar Escobar~~

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICACIONES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos construibles .				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 15 de setiembre de 2021


 Ángel Leo Mendoza

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Leo Mendoza, Ángel
 Institución donde labora: Policía Nacional del Perú
 Especialidad: Maestro en Gestión de Alta Dirección
Maestro en Administración y Ciencias Policiales con Mención
en Investigación Criminal
 Instrumento de evaluación: Ficha de revisión documental
 Autor (s) del instrumento (s): Segundo Paulino Piñero Padilla, Erick William Apolinario Escobedo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICACIONES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos aprobados .				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lima, 15 de setiembre de 2021


 Ángel Leo Mendoza