

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



“Implementación Control Administrativo Disciplinario como segunda especialidad dentro de la Inspectoría General PNP: Un prototipo piloto en la OD IGPNP Tacna”

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestro en Gobierno y

Políticas Públicas

que presentan:

Pedro Ramón Morán Guevara

Charles Wilfredo Infante Castro

Asesor:

Rafael Alberto Miranda Ayala


LIMA, 2022

Informe de Similitud

Yo, Rafael Miranda Ayala, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del Trabajo de Investigación titulado: "Implementación del Control Administrativo disciplinario como segunda especialidad dentro de la Inspectoría General PNP: Un prototipo piloto en la OD IGPNP Tacna" de los autores Pedro Ramón Morán Guevara y Charles Wilfredo Infante Castro; dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 12/05/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Investigación 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, 28 de junio de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Miranda Ayala Rafael Alberto</u>	
DNI: 43530089	Firma: 
ORCID: 0000-0001-8640-6439	

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo presentar un proyecto de innovación que permita hacer frente a la problemática sobre la ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú (IGPNP) entre el 2018 y el 2019 en la Oficina de Disciplina de la IGPNP de Tacna. Cuando hablamos de “ineficiencia del sistema disciplinario policial”, nos estamos refiriendo a las fallas que se presentan en los procesos que presta la OD IGPNP de Tacna (como plan piloto) relacionados a los procedimientos de investigaciones disciplinarias contra el personal policial, en donde ubicaremos las causas más importantes que originan el problema. El capítulo uno, se caracteriza por la definición y descripción del problema, se considera la redacción formal del mismo, precisándose su respectivo marco conceptual y poniendo énfasis en la arquitectura del problema; además se precisa el marco normativo e institucional relacionado al problema, citándose a los respectivos actores como el ministerio del Interior, la PNP, la IGPNP, los órganos de investigación de la IGPNP como son las Oficinas de Disciplina y las Inspectorías Descentralizadas y además el ciudadano. En el capítulo dos, se desarrolla las causas del problema. Para este proyecto de innovación se encontraron tres causas del problema: Causa 1: Sobrecarga de informes y expedientes disciplinarios por infracciones graves y muy graves, Causa 2: Limitada cantidad de personal de la Oficina de Disciplina de Tacna capacitada y especializada y Causa 3: Condiciones laborales inadecuada en la Oficina de Disciplina de Tacna. El capítulo tres, corresponde al diseño del prototipo final de innovación, para ello, se desarrollaron los lineamientos establecidos en la guía de proyectos de innovación con el fin de elaborar el prototipo propuesto, previamente resolviendo interrogantes relacionadas a mejorar la capacitación y especialización de los policías integrantes de la OD Tacna. Se plantea un aplicativo Web y App para el programa de especialización y un módulo de capacitación, en el cual los usuarios principales son el personal de oficiales y

suboficiales asignados en esta oficina. El presupuesto será cubierto por el presupuesto asignado de la Policía Nacional del Perú a través del MININTER, por intermedio de la unidad ejecutora de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP PNP), como lo establece el Decreto Legislativo 1291 como parte de las herramientas de lucha contra la corrupción en el sector Interior. El capítulo cuatro, corresponde al análisis de la deseabilidad, factibilidad y viabilidad del prototipo final de innovación, además cuenta con las respectivas Conclusiones y Recomendaciones.

Palabras clave: gestión pública, modernización del Estado, Sistema disciplinario policial, Segunda especialidad de control administrativo disciplinario, Educación a distancia.



Abstract

The objective of this research work is to present an innovation project that allows dealing with the problem of inefficiency in the police disciplinary system provided by the General Inspectorate of the National Police (IGNP) between 2018 and 2019 in the Office of Discipline of the IGPNP of Tacna. When we speak of "inefficiency of the police disciplinary system", we are referring to the failures that occur in the processes provided by the OD IGPNP of Tacna (as a pilot plan) related to disciplinary investigation procedures against police personnel, where we will locate the most important causes of the problem. Chapter one is characterized by the definition and description of the problem, its formal writing is considered, specifying its respective conceptual framework and emphasizing the architecture of the problem; In addition, the regulatory and institutional framework related to the problem is specified, citing the respective actors such as the Ministry of the Interior, the PNP, the IGPNP, the investigative bodies of the IGPNP such as the Disciplinary Offices and the Decentralized Inspectorates and also the citizen. . In chapter two, the causes of the problem are developed. For this innovation project, three causes of the problem were found: Cause 1: Overload of reports and disciplinary files for serious and very serious infractions, Cause 2: Limited number of trained and specialized personnel from the Tacna Disciplinary Office and Cause 3: Conditions inadequate working conditions in the Tacna Disciplinary Office. Chapter three corresponds to the design of the final prototype of innovation, for this, the guidelines established in the innovation project guide were developed in order to elaborate the proposed prototype, previously solving questions related to improving the training and specialization of police officers. members of the OD Tacna. A Web and App application is proposed for the specialization program and a training module, in which the main users are the staff of officers and non-commissioned officers assigned to this office. The budget will be covered by the budget allocated to the National Police through the Ministry of Inter, through the Executing Unit of the National School of Professional Police Training

(ENFPP PNP), as established by Legislative Decree 1291 as part of the tools to fight against corruption in the domestic sector. Chapter four corresponds to the analysis of the desirability, feasibility and viability of the final prototype of innovation, also has the respective Conclusions and Recommendations.

Keywords: public management, modernization of the State, Police disciplinary system, Second specialty of disciplinary administrative control, Distance education.



Índice

	Pág.
Carátula	i
Informe de Similitud	ii
Resumen	iii
Índice	vii
Introducción	1
CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1. Redacción formal del problema	3
1.2. Marco conceptual del problema	4
1.3. Arquitectura del problema	11
1.4. Marco normativo e institucional relacionado al problema	21
CAPÍTULO II: CAUSAS DEL PROBLEMA	29
2.1. Marco teórico sobre las causas del problema	29
2.2. Causas del problema	33
CAPÍTULO III: DISEÑO DE PROTOTIPO	42
3.1. Problema reformulado y desafío de innovación	44
3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación	48
3.3. Concepto final de la innovación	55
3.4. Descripción del prototipo final	64
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA DESEABILIDAD, FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD DEL PROTOTIPO	102
4.1. Análisis de deseabilidad	102
4.2. Análisis de factibilidad	103
4.3. Análisis de viabilidad	104
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
ANEXOS	124
Anexo A: Matriz de consistencia del diseño de investigación sobre la arquitectura del problema público	124
Anexo B: Cadena de Valor	126
Anexo C: Encuesta sobre el Control Administrativo Disciplinario - 1ra parte	127
Anexo D: Entrevistas	129
Anexo E: Encuesta sobre el Control Administrativo Disciplinario - 2da parte	130
Preguntas Generales	130
Anexo F: Interfaz de la Página Web	154
Anexo G: Interfaz de la App	161
Anexo H: Modelos de sílabos de los cursos de capacitación y especialización de control administrativo disciplinario	183

Índice de Tablas

Tabla 1. Sanciones impuestas del año 2018	14
Tabla 2. Sanciones impuestas del año 2019	15
Tabla 3. Marco normativo frente al problema identificado	22
Tabla 4. Marco institucional frente al problema identificado	24
Tabla 5. Políticas públicas generales frente al problema identificado	27
Tabla 6. Índice de jerarquización de las causas	45
Tabla 7. Problema Reformulado	47
Tabla 8. Caso Chileno	55
Tabla 9. Tipo de actor a tener en cuenta para la generación de ideas.....	58
Tabla 10. Generación y agrupación de ideas	58
Tabla 11. Tipo de actor a tener en cuenta para la generación de ideas.....	60
Tabla 12. Descripción del bosquejo del concepto.....	61
Tabla 13. Técnicas de conceptualización de una idea	61
Tabla 14. Actores involucrados.....	68
Tabla 15. Elementos del Elevator Pitch.....	75
Tabla 16. Matriz de costeo e indicadores	104

Índice de Figuras

Gráfico 1. Diagrama de Ishikawa	34
Gráfico 2. ¿Considera que existe una sobrecarga de expediente?.....	35
Gráfico 3. ¿Cuáles considera que son los principales retos de los órganos de investigación de la Inspectoría General?.....	36
Gráfico 4. ¿Qué cantidad de policías cuenta con alguna capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario?	38
Gráfico 5. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con el siguiente enunciado: el llevar un curso de capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario resultaría muy beneficioso para mi crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones?.....	39
Gráfico 6. ¿Le resultaría muy beneficioso para su crecimiento profesional y para desarrollar mejor sus funciones llevar un Curso y/o Especialización en Control Administrativo Disciplinario en la MODALIDAD VIRTUAL?	40
Gráfico 7. Recorrido a escala del programa de segunda especialización del control administrativo disciplinario de la PNP	75
Gráfico 8. Recorrido a escala del Módulo de Capacitación del Control Administrativo Disciplinario de la PNP	81
Gráfico 9. Landing Page de la versión web	82
Gráfico 10. Interfaz de campus virtual.....	83
Gráfico 11. Interfaz de información del curso.....	84
Gráfico 12. Visualización de asignaturas.....	85
Gráfico 13. Interfaz con artículos del curso	86
Gráfico 14. Interfaz de la apertura del módulo II del SEGECONAC.....	86

Introducción

Las conductas funcionales indebidas del personal policial afectan al ciudadano por intervenciones deficientes, parcializadas, que afectan la imagen policial en donde los afectados denuncian públicamente este mal accionar policial con subsecuentes denuncias ante el órgano de control de la Inspectoría de la Policía Nacional del Perú afectando gravemente los bienes jurídicos protegidos de la institución (el servicio, la disciplina, la ética y la imagen institucional) y otras veces se afecta el correcto funcionamiento de la unidades operativas o administrativas por malos manejos o irregularidades en la ejecución de presupuestos.

Hay actores exógenos que afectan la moral policial: imagen policial negativa (corrupción, mal trato al público, entre otros); falta de reconocimiento de la sociedad, problemas económicos (estudios de hijos, etc) y Factores endógenos que afectan la moral: falta de profesionalismo, hacinamiento policial, falta de identidad, falta de motivación, limitado bienestar policial y como consecuencia de estos factores da como resultado el incumplimiento o deficiente cumplimiento de la misión y funciones; personal desmotivado; falta de compromiso; no cumplen con los resultados etc.

Habiendo hecho un breve análisis de los factores exógenos y endógenos que afectan la moral policial es que se quiere enfocar y exponer que la importancia del presente proyecto de innovación radica en otorgar las herramientas necesarias para que se implemente la especialidad de “Control Administrativo Disciplinario” en la Policía Nacional del Perú (PNP). Tal como señaló el contralor, Nelson Shack: “la primera línea de defensa para combatir la corrupción y la inconducta funcional en las instituciones del Estado es el fortalecimiento del control interno y gestión de riesgos, es decir, promover un adecuado mecanismo de compliance en el sector público” (Andina, 2021). Esto debido a que los cuellos de botella que se generan en la unidad policial son grandes respecto a la oferta de personal para disminuir el exceso de trabajo administrativo.

La implementación del control administrativo disciplinario como una segunda especialidad dentro de la PNP, se debe llevar mediante un proceso progresivo y por esta razón que el equipo primigeniamente luego de un consenso acordó abordar la problemática de la capacitación y especialización en control administrativos disciplinario y darle a esta una mayor cobertura a nivel nacional, situación que se explicara dentro del presente proyecto mediante el prototipo propuesto, que como ya se indicó es que la mayor cantidad posible del personal policial asignado a la Inspectoría de la policía pueda acceder a la capacitación y especialización en control administrativo disciplinario.

El tema de esta investigación fue inspirado por la vivencia profesional obtenida por los servicios que los autores prestaron en la IGPNP. En ella se ha tenido la oportunidad de observar las múltiples problemáticas que afectan su óptimo funcionamiento a nivel nacional. Por ejemplo, se puede mencionar la falta de recursos humanos, instalaciones o logística limitada. Aunque, se ha identificado como la más importante a la falta de personal capacitado y especializado para realizar sus actividades. Se tiene en consideración que es el órgano máximo de control institucional y realiza funciones de investigación al personal involucrado en una investigación administrativa disciplinaria.

Además, es el responsable de controlar el buen manejo de los recursos (vehículos, combustible, Ración Orgánica Única Diaria (ROUD)). Para el cumplimiento de la misión institucional en beneficio de la población es que se requiere su profesionalización y se necesita implementar el “Control Administrativo Disciplinario” como una segunda especialidad dentro de la policía, establecida en la Ley de la PNP, dispositivos legales con los cuales se proyecta una solución al problema planteado, en donde el beneficiario no será solamente la institución, sino también la población porque advertirá el uso correcto de estos recursos para la lucha contra la delincuencia. Finalmente, las situaciones de crisis abren ventanas de oportunidad que pueden llevar a cambios positivos (Casas, 2012).

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Redacción formal del problema

El presente trabajo es un proyecto de innovación que permite hacer frente a la problemática sobre la ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la Inspectoría General de la Policía Nacional (IGPNP) entre el 2018 y el 2019 en la Oficina de Disciplina de Tacna. Al referirse a la “ineficiencia del sistema disciplinario policial” se alude a las fallas que se presentan en los procesos que presta la OD IGPNP, en donde no se llegan a cumplir los objetivos funcionales, enfocados en Tacna, relacionados a los procedimientos de investigaciones disciplinarias contra el personal policial, en donde se ha ubicado las causas más importantes que originan el problema.

Algunos de los diversos problemas que afronta la IGPNP son una serie de carencias en los ámbitos logístico, tecnológico, de personal, de capacitación, entre otros. Todos ellos de una u otra manera afectan el funcionamiento óptimo y profesional en los procesos que se ejecuta, y la manera más eficiente y eficaz de minimizar esta ineficiencia es a través de la implementación del Control Administrativo Disciplinario como una segunda especialidad dentro de la policía en base a los marcos normativos ya existentes con un sistema de mayor cobertura (ley de la PNP 1267 y DL 1291 que aprueba las herramientas para la lucha contra la corrupción en el sector Interior). En ese sentido, se es consciente y comprensible que será difícil, por situaciones de tiempo, aterrizar esta implementación de manera completa. Sin embargo, el presente proyecto formula una solución innovadora para poder reducir esta problemática, tomando como plan piloto a la Oficina de Disciplina de Tacna, en donde se aplicará la presente innovación en la capacitación y especialización del personal de esa unidad policial.

1.2. Marco conceptual del problema

En el presente apartado, se desarrollan conceptos claves que permiten un mejor entendimiento del problema público presente en este proyecto de innovación, estos son los siguientes: gestión pública, modernización del Estado y reforma policial, capacidad del Estado, sistema disciplinario administrativo y educación a distancia.

1.2.1. Gestión Pública

Hasta la década de 1980, existía cierta homogeneidad en la administración pública latinoamericana, pues el modelo de Estado weberiano, caracterizado por ser intervencionista, paternalista y centralista se encontraba difundido en la región. Este modelo, que fue la base de la arquitectura institucional en América Latina y el Caribe, contaba diversos grados de éxito según el país en el que se hallaba. La complejidad de los aparatos administrativos que había alcanzado la mayoría de los países de la región hacia 1980, tuvo como resultado Estados muy grandes, una burocratización excesiva, protecciones más allá de lo razonable y rendimientos decrecientes de los recursos utilizados.

“En los países con capacidades burocráticas más modestas e instituciones públicas más débiles, no solo eran evidentes las deficiencias de cobertura y de calidad, sino también problemas más críticos de corrupción y desperdicio de recursos” (Corrales, 2003, como se citó en Lora, 2007, p. 2). Con gran parte del presupuesto público se paga a los empleados que forman parte del sistema burocrático del Estado y en donde además estos empleados no ejecutan de manera efectiva sus funciones de servicio al ciudadano, generando una imagen negativa y por ende el descontento de la ciudadanía en general ya que los servicios públicos no llegan de manera óptima y razón por la cual se generan conflictos sociales, en este sentido se busca generar una reforma y mejora del funcionamiento de la administración pública.

En el contexto descrito previamente, el paradigma de la Nueva Gestión Pública (NGP) ganó preponderancia y con ella, la estrategia de gestión para resultados. Es así que entre los años 1970 y 1990, bajo la influencia de los líderes Reagan y Thatcher, se introdujo el modelo de la Nueva Gestión Pública, logrando nuevamente cierta homogeneidad en la región. Con este modelo se buscó la eficiencia del Estado, se hizo un símil con el sector privado y se adoptó la estrategia de gestión por resultados. Este paradigma trajo consigo a la tercerización y la privatización, con el fin de disminuir al máximo el suministro de bienes y servicios públicos, y volver al Estado más eficiente y competitivo.

En los países en los que el cambio en la administración pública ha sido una reforma en sí misma, el objetivo ha sido introducir modelos organizativos y prácticas entre los años 1990 y 2000, la reforma de los servicios públicos se vuelve un eje estratégico que se tradujo en incrementos importantes del presupuesto público, y en la reducción de la jerarquía y la competencia mixta (entre agencias gubernamentales). Se intensificaron las redes y asociaciones (partnerships) entre sectores, se instauraron comités, comisiones o grupos de trabajo para construir consenso y se empezaron a elaborar políticas basadas en evidencia: Think Tanks y ONG. Adicionalmente, con los saltos tecnológicos y la digitalización, empezó a gestarse la gobernanza de redes, o también conocida como la era digital, como un modelo deseable de toda la administración pública. Con este modelo, se enfatizan las respuestas a demandas ciudadanas por transparencia, la rendición de cuentas y descentralización.

1.2.2. Modernización del Estado y reforma policial

El debate técnico sobre la modernización del Estado ha tomado relevancia desde la década del 90. Durante este contexto la crisis económica era palpable por lo que se implementaron aceleradamente reformas del Estado para mejorar la situación fiscal, es

aquí que también se da el surgimiento paralelo de islas de eficiencia. Para 1996, con la crisis fiscal controlada y con el Perú reinsertado en la comunidad financiera internacional se inició la cruzada por mejorar la gestión estatal, así por ejemplo en la Presidencia del Consejo de ministros (PCM) se creó la oficina de modernización de la administración pública. No obstante, debido a la inexperiencia política del equipo que trabajó en dicha oficina y al mal manejo de la información confidencial de carácter político, el apoyo que recibió en sus inicios se esfumó (Casas, 2012).

Dentro del marco de la política estatal de la modernización de la Gestión Pública del Estado mediante Ley 27658, la norma tiene como objetivo modernizar a todas sus entidades, dependencias y organismos con la finalidad de mejorar la gestión pública para un óptimo servicio al ciudadano; en ese sentido la Policía Nacional y el MININTER como ente rector ha dispuesto que todos los organismos adscritos a este adecuen sus POI y PEI al PESEM del MININTER.

En este contexto la Policía Nacional del Perú, ha formulado su Plan Estratégico Institucional 2021-2024, este es un plan que busca mejorar la capacidad operativa de la policía con equipamiento moderno, esto va a conllevar un servicio policial óptimo y de mejor calidad al ciudadano, asimismo ha formulado el Plan Estratégico de Capacidades de la PNP al año 2030 "Mariano Santos Mateos (MS 30), es un plan que establece la visión para la PNP al 2030, con estos planes se busca llegar a ser una policía eficiente y eficaz, con una administración efectiva en cuantos a RRHH, logísticos, financieros y dentro del MS 30 se establece la mejora del régimen disciplinario con la implementación de nuevas y mejores políticas, normas, recursos materiales, personal especializado, se organizan adecuadamente los recursos, para que cada nivel jerárquico disponga de las herramientas de gestión adecuadas, asimismo se analizó en el plan MS 30 que los cambios consecutivos de leyes de régimen disciplinario en los últimos diez años causa

incertidumbre entre los actores que participan del procedimiento administrativo, y además origina sobrecarga administrativa.

Con la modernización se busca la mejora y optimización de la gestión pública del Estado, en ese sentido la policía ha formulado los planes indicados en el párrafo precedente, teniéndose en consideración todas las instituciones del Estado deben potenciar sus órganos de control institucional, optimizándose el control el adecuado uso de los recursos y donde se sancione a sus integrantes cuando se encuentren incursos en faltas graves laborales y/o sean denunciados por algún delito, en este sentido la planificación dentro de la institución policial es importante, se busca mejorar y modernizar la gestión pública y el sistema disciplinario policial es un órgano de la institución policial importante que será incluido en este proceso de modernización con una adecuada asignación de recursos y potenciando el nivel profesional a través de capacitaciones y cursos de especialización a su personal.

Tuvo que iniciar un nuevo gobierno para que la búsqueda por modernizar al Estado tomara vigor, es así que con Alejandro Toledo en el 2002 se promulgó la Ley Marco de Modernización de la Administración Pública. Más adelante, en el 2007 durante el gobierno de Alan García, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo fue emitida. Luego, en el 2008, la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) responde a este nuevo paradigma modernizador que el Estado peruano estaba incorporando.

1.2.3. Capacidad del Estado

Desde la literatura en Ciencia Política, Soifer y Vom Hau (2008) sostienen que la capacidad estatal puede comprenderse como la habilidad para implementar políticas dentro de su territorio de manera efectiva. Otra noción importante de capacidad estatal que se utilizará para el análisis se basa en la propuesta de Joel Migdal. Este considera al Estado una entidad racional con propósitos y objetivos definidos, que se encuentra

en constante construcción a través de su interacción con otras entidades. Asimismo, define a la capacidad del Estado como: “la habilidad de los líderes estatales de utilizar los órganos del Estado con el fin de que se cristalicen sus decisiones en el seno de la sociedad “(Migdal, 1988, como se citó en Heras, 2017). Es decir, estos órganos del Estado tienen como objetivo el lograr que los integrantes de una sociedad hagan lo que ellos quieren que se haga.

De esta forma, el Estado puede comprenderse como un “campo de poder definido por el uso de la amenaza y violencia formado por imagen y prácticas que se pueden superponer, reforzar, contradecir o mutuamente destruir”. En la definición expuesta, la imagen supone la representación y la percepción (tanto dentro del mismo Estado como por actores fuera del territorio). Es decir, que la imagen corresponde a la manera en la que esta desea ser vista: único, dominante y como centro de la sociedad. Las prácticas entonces corresponden a los métodos usados por el Estado para reforzar su imagen, pero que también puede debilitar el Estado y entonces debilitar su legitimidad.

El enfoque de Migdal del Estado en la sociedad permite entender al Estado analizando la imagen junto con las prácticas y viendo que este es una entidad que muchas veces actúa en contra de sí mismo. El Estado tiene por objetivo ser su imagen. De esta forma, a través de diferentes políticas trata apoyar la idea que es un Estado fuerte y estable que tiene la capacidad de implementar sus políticas.

Finalmente, otro importante aporte acerca del concepto en discusión proviene del estudio de Fabián Repetto (2003), quien sostiene que se puede definir la capacidad de un Estado como la capacidad de concretar mediante políticas públicas, acciones que impliquen dar solución a los problemas públicos con acciones dotadas de valor social, pese a las circunstancias externas que en determinados contextos pueden suscitarse (p.6). El mismo autor explica que desde dicha perspectiva deben considerarse dos

elementos de la capacidad estatal. Estos son: la capacidad administrativa y la capacidad política. La primera de ellas, hace referencia a la capacidad en términos organizacionales y/o procedimentales asociados a un sistema de recursos humanos basado en la meritocracia.

En el caso de la segunda, un aspecto importante a señalar es que se basa en la manera en la que los actores políticos interactúan con sus pares, así como con las personas y grupos que disputan por ser parte de la esfera pública. En palabras de Repetto (2003) se trata de la facultad para problematizar exigencias de las mayorías, considerando como criterios para la toma de decisiones la representatividad y las ideologías (p.12).

1.2.4. Sistema Disciplinario Administrativo

Está basado en el marco de la ley 30714, el cual es un conjunto de órganos pertenecientes al Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Perú, quienes integrados fiscalizan, evalúan, investigan y emiten sanciones disciplinarias. Es importante señalar que la Policía tiene la obligación de colaborar con estos órganos del sistema disciplinario brindando información y apoyo oportuno (El Peruano, 2020).

Respecto a los cargos dentro del sistema estos se dividen en los siguientes: Inspector Macro Regional, Inspector Descentralizado y jefe de la Oficina Disciplina. En el caso de los dos primeros actores, el cargo se le asigna a un coronel de armas; sin embargo, en el caso del último actor, puede ser un coronel, un comandante o un mayor de armas. Todos los actores mencionados anteriormente, son nombrados por medio de una resolución de asignación o por un documento de reasignación de cargos (El Peruano, 2020).

Para formar parte de los órganos del Sistema, los integrantes de la Policía Nacional del Perú, en su trayectoria laboral, no deben de tener ningún tipo de sanción en criterios de idoneidad o de solvencia ética como requisito. Esta restricción se encuentra amparada

en el artículo 13 de la ley 30714 a cargo de la Comisión de Cambios Generales de Colocación o un actor similar dentro de la organización (El Peruano, 2020).

1.2.5. Educación a Distancia

En la actualidad, la educación a distancia es un concepto que ha adquirido particular relevancia. Esto no solo debido a la necesidad de su implementación en el contexto de la pandemia COVID-19, ocurrida en años recientes, sino también por la desigualdad en acceso al sistema educativo digital, principalmente en los países de América Latina lo cual contribuye a acrecentar las brechas ya existentes. Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que al encontrarnos ante un proceso de globalización los sistemas educativos deben movilizarse utilizando las tecnologías y la innovación como instrumento.

De acuerdo con el artículo 27 de la Ley general de educación ley 28044, la educación a distancia puede comprenderse como:

“(…) una modalidad del sistema educativo caracterizada por la interacción simultánea o diferida entre los actores del proceso educativo, facilitada por medios tecnológicos que propician el aprendizaje autónomo. Es aplicable a todas las etapas del sistema educativo, de acuerdo con la normatividad en la materia. Esta modalidad tiene como objetivo complementar, reforzar o reemplazar la educación presencial atendiendo las necesidades y requerimientos de las personas. Contribuye a ampliar la cobertura y las oportunidades de aprendizaje.

Una aproximación al concepto de educación a distancia es brindada por Carmen Heedy Martínez Uribe (2008) en su artículo “La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual”. En este se señala que la educación virtual o a distancia es una estrategia educativa que permite que el espacio, tiempo, ocupación,

entre otros factores, no determinan el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes (p.8). La educación a distancia, siguiendo a la misma autora sucede en todas partes, lo cual la configura como una fusión de múltiples medios que reside en una plataforma digital. Esta característica es importante, ya que constituye uno de sus principales beneficios. De acuerdo Ricardo Marín Ibáñez, una de las ventajas de esta modalidad de estudio es la cantidad de población que puede llegar a ser atendida con el servicio educativo y verse beneficiada con el mismo, pues la ubicación geográfica de los alumnos no representaría una barrera en el acceso a distintos programas (1980).

Carmen Heedy Martínez Uribe (2008) menciona además que, al hacer referencia a las estrategias educativas aplicadas en entornos virtuales, es importante considerar que se trata de un sistema de tecnología de la comunicación que no tiene límite en el tiempo, siendo la tecnología un medio para la enseñanza y no un fin en sí mismo. Al respecto Arboleda (2013), señala que debe resaltarse la importancia de no limitar la enseñanza virtual uso de la tecnología. Esto debido a que su implementación debe ocurrir en el marco de una alternativa pedagógica que innove, al mismo tiempo que genere aportes conceptuales, metodológicos, organizativos y estrategias para el aprendizaje (citado en Tafur Anzualdo 2014).

1.3. Arquitectura del problema

Para el presente apartado de arquitectura del problema, se realizó y evaluó la información estadística emitida por la Oficina de Disciplina de Tacna. Se revisó el marco legal de la Policía Nacional del Perú, así como el régimen disciplinario policial, normas y bibliografía relacionada con el presente proyecto de innovación.

1.3.1. La magnitud del problema en la Oficina de Disciplina de la IGPNP en Tacna

Pregunta 1: ¿Cuál es el número de informes de investigación emitidos por la Oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna durante los años 2018-2019?

Informes de investigación emitidos en el 2018

Se revisó la información estadística recepcionada de la OD Tacna, solicitada y recibida de manera oficial y por conducto regular. El número de informes de investigación emitidos (resueltos) por la OD Tacna son en total 457 durante el año 2018, en los cuales se encuentran infracciones muy graves, graves y leves. A continuación, se detalla mayor información al respecto:

- En 13 investigaciones administrativas disciplinarias no se encontró responsabilidad. Resultado: absueltos.
- En 277 investigaciones fueron archivados, bajo el supuesto de falta de pruebas.
- En 167 investigaciones administrativas disciplinarias se encontró responsabilidad, procediendo a remitir el Informe correspondiente a la Inspectoría Descentralizada de Tacna para la Decisión correspondiente.

Antes de desarrollar las cantidades de sanciones impuestas, se debe precisar para su entendimiento los conceptos de los tipos de infracciones establecidas en la Ley de Régimen Disciplinario PNP y la implicancia en la calificación profesional policial:

a. Infracciones Muy Graves

Las infracciones muy graves son de dos tipos: Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria y pase a situación de retiro por medida disciplinaria. En la primera, hay un tiempo mínimo y máximo (desde 6 meses a un máximo de 2 años) que el efectivo policial es separado temporalmente de la institución y tiene una disminución de puntaje por año en su nota de disciplina; por otro lado, en la segunda, el efectivo policial es separado de manera permanente de la institución.

A continuación, se señala ejemplos de infracciones muy graves:

- Ejemplo de infracción muy grave para sanción de disponibilidad: el efectivo policial que siendo comandante usa galones de coronel (usar insignias de mando que no le corresponden).
- Ejemplo para infracción muy grave, con pase al retiro por medida disciplinaria: el efectivo que es detectado por haber consumido drogas (ilegales).

b. Infracciones Graves

Dentro del procedimiento sancionador en la PNP se establece la infracción grave que acarrea la sanción de Rigor, esta es establecida por días de sanción, la cantidad máxima de días de rigor y disminución de puntaje se encuentran instituido en el Reglamento de Régimen Disciplinario.

A continuación, se señala ejemplos de infracciones graves:

- El efectivo policial hace uso del arma del Estado para situaciones irregulares, por lo que es sancionado con días de arresto de rigor.
- El efectivo policial es nombrado a un servicio y lo abandona sin justificación alguna, igualmente es sancionado con días de arresto de rigor.

c. Infracciones Leves

Para este tipo de infracciones se aplican sanciones simples que se pueden ejecutar en un procedimiento de investigación o por la constatación de la infracción por un superior jerárquico, el procedimiento, disminución de puntaje mínimo y máximo en días de sanción simple se encuentran igualmente establecida en la norma.

A continuación, ejemplos de infracciones leves:

- El efectivo policial que llega tarde a su centro de labores, se le imponen días de sanción simple.
- El efectivo policial que conduce un vehículo policial sin poseer licencia, se le sanciona con días de sanción simple.

Las cantidades de sanciones impuestas, según el tipo de infracción y la Ley de Régimen Disciplinario que se encontraba en vigencia durante el periodo 2018, encontró responsabilidad en lo siguiente (ver tabla 1):

Tabla 1. Sanciones impuestas del año 2018

Decreto Legislativo 1150 (Ley de Régimen Disciplinario)	Decreto Legislativo 1268 (Ley de Régimen Disciplinario)	Ley 30714 (Ley de Régimen Disciplinario)
Infracciones Muy Graves, Total: (07)	Infracciones Muy Graves, Total: (17)	Infracciones Muy Graves, Total: (2)
Infracciones Graves, Total: (25)	Infracciones Graves, Total: (47)	Infracciones Graves, Total: (35)
Infracciones Leves, Total: (05)		Infracciones Leves, Total: (03)

Fuente: Elaboración propia

Informes de investigación emitidos en el 2019

Se revisó la información estadística recepcionada de la OD Tacna, solicitada y recibida de manera oficial, se aprecia que el número de informes de investigación emitidos (resueltos) por la OD Tacna durante el periodo comprendido en el año 2019, el cual son en total 661 entre infracciones Muy Graves, Graves y Leves. Del total de estas investigaciones emitidas (resueltas) este es el resultado:

- En (01) investigación administrativa disciplinaria “Prescrita”.
- En (470) investigaciones fueron archivadas.

-En (190) investigaciones administrativas disciplinarias se encontró responsabilidad, procediéndose a remitir el Informe a la Inspectoría Descentralizada de Tacna para la Decisión correspondiente.

Las cantidades de sanciones impuestas, según el tipo de infracción y la Ley de Régimen Disciplinario que se encuentra en vigencia, se encontró responsabilidad en lo siguiente:

Tabla 2. Sanciones impuestas del año 2019

Decreto Legislativo 1150 (Ley de Régimen Disciplinario)	Decreto Legislativo 1268 (Ley de Régimen Disciplinario)	Ley 30714 (Ley de Régimen Disciplinario)
Infracciones Muy Graves, Total: (10)	Infracciones Muy Graves, Total: (15)	Infracciones Muy Graves, Total: (39)
Infracciones Graves, Total: (00)	Infracciones Graves, Total: (24)	Infracciones Graves, Total: (100)
Infracciones Leves, Total: (01)	Infracciones Leves, Total: (00)	Infracciones Leves, Total: (01)

Fuente: Elaboración propia

Nota: El artículo 51 de la ley 30714, establece el procedimiento respectivo para el archivamiento de investigaciones contra el personal que presuntamente habría incurrido en infracción disciplinaria, por falta de pruebas o indicios. Sin perjuicio de informar a la IGPNP y además sujetos al control posterior.

1.3.2. Procesos en el ámbito del sistema disciplinario policial que brinda la IGPNP en la Oficina de Disciplina de Tacna

Pregunta 2: ¿Cómo se desarrollan los procesos en el sistema disciplinario que brinda la OD de la IGPNP en Tacna?

Dentro del ámbito administrativo disciplinario, el proceso de investigación se realiza por etapas, en la cuales se inician con la acumulación de los medios de prueba que sustenten el inicio del procedimiento. En el caso que se evidencie medios suficientes de presunción de la comisión de una conducta funcional indebida, se formula y entrega la resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, tipificando las presuntas infracciones, realizar las diligencias correspondientes (acopio de información documentaria), solicitar los peritajes si el caso lo amerita y otras diligencias que sean necesarias; y por último, con lo meritudo formular el informe de investigación solicitando la sanción o absolución de los involucrados.

Dentro de este proceso hay una serie de factores que impiden que el resultado de estas investigaciones sea óptimo. Por ejemplo, se tiene la sobrecarga de expedientes administrativos disciplinarios, por lo que se solicitó información estadística, la misma que no fue remitida por la OD IGPNP Tacna. Esto limita información estadística únicamente de los informes evacuados, el mismo que se presenta en el proyecto, pero ante la ausencia se ha validado con pregunta de encuesta formulada, en la cual el personal responde que existe sobrecarga en el ámbito laboral.

Otro de los factores es la limitada logística que permita el cumplimiento de la función, pues hay mínima dotación de equipos de cómputo (el personal lleva sus computadoras portátiles o CPU de su propiedad), el vehículo asignado es de segundo uso (perteneciente primigeniamente a otra unidad); se recibe un presupuesto limitado para gastos de útiles de escritorio, así como útiles de limpieza. No se cuenta con personal contratado para la limpieza (lo realiza el mismo personal), no se asigna presupuesto para reparación del vehículo, equipos de cómputo, impresoras; por último, se tiene el

factor de limitada cobertura de capacitación al personal. De la información recogida, se tiene que de los (22) efectivos asignados a la OD IGPNP Tacna, ninguno ha recibido una capacitación en control administrativo disciplinario. Como resultado de estas carencias, surge la hipótesis que el personal elabora sus informes de investigación sin un sustento técnico legal y, con el peligro que al ser retrotraídas puedan caducar o prescribir, además de la sobrecarga de expedientes que no puedan ser resueltos dentro de los plazos establecidos en la ley para infracciones graves o muy graves según corresponda. Para ilustrar, en el caso de Infracciones graves, desde que se entrega la notificación de inicio de procedimiento administrativo el administrado tiene (10) días hábiles para presentar sus descargos y luego de recepcionarlos el investigador tiene (20) días para formular su informe, el mismo que luego de concluido se remite a la Inspectoría Descentralizada para la decisión final. Es decir, en total son (30) días hábiles para concluir la etapa de investigación, la cual no se cumple por la sobrecarga. Consecuentemente, en el caso de infracciones muy graves pasa lo mismo, pues el administrado tiene (10) días hábiles para presentar sus descargos y el investigador tendrá (35) días hábiles para emitir su informe en casos ordinarios y (50) días hábiles en los casos complejos. En ese sentido, el día a día del personal policial es de tensión, generando un ambiente laboral negativo en donde la sobrecarga laboral y la responsabilidad de evacuar los informes se convierten en estrés concurrente.

1.3.3. Los actores en el sistema disciplinario policial que brinda la IGPNP en Tacna

Los actores identificados son el Ministerio del Interior, El Tribunal de Disciplina Policial, Oficina de Control Interno, la Policía Nacional del Perú, la Inspectoría General PNP, órganos de investigación de la IGPNP, ciudadanos, explicados de la siguiente manera:

1.3.3.1. El Ministerio del Interior

Como ente rector encargado de dirigir la política sectorial bajo los alcances del DL 1266, la institución policial forma parte del MININTER y tiene dependencia administrativa. En ese sentido, el sector Interior establece los lineamientos correspondientes para el desarrollo de la institución policial, con adecuadas políticas, directrices, e instrumentos de gestión en base al presupuesto asignado, debiendo establecer dentro de su plan estratégico sectorial multianual (PESEM) como uno de sus objetivos estratégicos “la lucha contra la corrupción al interior de la PNP”, dotando a la PNP con herramientas para el logro de este objetivo, estableciendo los medios adecuados de comunicación y coordinación con la Comandancia General PNP, la Inspectoría General PNP y la Oficina General de Integridad Institucional del MININTER teniendo como meta lograr la óptima especialización de la IGPNP en su conjunto a nivel nacional, que redundará en favor de la ciudadanía.

1.3.3.2. El Tribunal de Disciplina Policial

Dentro del sistema disciplinario policial son los encargados de decidir en última instancia administrativa las infracciones muy graves en que habría incurrido el personal policial, dependen directamente del ministro del Interior.

1.3.3.3. Oficina de Control Interno

Encargados de las investigaciones disciplinarias cuando se vean involucrados oficiales generales PNP

1.3.3.4. La Policía Nacional del Perú

Como parte del sector Interior y a través de la Comandancia General de la PNP, representado por su Comandante General como máxima autoridad policial, dispondrá la ejecución de las políticas públicas al interior de la institución, en el marco ley de la PNP, en donde se establecen sus funciones, entre las que se encuentran optimizar la

gestión administrativa y operativa de la PNP”, con la capacidad de disponer la asignación de recursos humanos, presupuestarios, logísticos, informáticos, entre otros. Además, dispondrá que se establezca dentro del plan estratégico institucional (PEI) y planes operativos institucionales (POI) los objetivos indispensables para lograr que la IGPNP alcance su máxima profesionalización en concordancia con los PESEM, PEI y POI del sector.

1.3.3.5. La Inspectoría General PNP

Por ser el órgano de la Policía Nacional del Perú, responsable del control institucional, dentro del marco de la ley 30714 y DL 1267, es sistémico su funcionamiento, organización, procedimientos, entre otros. Está establecido en las normas antes indicadas y los lineamientos que establezca la Oficina General de Integridad Institucional del MININTER; asimismo, realiza los requerimientos en cuanto a recursos humanos, logísticos, financieros, informáticos entre otros, en el cual será el responsable de mantener debidamente instruido y capacitado al personal policial asignado al sistema disciplinario policial.

a. Órganos de Investigación de la IGPNP

Dentro del procedimiento en el marco de la investigación administrativa disciplinaria, establecida en la Ley de Régimen Disciplinario, el personal policial de oficiales y suboficiales asignados a estos órganos de investigación se les denomina Instructores y auxiliares de investigación; estos órganos están conformado por dos entes:

- **Las Oficinas de Disciplina:** son las encargadas de realizar las investigaciones en el ámbito disciplinario a los efectivos que incurren en presuntas infracciones graves o muy graves, en una determinada jurisdicción territorial o ámbito de una dirección especializada, dependen directamente de la Dirección de Investigaciones de la IGPNP, tienen autonomía técnica en las conclusiones de sus informes.

- **La Inspectoría Descentralizada:** son las encargadas emitir resolución de decisión en primera instancia las investigaciones formuladas por la OD, por la presunta comisión infracciones graves o muy graves del personal policial.

- **Las Inspectoría Macro regional:** emiten decisión en instancia final administrativa de apelaciones por infracción grave en que habría incurrido el personal policial.

b. Ciudadanos, estos actores participan de dos maneras:

- **Directamente.** Cuando un efectivo policial comete delitos tipificados en el Código Penal o leyes especiales en agravio de la ciudadanía, mediante la omisión de actos propios de su función, recibiendo o solicitando dádivas o algún favorecimiento económico u otro análogo.

- **Indirectamente.** Cuando la ciudadanía en su conjunto se ve afectada por la falta o ausencia del servicio policial debido al inadecuado uso o mala administración de los recursos asignados por el Estado a la PNP (por ejemplo: sustracción sistemática de combustible, mala gestión en la adquisición de bienes y servicios para las unidades policiales, entre otros).

1.3.4. Las características del sistema disciplinario policial de la Oficina de Disciplina de la IGPNP en Tacna

Pregunta 3: ¿En qué medida las características de los procesos de investigaciones de la Oficina de Disciplina de la IGPNP en el período 2018-2019 impactan en las labores de la PNP en Tacna?

Los procesos que realiza la OD Tacna presenta características que para su formulación deben ser de carácter técnico/legal en vista de estar establecidos sus procedimientos en la norma especial que regula el régimen disciplinario policial (ley 30714) y de existir vacíos se aplica lo pertinente de la ley 27444: Ley General de la Administración Pública.

Se debe tener en cuenta que los órganos de investigación aplican el derecho administrativo en sus actos, en donde se decide una sanción que puede implicar un perjuicio en la carrera policial, el cual deviene desde una sanción simple, de rigor y disponibilidad que causan un perjuicio, como ya se ha mencionado anteriormente, en la carrera del efectivo policial; y la última y más grave pase a retiro por medida disciplinaria, que se separa definitivamente al efectivo de la carrera policial.

En ese sentido, es de suma importancia instruir, capacitar y especializar al personal asignado en la OD Tacna, y también en general, con la finalidad que el contenido o resultado de sus investigaciones sean técnicos, en los cuales se aplique los principios establecidos en esta norma y no perjudique al personal policial o al ciudadano denunciante con informes sin o con escaso sustento en sus conclusiones.

A continuación, se desarrolla la Matriz de Consistencia del Problema (Ver Anexo A).

1.4. Marco normativo e institucional relacionado al problema

1.4.1 Marco Normativo

Se constituye como la base legal para el adecuado funcionamiento de la Policía Nacional que, al ser una institución tutelar del Estado, está amparada en la Constitución Política del Perú, en donde se establece su finalidad fundamental, su reglamento, régimen especial y otras normas pertinentes.

1.4.1.1 Constitución Política

- Artículo 166.- Establece la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú, en donde se garantiza, mantiene y restablece el Orden Interno en todo el territorio de la República, además de la lucha frontal contra la delincuencia, en este aspecto es de suma importancia que la PNP a través de su órgano de control institucional, supervise el adecuado uso de los recursos asignados por el

Estado para la lucha contra la delincuencia y de ser el caso realizar la denuncia penal, respetándose el principio de la autonomía de la responsabilidad administrativa.

- Artículo 168, Establece que las FFAA Y PNP se rigen y organizan en base a sus leyes y reglamentos, dentro de este marco se encuentra el reglamento de régimen disciplinario que establece las pautas a las cuales se deben regir los efectivos policiales y los procedimientos para el control, supervisión investigación y sanción a que se sujetan en caso de infringir o vulnerar los bienes jurídicos protegidos por la PNP que son el servicio policial, la disciplina policial, la ética policial y la imagen institucional.

1.4.1.2 Ley 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

Esta norma establece el adecuado funcionamiento de todo el aparato estatal, en todos sus niveles de gobierno, así como de los organismos autónomos, define sus principios, organización, competencias y facultades, así como las funciones, atribuciones y facultades del presidente de la república y del presidente del consejo de ministros, las relaciones entre el ejecutivo y los gobiernos regionales y locales, dentro de este marco se desprende que la PNP con todas sus unidades orgánicas forman parte del sector interior y está sujeta por esta razón a la presente norma dentro del ámbito de sus competencias (ver tabla 3).

Tabla 3. Marco normativo frente al problema identificado

Problema identificado	Marco desarrollado frente a problema identificado
La ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la IGPNP entre el 2018 y el 2019 en Oficina de Disciplina la IGPNP de Tacna	Constitución Política del Perú –Art.° 166 y Art.° 168
	Ley 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

Fuente: Elaboración propia

1.4.2. Marco Institucional

1.4.2.1 Decreto Legislativo 1267 – ley de la Policía Nacional del Perú

Herramienta legal, que es la base del funcionamiento adecuado de la institución policial, en donde se establece su estructura orgánica, sus funciones, facultades, competencias y sus regímenes especiales. En el presente marco legal y en su reglamento, establece a la Inspectoría General, dentro de la estructura orgánica como parte del alto mando, estableciendo además sus órganos, funciones, atribuciones entre otros aspectos.

1.4.2.2 Decreto Legislativo 1266 - ley de organización y funciones del Ministerio del Interior

Herramienta legal, en donde se establece la organización, funciones y competencia del MININTER, realizando acciones en el campo del orden interno y orden público a nivel nacional a través de la policía.

1.4.2.3 Ley 30714 - ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú

Regula la disciplina al interior de la institución policial, mediante acciones de control, supervisión, investigación y sanción disciplinaria según corresponda, con procedimientos establecidos en esta.

1.4.2.4 Decreto Legislativo 1291 – ley que aprueba las herramientas para la lucha contra la corrupción en el sector Interior

Dispositivo legal en donde se establecen una serie de herramientas para enfrentar técnica, legal y duramente los actos de corrupción en los que podrían estar inmiscuidos personal civil y policial del sector.

1.4.2.5 Decreto Supremo N.º 003-2012-IN – Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio del Interior

Establece los procedimientos administrativos exigibles a los administrados ante las entidades del MININTER; con el presente dispositivo legal se aprueba los Tupa de las diferentes

organismos e instituciones dependientes del sector dentro de los cuales se encuentra la Policía Nacional con sus unidades orgánicas.

1.4.2.6 Decreto Supremo 005-2017-IN - Reglamento del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú

Tiene por objeto desarrollar los alcances y contenidos previstos en la Ley 30714, Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

1.4.2.7 Resolución Ministerial 116-19-IN

Herramienta legal con la cual se aprueban los lineamientos para la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento en la Policía Nacional, este dispositivo legal tiene como uno de sus fines dotar al personal policial con las competencias específicas necesarias según la función que cumplen.

Ver resumen en la siguiente Tabla 4.

Tabla 4. Marco institucional frente al problema identificado

Problema identificado	Marco que crea entidades/comisiones encargadas de dar lineamientos para atender el problema identificado
La ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la IGPNP entre el 2018 y el 2019 en Oficina de Disciplina la IGPNP de Tacna	Decreto Legislativo 1267 – ley de la Policía Nacional del Perú
	Decreto Legislativo 1266 - ley de organización y funciones del Ministerio del Interior
	Ley 30714 - ley del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú
	Decreto Legislativo 1291 – ley para la lucha contra la corrupción en el sector Interior

	Decreto Supremo N.º 003-2012-IN – Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio del Interior
	Resolución Ministerial 116-19-IN, lineamientos para la formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional.
	Decreto Supremo N.º 005-2017-IN - Reglamento del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú

Fuente: Elaboración propia

1.4.3 Políticas Públicas Generales e institucionales frente al problema identificado

1.4.3.1 Ley 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

Tiene por objeto: “ establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias”(Ley 27658, Artículo 2), bajo este concepto se declaró al Estado peruano : “en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano” (Ley 27658, Artículo 1)

1.4.3.2 Plan Estratégico Sectorial Multianual 2016-2021 (PESEM)

Fue actualizado del Sector Interior, la misma que con Resolución Ministerial 478-IN., se aprueba la extensión del PESEM 2016-2021 del Sector Interior hasta el 2024; el “Plan Estratégico Sectorial Multianual” (PESEM) 2016-2021 del Sector Interior, en la cual se dispone que todos los organismos públicos adscritos al MININTER, formulen y adecuen sus Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y Planes Operativos Institucionales (POI)

adecuándolos al PESEM antes indicado, siendo la institución policial un órgano adscrito al Sector Interior debe adecuar sus PEI y POI al PESEM del MININTER 2016-2021, extendido al 2024.

1.4.3.3 Plan estratégico de modernización estatal (PEME) 2021-2024 PNP

Plan estratégico de modernización, repotenciación, renovación, reemplazo y reparación del equipamiento de la Policía, a fin de optimizar la respuesta operativa de los agentes y mejorar la calidad de los servicios policiales.

1.4.3.4 Plan estratégico de capacidades de la PNP al 2030 “Mariano Santos Mateos (MS 30)”

El plan establece la visión para la PNP y hace hincapié en lo que necesitamos para enfocar todas nuestras acciones y para ser eficaz. Las instituciones policiales y de similar naturaleza organizan sus capacidades de la siguiente manera: recursos humanos, recursos materiales y recursos informacionales, cuya finalidad principal es asegurar la efectividad de las acciones de la institución policial y ser eficientes, para tal fin se han establecido los siguientes pilares:

1ER PILAR: Nuestra gente. - (objetivos específicos a largo plazo)

Personal idóneo, perfilamiento adecuado al cargo, desarrollar personas integrales, capaces de trabajar en equipo, para lograr este objetivo necesitamos redefinir adecuadamente la administración de RRHH (mejorar asignación, evaluación de desempeño, administración de régimen disciplinario, procesos de selección, entre otras), “repotenciar la educación”, gestionar el bienestar de nuestro personal y mejorar el sistema de salud (en sus tres niveles).

2DO PILAR: Nuestra infraestructura. - (objetivos específicos a largo plazo)

Mejorar instalaciones policiales donde labora nuestra gente, para generar bienestar, eficiencia y motivación, así como que sea el rostro público ante el ciudadano, saneamiento de inmuebles.

3ER PILAR: Nuestro equipamiento. - (objetivos específicos a largo plazo)

Mejorar las capacidades del Sistema de Equipamiento de la Institución (mejor capacidad de armamento, equipamiento criminalístico, médico, mejorar la capacidad de equipamiento administrativo, educación y equipamiento de semovientes.

Mejorar las capacidades del sistema de transporte de la institución (mejorar la capacidad de transporte de flota liviana administrativa y operativa, flota pesada administrativa y operativa; mejorar la capacidad de transporte de vehículos menores, aeronaves, embarcaciones y de talleres de mantenimiento

4TO PILAR: Nuestra TIC. - (objetivos específicos a largo plazo)

Mejorar las capacidades del sistema de tecnología de información y comunicaciones (mejorar capacidad de soluciones informáticas, de base de datos, de infraestructura TIC, seguridad digital TIC, capacidad de comunicación telefónica y video conferencia, de comunicación radial, satelital, de redes de interconexión de datos TIC y de plataformas tecnológicas de uso específico TIC.

5TO PILAR: Nuestra imagen. - (objetivos. específicos a largo plazo)

Mejorar las capacidades para la gestión estratégica de la imagen y comunicación de la PNP: mejorar la capacidad de los medios tradicionales y comunicación externa en imagen institucional; de los medios digitales y de la identidad visual en Imagen Institucional; así como del Ceremonial, protocolo y servicios musicales en imagen Inst. y la comunicación interna en imagen institucional.

Ver resumen en la siguiente Tabla 5.

Tabla 5. Políticas públicas generales frente al problema identificado

Problema identificado	Políticas públicas generales
La ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la IGPNP entre el 2018 y el 2019 en Oficina de Disciplina la IGPNP de Tacna	Ley 27658 - Ley marco de modernización de la gestión del Estado

	Plan estratégico sectorial multianual 2016-2021 (PESEM) actualizado del sector Interior
	Plan estratégico de modernización estatal (PEME) 2021-2024 PNP. Plan estratégico de capacidades de la PNP al 2030 "Mariano Santos Mateos (MS 30)

Fuente: Elaboración propia



CAPÍTULO II: CAUSAS DEL PROBLEMA

2.1. Marco teórico sobre las causas del problema

El desarrollo del marco teórico de las causas del problema tiene por objetivo hallar, a partir de la consulta de distintas fuentes bibliográficas, la posible explicación de factores que generan el problema que aborda esta investigación. Esta revisión bibliográfica fue realizada a través de la consulta de documentos técnicos, libros y artículos académicos, entre otros. Como resultado, no se pudo obtener material bibliográfico que aborde de manera específica la problemática de la ineficiencia de los procesos que ejecuta la Inspectoría General de la Policía (IGPNP) en la oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna. En el desarrollo de la investigación, pudo encontrarse trabajos anteriores que permite tener una aproximación a las causas del problema.

Arescurenaga (2016) sostiene lo siguiente respecto al funcionamiento de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana:

“[el] poco conocimiento que se tiene de las normas y de la falta de capacitaciones que recibe el personal a cargo de las etapas de investigación y/o decisión. Por otro lado, la falta de recursos materiales parece ser un menester que va siendo cubierto por el propio personal que labora en la Inspectoría General, pero esta situación retrasa el cumplimiento de los plazos establecidos. En muchas ocasiones no se cumple con ellos, pero aun así se sigue adelante con el procedimiento. (...) Además, el personal no encuentra motivación para seguir laborando en Inspectoría, ciertamente son pocos los que desean presentarse, pero termina resultando más un requisito para posteriores ascensos. De manera que el trabajo desarrollado tiende a ser descuidado y con poca voluntad. No obstante, también puede mencionarse que el hecho de que se presenten pocos reclamos o posteriores apelaciones se debe también al temor infundado por

superiores que solo buscan denotar o evidenciar su superioridad y poder dentro de la institución” (p.30-33).

La revisión bibliográfica previamente mencionada, permite reconocer y proponer como posibles causas del problema la falta de personal capacitado, inadecuada condición laboral y exceso de carga laboral. Con el objetivo de profundizar en las dichas causas, en los siguientes párrafos se presenta cada concepto en el marco de esta investigación.

2.1.1. Falta de capacitación al personal

De manera general podemos adoptar la definición acerca del término capacitación propuesto por Silíceo (2014), según el cual se puede que: “(...) consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p. 25). Reforzando esta idea, Malca (2019), señala la definición de Cuenca (2022), la cual afirma que: “la capacitación es un proceso mediante el cual el individuo adquiere nuevas destrezas y conocimiento que promueven un cambio de actitud respecto a su desempeño” (p.19).

Sobre el mismo concepto, Alles (2005) señala lo siguiente: “se entiende por capacitación a actividades estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso, con fechas, horarios conocidos y objetivos predeterminados. Con ello la autora se refiere a que debe ser una transmisión de conocimientos y habilidades organizada, planificadas y evaluables”. Siguiendo esta idea, se propone que la función de la capacitación es dar mejores aptitudes a las personas generando que los conocimientos se encuentren acordes a lo que demanda de la organización (p.308).

De acuerdo con Jamaica Gonzales (2015), la importancia de que toda organización cuente con capacitaciones para su personal consiste en que estas permiten especializar

a los trabajadores en determinados conocimientos técnicos para que puedan realizar de manera efectiva aquellas actividades que se les designen en el marco de sus funciones. Para este autor, el perfeccionamiento técnico, acompañado de un adecuado plan de contingencia por parte de la organización, generará que en caso de eventuales casos de rotación de personal los trabajadores se encuentren preparados para afrontar los cambios ocasionando los menores perjuicios posibles para la organización (p.7-9). Al respecto, Mario Raúl Böhrh Peláez (2000), explica que la rotación es una situación frecuente por lo que la formación de cuadros al interior de la organización a través de capacitaciones como parte del planeamiento estratégico resulta vital (p.25).

2.1.2. Inadecuadas Condiciones Laborales

Las labores diarias en muchas organizaciones imposibilitan la reflexión sobre el ambiente laboral y su relevancia. No obstante, diversos estudios han identificado que el clima laboral impacta considerablemente en el funcionamiento y producción de las empresas. El ambiente laboral es entendido como la percepción que tienen los miembros de una entidad sobre su entorno de trabajo. Se compone de elementos como la cultura organizacional, la estructura interna, los métodos de comunicación, los tipos de liderazgo o la infraestructura física. “Un ambiente laboral caracterizado por relaciones de alta confianza generará un entorno laboral propicio para que los colaboradores puedan dar lo mejor de sí mismos y colaboren con un sentido de familia o equipo. Cuando existe una percepción generalizada de un ambiente poco adecuado, los colaboradores, lejos de contribuir al éxito organizacional, mostrarán comportamientos de apatía y desinterés por el bien común generando conflictos en el lugar de trabajo e incluso comportamientos de agresión y sabotaje” (Amozorrutia, 2018).

De acuerdo con Camacho Ramírez y Mayorga Valderrama (2017), una percepción positiva puede traducirse en satisfacción laboral y, por ende, en mejores índices de efectividad. En palabras de los autores:

“Si los trabajadores tienen buenas percepciones y se sienten cómodos, lo van a reflejar con sus conductas; por el contrario, si se ven enfrentados a lidiar día a día en el cumplimiento de sus funciones con un ambiente con poca luz, escritorios incómodos, recintos estrechos y sin ventilación, su estado de ánimo se verá afectado negativamente, por ende, serán más propensos a tener choques con sus compañeros o a sufrir las consecuencias de la falta de prevención de los riesgos laborales y psicosociales” (p.147)

Como puede observarse, en este punto el espacio físico en el que se desenvuelven los trabajadores también forma parte del conjunto de condiciones laborales adecuadas del entorno laboral. Al respecto, Jiménez Bonilla (2016), señala que la satisfacción del trabajador sobre la infraestructura de su centro de labores se relaciona con un incremento en el rendimiento que mostrará respecto a sus funciones. Es decir, un mejor ambiente para los trabajadores será aquel que cuente con iluminación, ventilación y espacios lo suficientemente amplios para evitar accidentes y tendrá como consecuencia un mejor desempeño en las tareas que cumplen en su organización (p.30).

2.1.3. Exceso de carga laboral

Dentro del centro laboral existen diferentes tipos de riesgos que pueden afectar al trabajador. Según Collado (2008) estos riesgos pueden ser de cinco agentes genéricos: mecánicos, físicos, químicos, biológicos y psicosociales. El primero se refiere a los elementos sólidos consistentes que puede ocasionar heridas, fracturas, contusiones, entre otros; el segundo se refiere a elementos de carácter energético que puede ocasionar sorderas, enfermedades de radiación, lesiones traumáticas, entre otros; el

tercero se refiere a productos o sustancias que puede ocasionar simples irritaciones o hasta cáncer; el cuarto se refiere a bacterias, virus, entre otros que puede ocasionar una variada gama de enfermedades; y el último se refiere a la insatisfacción del trabajador que puede ocasionar agresividad, depresión, estrés, fatiga, entre otros.

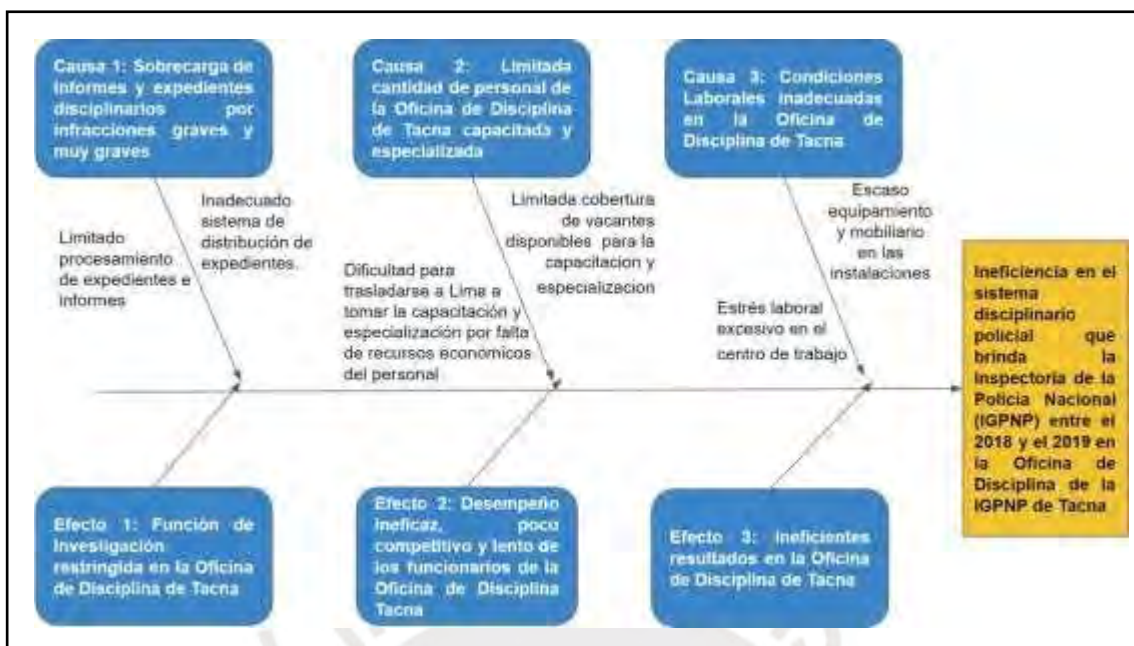
Los riesgos laborales, en este caso específico, son psicosociales y mecánicos, pues el estrés laboral y no trabajar en un ambiente adecuadamente equipado puede ocasionar que el trabajador tenga un desgaste emocional fuerte que genere situaciones de riesgo para su vida.

De acuerdo con Sipion Ecan (2019), los efectos negativos de la excesiva carga laboral que pueden recibir los trabajadores no solo se verán reflejados en la salud física y mental de los trabajadores, sino también en el cumplimiento de metas de la organización a la que pertenecen (p.21). Siguiendo este argumento, Leguizamon, Ortega e Ibáñez (2020) agregan que las consecuencias no solo afectan al trabajador, sino también a su entorno.

2.2. Causas del problema

En este apartado, se desarrollan las causas del problema del presente proyecto de innovación a través de un Diagrama de Ishikawa (Gráfico 1), en primera instancia, para un mejor entendimiento.

Gráfico 1. Diagrama de Ishikawa



Fuente: Elaboración propia

2.2.1. Causa 1: Sobrecarga de informes y expedientes disciplinarios por infracciones graves y muy graves

2.2.1.1. Subcausa 1.1 Limitado procesamiento de expedientes e informes

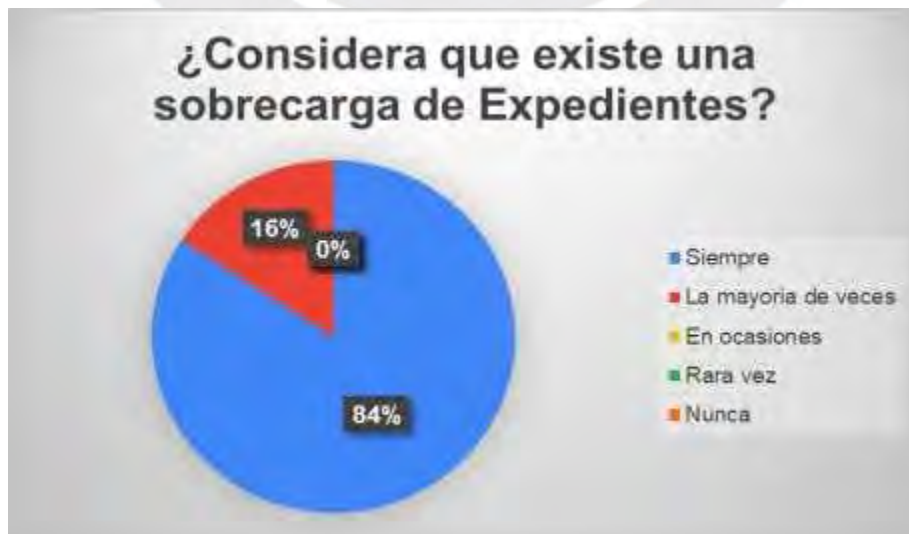
Según la Unidad de Informática y Estadística de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la PNP (DIRINV PNP IGPNP) de enero 2022 a Setiembre 2022, se tiene a nivel nacional un total de 32,654 expedientes administrativos en giro, y se dividen de la siguiente manera: 1) Oficina de Disciplina N° 06 de Lima (OD 06), 1933 expedientes con 5 auxiliares de investigación para su gestión (a razón de 387 expedientes para cada auxiliar de investigación); 2) Oficina de Disciplina de Arequipa, 1837 expedientes con 7 auxiliares de investigación para su gestión (a razón de 262 expedientes para cada auxiliar de investigación). Por otro lado, la Inspectoría Descentralizada Lima 02 (ID 02) tiene 299 expedientes y 4 auxiliares de decisión para la gestión (a razón de 75 expedientes para cada auxiliar de investigación), y, la Inspectoría Descentralizada de Puno tiene 106 expedientes a su cargo y 7 auxiliares de

decisión para la gestión (a razón de 15 expedientes para cada auxiliar de investigación). En adición a lo anterior, la DIRINV PNP IGPNP señala que, a septiembre 2022, se tienen 20,188 expedientes administrativos disciplinarios ingresados; 27, 550 expedientes resueltos; sin embargo, se tienen 32, 654 expedientes pendientes.

De lo anterior mencionado, se visualiza de manera clara y concisa que el procesamiento de expedientes e informes es muy lento, esto se debe a la oferta y demanda para resolver eficazmente los procesos, es decir, el personal que se tiene es escaso con respecto a la cantidad de expedientes que llegan, por lo que la falta de personal se determina la figura de la prescripción de informes y expedientes que provoca su caducidad.

Lo anteriormente mencionado se refleja en la primera encuesta realizada a los funcionarios policiales del sistema disciplinario policial asignados a distintas Oficinas de Disciplina a nivel nacional (incluida Tacna), en el cual se encuentra que el 80% se siente siempre con sobrecarga de expedientes y el 20% se siente la mayoría de veces con sobrecarga de expedientes (Gráfico 2). Esto se asocia con la causa principal 1.

Gráfico 2. ¿Considera que existe una sobrecarga de expediente?



Fuente: Elaboración propia

2.2.1.2. Subcausa 1.2 Inadecuado sistema de distribución de expedientes

Otra evidencia sobre este exceso de carga laboral es por la distribución de expedientes frente a la oferta laboral que se tiene en los órganos de investigación de la Inspectoría General. Se le consultó sobre los retos que presentan y los resultados fueron los siguientes: el 27% menciona que es por la falta de personal, el 27% por la falta de equipamiento y herramientas digitales, el 38% la falta de capacitación y 8% otros (Gráfico 3). En este gráfico 3 es importante centrarse en la falta de personal, pues ello conlleva a que exista un exceso de carga laboral con efectos en un estrés fuerte que, como se explicó anteriormente, puede ocasionar el Síndrome de Burnout en los oficiales policiales.

Gráfico 3. ¿Cuáles considera que son los principales retos de los órganos de investigación de la Inspectoría General?



Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Causa 2: Limitada cantidad de personal de la Oficina de Disciplina de Tacna capacitada y especializada

Esta causa se sustenta en que el personal policial de oficiales y sub oficiales que cuenta con una carrera en Derecho, no puede ser asignado al sistema disciplinario policial por no contar con los grados que establece el Decreto Legislativo 1291 (para oficiales es desde el grado de mayor y Sub oficiales desde el grado de Sub oficial Técnico de Tercera), en tal sentido se tiene que emitir una hoja de recomendación para la variación de dicha política pública para que el acceso a dicha función sea para todo aquel que tenga un título profesional en derecho, contabilidad, administración y economía, profesiones que coadyuvarían al mejor funcionamiento del órgano de control. Asimismo, la institución se encarga de establecer políticas públicas para la especialización de estos con doctorados y maestrías en universidades de prestigio; y en cuanto a la falta de capacitación o especialización del personal de la OD Tacna no se está coberturando estos cursos por lo que limita un correcto desarrollo de la OD Tacna.

2.2.2.1. Subcausa 2.1. Limitada cobertura de vacantes para la capacitación y la especialización

Se realizó una encuesta en una segunda oportunidad, en el cual abarcó una muestra de 152 efectivos de la policía de distintas unidades orgánicas de la Inspectoría PNP a nivel nacional. La características generales de estos son los siguientes: se encuentran actualmente laborando en los departamentos de Apurímac, Cusco, Huánuco, Moquegua, Puno, San Martín y Tacna; los cuales en 84% son del sexo masculino y el 16% del sexo femenino; respecto a la edad el 30% está entre los 28 años y 37 años, el 35% entre los 38 años y 47 años, y el 35% entre los 48 años a más; y por último, el 6% pertenece a la Inspectoría Macro Regional, el 27% pertenece a la Inspectoría Descentralizada y el 67% pertenece a la Oficina de Disciplina (Ver anexo E).

Se consultó sobre la cantidad de policías que cuenta con alguna capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario (Gráfico 4) y los resultados fueron los siguientes: el 67% son entre 0 o 4 oficiales, el 15% entre 10 a 14 oficiales, el 12% entre 5 y 9 oficiales y el 6% de 15 a más oficiales. Por lo tanto, se evidencia que la capacitación y especialización en Control Administrativo Disciplinario es escasa, pues es poco el personal verdaderamente capacitado y especializado para el desarrollo de sus labores.

Gráfico 4. ¿Qué cantidad de policías cuenta con alguna capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario?



Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, se le consultó los motivos por los que no han podido llevar estos cursos de capacitación y especialización, y en su mayoría comentan lo siguiente: por falta de dinero, la distancia y poca movilidad, son pocas las vacantes, entre otros. En la misma línea, se le consultó qué tan de acuerdo están en llevar un curso de capacitación o especialización y cómo ellos sentirían en que les resultaría beneficioso a nivel profesional y en el desarrollo de sus labores. Estos respondieron en un 60% que están totalmente de acuerdo, el 26% que está de acuerdo, el 10% algo de acuerdo y 4% nada

de acuerdo. Por lo tanto, se evidencia la intención de capacitarse y especializarse de los oficiales policiales (Grafico 5).

Gráfico 5. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con el siguiente enunciado: el llevar un curso de capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario resultaría muy beneficioso para mi crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones?



Fuente: Elaboración propia

2.2.2.2. Subcausa 2.2. Dificultad para trasladarse a Lima a tomar la capacitación y especialización por falta de recursos económicos del personal

En esta segunda ocasión que se pudo hacer una encuesta, se les consultó sobre los inconvenientes que tienen para tomar sus capacitaciones y/o especializaciones. Estos no sólo mencionaron el gasto de instalación por traslado a Lima (al no tener familia en la capital) más los gastos de alimentación que generaran una merma en sus recursos económicos, siendo estos motivos que dificultan su participación en dichos cursos. (ver anexo D).

Adicionalmente, se le consultó sobre si les sería factible llevar el curso de capacitación y/o especialización de manera virtual (gráfico 6) y respondieron lo siguiente: el 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% nada de acuerdo, el 13% algo de acuerdo, el 23% de acuerdo y el 48% totalmente de acuerdo. Por lo tanto, se evidencia una intención de educarse a distancia a través de la virtualidad.

Gráfico 6. ¿Le resultaría muy beneficioso para su crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones llevar un Curso y/o Especialización en Control Administrativo Disciplinario en la MODALIDAD VIRTUAL?



Fuente: Elaboración propia

2.2.3. Causa 3. Condiciones laborales inadecuada en la Oficina de Disciplina de Tacna

Esta causa se sustenta en las tensas condiciones laborales por incremento de la producción de informes administrativos disciplinarios concluidos, falta de insumos logísticos como programas de informática modernos y el limitado presupuesto para la contratación del personal calificado.

Esto se evidencia en una comunicación interna con el Inspector Descentralizado de Tumbes quien señala que en las oficinas descentralizadas existe carga administrativa que desencadena en un estrés laboral. Además, de carecer de vehículos policiales adecuados para la realización de las visitas de inspección planificadas e inapropiadas (Entrevista personal, 2022).

2.2.3.1. Subcausa 3.1. Escaso equipamiento y mobiliario en las instalaciones

Se ha evidenciado por parte de los oficiales la limitada logística que permita el cumplimiento de la función, pues hay mínima dotación de equipos de cómputo (el personal lleva sus computadoras portátiles o CPU de su propiedad), el vehículo asignado es de segundo uso (perteneciente primigeniamente a otra unidad); se recibe un presupuesto limitado para gastos de útiles de escritorio para la realización del trabajo administrativo, así como de limpieza. Todo ello afecta de manera laboral al personal en sus quehaceres diarios.

2.2.3.2. Subcausa 3.2. Estrés laboral excesivo en el centro de trabajo

Como se ha evidenciado anteriormente, el centro laboral de los policías en la unidad de Control Administrativo Disciplinario tiene varias carencias, ya sea logísticas, falta de conocimiento, poca oferta frente a la demanda, entre otros. Esto con el tiempo ocasiona como efecto un estrés muy marcado que afecta su seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, pueden desarrollar el síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado que se refiere a un estrés laboral crónico.

CAPÍTULO III: DISEÑO DE PROTOTIPO

Para el presente apartado, se desarrollaron las diversas tablas establecidas en la guía de proyectos de innovación con el fin de elaborar el prototipo propuesto, previamente resolviendo interrogantes relacionadas a mejorar la capacitación y especialización en el OD Tacna. Se plantea un aplicativo Web y App para el programa de especialización y un módulo de capacitación, en el cual los usuarios principales son el personal de oficiales y suboficiales asignados en esta oficina. El presupuesto será cubierto por el presupuesto asignado de la Policía Nacional a través del MININTER, por intermedio de la unidad ejecutora de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP PNP), como lo establece el DL 1291 como parte de herramientas de lucha contra la corrupción en el sector Interior.

Previamente al tema de los inicios de los cursos de capacitación y especialización se dará el proceso para el concurso de admisión a estos, en el cual tendrá el recorrido a continuación:

1. Publicación en el portal de la DIRREHUM PNP del curso de capacitación y especialización en control administrativo disciplinario.
2. El personal accede al sistema mediante su usuario y contraseña
3. En el portal se ubicará el curso que desea acceder
4. Asimismo encontrará los requisitos para el curso elegido y el modelo de solicitud
5. La fecha de cierre de presentación de solicitudes
6. Fecha del Examen de conocimientos
7. Número de vacantes
8. Fecha de publicación de notas e ingresantes

El Aplicativo App y web para la segunda especialización se ha denominado SEGECONAC (Segunda Especialización en Control Administrativo Disciplinario) y el otro es de igual manera un aplicativo App y web denominado CUCAD para el módulo de capacitación en control administrativo disciplinario. Se busca a través de este prototipo implementar la capacitación y especialización utilizando estas herramientas tecnológicas, en el cual el personal pueda adquirir los conocimientos, capacidades y habilidades para poder ejercer la función de manera profesional y de esta forma mitigar la ineficiencia en el sistema disciplinario policial que presenta esta oficina y que su personal formule informes de investigación más técnicos en el campo del derecho administrativo.

Para el proceso de admisión, presentación de solicitud, exámenes, requisitos, entre otros, previamente se tendrá que ingresar al portal electrónico de la DIRREHUM de la PNP. Una vez inscritos, reunido los requisitos y aprobado el examen de conocimientos dispuestos, la DIRREHUM PNP colgara los resultados en su portal que incluirá la relación de los ingresantes; posteriormente, ya habiendo formulado la ENFPP PNP a través de la escuela de educación continua, esta última coordinara con el área de educación de la IGPNP a fin de realizar las coordinaciones relacionadas a instruir al personal de como ingresar a los aplicativos, silabo (los horarios tentativos de las academias y formas de evaluación, asignaturas, horas lectivas, entre otros).

Por otro lado, el ingreso a la app o web para la capacitación o especialización, seguirá la siguiente ruta:

1. Se accede a la App o web sea vía celular o computadora.
2. Se ingresa a inicio de sesión.
3. Se coloca usuario y contraseña.
4. Una vez que se ingresa se encontrará (03) ventanas: la primera indica "Cursos" (la misma que al abrirse aparecerán las asignaturas del curso y se

elegirá el que corresponde), en el segundo indica “Artículos” en donde el usuario encontrará legislación relacionada al derecho administrativo y al régimen disciplinario, legislación policial, artículos relacionados a precedentes administrativos establecidos por el tribunal de disciplina policial entre otros temas de interés y la última ventana “Contacto”, en donde se encontrará el portal electrónico de la DIRREHUM, de la ENFPP, de la IGPNP, direcciones electrónicas, números telefónicos de contactos de los entes responsables.

Estos aplicativos contarán con otras ventanas en donde el docente podrá visualizar:

1. Sílabos de los cursos.
2. Sus notas de evaluación (exámenes parciales, finales y del trabajo final de la asignatura)
3. Relación de participantes
4. Nombres de los docentes
5. Cronogramas
6. Otros de interés

3.1. Problema reformulado y desafío de innovación

El problema tentativo por enfrentar es: “la ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la Inspectoría General entre el 2018 y el 2019 en la oficina de disciplina de Tacna”, en donde se evaluó y analizó la información relacionada a las causas de este problema (sobrecarga de expedientes, personal no capacitado/especializado y condiciones laborales inadecuadas, por falta de recursos). En base a esto, se determinó que el personal de esta oficina de disciplina al 100% no ha recibido cursos de capacitación, ni de especialización en control administrativo disciplinario (ver Tabla 4).

Por dicha situación, es altamente probable que los informes de investigación formulados por esta Oficina de Disciplina pueden carecer de tecnicismo legal dentro del campo del derecho administrativo, pues en estos informes se aplican normas relacionadas a procedimientos administrativos sancionadores, en el cual se puede aplicar sanciones leves, graves y muy graves, que van a afectar la carrera profesional del efectivo y que podría inclusive devenir hasta en una separación definitiva de la carrera. En ese sentido, es importante la ejecución de cursos de capacitación, especialización, talleres, seminarios para el personal a fin de adquirir, conocimientos y habilidades para poder ejercer la función de manera profesional (Tabla 6).

Tabla 6. Índice de jerarquización de las causas

Causas	Dimensiones						
	Nivel de impacto en el problema	Valor	Posibilidades de modificación	Valor	Ámbito normativo	Valor	Total
Sobrecarga de informes y expedientes disciplinarios por infracciones graves y muy graves	Alto impacto	2	Baja posibilidad de modificación	0	Es compartida	1	3
Limitada cantidad de personal de la Oficina de Disciplina de la IGPNP de Tacna capacitada y especializada	Alto impacto	2	Alta posibilidad de modificación	2	Totalmente	2	6

Condiciones laborales inadecuadas en las Oficinas de Disciplina de la IGPNP de Tacna	Regular impacto	1	Alta posibilidad de modificación	1	Totalmente	1	3
---	-----------------	---	----------------------------------	---	------------	---	---

Fuente: Elaboración Propia

El presente proyecto innovador pretende contrarrestar la causa 2: Limitada cantidad de personal de la Oficina de Disciplina de IGPNP de Tacna capacitada y especializada, con el fin de que estos oficiales y suboficiales cuenten con conocimiento técnico requerido para el desarrollo de sus funciones diarias, pues es necesario que el personal policial que presta servicio en el sistema disciplinario policial cierre las brechas existentes entre la ausencia o deficiencia en cuanto a los conocimientos (control administrativo, derecho administrativo) que debe adquirir este personal para que realice de manera óptima las funciones propias de su competencia halladas como principal causa en las encuestas y entrevistas realizadas.

Además, es relevante porque dependiendo de cómo se ejecuten las mismas dependerá administrar justicia dentro del ámbito del derecho administrativo en donde se ejecutarán sanciones que pueden devenir desde sanciones de rigor que perjudican de alguna manera la trayectoria profesional, al igual que una sanción de disponibilidad, hasta un pase a la situación de retiro por medida disciplinaria que termina con la carrera policial del efectivo PNP.

Se busca formular aplicativos app y web, y ponerlos en ejecución en un piloto en la OD IGPNP Tacna para capacitar y especializar a este personal en un 100 % y al más corto tiempo, y que en un futuro a mediano plazo pueda replicarse a todos los órganos del sistema disciplinario policial a nivel nacional (Ver Tabla 7)

Tabla 7. Problema Reformulado

Problema	La ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la Inspectoría General de la Policía Nacional (IGPNP) entre el 2018 y el 2019 en la Oficina de Disciplina de Tacna.
Causa	Limitada cantidad de personal de la oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna capacitada y especializada (Causa 2).
Problema Reformulado	Personal policial de la Oficina de Disciplina de la IGPNP de Tacna requieren capacitación y especialización pues se presenta ineficiencias en el sistema disciplinario policial.

Fuente: Elaboración propia

Las necesidades de capacitación y especialización que requiere el personal policial asignado a la OD IGPNP Tacna, la hemos podido identificar mediante la información recepcionada por conducto oficial de esta misma oficina en la cual se especifica que de del total de (22) efectivos policiales con que cuenta ninguno recibió capacitación o especialización, así mismo de las entrevistas y encuestas realizadas a personal policial del sistema (Tacna, Tumbes, Arequipa y Lima), el 85 % aproximadamente concordó que los cursos de capacitación y especialización eran importantes para su desarrollo profesional y personal.

Realizamos el análisis de la información estadística, la misma que se encuentra en el anexo del proyecto, en donde podemos apreciar que gran cantidad de expedientes administrativos disciplinarios archivados, que por ser información sensible en donde se encuentran involucrados personal policial no se puede presentar, pero la experiencia laboral en el sistema de los suscriptores del presente proyecto sabemos que son archivados debido a dos motivos, la sobrecarga y por la falta de tecnicismo en la formulación de los expedientes que son de fundamento legal, estos expedientes deben ser formulados por personal especializado que corresponda a la exigencia de esta función específica, ya que deben responder en sus resultados a la correcta aplicación de la norma vigente y análogas.

3.2. Experiencias previas para hacer frente al desafío de innovación

Las capacitaciones, a raíz de la crisis sanitaria por el Covid-19, se han tornado a realizarse con mayor énfasis a nivel digital, tanto es así que una de las entidades más importantes del Estado peruano como SERVIR desde que empezó la pandemia ha estado ofertando en su página web, a través de la Escuela Nacional de Administración Pública, cursos que permiten un mayor conocimiento teórico general del Estado peruano, sus funciones, entre otros con el fin de que los ciudadanos tomen un rol más participativo.

Estos cursos se han ofertado con opción gratuita, el cual se ingresa a la plataforma a través de un usuario y contraseña (linkeado con tu correo de preferencia), desarrollo de diversos módulos y en cada uno, una prueba de conocimiento de los temas propuestos (Servir, 2022).

3.2.1. Experiencias de la Inspectoría de la Policía Nacional del Ecuador

3.2.1.1. Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos de la Policía Nacional del Ecuador

Acuerdo Ministerial 80 Registro Oficial Edición Especial 911 de 14-may.-2019 Estado: Vigente Acuerdo Ministerial N° 0080 María Paula Romo Rodríguez ministra del Interior. Dentro del artículo 14, del presente Estatuto, que se refiere a la Gestión de los procesos que realiza la Inspectoría General del Ecuador, podemos rescatar un proceso importante el cual no es realizado por la IGPNP y es la ejecución de la Evaluación de Control de Confianza al personal policial, que si bien es cierto esta norma se encuentra establecida en el Decreto Legislativo 1291 del MININTER del Perú esto era responsabilidad exclusiva de la Oficina General de Integridad Institucional de la PNP, que ante la publicación de esta norma se realizaron algunas evaluaciones de control de Confianza, esta se perdió en el tiempo y no se tiene conocimiento de que se siga ejecutando; solo

se realiza prueba de confiabilidad en el personal de la DIRANDRO PNP en la cual el personal asignado a esta Unidad Especializada pasa por la prueba del **Polígrafo** .

Otro de los puntos importantes observados por el equipo con relación también a uno de los literales de este artículo 14, es que la Inspectoría General Ecuatoriana cuenta con un área u oficina que se encarga de realizar análisis y estudios estadísticos sobre factores de riesgo de la conducta de su personal policial, buscando con estos exámenes elaborar y ejecutar programas y estrategias para el mejoramiento de la conducta del personal policial, que si bien es cierto dentro de la IGPNP se cuenta con un área de estadística esta solo se lleva con fines numéricos, para saber cantidad de infracciones por clases de infracción a nivel nacional, cantidad de expedientes resueltos, caducados, prescritos, pero esta área no realiza una evaluación y análisis del porqué de conductas negativas del personal, ni se elaboran y ejecutan programas para minimizar estas conductas negativas.

Que la Inspectoría General del Ecuador cuenta con un Área o División de Gestión de Control de Confianza (artículo 16 de la presente norma), en donde se le da la responsabilidad de las evaluaciones de las pruebas de control y confianza a su personal, división con la que no se cuenta en la IGPNP.

3.2.1.2. Acuerdo Ministerial N°1556, se aprobó el “Reglamento de Carrera Profesional para las y los Servidores Policiales”

Esta herramienta legal, establece una serie de disposiciones legales relacionadas a la gestión de la carrera del personal policial del Ecuador, el cual tiene mucha similitud con la Ley 1149 (ley de la carrera y situación del personal de la PNP), la norma policial ecuatoriana establece en su artículo 443 que el Departamento de Control y Confianza depende de la Inspectoría General de la PNE y que es una unidad especializada, técnica y científica, con la función de realizar evaluaciones de Control de Confianza, establece

asimismo en su artículo 449 en la Gestión de Talento Humano, en donde se indica que para pertenecer a este departamento debe aprobar las evaluaciones de control y confianza y asimismo deberán recibir formación académica, técnica y científica para el cumplimiento de sus funciones, en cuanto a estas normas dentro de nuestra ley de la carrera PNP no existe dentro de la estructura de la IGPNP el Departamento de Control y Confianza, sería importante la creación de esta unidad policial dentro del control, administrativo disciplinario para realizar las evaluaciones pertinentes y permanentes a todo el personal policial y tal y como se establece en esta norma policial ecuatoriana establecer la formación académica, técnica y científica de todo el personal de la Inspectoría General PNP.

3.2.1.3. Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público del 21-jun.-2017 Última modificación: 13-jul.-2020 Estado: Reformado Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público República del Ecuador.

Los artículos 44 al 47 de este código establece una experiencia que al equipo le pareció interesante e innovadora para ser implementada dentro de la PNP, este código para las entidades de seguridad ciudadana y orden público entre las que se encuentran la Policía Nacional del Ecuador, estos artículos establecen sus clases y tipos de faltas entre las que se encuentran:

1. Sanción Pecuniaria Menor; “es una sanción económica del 4% de la remuneración mensual del servidor que comete una tercera falta leve en un periodo no superior de trescientos sesenta y cinco días (contados a partir del cometimiento de la primera falta”. (Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Artículo 44).
2. Sanción Pecuniaria Mayor; “es sanción económica del 8% de la remuneración mensual del servidor que comete una falta grave o que comete tres o más faltas leves

dentro de un periodo no superior a trescientos sesenta y cinco días.” (Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Artículo 45).

Lo importante de esta norma es que el destino de estas sanciones pecuniarias es destinado a un fondo de la institución policial y que serán utilizadas para los procesos de formación y capacitación de la institución. Analizado y evaluado estos artículos, se puede pensar en la elaboración de un símil de esta norma en el reglamento disciplinario de la PNP, con esto se minimizaría la sobrecarga de infracciones leves y graves que comete el personal policial y además los fondos pecuniarios de estas multas por infracciones las destinaríamos para suplir de alguna manera los gastos de capacitación y especialización de la IGPNP.

En este sentido en cuanto a la enseñanza a distancia, la Policía Nacional del Ecuador a través de su Dirección Nacional de Educación, tiene un Departamento de Educación a distancia que promueve y ejecuta cursos de profesionalización y de ascenso al inmediato grado superior, dirigido a clases y policías en 24 sedes en todo el territorio ecuatoriano. Esta forma de capacitación con soporte virtual constituye una de sus estrategias y es también uno de los componentes principales en el proceso de innovación de la policía ecuatoriana que conduce a mejorar el nivel de calidad en el servicio policial; y se encuentra amparada en Reglamento para Carreras y Programas Académicos de Modalidades en línea, a distancia y semipresencial (2015), que precisa: “la modalidad en línea o virtual es aquella donde, el componente de docencia, el de prácticas y el de aprendizaje autónomo están mediados fundamentalmente por el uso de tecnologías interactivas multimedia y entornos virtuales que organizan la interacción educativa de los actores del proceso educativo, en tiempo real o diferido a través de plataformas informáticas académicas, que facultan la labor tutorial sincrónica y asincrónica”(Artículo 2).

Esta experiencia de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional del Ecuador refleja el compromiso con el proceso educativo que incorpora la tecnología en ese marco de democratización de la educación que buscan las instituciones de educación superior.

3.2.2. Experiencias de la inspectoría de la policía nacional de Colombia

3.2.2.1. Estatuto disciplinario policial (Ley 2196)

Se analizó y evaluó el régimen disciplinario de la Policía Nacional de Colombia y se encontró muchas similitudes, sobre todo en el contexto social, con Ecuador y Perú, ya abarcando el contenido de esta norma “Ley 2196” denominada Estatuto Disciplinario Policial (en nuestro caso Régimen disciplinario), dado el 18 de enero del 2022 por el Congreso de Colombia. Igualmente, este establece principios rectores, ámbito de aplicación, entre otros puntos, pero algo muy importante que no existe en el Régimen disciplinario peruano es el punto establecido en el Título IV, sobre las garantías para la formulación, consulta y seguimiento ciudadano.

Dentro de este contexto le dan al ciudadano el derecho de información de cómo va el procedimiento de su denuncia o queja contra un efectivo policial, sin embargo, en el régimen disciplinario peruano no se establece ese punto y dentro de la ley de procedimiento administrativo general de la administración pública (Ley 27444) establece que el quejoso no es parte del procedimiento, este solo presenta su denuncia o queja y eso es todo.

Otro punto importante de este estatuto disciplinario colombiano, al igual que el régimen disciplinario de la policía del Ecuador, también presenta la sanción pecuniaria/multa, lo que no se encuentra establecido en el régimen disciplinario policial peruano. En el Estatuto disciplinario colombiano en su artículo 49 “definición de Sanciones”, especifica como un tipo de Sanción/multa, en donde se impone un pago de suma de dinero al

efectivo policial por la comisión de cualquier tipo de falta (se establece también que el recaudo de la multa será destinado para el desarrollo relacionados con la política de integridad y transparencia policial.

En cuanto a la capacitación y especialización de su órgano de control institucional, la policía colombiana en este proceso se lleva de manera genérica para todas sus especialidades, muy semejante al caso de la policía ecuatoriana y peruana, en donde se encuentran establecidas igualmente de manera general en lo que es su Ley de Carrera Policial.

En cuanto al sistema educativo colombiano cuenta con instituciones de educación superior debidamente acreditadas y con programas de educación superior que especializan a los militares y policías, que contemplan la realidad del país y considerando que: “ el personal de la Fuerza Pública no tiene las facilidades para asistir a un aula para cursar programas de capacitación presencial, porque afectaría la disponibilidad operativa y/o administrativa del personal policial” (Ministerio de Defensa Nacional, 2021, p. 23).

En ese sentido, el sistema educativo se innovó y la Fuerza Pública Colombiana fue asumiendo modalidades educativas no solo presenciales o semipresenciales sino que también se incorporó la modalidad virtual con nuevas tecnologías, informática y comunicación. De esta manera: “se consolidó el proyecto de educación virtual para cada uno de los sistemas educativos de las fuerzas relacionada a los procesos de enseñanza – aprendizaje” (Ministerio de Defensa Nacional, 2021, p. 23), tomando protagonismo las plataformas virtuales como la denominada LMS Blackboard y la creación del Ambiente Virtual de Aprendizaje de la Fuerza Pública, el cual incluye: cursos virtuales, bases de datos, documentos de interés, bibliotecas digitales y recursos educativos. En ese sentido, este ambiente virtual: “de las fuerzas militares y la Policía Nacional Colombiana,

permiten que sus integrantes accedan a diversos programas académicos sin afectar la disponibilidad operativa y administrativa” (Ministerio de Defensa Nacional, 2021, p. 26)

Esta estrategia en educación está relacionada con el aprendizaje autónomo con soporte tecnológico en entornos virtuales que: “ha permeado todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el sector educativo de la Fuerza Pública para fortalecer los procesos de formación y capacitación presencial y el desarrollo de programas académicos” (Ministerio de Defensa Nacional, 2021, p.54)

Para Delors (1994) “la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro” (p. 91), En ese sentido, desde esta perspectiva la educación en entornos virtuales se presenta como una nueva alternativa que facilita la interacción sincrónica y asincrónica de los educandos, superando las restricciones que puede representar la distancia o el tiempo.

3.2.3. Experiencias de la inspectoría de la policía nacional de Chile

En el marco del proceso de modernización de las instituciones chilenas, la policía se enfocó en fortalecer el *accountability* policial, es decir, la rendición de cuentas, y la confianza ciudadana. Esta orientación se plasmó en el proyecto N° 10 del Plan Minerva en el 2007 y contó con la invitación a distintos organismos privados y académicos para que realicen estudios para la construcción de un modelo de trabajo que permita evaluar, prevenir y monitorear las conductas indebidas de los funcionarios policiales. Este estudio contó con tres aristas: (1) evaluación del sistema disciplinario, (2) encuesta de percepción sobre conductas indebidas y (3) formulación de un modelo de prevención y monitoreo. Para ello, se recurrió a entrevistas, talleres de discusión y encuestas, que cumplieran con la muestra representativa necesaria.

Más adelante, luego de terminado el estudio, se pudo concluir que un sistema de monitoreo y prevención permite conocer y crear fajos de antecedentes o predictores que podrían prevenir que se cometan actos indebidos (ver tabla 8).

Tabla 8. Caso Chileno

Tipo de actor	Descripción
Descripción de la experiencia	La policía chilena implementó un plan que permita diagnosticar y prevenir las conductas indebidas de los funcionarios policiales
Aspectos que aborda del desafío de innovación	Aborda la reducción de las ineficiencias en el sistema disciplinario policial y el uso de mecanismos de prevención
Resultados alcanzados con la implementación experiencia	Se ha logrado identificar las principales falencias del sistema de monitoreo y poder generar información para prevenir actos indebidos
Dificultades identificadas	Se ha identificado que personal policial que se encuentra psicológicamente inestable puede ser más proclive a cometer actos indebidos, no obstante, existe una cultura de estigmatizar a quienes recurren por asistencia psicológica dentro de la policía por lo que es aún difícil de enfrentar esta problemática.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Concepto final de la innovación

3.3.1. Descripción del concepto final de innovación

Luego de la etapa de recolección de información sobre experiencias en otros países, a través de la lluvia de ideas se ha logrado identificar las posibles soluciones frente al desafío de innovación propuesto. De esta manera, se plantean las siguientes ideas:

1. Implementar el control administrativo disciplinario de la IGPNP como una segunda especialidad dentro de la Policía Nacional del Perú.
2. Seleccionar adecuadamente al personal policial de oficiales y suboficiales para que pertenezcan al sistema disciplinario policial tomando en cuenta un perfil idóneo para la función.
3. Establecer que el personal policial de oficiales y suboficiales antes de acceder al sistema disciplinario policial reciban el curso básico de capacitación en control administrativo disciplinario y posteriormente un curso de especialización.
4. Realizar convenios con órganos de control institucional a nivel nacional e internacional
5. Realizar convenios con instituciones educativas nacionales o internacionales para impulsar capacitaciones en materias como derecho administrativo o derecho penal.
6. Nombrar docentes especialistas en derecho administrativo, contabilidad, gestión pública, economía, administración para el dictado de las capacitaciones y especializaciones en el marco del plan educativo institucional.
7. Que la Inspectoría General, a través de su Área de Educación y en concordancia con las políticas institucionales educativas que ejecutara la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, a través de la Escuela de Formación Continua, formule y ejecute cursos virtuales de Control Administrativo Disciplinario, teniéndose en consideración que con la crisis generada por la pandemia mundial Covid 19, las instituciones públicas y privadas a nivel nacional optaron por este método de enseñanza.
8. Otorgar dispositivos tecnológicos (Laptop, Tablet y celular) al personal de la Oficina de Disciplina de la IGPNP de Tacna.
9. Establecer que el área de educación de la IGPNP., incluya al menos dos veces al año un curso de capacitación virtual.
10. Establecer que el área de educación de la IGPNP, incluya al menos dos veces al año un curso de especialización virtual.

- 11.** Designar a un mayor número de funcionarios policiales a la Oficina de Disciplina de Tacna de la IGPNP con el fin de que se pueda incluir en los horarios de trabajo un mayor espacio para capacitarse e instruirse constantemente.
- 12.** Generar mecanismos dentro de la Oficina de Disciplina de la IGPNP para la retención de funcionarios oficiales que cumplan eficientemente con sus funciones.
- 13.** Impulsar y concretar la articulación entre la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial través de la Escuela de Educación Continua con el área de Educación de la IGPNP, para incluir en el plan educativo anual cursos de capacitación y especialización en temas de la inspectoría.
- 14.** Incluir específicamente dentro el plan de instrucción no escolarizado de la PNP temas relacionados al control administrativo disciplinario policial de la inspectoría.
- 15.** Contratar a personal de servicio externo (CAS) especializado en derecho administrativo, contabilidad, gestión pública, economía, administración, con la finalidad que coadyuven a mejorar la función de investigación y control de la oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna, mediante procesos de retroalimentación.
- 16.** Realizar conferencias y seminarios de actualización en temas relevantes para la oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna, mediante la cooperación con distintas entidades nacionales e internacionales
- 17.** Realizar encuentros presenciales o virtuales entre los funcionarios policiales de las distintas oficinas de disciplina a nivel nacional, con la finalidad de realizar procesos de retroalimentación y unificar criterios en temas de investigación administrativa disciplinaria.
- 18.** Realizar encuentros presenciales o virtuales entre los funcionarios policiales de las distintas oficinas de disciplina o sus semejantes a nivel internacional.
- 19.** Formular y ejecutar un plan piloto con el personal policial de la OD IGPNP Tacna, para iniciar la implementación de la segunda especialidad en control administrativo en la PNP, primigeniamente con los cursos de capacitación y especialización, vía el prototipo de innovación propuesto.

Tabla 9. Tipo de actor a tener en cuenta para la generación de ideas

Tipo de actor	Descripción
Actores estatales	Ministro del Interior, Comandante General de la PNP, Inspector General de la PNP, Director de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, Oficina de Disciplina de la IGPNP Tacna, la Inspectoría Descentralizada de Tacna
Ciudadanía	La población residente de la región de Tacna
Actores no estatales	Entidades educativas nacionales e internacionales

Fuente: Elaboración propia

Se continúa con la agrupación de las ideas propuestas de acuerdo a tres criterios: Dichos criterios permitirán sistematizar la información y contribuirán en la identificación de las ideas más pertinentes (ver tabla 10).

Tabla 10. Generación y agrupación de ideas

Capacitación y especialización a nivel regional	Gestión del Talento Humano	Capacitaciones a nivel nacional
Implementar el control administrativo disciplinario de la IGPNP como una segunda especialización	Seleccionar adecuadamente al personal policial de oficiales y suboficiales para que pertenezcan al sistema disciplinario policial tomando en cuenta un perfil idóneo para el área	Impulsar y concretar la articulación la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial a través de su Escuela de Educación Continua con el Área de Educación de la IGPNP, para incluir en el plan educativo anual cursos de capacitación y especialización en temas de la inspectoría
Establecer que el área de educación de la IGPNP incluya al menos dos veces al año un curso de capacitación		
Establecer que el área de educación de la IGPNP, incluya al menos dos veces al año un curso de especialización dentro de su plan anual educativo.	Establecer que el personal policial de oficiales y suboficiales antes de acceder al sistema disciplinario policial reciban el curso básico de	Incluir específicamente las labores de la inspectoría en el plan de instrucción no escolarizado de la PNP

Realizar convenios con órganos de control institucional a nivel nacional e internacional, en instituciones públicas.	capacitación en control administrativo disciplinario	
Realizar convenios con instituciones educativas nacionales o internacionales para impulsar capacitaciones en materias como derecho administrativo o derecho penal	Designar a un mayor número de funcionarios policiales a la Oficina de Disciplina de la IGPNP con el fin de que se pueda incluir en los horarios de trabajo un mayor espacio para capacitarse e instruirse constantemente	Realizar encuentros presenciales o virtuales entre los funcionarios policiales de las distintas oficinas de disciplina a nivel nacional e internacional
Nombrar docentes especialistas en derecho administrativo, contabilidad, gestión pública, economía, administración Realizar conferencias y seminarios de actualización en temas relevantes para la Oficina de Disciplina de la IGPNP mediante la cooperación con distintas entidades nacionales e internacionales	Generar mecanismos dentro de la Oficina de Disciplina de la IGPNP para la retención de funcionarios oficiales que cumplan eficientemente con sus funciones	
Contratar a personal de servicio externo especializado en derecho administrativo, contabilidad, gestión pública, economía, administración	Otorgar dispositivos tecnológicos (Laptop, Tablet y celular) al personal de la Oficina de Disciplina de la IGPNP de Tacna	Impulsar la implementación del plan de instrucción no escolarizado de la PNP en temas de control administrativo disciplinario
1. Formular y ejecutar un Plan Piloto con el personal policial de la OD IGPNP Tacna, para iniciar la	Distribuir al personal de la OD IGPNP Tacna en (02) grupos de capacitación y especialización según sea el caso	Ejecución de los cursos de capacitación y especialización en control administrativo disciplinario en la OD IGPNP Tacna.

<p>implementación de la segunda especialidad en Control Administrativo en la PNP, primigeniamente con los cursos de capacitación y especialización, vía el prototipo de innovación propuesto.</p>		
---	--	--

Fuente: Elaboración propia

Se priorizará a los criterios señalados con el fin de determinar la posibilidad de implementarlos (ver tabla 11).

Tabla 11. Tipo de actor a tener en cuenta para la generación de ideas

Grupo de Ideas	Deseabilidad	Factibilidad	Viabilidad	Impacto	Disrupción	Total
Capacitación y especialización a nivel regional	X	x	x	X	x	5
Gestión del Talento Humano	X			X	x	3
Capacitación y especialización a nivel nacional	X	x		X	x	4

Fuente: Elaboración propia.

3.3.2. Proceso de desarrollo del concepto final de innovación

Luego de haber producido gran cantidad de ideas relacionadas a la profesionalización de la OD IGPNP Tacna, se seleccionarán una o algunas ideas importantes para el proyecto de innovación propuesto.

Para iniciar la conceptualización previamente se elaboró un bosquejo primario que ayude a determinar posteriormente de manera más amplia cual será el concepto final, en el cual se determinó la idea más importante del proyecto que servirá para nuestra solución al problema propuesto. Se desarrolló la siguiente tabla 9, así como las tablas de conceptualización de ideas (ver tabla 12 y tabla 13).

Tabla 12. Descripción del bosquejo del concepto

Ítem	Contenido
Denominación de la solución	Profesionalización de la OD de Tacna a través de la capacitación y especialización, implementando el Control Administrativo Disciplinario como 2da especialidad en la PNP.
Población beneficiada de la solución	Personal policial de Oficiales instructores de Investigación; de Sub oficiales auxiliares de investigación y el ciudadano que presenta una denuncia por algún tipo de conducta funcional en contra del servidor policial
Descripción de la solución	Que se implemente la capacitación y especialización del control administrativo disciplinario como una 2da especialidad en la PNP, establecida en la Ley PNP y el DL 1291, en esta última se indica capacitaciones y especializaciones en el país y extranjero
Descripción breve del beneficio	Que el personal policial de la OD IGPNP Tacna formule Informes Administrativos Disciplinarios más técnicos y profesionales, que no sean objeto de cuestionamiento y sean retrotraídos por los otros órganos a cargo de la decisión final del procedimiento administrativo disciplinario

Fuente:Elaboración propia

Tabla 13. Técnicas de conceptualización de una idea

Técnica	Descripción
Las nueve cajas de Osterwalder	1. Propuesta de valor: el grupo determino que para el presente proyecto que es la profesionalización de la OD IGPNP Tacna a través de la implementación del control administrativos disciplinario como segunda especialidad en la PNP tenemos dos usuarios finales que recibirán este producto:

El personal policial de oficiales instructores de investigación y suboficiales auxiliares de investigación, quienes recibirán con la implementación antes indicada capacitación y especialización óptima para su profesionalización con resultado de informes de investigación mucho más técnicos y profesionales, los cuales no serán objeto de cuestionamientos, ni serán retrotraídos por los otros órganos del sistema disciplinario policial.

El personal policial que está sujeto a un procedimiento administrativo disciplinario, al cual se le formulará una investigación dentro del debido proceso y principio de legalidad.

El ciudadano, quienes a su vez verán que sus denuncias son atendidas con justicia y equidad, en donde no se presume un favorecimiento o colusión entre colegas policiales.

1. Segmentos: como ya se indicó, los beneficiarios de la propuesta son los oficiales y suboficiales asignados a la OD-IGPNP Tacna, el personal sometido a un procedimiento administrativo disciplinario y el ciudadano denunciante de una conducta funcional indebida contra un efectivo policial. Los servicios o funciones que realiza la OD IGPNP Tacna son específicos investigación administrativa disciplinaria y resolución en última instancia de apelaciones por infracciones leves.
2. Comunicación: la propuesta se hará conocer al comando por conducto regular, mediante un Informe adjuntando el proyecto de innovación para que este a su vez sea remitido al MININTER para su evaluación y ejecución de ser aprobado. Dándose a conocer en el Informe sustentatorio la importancia del proyecto y la implementación de la segunda especialidad en la PNP del control administrativo disciplinario, para repotenciar la profesionalización de la OD IGPNP Tacna como un piloto para otros órganos del sistema disciplinario policial.
3. Canales: en este caso la IGPNP Lima sede Central realizará las coordinaciones respectivas en este caso solo con el beneficiario policial que es la OD IGPNP Tacna como unidad donde se ejecutará el piloto de la implementación y esta se realizará vía visitas presenciales a la OD, vía virtual, comunicaciones telefónicas, como las más importantes.
4. Flujos de ingresos: la sostenibilidad de la implementación de esta segunda especialidad PNP de control administrativo disciplinario está garantizada, toda vez que en el DL 1291, establece que esta se ejecutará con el presupuesto asignado al sector Interior del cual forma parte la PNP.

	<p>5. Estructura de costes: estos gastos relacionados con el proyecto son la ejecución de los cursos de capacitación y especialización de Control Administrativo Disciplinario, para lo cual la ENFPP incluirá dentro de su plan anual educativo para cursos de capacitación y especialización ya sea dentro de la institución policial, en otros organismos públicos o privados nacionales o extranjeros; asimismo se incluirá dentro del presupuesto de la institución policial el repotenciamiento de las TIC para ello piloto “OD IGPNP Tacna”, así como la asignación de los recursos financieros, logísticos necesarios para su funcionamiento; con respecto a potenciar con recursos humanos a la OD IGPNP Tacna, se establecerá con personal policial idóneo para el puesto previa selección y evaluación de Aptitudes; asimismo este personal recibirá el bono establecido en el DL 1291 con la finalidad de generar un beneficio económico y por ende su bienestar, además de recibir otros beneficios como promociones en ascensos por la especialidad.</p> <p>6. Actividades clave: la actividad principal es ver la manera como convencer a los actores principales de gobierno (MININTER) y el comando Institucional (Comandante General), la importancia de este proyecto, toda vez que se verán fortalecidos los bienes jurídicos protegidos de la institución policial (la disciplina, La ética, el servicio y la imagen institucional), una exposición ante estos actores de lo que se quiere con este proyecto de innovación que es una clara confrontación contra la indisciplina y la corrupción de manera más técnica y profesional, respetando el debido proceso y la legalidad en su actuación.</p> <p>7. Recursos clave: se requiere personal altamente calificado mediante cursos de capacitación, especialización y evaluación del personal asignado a la OD IGPNP Tacna, para ello previamente una evaluación y selección adecuada, con ello obtendremos personal idóneo para el cargo.</p> <p>8. Socios clave: el socio clave para la consecución de este objetivo en el Inspector General, quien se le persuadirá que la propuesta planteada (proyecto de Innovación) es efectiva y con su apoyo sustentará este ante el Comandante General de la PNP y MININTER para su aprobación.</p>
Técnica Design thinking	<p>· Persona: el oficial instructor de investigación y el suboficial auxiliar de investigación de la OD IGPNP Tacna, el primero encargado de orientar el curso de la investigación dando las directrices a los auxiliares de</p>

	<p>investigación y el segundo encargado de realizar las etapas del procedimiento de investigación dispuesto por el oficial instructor, la interacción de ambos con la base de la capacitación y especialización podrán elaborar un informe de investigación administrativa disciplinaria técnica y profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Definir el mapa de experiencias: El personal indicado en el numeral anterior formula informes administrativos disciplinarios poco técnicos que han sido observados y retrotraídos por otros órganos del sistema disciplinario, cabe señalar que la mayoría de este personal no ha sido capacitado, ni especializado en control administrativo. · “Y si...? (What if): si se implementa el control administrativo disciplinario como 2da especialidad (establecido en la ley PNP y DL1291), cambiando el sistema actual, en donde el personal pueda acceder en Tacna y de manera virtual a capacitaciones y especializaciones dentro de la institución, así como en otros organismos públicos y privados nacionales o extranjeros, dando como resultado personal calificado. · Cuentacuentos (storytelling): exponer de manera clara, entendible a los actores que decidirán sobre la implementación del control administrativos disciplinario lo positivo que seria que se implemente (optimización profesional de la OD IGPNP Tacna; así como para los oficiales instructores y suboficiales de investigación. · Redefinamos la propuesta de valor: Son varias las causas que influyen en la falta de profesionalización de la OD IGPNP Tacna, algunas directas como la especialización y capacitación del personal policial, y otras indirectas como falta de recursos financieros, logísticos etc, por esta razón la solución a esta problemática debe ser global y esto se conseguirá con la implementación del control administrativo disciplinario como segunda especialidad dentro de la PNP
--	--

Fuente:Elaboración propia

3.4. Descripción del prototipo final

3.4.1. Descripción del prototipo final

a) Finalidad

La finalidad del proyecto de innovación propuesto por el equipo de trabajo es que dicho prototipo App y web para el curso de capacitación (CUCCAD) y de Especialización

(SEGECONAD), que va aplicarse primigeniamente en la OD-IGPNP Tacna a largo plazo (que se ha calculado en un periodo máximo de 3 años), y luego de ese periodo sea aplicado en todo el sistema, en los que se incluya a todo el personal de las oficinas de disciplina, inspectorías descentralizadas, equipos de Inspecciones descentralizadas e Inspectorías Macro Regionales a nivel nacional.

b) Objetivo General

Realizar todas las acciones administrativas que incluyen plan de trabajo anual, el plan administrativo, formular estrategias, involucrar actores para la viabilizarían del proyecto de innovación, todo este proceso tiene que llevarse a cabo en un periodo de tiempo de máximo un (01) año entre marzo 2022 a marzo 2023 y su aplicación será exclusivamente en la oficina de disciplina de Tacna, este punto es el más importante porque reflejará que el proyecto es factible, con sostenibilidad en el tiempo y poder aplicarlo como una segunda etapa en alguna o algunas otras regiones aledañas a la región Tacna.

c) Ámbito de aplicación

La implementación del prototipo propuesto es que esta sea implementada en todo el sistema disciplinario policial, planteándose las tres (03) Etapas siguientes:

- Etapa 1: la implementación primigeniamente en la oficina de disciplina de Tacna, esto dentro de un plazo máximo de (01) año.
- Etapa 2: la factibilidad del proyecto hará que en su segundo año este sea aplicado en las oficinas de disciplina de Moquegua, Puno y Arequipa.
- Etapa 3: esta es la etapa de consolidación en donde el prototipo sea implementado a nivel nacional.

d) Resultados finales del Plan

Se plantea los siguientes resultados:

- Para que las etapas de implementación del prototipo cumplan con los objetivos y se consiga la meta esperada y que en el largo plazo sea aplicable a nivel nacional, con la factibilidad de que esta sea sostenible en el tiempo, ya que los cuadros de personal son renovables y se necesita continuar capacitando al personal recién asignado en la especialidad de control administrativo disciplinario.
- Que se logre con el prototipo propuesto capacitar y especializar a la mayor cantidad del personal policial de la Inspectoría a nivel nacional, teniendo en cuenta que de las encuestas realizadas al personal policial y la documentación recepcionada dio como resultado que gran porcentaje del personal de los órganos de investigación de la IGPNP no ha recibido capacitaciones en control administrativo y la gran mayoría refiere que este tema es importante para su crecimiento profesional,
- Que el personal que concluya con las capacitaciones adquiera las capacidades y conocimientos profesionales para poder ejercer la función especializada de una manera profesional y técnica, dentro del marco del derecho administrativo.

e) Estrategia implementación fase 1 dictados en Tacna, rediseño

plataforma más amigable, 2da fase ver resultados previos y fase 3

En primera instancia la estrategia de implementación se iniciará comprometiendo a los actores principales que coadyuvaran a conseguir este objetivo, se concretaran los pasos siguientes:

- Paso 1: para la implementación del prototipo, debe generarse en primer lugar una articulación entre los actores comprometidos en esta implementación como son la Inspectoría General PNP, el Director de la Escuela Nacional de Formación Profesional policial (ENFPP PNP), La Escuela de Educación

Continua de la ENFPP, La Unidad de Planeamiento Educativo de la IGPNP (Unipledu), La Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Tecnología de la Información, en este contexto cada uno ejecutará las acciones propias de su campo funcional, por ejemplo tenemos a la IGPNP como ente rector de los órganos del sistema disciplinario PNP, el Director de la ENFPP que dicta las políticas institucionales relacionadas al sistema educativo policial (dependiendo operacionalmente la Escuela de educación Continua, quien es quien aprueba los planes anuales de capacitación y especialización policial; y la Unipledu de la IGPNP que formula los planes anuales de capacitación y especialización de la IGPNP.), la DIRREHUM que administra la plataforma institucional para el tema de comunicación, inscripción y todo proceso relacionado al prototipo del proyecto (capacitaciones y especializaciones); la Dirección de Tecnología de la Información encargado de la parte técnica de la implementación de la app y web para el dictado de cursos.

- Paso 2: luego de concretado el paso 1, se iniciará todo el proceso relacionado a las capacitaciones en el Piloto propuesto (OD IGPNP Tacna), en donde se iniciará con el proceso de selección, evaluación y admisión, en donde los que logren vacantes se les asignará código de usuario y contraseña e inicio de clases, en este 2do paso es necesario hacer durante la primera semana de clases una evaluación del funcionamiento de los aplicativos (app y web), mediante encuestas a los docentes para las mejoras pertinentes, ejecutándose acciones de evaluación y retroalimentación permanente, para buscar la mejora continua del prototipado.
- Paso 3: realizar un análisis y evaluación de los resultados del prototipo y la viabilidad y factibilidad de su réplica en una segunda etapa en regiones aledañas a Tacna y posteriormente a nivel nacional; asimismo de la encuesta realizada a los participantes del curso se mejorará la plataforma informática para que esta sea más amigable para los usuarios.

f) Actores involucrados

- Nivel Institucional: los actores involucrados los podemos dividir de la siguiente manera:
 - Actores involucrados en la implementación
 - Directores: el Inspector General PNP; de la Escuela Nacional de Formación Profesional policial; de Recursos Humanos PNP; de la Dirección de Telemática; el Jefe de la División de Educación Continua de la PNP y el Jefe de la Unidad de Planeamiento Educativo de la IGPNP.
 - Actores favorecidos con la implementación
 - Personal policial de Oficiales y Suboficiales que serán capacitados
 - Docentes civiles y policiales.
- A nivel Regional: las Universidades públicas y privadas de las diferentes regiones con las cuales se puede realizar convenios para la ejecución de talleres, seminarios, cursillos y cursos relacionados control estatal y disciplinario en el marco del derecho administrativo.
- A Nivel Nacional: los jefes de las oficinas de disciplina, inspectorías descentralizadas y equipos de Inspecciones de la IGPNP.

Tabla 14. Actores involucrados

	ACTORES	ROLES
A NIVEL INSTITUCIONAL	<p>1. <u>Actores encargados de la implementación</u></p> <p>a. El Inspector General PNP.</p> <p>b. El Director de la Escuela Nacional</p>	<p>El encargado de la administración, organización y planificación dentro de la IGPNP a nivel nacional establece las políticas relacionadas al control administrativo disciplinario.</p> <p>Encargado de la administración, organización, planificación de las</p>

	de Formación Profesional policial.	políticas dentro del sistema educativo policial.
	c. El Director de Recursos Humanos PNP.	Encargado de la administración del recurso humano de la institución policial, así como la plataforma informática de la PNP.
	d. El Director de la Dirección de Telemática.	Encargado de la implementación de las TIC dentro de la institución policial, así como brindar el soporte técnico.
	e. el Jefe de la División de Educación Continua de la PNP	Encargado de evaluar y aprobar los planes educativos de capacitación y especialización propuestos por las Unidades de Planeamiento educativo a nivel nacional.
	f. el Jefe de la Unidad de Planeamiento Educativo de la IGPNP.	Formula el plan educativo de capacitación, especialización, reentrenamiento, seminarios y talleres de la IGPNP y los eleva para su aprobación al Jefe de la División de Educación Continua de la ENFPP PNP.
	2. Actores favorecidos con la implementación	
	a. Personal policial de oficiales y suboficiales del sistema disciplinario policial.	Son los efectivos policiales asignados a los órganos de investigación de la IGPNP, que recibirán las capacitaciones.
	b. Docentes civiles y policiales	Son los encargados del dictado de clases de las diferentes asignaturas según su profesión o especialidad.

	ACTORES	ROLES
A NIVEL REGIONAL	Universidades públicas y privadas	Entidades con las cuales la PNP a través del sistema educativo, puede realizar convenios educativos en cualquier región del país.
A NIVEL NACIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefes de las Oficinas de Disciplina. 2. Jefes de las Inspectorías Descentralizadas 3. Jefes de las Oficinas de Inspecciones. 	<p>Encargados de la administración de su personal e investigación de expedientes administrativos en sus respectivas circunscripciones territoriales.</p> <p>Encargados de la administración de su personal y encargados de la resolución de decisión de expedientes administrativos en sus respectivas circunscripciones territoriales.</p> <p>Encargados de la administración de su personal y las inspecciones de supervisión y control de las unidades en sus respectivas circunscripciones territoriales</p>

Fuente: Elaboración propia

3.4.1.1. Proceso de desarrollo para la selección del personal policial

- Selección

Una vez que la Oficina General de Integridad Institucional del MININTER, ha realizado la selección del personal policial que ha accedido como integrante del control disciplinario policial, como una segunda especialidad en la Policía Nacional del Perú, comunicará a la DIRREHUM PNP a fin de que proceda a disponer su incorporación a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto).

- Incorporación

La DIRREHUM PNP dispondrá que las unidades donde presta servicios el personal policial seleccionado por la Oficina General de Integridad Institucional del MININTER, sean puesto a disposición de la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto).

Asimismo, pondrá que los efectivos policiales en los grados de SO1 a SO3 que presten actualmente servicios en la OD de la IGPNP de Tacna sean puestos a disposición de la DIRREHUM PNP en razón de que por sus jerarquías no pueden pertenecer a la especialidad de control administrativo disciplinario, como segunda especialidad en la PNP.

- Pago del bono de unidad administrativa de apoyo operativo

La Comandancia General PNP dispondrá que, la Dirección de Planificación y Presupuesto de la PNP (DIRPLAINS PNP), la División de Economía de la DIRADM PNP procedan a abonar en la planilla de pago el bono de Unidad Administrativa de Apoyo Operativo a todo el personal perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto) previa lista de revista de incorporación y de presencia física realizada por la DIRREHUM PNP).

- Capacitación

Se realizará el curso de capacitación y posteriormente de especialización de control administrativo disciplinario a todo el personal policial perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto) de manera simultánea, desarrollándose en el primer semestre de este año el curso de capacitación y en el segundo semestre del mismo año el curso de especialización (solo al personal que aprobó el curso de capacitación).

Se formarán dos grupos (A y B) con la totalidad del personal policial perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto), los mismos que desarrollarán el curso de la manera siguiente:

- Curso de capacitación
 - Grupo A

Llevará el curso de capacitación los días lunes, miércoles y viernes, en el horario de 14.00 a 19.00 horas. Mientras que el grupo B en ese mismo horario desempeñará sus funciones de recepción de denuncias, investigaciones y avances de las mismas.

- Grupo B

Llevará el curso de capacitación los días martes, jueves y sábado, en el horario de 14.00 a 19.00 horas. Mientras que el grupo A en ese mismo horario desempeñará sus funciones de recepción de denuncias, investigaciones y avances de las mismas.

- Curso de especialización (solo para los que aprobaron el curso de capacitación)

- Grupo A

Llevará el curso de especialización los días martes, jueves y sábado, en el horario de 14.00 a 19.00 horas. Mientras que el grupo B en ese mismo horario desempeñará sus funciones de recepción de denuncias, investigaciones y avances de las mismas.

- Grupo B

Llevará el curso de especialización los días lunes, miércoles y viernes, en el horario de 14.00 a 19.00 horas. Mientras que el grupo A en ese mismo horario desempeñará sus funciones de recepción de denuncias, investigaciones y avances de las mismas.

- Cursos de capacitación y especialización en otras entidades públicas y privadas en el país

Este incentivo para el personal policial perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto), empezará a regir a partir del siguiente año, en donde se pueda apreciar y evaluar el rendimiento profesional de cada uno de sus integrantes. Premiando con estos cursos de capacitación y especialización en otras entidades públicas y privadas en el país (Contraloría General de la República, Institución Servir, Fiscalía de la Nación, Universidades públicas y privadas, Organismos de control de las FF.AA., ONG destinadas al control de los recursos del Estado, etc.), a los efectivos policiales más destacados en la segunda especialidad de control administrativo disciplinario como: tener más expedientes administrativos disciplinarios resueltos, culmine investigaciones disciplinarias más complejas, se encuentre al día con los expedientes a su cargo, etc.

- Cursos de capacitación y especialización en otras entidades públicas y privadas en el extranjero

Este incentivo para el personal policial perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto), empezará a regir a partir del siguiente año, en donde se pueda apreciar y evaluar el rendimiento profesional de cada uno de sus integrantes. Premiándose con estos cursos de capacitación y especialización en otras entidades públicas y privada en el extranjero (Organismos de control de las policías del continente, universidades públicas o privadas, ONG internacionales destinadas al control de los recursos del Estado, etc.), a los efectivos policiales más destacados en la segunda especialidad de control administrativo disciplinario como: tenga más expedientes administrativos disciplinarios resueltos, culmine investigaciones disciplinarias más complejas, se encuentre al día con los expedientes a su cargo, etc.

- Vacantes para el ascenso

La DIRREHUM de la PNP, dispondrá que a partir del segundo año de funcionamiento de la segunda especialidad de control administrativo disciplinario para el personal policial perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto), se le otorguen vacantes exclusivas para el ascenso en las diferentes jerarquías de la PNP (de oficiales superiores PNP: coroneles, comandantes y mayores; así como de la jerarquía de suboficiales superiores: sub brigadier y jerarquía de suboficiales técnicos: suboficial técnico de 1, suboficial técnico de 2 y suboficial técnico de 3). Dichas vacantes serán exclusivas para dicha segunda especialidad, otorgándoseles un puntaje adicional para cada uno de ellos, la misma que será adicionada a su puntaje respectivo.

- Permanencia en la especialidad hasta el término de la carrera policial

La DIRREHUM de la PNP, dispondrá que a partir de la implementación de la segunda especialidad de control administrativo disciplinario para el personal policial perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto), deberá adoptar los

mecanismos pertinentes a fin de que sus miembros permanezcan en dicha especialidad hasta el término de la carrera policial, es decir las diferentes jerarquías de la PNP (de oficiales superiores PNP: coroneles, comandantes y mayores; así como de la jerarquía de suboficiales superiores: sub brigadier y jerarquía de suboficiales técnicos: suboficial técnico de 1, suboficial técnico de 2 y suboficial técnico de 3), no podrán ser asignados a otras dependencias policiales fuera de control administrativo disciplinario, salvo que sea como consecuencia de una medida disciplinaria por la comisión de una presunta conducta funcional indebida cometida por dicho efectivo policial debidamente establecida, para lo cual se solicitará su respectivo reemplazo a fin de no disminuir su capacidad respectiva.

- Impedimento de pasar al retiro bajo la causal de renovación de cuadros

La DIRREHUM de la PNP, dispondrá que a partir de la implementación de la segunda especialidad de control administrativo disciplinario para el personal policial perteneciente a la OD de la IGPNP de Tacna (plan piloto), deberá adoptar los mecanismos pertinentes a fin de que sus miembros de las diferentes jerárquicas de la PNP (de oficiales superiores PNP: coroneles, comandantes y mayores; así como de la jerarquía de suboficiales superiores: sub brigadier y jerarquía de suboficiales técnicos: suboficial técnico de 1, suboficial técnico de 2 y suboficial técnico de 3), no podrán ser incluidos por la junta de calificación en el proceso de pase a la situación de retiro bajo la causal de renovación de cuadros que anualmente se realizan en la PNP, a fin de evitar posibles represalias contra dichos efectivos como consecuencia de las investigaciones administrativas disciplinarias en la que hubiesen participado, y de esta manera se sientan respaldados por el comando institucional.

3.4.1.2 Proceso de desarrollo del concepto final de innovación

Este punto iniciará con la estructura del Elevator Pitch (tabla 15) y Recorrido a escala del programa de segunda especialización del control administrativo disciplinario de la

PNP (gráfico 7) para un mejor conocimiento de desarrollo del concepto final de innovación.

Tabla 15. Elementos del Elevator Pitch

Estructura del Elevator Pitch	Descripción
Desafío por resolver	¿Cómo podemos mejorar la capacitación y especialización del personal policial de la OD-IGPNP de Tacna para reducir las ineficiencias en el sistema disciplinario policial?
Oportunidad que se plantea	Programa de segunda especialización y módulo de capacitación que consisten en dos mecanismos para capacitar, formar y certificar a los funcionarios policiales
Usuarios beneficiados	Personal policial, oficiales y suboficiales, asignados a la oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna
Propuesta de valor	Mitigar la ineficiencia en el sistema disciplinario policial que brinda la oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna
Fuentes de ingresos y principales costos	Presupuesto enmarcado en el DL 1291, que indica que esta especialización se ejecutará con el presupuesto del sector Interior.
Líneas generales de ejecución	Oficina de Disciplina de la IGPNP de Tacna

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Recorrido a escala del programa de segunda especialización del control administrativo disciplinario de la PNP



Fuente: Elaboración propia

3.4.1.3 Recorrido a escala del Programa de Segunda Especialización del Control Administrativo Disciplinario de la PNP

- **Postulación de los funcionarios policiales**

- La convocatoria se realiza en el portal de la PNP que administra la DIRREHUM de la PNP y mediante comunicación escrita al personal postulante perteneciente al sistema.
- Los efectivos policiales interesados en el curso pertenecientes o no al sistema disciplinario y que deseen participar del curso de segunda especialización deben inscribirse mediante solicitud de manera virtual o física y deben adjuntar la autorización de su comando.
- Deben cumplir los requisitos establecidos en la convocatoria, que serían los siguientes:
 - ✓ Tener el curso básico de capacitación de control administrativo disciplinario y haberlo aprobado.
 - ✓ Calificación anual profesional de 95 puntos de promedio en los últimos (03) años en el caso de los oficiales y 75 puntos en el caso de Suboficiales.
 - ✓ No tener sanciones por infracciones Graves o muy Graves en toda su carrera y tener como máximo 15 días de sanción simple en los últimos (03) años.
 - ✓ Examen de conocimientos (legislación policial)

- **Publicación de funcionarios policiales admitidos**

Se publicará en el portal institucional indicado los resultados del proceso de admisión

- **Capacitación académica**

Se establecerá la duración del curso, con **las 540 horas académicas**, en un periodo comprendido de 4 meses de lunes a viernes de 14.00 19.00 hrs y los sábados de

08,00 a 12.00. Se les dará un código de acceso para la app para el acceso vía internet.

- **Entrenamiento práctico**

Formulación de manera grupal de un caso práctico, en donde el grupo analice, evalúe y formule un informe de investigación, así como la resolución de decisión correspondiente y de ser el caso, un informe de inspección todos dentro del marco legal y respetando los principios rectores establecidos en el Régimen disciplinario.

- **Evaluación:**

Será Formativa de manera permanente (de docentes y participantes) basada en el logro de competencias, mediante controles de lectura, evaluación escrita, trabajo grupal, estableciéndose los coeficientes respectivos en el plan de estudios, la Nota mínima aprobatoria será de: Once (11)

- **Registro de resultados de funcionarios policiales inscritos**

Las notas obtenidas por los participantes del curso serán registradas en la plataforma virtual de la Oficina de Educación de la IGPNP y a los correos de cada participante.

ASIGNATURAS DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN:

Módulo I

- **Talleres: - Legislación vinculada a la función policial:** Se busca actualizar los conocimientos relacionados a diferentes temas normativos con la función policial (ley de la PNP, ley de situación del personal policial, manual de procedimientos operativos y administrativos y diferentes directivas del comando, relacionados con el funcionamiento operativo, administrativo, de control y administración de recursos.
- **Ética y deontología policial:** Busca internalizar en el personal policial asignado en el sistema disciplinario policial los principios, reglas éticas que deben tomar en cuenta dentro del desarrollo de su actividad profesional, se busca además promover comportamientos deseables sobre cómo deben actuar los integrantes del sistema.

- **Ley de contrataciones con el Estado:** incorporar conocimientos de esta norma, su objeto, finalidad, naturaleza y alcance dentro del aparato estatal.
- **Sistema de abastecimiento y procedimientos en contrataciones del Estado, en el marco de prevención de actos de corrupción de funcionarios:** incorporar conocimientos relacionados a la administración de recursos estatales y los procedimientos que deben realizar las unidades ejecutoras de la institución policial para contratar los bienes y servicios que se requiere, con la finalidad de detectar, denunciar e investigar en vía administrativa los actos contrarios a la norma.
- **Documentación policial de la IGPNP: Redacción, formulación y administración:** actualizar los conocimientos relacionados a la documentación policial que se formula dentro del sistema disciplinario policial, además de su redacción y la correcta administración documentaria, a que entidades internas o externas se debe remitir.
- **Formatos actualizados de sanción leve, grave y muy grave:** Actualizar conocimientos en cuanto a los formatos que se emplean en la formulación de órdenes de sanción para infracciones Leves y Resoluciones de Sanción para infracciones Graves, en todos los casos se debe respetar el principio de legalidad y el debido proceso.
- **Conocimientos de protocolos de actuación policial de las diversas especialidades funcionales de la PNP:** incorporar conocimientos de los diferentes protocolos de actuación policial tanto en al ámbito operativo y administrativo policial, con la finalidad de conocer cuáles son los procedimientos que debe realizar el efectivo a la unidad policial en determinado accionar.
- **Código procesal penal:** ampliar los conocimientos del derecho penal en cuanto a la actuación policial en materia del código procesal penal en relación a las atribuciones que le faculta esta norma a la PNP, a fin de conocer si se realizaron los procedimientos adecuados en la actuación policial.

- **Código penal:** ampliar los conocimientos del derecho penal, a fin de determinar si un hecho que se investiga en el ámbito administrativo disciplinario es también un ilícito y se debe hacer conocer mediante el informe al Ministerio Público.

Módulo II

- **Ley 27815 - Código de ética de la función pública:** Dar a conocer al funcionario policial perteneciente al sistema disciplinario policial los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los empleados públicos, así como los incentivos, sanciones y procedimientos para su aplicación.
- **Ley 30714 que regula el Régimen Disciplinario de la PNP y su reglamento:** internalizar en el personal las normas y procedimientos aplicables al personal que infringe o vulnera los bienes jurídicos protegidos por la institución policial y la aplicación de sanciones.
- **Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General:** internalizar en el personal conocimiento relacionado a la presente norma, que es de carácter general para todas las entidades del Estado, esta norma contiene aspectos de protección del bienestar general y garantiza los derechos e intereses de los administrados, en el caso de la Institución policial esta es aplicable en cuanto a los vacíos que tenga la ley de régimen disciplinario.
- **Procedimientos de investigación administrativa disciplinaria:** internalizar conocimientos especializados del procedimiento administrativo disciplinario para la investigación de infracciones graves y muy graves (procedimientos, prescripción, caducidad, nulidad entre otros)
- **Procedimientos de inspección, control y supervisión de los servicios:** internalizar conocimientos especializados en procedimientos de actuación para la ejecución de acciones de inspección, control y supervisión de los servicios especializados, estableciéndose una unidad de criterio en su ejecución.
- **Fundamentos, Esquemas e Instrumentos del Trabajo Aplicativo Final**

Módulo III

- **Toma de decisiones y resolución de dilemas éticos:** busca que el personal participante aborde la toma de sus decisiones dentro de la actuación de su campo funcional en base a lo que es mejor para la institución, reflexionando su actuar en base a lo moral y ético.
- **Liderazgo responsable:** buscar que el personal participante forme su capacidad de liderazgo, formando las bases para que tome con responsabilidad su labor, que sea perseverante, que resuelva problemas y que surja en ellos la fidelidad a sus valores y convicciones
- **Código de justicia militar policial:** Reforzar los conocimientos de la justicia militar/policial, con la finalidad de conocer los delitos de función que se encuentran establecidos en este código y dar cuenta a la justicia militar de hechos de su competencia, sin perjuicio de la autonomía de la responsabilidad administrativa de los efectivos.
- **Fundamentos y principios del debido proceso administrativo:** busca que los participantes internalicen los conocimientos relacionados a los fundamentos y principios que garantizan que los administrados tengan un justo y adecuado procedimiento administrativo en su formulación y decisión.
- **Elaboración del Trabajo Aplicativo Final**

Gráfico 8. Recorrido a escala del Módulo de Capacitación del Control Administrativo Disciplinario de la PNP



Fuente: Elaboración propia

3.4.2. Proceso de desarrollo del prototipo final de innovación

En el presente punto se plantea como prototipo final la creación de una plataforma web y una plataforma en app para el programa de segunda especialización (SEGECONAD) y el módulo de capacitación del control administrativo disciplinario de la PNP (CUCCAD).

3.4.2.1. Descripción del prototipo

Se procederá a la descripción final del prototipo de innovación que son aplicativos app y web para la ejecución de los cursos de capacitación y especialización del control administrativo disciplinario. Este se ejecutará primigeniamente como un piloto en la OD-IGPNP Tacna, por lo que se debe tomar en cuenta que la implementación de este prototipo es parte importante y el inicio del proyecto que abarca de una manera más compleja la implementación del control administrativo disciplinario como una segunda especialidad dentro de la institución policial. Se expone los siguientes gráficos del presente prototipo de innovación final de la siguiente manera:

1. Proceso de admisión

El primer paso del presente prototipo se inicia ingresando a la plataforma app o web, según sea el caso, que es administrada por la DIRREHUM PNP, en donde se ingresará con el código de usuario y contraseña con la que cuentan los efectivos policiales. Dentro de esta plataforma, el personal interesado en participar en cualquiera de los cursos, sea el CUCCAD (Curso de capacitación en control administrativo disciplinario) o al SEGECONAC (Segunda especialización en control administrativo disciplinario), encontrará en la página principal: la fecha del proceso de inscripción, requisitos para acceder al concurso, fecha de inicio y termino de inscripción, fecha del examen de conocimientos, temario para el proceso de examen, número de vacantes, resultado del examen de conocimientos, publicación del cuadro de ingresantes; asimismo como información adicional para el personal policial en general, encontrarán en el icono artículos normas legales de interés policial, otro icono contacto (ver gráfico 9).

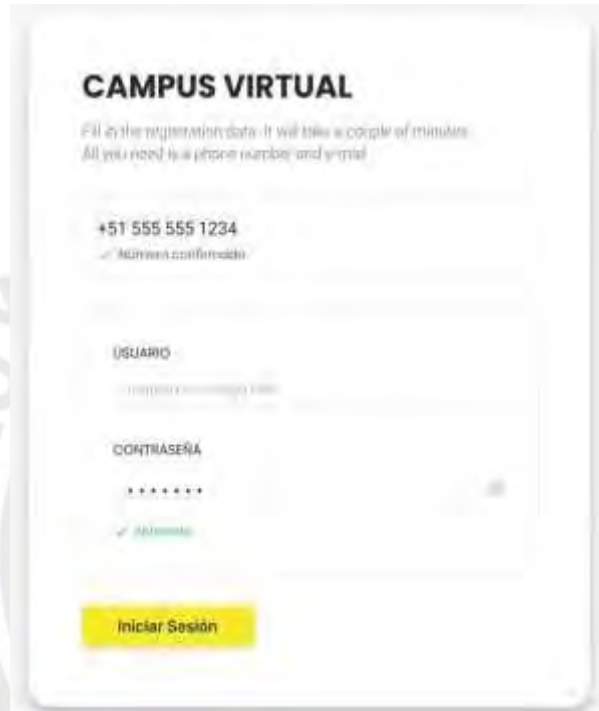
Gráfico 9. Landing Page de la versión web



2. Inicio de Clases

Luego que el efectivo policial que logró vacante para participar de cualquiera de los cursos propuestos, se le asignará un código de usuario y contraseña para poder acceder al campus virtual (ver gráfico 10).

Gráfico 10. Interfaz de campus virtual



3. Paso tercero

La siguiente página luego de acceder al campus virtual, veremos una serie de ventanas en donde el docente podrá interactuar para acceder a información del curso que está llevando, asimismo monitorear sus notas, las asignaturas, nombre de docentes, relación de participantes, días y horarios de clases, grupo de estudio al que pertenece, entre otras actividades de interés (ver gráfico 11).

Gráfico 11. Interfaz de información del curso



3. En el siguiente gráfico 12 se visualiza un ejemplo, relacionado a la página anterior, ingresando a la ventana asignaturas, se accederá al curso SEGECONAC y se abrirán los tres módulos de estudio, en donde están consignadas las asignaturas, al dar clic a cualquiera de las asignaturas aparecerán sílabos, días y horarios, nombre de docentes, sesiones de clases, entre otros.

Gráfico 12. Visualización de asignaturas



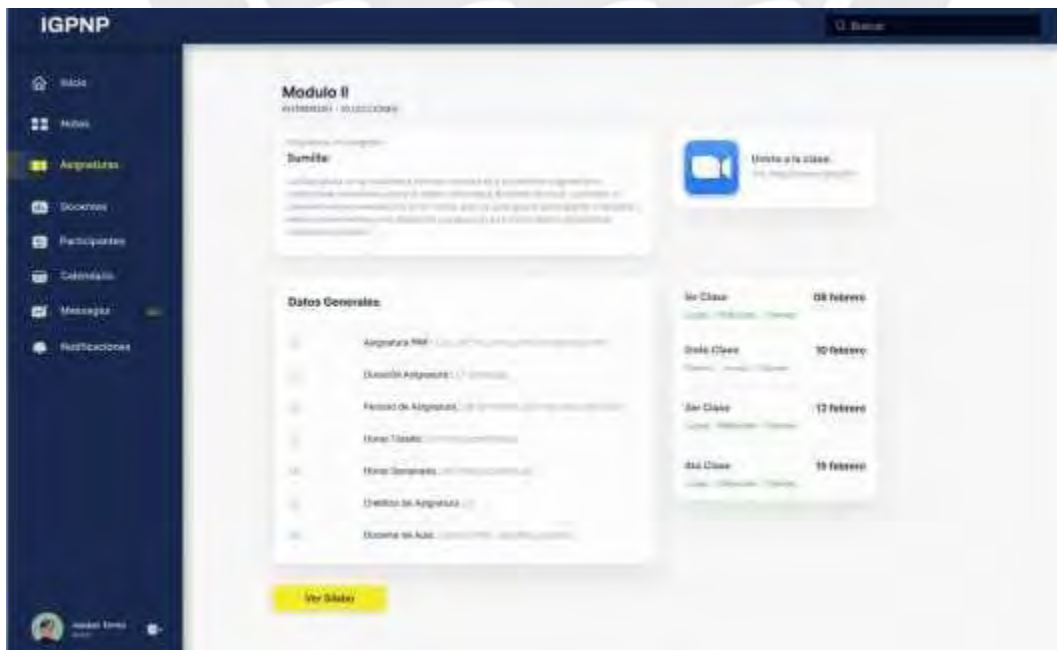
4. En la página principal en la sección artículos, al ingresar aparecerán temas y bibliografía de legislación policial y normas legales de interés para los docentes para el mejor desarrollo del curso. Se colocó únicamente temas de legislación policial y normas legales por ser las herramientas que contribuirán a aumentar los conocimientos en el campo legal para la formulación de los informes de investigación, resoluciones de decisión entre otros procesos.

Gráfico 13. Interfaz con artículos del curso



En este grafico 14 apreciamos como ejemplo la apertura del módulo II del SEGECONAC, datos generales, clases, horarios y enlace zoom de clases.

Gráfico 14. Interfaz de la apertura del módulo II del SEGECONAC



Para una mejor comprensión del proceso, en el Anexo D y Anexo E se visualiza los pantallazos de ambas aplicativos: App y Web.

3.4.2.2 Maquetación de baja fidelidad de la plataforma Escuela de capacitación y especialización en control administrativo disciplinario.

En este prototipado se plantearon las secciones que integrarían una primera versión de esta web, considerando las necesidades del usuario se utilizaron herramientas de diseño de usuario y diseño de interfases para una experiencia mas completa y accesible.

Contiene :

I. PARA EL APLICATIVO WEB

1. Plataforma/página principal :

- Título descriptivo del producto.

Principal sección exponiendo el nombre de la entidad encargada, logotipo, breve descripción de la plataforma y organismos similares a los que se accede mediante un link enlazado.

- Título de Inscripción :

Sección con uso para la inscripción del examen de conocimientos. Consideramos la ubicación en el segundo bloque por la importancia del rendimiento del examen propuesto para el acceso a la capacitación.

- Asignaturas etapas I y II :

Tercera sección en el que se indicarían las 2 rutas disponibles para la especialización (CUCCCAD y SEGECONAC) con sus respectivos módulos y cursos a completar.

-Promoción del aplicativo :

Sección para promover el uso de la plataforma mediante dispositivos móviles. La compatibilidad entre sistemas (Android e IOS) permite un mayor alcance y accesibilidad de los usuarios.

Footer con los datos, redes sociales y elementos de la plataforma.

2. Pantalla y artículos

Se está considerando, desde la página principal un enlace a la pestaña de Artículos para mantener actualizados a los usuarios sin necesariamente tener acceso a la plataforma.

3. Inicio de sesión/registro de ingreso a plataforma

Para los usuarios aprobados del examen de conocimientos, la plataforma estaría disponible mediante el inicio de sesión. Son requeridos el código PNP del usuario y una contraseña.

4. Pantalla Inicio – Tablero con ítems en Progreso del Usuario

Primera pantalla luego de Iniciar Sesión, es necesaria una barra de navegación lateral para un fácil movimiento. Esta pantalla está pensada como un tablero en el que se ven los cursos en progreso del usuario. Artículos y lecturas pendientes o necesarias, horario y grupo al que pertenece el usuario y un link de acceso a zoom directo.

5. Pantalla Modulos – Agrupacion accesible de los cursos según módulo

En la barra de navegación también estaría el acceso a una descripción de los módulos con sus respectivos cursos. Cada curso sería accesible a una nueva pantalla con los ítems del mismo.

6. Pantalla curso/tablero explicativo de elementos del curso

Pantalla del curso en progreso. Es importante resaltar los datos del mismo, las fechas y horarios de las clases, sílabos y los accesos a links de zoom directos.

II. VERSIÒN APP PARA EQUIPOS CELULARES

1. Pantalla inicial del aplicativo – Plataforma educativa

Titulo descriptivo del producto,

La versión app para dispositivos móviles está considerada para ser más directa en cuanto al acceso de la plataforma educativa. No contendría toda la parte introductoria de la versión web. Está pensada para los usuarios directos de los cursos que aprobaron el examen de conocimientos.

2. Pantalla inicio de sesión – Plataforma educativa

Titulo principal.Pantalla de inicio de sesión – elementos requeridos (Usuario código PNP, contraseña, teléfono)

3. Pantalla principal del usuario – Cursos y elementos

Pantalla principal: luego de iniciar sesión, funciona como tablero informativo de los cursos en progreso, horario y grupo del usuario, etc. Adaptamos el formato a dispositivos móviles táctiles. Método de navegación: Scroll.

4. Pantalla de ruta de cursos ‘CUCCAD y/o SEGECONAC’

Pantalla de asignaturas: en las que se muestran los 2 cursos principales CUCCAD y SEGECONAC. Ambos harían despliegue de sus respectivos cursos a completar por el usuario.

5. Pantalla desgloce de cursos ‘CUCCAD y/o SEGECONAC’

Al realizar el despliegue se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

6. Pantalla acceso a curso ‘CUCCAD y/o SEGECONAC’

Cada curso cuenta con su propio acceso a una pantalla explicativa del mismo. Contando con elementos como: nombre de asignatura, datos generales, grupo, horario y artículos.

3.4.2.3. Maquetación de alta fidelidad de la plataforma escuela de capacitación y especialización en control administrativo disciplinario

En el desarrollo del prototipo de alta fidelidad se tomó en consideración la usabilidad y fácil interacción con la interfaz para los usuarios. Este proceso facilita el testeo del producto con los usuarios para un mejor desarrollo del mismo. Contiene:

I. Para el aplicativo web

1.-Página Principal de la Web sección conocida como header de la landing page.

contiene información como:

-Título del producto.

- Barra de navegación (con enlaces directos hacia Examen de Conocimientos, Artículos actualizados de la PNP, Contacto con la entidad responsable de la página y una barra de búsqueda ligada a la pestaña de artículos)

- Imagen con Logotipo de la entidad

- Parte inferior con botones que enlazan directamente con las webs del MININTER, la Policía Nacional, ley de transparencia y biblioteca virtual de la PNP.

- Sección con uso para la inscripción del examen de conocimientos. consta de:

-Botón de Fecha de inscripción

-Botón de Ver temario

-Botón de Ver resultados de la prueba

- Sección que describe los cursos disponibles para la capacitación,

- Mostrando los niveles de accesibilidad y el recorrido de la especialización. Se inicia con las Asignaturas del CUCCAD que consta de un módulo. Una vez culminada la sección y se aprueben los exámenes, se continúa con las Asignaturas del SEGECONAC, que consta de 3 módulos.

- Sección previa al footer

Que promociona el uso de un aplicativo para móviles. Tomando en consideración la accesibilidad en diferentes dispositivos.

- Sección footer de la landing page.

Consta de los elementos descritos de la página web junto con datos descriptivos de la entidad (ubicación, distrito, departamento) e Iconos de las redes sociales principales de la Entidad.

2. Ventanas emergentes del botón: 'Fecha de Inscripción y Requisitos' del Examen de Conocimientos.

Sección con uso para la inscripción del examen de conocimientos: Al solicitar las fechas de Inscripción se envía al usuario a una lista de requisitos necesarios para aplicar a este examen junto con las fechas límite para la aplicación del mismo.

3. En Landing Page podemos acceder a artículos.

Contiene un botón enlazado al artículo publicado por la entidad pertinente, para nuestro prototipo, temas de interés de los cursos. En la parte inferior contiene botones que enlazan directamente con las webs del MININTER, la Policía Nacional, ley de transparencia y biblioteca virtual de la PNP.

4. Ventana emergente cuando 'Inicias Sesión'

Pantalla de Inicio de Sesión – Elementos requeridos (Usuario Código PNP, Contraseña, Teléfono) como método de seguridad para los integrantes aprobados del examen de Conocimientos.

5. Ventana Inicio, luego de ingresar a Plataforma

Página Principal del Usuario, sirve como un tablero guía con los cursos en progreso, el horario al que pertenece el grupo, una lista de artículos y lecturas relacionadas al curso de fácil acceso y una tarjeta con el link zoom de la clase según el horario.

6. En barra de opciones ubicamos 'Asignaturas'

En el bloque Asignaturas se puede visualizar el acceso a los 2 cursos de Capacitación con sus respectivas asignaturas a la vez es posible revisar los artículos publicados y pertinentes a las asignaturas sugeridas a estudiar.

7. Ver asignatura del SEGECONAC

Al ingresar a las asignaturas del 'SEGECONAC' se puede visualizar la ruta completa dividida en 3 módulos, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

8. Ventana emergente, luego de seleccionar curso del Módulo II

Pantalla del curso seleccionado para inspección, consta de los datos generales del curso, una tarjeta con las clases, sus fechas y los puntos a revisar en cada clase.

También una tarjeta con el enlace directo a las clases vía zoom.

9. Regreso a la ventana asignaturas para ingreso a CUCCAD

En el bloque Asignaturas se puede visualizar el acceso a los 2 cursos de Capacitación con sus respectivas asignaturas a la vez es posible revisar los artículos publicados y pertinentes a las asignaturas sugeridas a estudiar.

10. Ver asignaturas del CUCCAD

Al ingresar a las asignaturas del 'CUCCAD' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

11. Ventana emergente luego de seleccionar curso modulo I

Pantalla del curso seleccionado para inspección, consta de los datos generales del curso, una tarjeta con las clases, sus fechas y los puntos a revisar en cada clase. También una tarjeta con el enlace directo a las clases vía zoom. Observaremos en el prototipo un Botón con enlace directo al pdf del silabo del curso.

II. Versión app para equipos celulares

1. Pantalla de inicio de sesión

Pantalla Principal del aplicativo móvil. Requerimiento previo, instalación en sistema operativo Android e IOs. Consta de los botones principales de Inicio de Sesión y Registro de Usuario nuevo.

2. Registro para acceso a aplicativo

Pantalla de Inicio de Sesión – Elementos requeridos (Usuario Código PNP, Contraseña, Teléfono) como método de seguridad para los integrantes aprobados del examen de Conocimientos.

3. Pantalla de inicio

Contiene Tarjetas interactivas de los cursos en progreso del usuario. Se especifica, Tarjeta de grupo y horario semanal en los que se dictan los cursos llevados por el usuario .Contiene Tarjeta de Artículos y Lecturas relacionadas a los cursos en progreso del usuario.

Cuenta con Tarjeta con el link zoom de la clase según el horario

Tiene barras de navegación, con:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

4. Pantalla de asignaturas

En el bloque Asignaturas se puede visualizar el acceso a los 2 cursos de Capacitación con sus respectivas asignaturas a la vez es posible revisar los artículos publicados y pertinentes a las asignaturas sugeridas a estudiar.

Contiene NOTIFICACIONES para el usuario

En la Barra de Navegación contiene:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

5. Ingreso a Asignaturas del CUCCAD

Contiene notificaciones

Al ingresar a las asignaturas del 'CUCCAD' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

En la Barra de Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

6. Vista al Modulo I del CUCCAD

Contiene notificaciones

Al ingresar a las asignaturas del 'CUCCAD' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

Una vez culminado el Curso de Especialización 'CUCCAD' se recomienda continuar con la ruta de 'SEGECONAC'

En la Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos

- Icono Búsquedas

- Iconos Mensajes

7. Selección de Asignatura en Modulo CUCCAD

Contiene notificaciones

Contiene tarjeta con nombre específico de la asignatura.

Contiene Tarjeta con la función de especificar las fechas de las clases y los horarios.

Al interactuar con una de las fechas se despliegan los datos de la clase como:

- Introducción

- Teoría del Curso

- Encargos

Contiene Tarjeta con los datos generales del curso en progreso.

Cuenta con Botón con enlace directo al pdf del silabo del curso.

En la Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home

- Icono Asignaturas

- Icono Artículos

- Icono Búsquedas

- Iconos Mensajes

8. Regreso a pantalla de asignaturas

Contiene notificaciones

En el bloque Asignaturas se puede visualizar el acceso a los 2 cursos de Capacitación con sus respectivas asignaturas a la vez es posible revisar los artículos publicados y pertinentes a las asignaturas sugeridas a estudiar.

En la Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes.

9. Ingreso al SEGECONAD

Contiene notificaciones

Al ingresar a las asignaturas del 'SEGECONAC' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

10. Modulo SEGECONAC

Contiene notificaciones

Al seleccionar el módulo I, este se despliega revelando los cursos requeridos para la terminación de este módulo. Cada curso es igualmente accesible llevando al usuario a una nueva pestaña con los datos y herramientas del curso.

Al ingresar a las asignaturas del 'SEGECONAC' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad módulos requeridos para culminar la especialización.

En la Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

11. Modulo II SEGECONAD

Contiene notificaciones

Al seleccionar el módulo II, este se despliega revelando los cursos requeridos para la terminación de este módulo. Cada curso es igualmente accesible llevando al usuario a una nueva pestaña con los datos y herramientas del curso.

Al ingresar a las asignaturas del 'SEGECONAC' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad módulos requeridos para culminar la especialización.

En la Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

12. Modulo III SEGECONAD

Contiene notificaciones

Al seleccionar el módulo I, este se despliega revelando los cursos requeridos para la terminación de este módulo. Cada curso es igualmente accesible llevando al usuario a una nueva pestaña con los datos y herramientas del curso.

Al ingresar a las asignaturas del 'SEGECONAC' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad módulos requeridos para culminar la especialización.

Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

13. Selección de asignatura del módulo II

Contiene notificaciones

Cuenta con Tarjeta con nombre específico de la asignatura

Cuenta con Tarjeta con la función de especificar las fechas de las clases y horarios.

Al interactuar con una de las fechas se despliegan los datos de la clase como:

- Introducción
- Teoría del Curso
- Encargos

Cuenta con Tarjeta con los datos generales del curso en progreso.

Tiene Botón con enlace directo al pdf del silabo del curso.

Tiene Botón con link zoom de la clase según el horario.

En la Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

([Maquetación Interactiva Web](#))

([Maquetación Interactiva Móvil](#)) (Ver anexo E)

3.4.2.4. Monitoreo y evaluación del Progreso del Prototipo

El monitoreo del correcto funcionamiento y avance en la plataforma educativa recaerá en un personal instruido en ciencia de computación e informática de la Inspectoría General PNP capaz de manejar datos y tener un nivel alto en programación. Debe existir una coordinación con los tutores para el uso de estos datos almacenados los cuales deberán ser revisados semanalmente y a su vez los tutores tendrán su propio entorno virtual para la gestión del avance de los usuarios.

Asimismo, el(los) informático (s) a cargo de los aplicativos app y web del prototipo debe revisar los registros y datos de las actividades de los docentes durante el proceso enseñanza/aprendizaje para determinar el cumplimiento de los objetivos educativos, con la finalidad establecer si los indicadores de progreso o de resultados obtenidos en el proceso.

Estos procesos al ser estrategias de gestión para valorar en el caso específico del prototipo si este logró los objetivos para los cuales fue elaborado, el proceso de evaluación nos servirá para generar una retroalimentación para mejorar alguna parte del prototipo y adoptar una mejor decisión si es positiva esta tecnología para estas capacitaciones y si se podría replicar, esto dependerá justamente de los resultados del monitoreo y evaluación.

Para hacer más visual el prototipo revisar estos enlaces adjuntos:

[\(Maquetación Interactiva Web\)](#)

[\(Maquetación Interactiva Móvil\)](#)



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

4.1. Análisis de deseabilidad

El prototipo propuesto en este documento, aplicativo digital para dispositivos y Página Web, busca perfeccionar los procesos de capacitación y especialización del personal de la IGPNP tomando primigeniamente un piloto para su aplicación con el personal de la oficina de disciplina de Tacna. Todo ello con la finalidad de que el personal adquiera conocimientos técnicos y habilidades para el buen desarrollo de los procesos de investigación y otros afines de su función especializada, habiéndose ejecutado nuestra herramienta de encuesta a un determinado grupo de personal policial de (08) oficinas de disciplina de la IGPNP (Lima, Tacna, Arequipa, Apurímac, Huánuco, San Martín, Puno y Tumbes), sobre la importancia de participar en cursos de capacitación y especialización para su desarrollo profesional y personal en donde más del 80% respondieron de manera positiva ante esta interrogante, por lo que permitió deducir de manera lógica que resultaría en mucha satisfacción para el personal al querer que se ejecute estos cursos por los motivos antes descritos.

Cabe señalar, el prototipo planteado ha sido construido tomando en consideración lo recogido en 40 encuestas realizadas a funcionarios policiales que se encuentran trabajando en control administrativo disciplinario. De estos, más del 40% han mencionado que tiene como mínimo 3 años en el área por lo que se puede inferir que las respuestas en la encuesta traslucen un amplio conocimiento sobre el tema. Así mismo, se cuenta con un aproximado de 25% de funcionarios policiales que llevan entre 6 a 7 meses, lo cual enriquece, también, los hallazgos dado que permiten ver contrastes entre personas menos experimentadas con otras que llevan un largo tiempo desempeñando tales funciones.

Ahora bien, dentro de los resultados más destacables hallados en la encuesta se pudo encontrar la respuesta unánime de los funcionarios policiales a que la capacitación y la especialización del personal que forma parte de la Inspectoría General son necesaria. En consecuencia, se puede sostener que en caso se implemente el prototipo planteado en este trabajo se tendría una gran aceptación y participación por parte de los efectivos.

4.2. Análisis de factibilidad

En cuanto a la factibilidad del proyecto de innovación propuesto, la Policial Nacional cuenta con los recursos humanos, logísticos y financieros para su implementación. En el caso de los RRHH anualmente, la Policía Nacional ejecuta la asignación del personal policial que va prestar servicios en las diferentes direcciones educativas de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFFP), entre la que se encuentra la Escuela de Educación continua con todas sus Áreas y oficinas de educación a nivel nacional (en la cual se encuentra el Área de Educación de la IGPNP). Este personal en sus distintos niveles son los encargados de proyectar los planes educativos de los distintos cursos en donde se incluirían la modalidad a implementar que podría ser presencial, virtual o vía aplicativo (App o web); en cuanto a los recursos logísticos y financieros la UE de la ENFFP cuenta con un presupuesto suficiente para la instalación de estas herramientas informáticas (app y web) contándose con apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la PNP; asimismo se cuenta con presupuesto para la contratación de docentes, compra de tics, se cuenta con instalaciones para la ejecución de las evaluaciones al personal participante de los cursos (exámenes de conocimientos).

En este sentido la dirección de la ENFFP formará un equipo de trabajo con personal policial y profesional civil altamente calificado, con la finalidad de implementar el proyecto de innovación y su ejecución en la OD IGPNP Tacna como un plan piloto.

4.3. Análisis de viabilidad

Se ejecutó un análisis de viabilidad en donde se expone la matriz de costeo e indicadores, en donde se ha desarrollado algunas interrogantes, actividades, costos, plazos de implementación e indicadores que precisarán el cambio innovador que se desea implementar con el proyecto; asimismo se plantea la viabilidad organizacional, económica, normativa y se culmina con la valoración operativa de la propuesta innovadora.

En el presente capítulo se presenta una matriz de costeo e indicadores (tabla que especifica determina el cambio innovador); posteriormente se expone la viabilidad organizacional, económica y normativa; para finalizar se expone la expresión de una validación operativa de la propuesta.

Tabla 16. Matriz de costeo e indicadores

PROPUESTA DE INNOVACIÓN	¿Responsable que ejecutará el cambio innovador?	Actividades	Determinación del costo por actividad	¿En qué plazo a implementar?	¿Cuáles es el indicador por actividad?
IMPLEMENTACIÓN DE APLICATIVO APP Y WEB, PARA CELULARES Y EQUIPOS DE COMPUTO, PARA LA REALIZACIÓN	Director de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial (ENFPP) de la PNP.	1. Ejecución de la evaluación del personal propuesto para	S/.1,500.00	15 días	Emitirá la nómina de los propuestos y empresas asesoras

<p>N DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO PARA LA FOD IGPNTACNA</p>		<p>formar parte del equipo de trabajo y contratación de asesoría de profesionales informáticos</p>			
	<p>Director de Escuela de Educación Continua de la ENFPP de la PNP.</p>	<p>Propuesta a la Inspectoría General PNP de los posibles integrantes del equipo, y empresa asesora</p>	<p>S/.200.00</p>	<p>5 días</p>	<p>Informe a la Inspectoría General PNP</p>
	<p>El Inspector General y el jefe de la División de Planeamiento Administrativo</p>	<p>Verificación de la capacidad profesional y ética del personal policial propuesto, así como</p>	<p>S/.600.00</p>	<p>15 días</p>	<p>Relación depurada de los propuestos y empresa asesora</p>

		la empresa asesora propuesta			
	Personal del Área de Educación de la IGPNP	Formulación de del plan curricular del curso de capacitación o especialización	S/.120.00	1 día	Firma de la RD
	Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la PNP.	Formulación del aplicativo app y web para el proceso de admisión y clases	S/.1,800.00	15 días	Aprobación de la directiva para la ejecución del proceso
	Equipo de trabajo nombrado para la implementación del prototipo app y web de la ENFPP, de la Dirección de Educación	Reuniones de trabajo para evaluar, analizar, planificar, diseñar e implementar el aplicativo app y web para los cursos de	S/.5,400.00	Permanente	Formulación de Informes o actas de trabajo

	Continua, de la	capacitación y especialización en Control A/D			
	Comandancia General PNP	Dispondrá el apoyo de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la PNP y la DIRREH UM PNP	S/ 120.00	1 día	Disposiciones de comando, memorandos
	Asesoría de profesionales informáticos para la implementación del prototipo de app y web	Asesoría de apoyo para diseño e implementación del aplicativo app y web	S/.	30 días	Informe técnico
	Dirección de Tecnología de la Información	Formulación del aplicativo app y web	S/.4,800.00	60 días	Informe final de la Dirección

	y Comunicaciones de la PNP	Implementación			n de Tecnologías de la información de la PNP.
	Jefatura de la Unidad Ejecutora de la ENFPP	Asignación del presupuesto para la implementación del prototipo (económicos, financieros y logísticos)	S/.2,400.00	30 días	Avance del gasto de los recursos asignados.

Fuente: Elaboración propia

***Estimados realizados en base al precio por horas/hombre x días, costo financiado por el Estado a través de los haberes.**

4.3.1 Viabilidad Organizacional y normativa

Nuestra viabilidad organizacional y normativa, se encuentra establecida dentro de la estructura orgánica de la ENFPP y se ejecuta a través de la Escuela de Educación Continua, sobre las bases legales en:

- La Constitución Política del Perú, en su artículo 166 establece la finalidad fundamental de la institución policial, en donde constitucionalmente somos los responsables de la Ley y el Orden en todo el territorio nacional, garantizando, manteniendo y restableciendo el orden interno, además de participar en el desarrollo económico y social del país entre otras actividades. Asimismo, establece que: “las

leyes y los reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional” (Artículo 168).

- La Ley de la PNP (Decreto Legislativo 1267) teniendo como base a los artículos 26 “La Carrera Policial” que establece que la carrera policial se basa en un conjunto de principios. Normas, procesos y condiciones que permiten al personal a acceder de manera sucesiva en cada grado, ocupar cargos y obtener grados académicos y títulos; el artículo 28 “especialidades funcionales del personal de armas, en este artículo se establecen las especialidades funcionales de la PNP, en donde se encuentra el Control administrativo Disciplinario como una segunda especialidad funcional y por último el artículo 32 “La formación profesional policial”, es un proceso que tiene por finalidad la preparación, actualización, especialización y perfeccionamiento del personal policial .
- Decreto legislativo 1291 y su reglamento, en la cual se establece la implementación del Control Administrativo Disciplinario como una segunda especialidad dentro de la PNP, estableciendo además el objetivo de esta especialidad que es que el personal policial que forma parte del sistema disciplinario sea personal altamente calificado y con el perfil idóneo que le permita realizar una labor profesional y efectiva para el control de los recursos asignado y la preservación de los bienes jurídicos protegidos de la PNP; aquí también se establecen los incentivos de la especialidad entre los que se encuentra la capacitación permanente en el país y el extranjero.

4.3.2 Viabilidad económica

La viabilidad económica para la implementación del presente proyecto, se encuentra establecido en el artículo 20 del DL1291, (Aprueba las herramientas para la lucha contra la corrupción en el sector interior), en donde se define que el financiamiento para la implementación del control administrativo disciplinario, se encuentran establecidos

como incentivos las capacitaciones, se hará con cargo al presupuesto institucional del Ministerio del Interior, el cual forma parte la PNP y por ende la Unidad Ejecutora de la ENFPP PNP.

4.3.3 Validación operativa

Para validar operativamente la implementación del prototipo de innovación hemos recurrido a la evaluación y análisis de datos estadísticos registrados por la OD IGPNT Tacna en cuanto a los informes de investigación emitidos (resueltos) por la OD Tacna durante el periodo comprendido en el año 2018 y 2019 respectivamente, así como las entrevistas y encuestas realizadas, el equipo realizó la valoración respectiva determinando que es necesario ejecutar medidas innovadoras para lo cual se debe implementar la solución al problema causal determinado, diseñando y formulando el aplicativo App y web propuesto para tratar de capacitar y especializar a la mayor cantidad del personal policial en control administrativos disciplinario, para de esta manera tecnificarlos profesionalmente.

CONCLUSIONES

1. **Con relación a la causa 1:** Sobrecarga de informes y expedientes disciplinarios por infracciones graves y muy graves

Se señala que el personal policial de la Región policial Tacna es muy pasible de cometer infracciones en contra de los bienes jurídicos protegidos (Disciplina, servicio, ética e imagen institucional), que devienen en infracciones leves, graves y muy graves, en donde las primeras restringen la función de investigación, pues se debe evaluar, analizar las apelaciones para proyectar y formular la resolución final de sanción o absolucón por infracción leve. Asimismo, la sobrecarga de expedientes en giro que administra el personal de suboficiales en su calidad de auxiliares de investigación es probable que devenga en situaciones de caducidad o prescripción de la potestad sancionadora.

2. **Con relación a la causa 2:** Limitada cantidad de personal de la OD Tacna capacitada y especializada

Se determinó que esta resultaba ser la más conveniente para la solución del problema. Se tiene en la OD Tacna 22 efectivos asignados, de los cuales, según las entrevistas y encuestas realizadas, así como por información oficial de la jefatura de esta OD, ninguno ha recibido capacitación o especialización y el equipo amplió el tema de entrevistas al personal policial de la OD Tacna, si no de otros órganos de investigación de algunas otras regiones del país en donde se obtuvo un resultado elevado con relación a que la mayoría cree que es importante la capacitación en el ámbito del control administrativo disciplinario, asimismo otro resultado importante es que un porcentaje importante de los entrevistados refirieron que sí podrían llevar estos cursos de manera virtual; de igual manera para otro porcentaje del interior del país respondió que era difícil seguir un curso presencial en la sede de la IGPNP en Lima por factores

económicos y de distancia, situación diferente a los encuestados de Lima que no tendrían mayor problema para asistir.

La situación de importancia de esta causa radica en el ámbito de la investigación administrativa disciplinaria. En este proceso se aplica el derecho administrativo que afectará la carrera del efectivo policial que podría ser pasible a una sanción (sanción simple, de rigor, disponibilidad hasta por dos años o separación definitiva de la carrera policial).

En tal sentido la aplicación del prototipo propuesto es la enseñanza a distancia con el uso de TIC, el usuario policial podría seguir sus cursos de CUCCAD y SEGECONAD en un equipo de cómputo con una aplicación web y desde equipos celulares mediante una app, el piloto se inicia en la OD Tacna para lograr la cobertura total de capacitar a su personal en control administrativo disciplinario y que se replicaría en todo el sistema disciplinario a nivel nacional, el prototipo de los aplicativos señalados han sido elaborados para que sean amigables (de fácil manejo para el usuario), con maquetaciones de alta y baja fidelidad muy explicativa para que sea entendida, asimismo dentro la descripción del proyecto se ha establecido como se realizaría el punto de seguimiento y evaluación del funcionamiento del prototipo en cuanto a la ejecución de los cursos.

3. **Con relación a la causa 3:** Condiciones laborales inadecuadas en la OD Tacna el personal policial de la OD Tacna vive un clima organizacional tenso y abrumador por las disposiciones de comando que requieren el aumento de la producción (mayor formulación de informes y evacuación de expediente A/D). Este sin tener en consideración las limitaciones logísticas en cuanto a equipos de cómputo, celulares, vehículos modernos, así como las limitaciones presupuestarias para adquisición o compra de repuestos para los equipos, material de escritorio, limpieza entre otros necesarios para el cumplimiento las funciones.

Con relación a las limitaciones logísticas, el tema de bienestar y otros temas ya está iniciada, es un proceso de mejora en donde está implementando la Política Pública “Plan MSM30”, que busca repotenciar y modernizar a la policía nacional en los (05) pilares que considera este plan.

4. De los numerales precedentes inferimos que la implementación del control administrativo disciplinario en la Policía Nacional como una segunda especialidad, instituida como política pública mediante un dispositivo legal, el DL 1291 que establece las herramientas para la lucha contra la corrupción al interior del Ministerio del Interior y al ser la PNP una institución administrativamente dependiente de esta cartera, se ha fijado dentro de esta norma una serie de precisiones con respecto a su implementación, como ascensos por especialidad, cursos en el país y el extranjero, bonos de producción, entre otros.
5. No ha existido hasta la fecha decisión política de parte de los actores comprometidos para la implementación total de esta Política Pública, pero sabemos que toda implementación es un proceso, dentro de este proceso se encuentran mejoras para el óptimo funcionamiento de los órganos del sistema disciplinario policial, siendo para el equipo las (03) tres causas propuestas las que se tendrían que solucionar, en ese sentido el proceso de implementación del control administrativo disciplinario se debe iniciar dándole solución a la causa 2: “Limitada cantidad de personal de la OD Tacna capacitada y especializada. El equipo ha propuesto para esta solución la elaboración e implementación de un prototipo con versiones web y app para lograr una mayor cobertura de capacitación del personal policial con un piloto en la OD Tacna en donde de sus (22) veintidós efectivos ninguno ha recibido capacitación alguna, con este prototipo se quiere minimizar y de ser posible cerrar esta brecha, mediante clases virtuales, con aplicaciones amigables y entendibles, con acciones de

seguimiento y evaluación posterior del efectivo funcionamiento del prototipo y al final del primer curso y al ser evaluados sus resultados se pueda replicar en todo el sistema.

6. La Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, a través de su Director Nacional, realizará las acciones propias de su competencia funcional debiendo disponer que la Escuela de Educación continua a través del Área Educativa de la IGPNP, realicen los documentos respectivos como su plan de estudios, curricular, proyecto de resolución para la ejecución del curso vía implementación de la app y web establecidas en el presente proyecto (SEGECONAD) para la capacitación y especialización del personal de la OD IGPNP Tacna. Asimismo, se deberá disponer que se conforme un equipo de trabajo con personal policial altamente calificado y asesores civiles especialistas en el tema informático, debiendo además revisar y evaluar al personal propuesto y elevarlo a consideración del Inspector General como encargado de los órganos del sistema disciplinario policial. Dispondrá la ejecución presupuestaria por intermedio de su Unidad Ejecutora para la implementación del proyecto innovador
7. El Comandante General dispondrá el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos (DIRREHUM) y la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones (DIRTIC) de la PNP.
 - DIRREHUM, apoyará con su plataforma informática para el proceso de admisión (inscripción, requisitos etc.).
 - La DIRTIC PNP, apoyará en la formulación y diseño de la App y web, para la ejecución de los cursos.

8. Que el prototipo formulado es una de las partes más importantes de nuestro proyecto innovador, relacionado directamente al mayor nivel técnico profesional que se quiere instituir dentro de la Inspectoría General PNP, en los procesos de investigación que realiza, mediante la capacitación y especialización de su personal. En este sentido, se iniciará la implementación de control administrativo disciplinario que ya se encuentra establecido en la normatividad, en base a la Causa 2 de nuestro problema de investigación y con un plan piloto que instauraremos y ejecutaremos en la OD IGPNP Tacna de manera inicial y que podrá ser replicadas en todo el Sistema Disciplinario policial a nivel nacional.



RECOMENDACIONES

Con la finalidad de que se mejoren los procesos relacionados a las funciones de los órganos de investigación, inspección y administrativos de la Inspectoría General, se recomienda se ejecuten algunos cambios en las políticas públicas establecidas mediante dispositivos legales que confluyen directa e indirectamente en el funcionamiento de este órgano del sistema disciplinario policial, las mismas que se pasan a enumerar y que guardan relación con las causas de problema establecidos en el proyecto y prototipo propuesto.

1. Con respecto a la causa 1, se analizó y evaluó el punto relacionado al procedimiento por infracciones leves y a modo de sugerencia y mediante una hoja de recomendación, se podría cambiar el artículo del reglamento del régimen disciplinario que establece que las oficinas de disciplina son las encargadas de resolver las apelaciones por infracciones leves y podrían ser resueltas por los Jefes de División policial, territorial, especializada o administrativa según el caso, con la finalidad de menguar la sobre carga administrativa de las oficinas de disciplina.

De acuerdo con el Compendio Disciplinario Policial (2020), el artículo correspondiente a la Apelación a sanciones por infracciones leves se encuentra establecido de la siguiente manera:

Artículo 97. Apelación de la sanción por infracciones leves

97.1. El recurso de apelación contra la orden de sanción que se impone por la comisión de infracciones leves se presenta ante la oficina de disciplina de la circunscripción territorial donde se impuso la sanción, la misma que evalúa su admisibilidad. En el caso de Lima y Callao se presenta ante la oficina de disciplina de turno de la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú.

97.2. Si la sanción por comisión de infracción leve es impuesta por un superior de mayor grado que el jefe de la oficina de disciplina competente, su validez o nulidad debe ser resuelta por el superior en línea de comando del efectivo policial que sanciona, salvo en el caso de las sanciones leves impuestas a los oficiales generales (Zamudio, 2020, Artículo 97).

Por lo tanto, se recomienda que el artículo debe ser revisado y podría ser modificado según lo siguiente:

Apelación a sanciones por infracciones leves

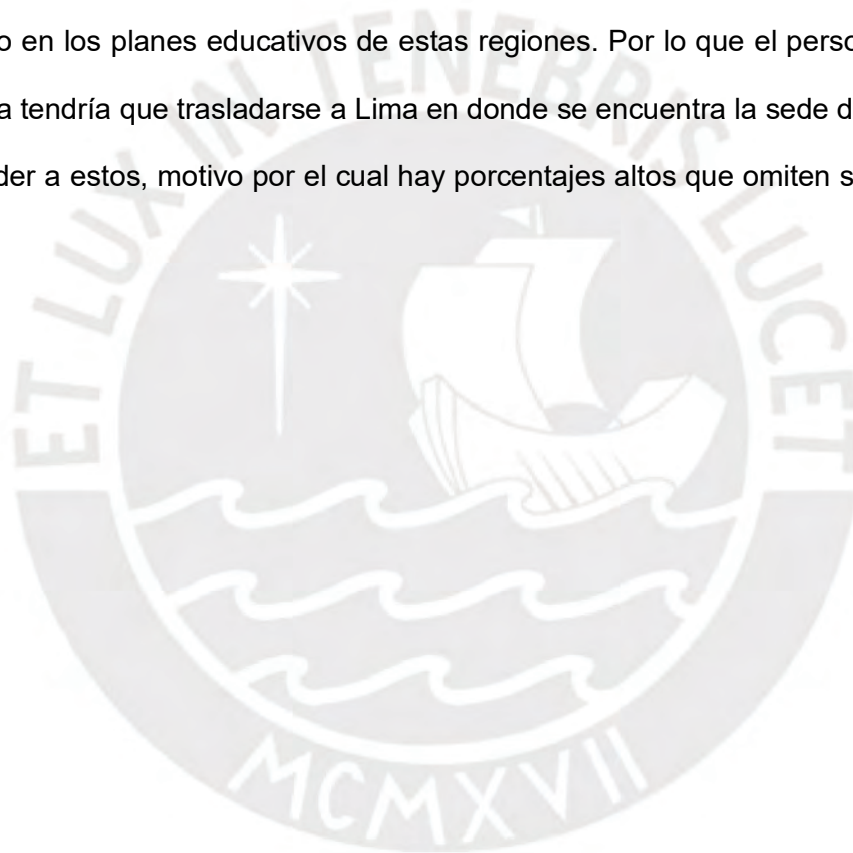
Artículo 97. Apelación de la sanción por infracciones leves

97.1. El recurso de apelación contra la orden de sanción que se impone por la comisión de infracciones leves se presenta ante el jefe de la división policial de la circunscripción territorial, especializada o administrativa donde se impuso la sanción, quien evaluará su admisibilidad.

2. El equipo analizó el contenido del artículo 18 del DL 1291, donde se establece que ingresarán a la especialidad de control de administrativo disciplinario para oficiales en la jerarquía de oficial superior grado de mayor y en el caso de los sub oficiales en la jerarquía de sub oficiales técnicos, es necesario realizar un replanteamiento de este artículo para darle acceso a la especialidad a efectivos de menores grados al de mayor y de sub oficiales técnicos siempre y cuando estos efectivos sean profesionales de carreras diferentes a las policiales como derecho, economía y contabilidad quienes serían responsables de formular informes más técnicos y acordes a las necesidades de la especialidad, téngase en cuenta que esta norma establece que el sistema disciplinario debe contar con personal altamente calificado.

3. Que el Inspector General promueva ante los actores correspondientes la implementación progresiva y mediante un proceso adecuado de esta especialidad y que esta se inicie con la capacitación del personal perteneciente al sistema y con una cobertura mayor. Esta no podrá lograrse, si no se establece la educación online, virtual, o también llamada a distancia.

Los cursos de capacitación y especialización que se dan en las sedes de las regiones y divisiones policiales se formulan y ejecutan solo en base a la función que en ellas desempeñan, siendo que el control administrativo disciplinario no se encuentra establecido en los planes educativos de estas regiones. Por lo que el personal policial del sistema tendría que trasladarse a Lima en donde se encuentra la sede de la IGPNP para acceder a estos, motivo por el cual hay porcentajes altos que omiten seguir estos cursos.



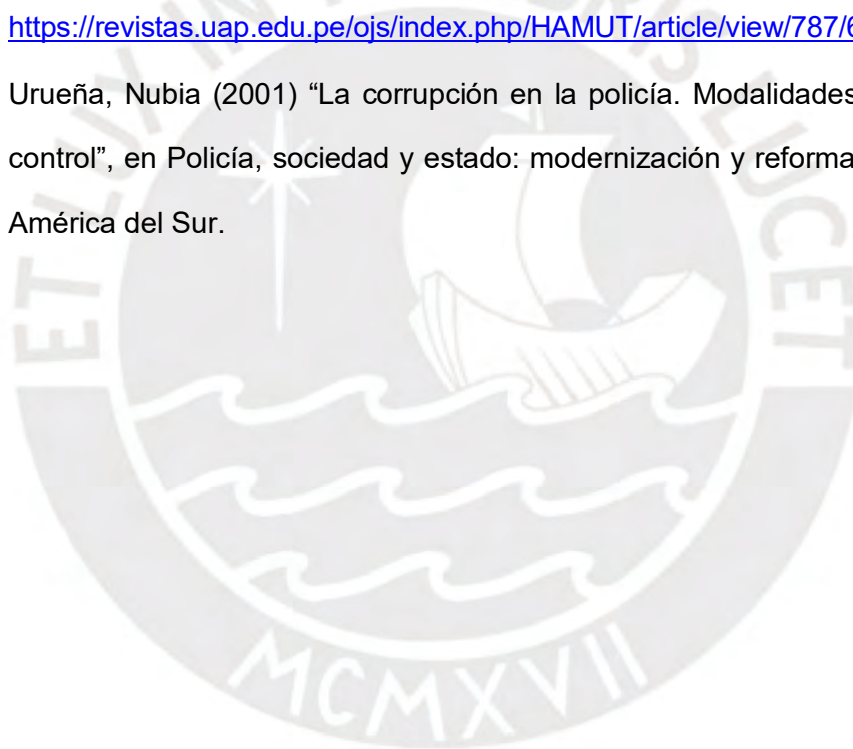
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Ministerial N°80 Registro Oficial Edición Especial 911 de 14-may.-2019 Estado: Vigente.
- Acuerdo Ministerial N°. 119, expide: “el reglamento de rehabilitación de faltas leves y graves para las y los servidores policiales del Ecuador”.
- Acuerdo ministerial N°. 120, expide expedir: el reglamento para la aplicación del Régimen disciplinario del libro 1 del código orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público. del Ecuador.
- Acuerdo Ministerial N° 556-2020: con el que se expide el reglamento de carrera profesional para las y los servidores policiales.
- Acuerdo ministerial N°1556 con la cual se expide el “reglamento de carrera profesional para las y los servidores policiales del ecuador”. Estatuto Orgánico de gestión por procesos de la Policía Nacional del Ecuador.
- Andina. (2021). Corrupción en el Perú ha generado una pérdida de más de 22 000 millones de soles. <https://andina.pe/agencia/noticia-corrupcion-el-peru-ha-->
- Arescurenaga Inchaústegui, H. (2017). Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9396>.
- Böhr Pelaez, M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Revista Ciencia y Cultura, (8), 123-131. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015&lng=es&tlng=es.

- Camacho-Ramírez, A. y Mayorga-Valderrama, D. R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales: perspectiva jurídica. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 143-160. Recuperado de doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4172>.
- Cayetano, M. (2015). La opinión pública sobre la corrupción en la Policía Nacional del Perú y su influencia en el ejercicio del servicio policial: caso División Territorial Sur 2 – Lima.
- CEPAL (2020). La educación en tiempos de la pandemia COVID 19. Recuperado de <https://www.cepal.org/fr/node/51998>.
- Código orgánico de entidades de seguridad ciudadana y orden público del Ecuador (2017).
- Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*. (15), 91-117. Recuperado de https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15_7.pdf.
- Consejo de Educación Superior (2015) Reglamento para Carreras y Programas Académicos de Modalidades en Línea, a Distancia y Semipresencial. República del Ecuador.
- Constitución Política del Perú (1993).
- Cuenca, R. (2002). Serie Capacitación de Adultos. Guía para elaborar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en la Escuela (DNCE). Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú y GTZ, Cooperación Alemana al Desarrollo.
- Decreto Legislativo N° 1266 (2016) . Ley de Organización y funciones del Ministerio del Interior. <https://bit.ly/3IVRuE2>.
- Decreto Legislativo N° 1267. Recuperado 1 de diciembre de 2021, de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-policia-nacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781->

- Jimenez Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Vol. 9 - N° 18, Junio 2016, pp. 26 - 34.
- Ley N° 2196, se expide el estatuto disciplinario de la policía nacional de Colombia.
- Ley N° 27258 Ley Marco de la Modernización de Gestión del Estado
- Ley N°30714 (2017) Ley de Régimen Disciplinario de la PNP. Recuperado de: <https://bit.ly/3yDSZu0>.
- Lora, E. (2017) *El estado de las Reformas del Estado en América Latina*. BID
- Malca, V. (2019) *Gestión de la capacitación de una institución educativa particular del nivel inicial del distrito de San Miguel. Sistematización de la experiencia implementada en la organización educativa durante el período 2014-2017* (Tesis de Maestría) .Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2021). Política de Educación para la Fuerza Pública 2021 -2026. Bogotá, D.C: Mindefensa.
- Pastrana Valls, A. (2019). Estudio sobre la corrupción en América Latina. Revista mexicana de opinión pública, (27), 13-40. Epub 30 de agosto de 2019.<https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2019.27.68726>.
- Pedrera, J. (2019). Rediseño procesal frente a la ineficacia del proceso del Registro de Sanciones Disciplinarias en la base de datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9396>.
- Quiroz, A. (2013). Historia de la corrupción en el Perú.
- Repetto, F. (2003). Capacidad estatal: requisito necesario para una mejor política social en América Latina.
- Rico, J.M. y Chinchilla, L. (2006) Las reformas policiales en América Latina: situaciones, problemas y perspectivas.

- Silíceo, A. (2013). Capacitación y desarrollo de personal (4º ed.). México: Limusa.
- Soifer, H y Vom Hau M. (2008).“Unpacking the strength of the State: The utility of State Infraestructural Power”. Studies in Comparative International Development, 43, (3-4), 219-230.
- Tablante, C y Morales, M. (2018). Impacto de la Corrupción en los Derechos Humanos. México: Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro.
- Tafur Anzualdo, V. (2014) Virtualización: educación abierta y a distancia. Vol. 1, Nº 2, pp.54-60. Recuperado de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/HAMUT/article/view/787/625>.
- Urueña, Nubia (2001) “La corrupción en la policía. Modalidades, causas y control”, en Policía, sociedad y estado: modernización y reforma policial en América del Sur.



ANEXOS

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

Dimensión de la arquitectura del problema	Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Fuentes de datos	Herramientas
Magnitud del problema	Pregunta 1: ¿Cuál es el número de informes de investigación emitidos por la Oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna durante los años 2018-2019?	Identificar la cantidad de informes de investigación emitidos por la Oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna durante los años 2018-2019	El número de informes y expedientes emitidos por la Oficina de disciplina de la IGPNP es de 457 y 661 respectivamente	Oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna	Revisión de documentación
Procesos en el ámbito del sistema disciplinario policial que brinda la Oficina de Disciplina de la IGPNP en Tacna	Pregunta 2: ¿Cómo se desarrollan los procesos en el sistema disciplinario que brinda la Oficina de disciplina de la IGPNP en Tacna?	Analizar el desarrollo de los procesos del sistema disciplinario de la Oficina de disciplina de la IGPNP en Tacna	Los procesos del sistema disciplinario se dan a través de la Oficina de disciplina de la IGPNP en investigaciones administrativas disciplinarias.	Documentos oficiales, funcionarios de la PNP	Revisión de bibliografía, entrevistas, revisión de documentación
Actores en el sistema	Pregunta 3: ¿Quiénes	Identificar a los	Los actores identificados	Documentos	Revisión de bibliografía,

disciplinario policial que brinda la Oficina de Disciplina de la IGPNP en Tacna	son los principales actores involucrados en el sistema disciplinario policial de la Oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna entre 2018- 2019 y en qué consisten sus intereses?	principales actores que participan en el sistema disciplinario policial que brinda la Oficina de disciplina de la IGPNP de Tacna	son el Ministerio del Interior, la Policía Nacional del Perú, la Inspectoría General PNP, órganos de investigación y ciudadanos.	oficiales, funcionarios de la PNP	entrevistas, revisión de documentación
Características del sistema disciplinario policial de la Oficina de Disciplina de la IGPNP en Tacna	Pregunta 4: ¿En qué medida las características de los procesos de investigación de la Oficina de disciplina de la IGPNP en el período 2018-2019 impactan en las labores de la PNP en Tacna?	Explicar cómo las características de los procesos en el sistema disciplinario policial de la Oficina de disciplina de la IGPNP entre 2018-2019 impactan en el desempeño de la PNP en Tacna	La falta de una especialización en el sistema disciplinario policial lleva a que lo realizado en estos procesos no sea suficiente y resulte ineficaz para la función policial.	Documentos oficiales, funcionarios de la PNP	Revisión de bibliografía, entrevistas, revisión de documentación

Anexo B: Cadena de Valor



Anexo C: Encuesta sobre el Control Administrativo Disciplinario - 1ra parte

La presente encuesta debe ser completada de forma anónima. Las respuestas se marcan con una X.

1. ¿Cuánto tiempo de experiencia tiene en Control Administrativo Disciplinario?

Medio año b) 1 año c) 2 años d) 3 o más años e)

Otro_____

0. ¿Usted realizó algún curso de capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario?

Sí b) No

0. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con el siguiente enunciado: el llevar un curso de capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario resultaría muy beneficioso para mi crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones?

Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Ni en desacuerdo ni de acuerdo
 d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo

0. ¿Considera usted que sería beneficioso para los órganos del sistema disciplinario policial que se realicen convenios con universidades o instituciones públicas y privadas para seguir cursos de capacitación y especialización en Control Administrativo Disciplinario?

Sí b) No c) Otro_____

¿Usted cree que es necesaria la capacitación y la especialización del personal que forma parte de la Inspectoría General??

. Si es necesario b) Es parcialmente necesario c) No es necesario

Basándose en su experiencia laboral, ¿Cuáles considera que son las principales causas por las que se archivan casos?

¿Cuáles considera que son los principales retos de los órganos de investigación de la Inspectoría General?

. Falta de personal b) Falta de equipamiento y herramientas digitales
c) Falta de equipamiento y herramientas digitales d) Falta de capacitaciones y especialización
e) Otro (especifique)_____

0. ¿Considera que existe una sobrecarga de expedientes?

. Siempre b) La mayoría de las veces c) En ocasiones d) Rara vez
e) Nunca

0. ¿Cuántas horas podría dedicar a capacitar a la semana?

0. ¿Cuenta con celular e internet?

. Cuento con ambos b) Cuento solo con celular c) Cuento solo con internet
d) No tengo ninguno e) Otro_____

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo D: Entrevistas

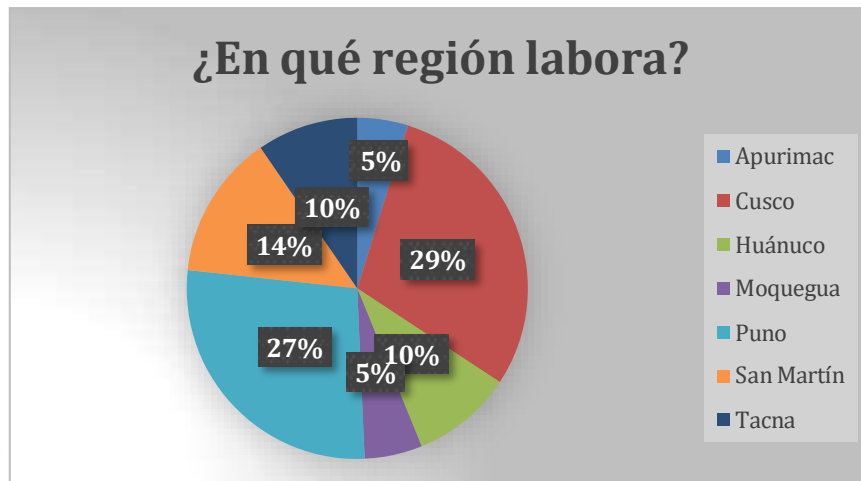
1. Considera que el personal con el que labora está debidamente capacitado y especializado mediante cursos, seminarios, talleres, entre otros para desarrollar sus funciones diarias.
2. Considera que se tiene los recursos necesarios para realizar sus funciones diarias (material de escritorio, computadora, internet, etc.)
3. Cómo describe el clima laboral de la oficina
4. Cada cuánto tiempo debería el personal actualizar sus conocimientos.
5. Qué recomendaría para potenciar el perfil de puesto de los funcionarios en el Sistema Disciplinario Policial



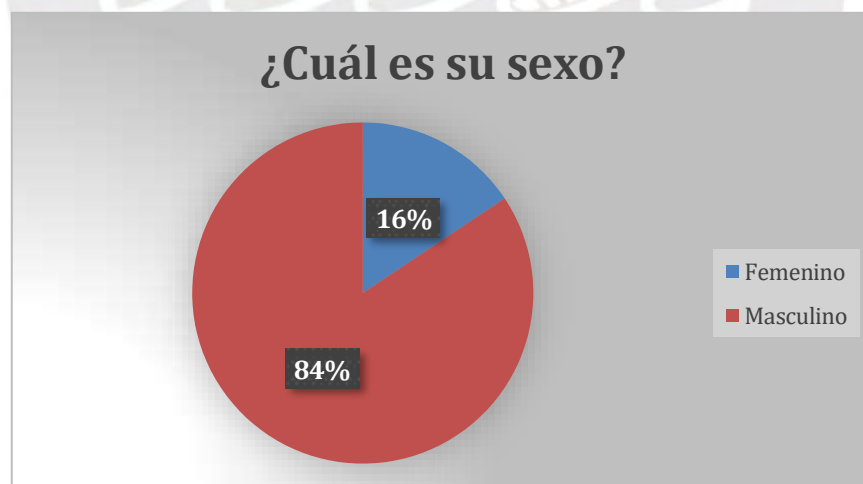
Anexo E: Encuesta sobre el Control Administrativo Disciplinario - 2da parte Preguntas Generales

La muestra de la presente encuesta fue de 152 efectivos policiales.

P.G.1. ¿En qué departamento trabaja?



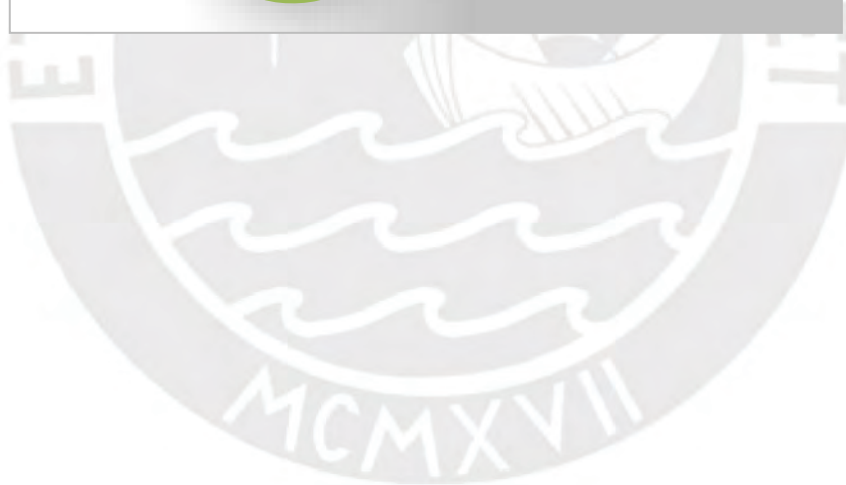
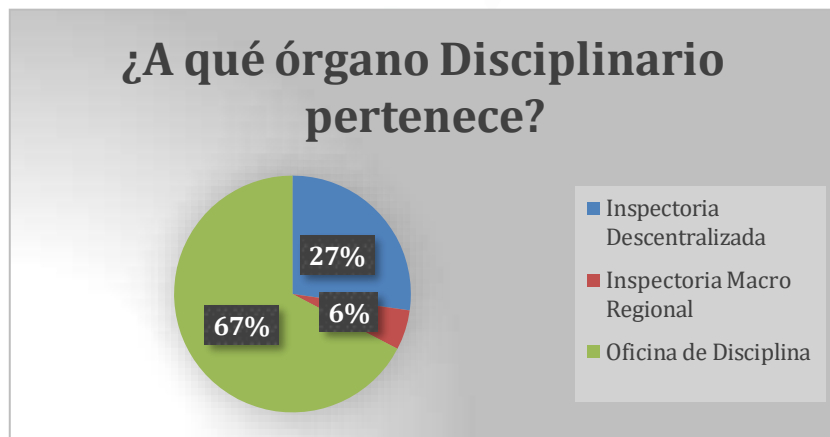
P.G.2. Sexo



¿Qué edad tiene?



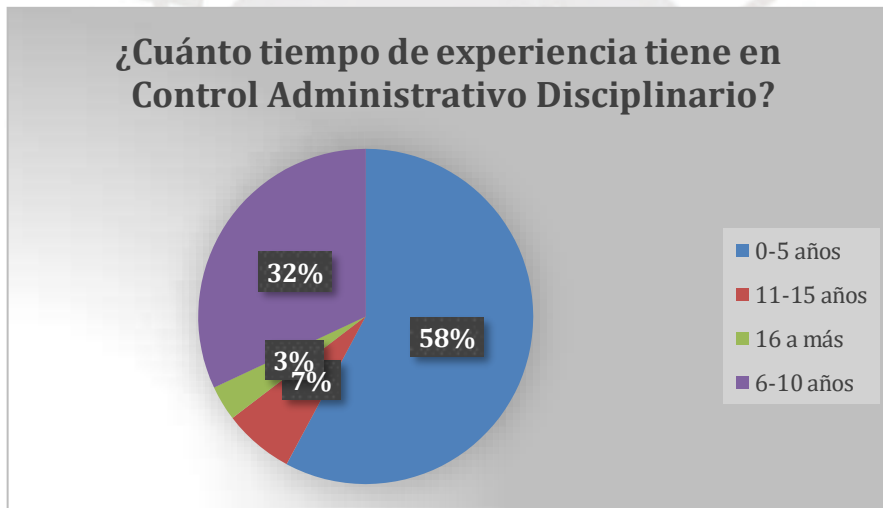
P.G.4. ¿A qué órgano Disciplinario pertenece?



Pregunta 1: ¿Cuánto tiempo usted tiene laborando en la Policía Nacional del Perú?

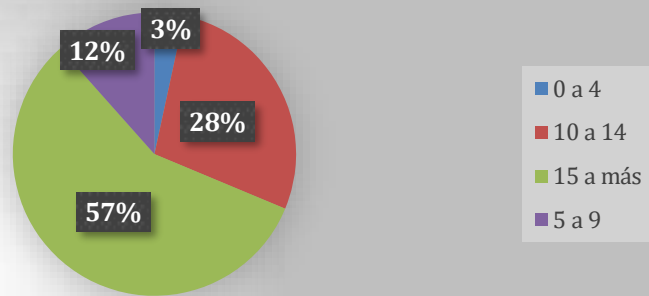


Pregunta 2: ¿Cuánto tiempo de experiencia tiene en Control Administrativo Disciplinario?



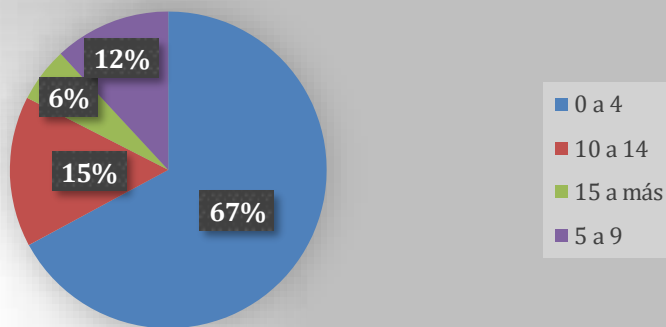
Pregunta 3: ¿Con qué cantidad de policías cuenta la Oficina de Disciplina y/o Inspectoría Descentralizada donde labora?

¿Con qué cantidad de policías cuenta la Oficina de Disciplina y/o Inspectoría Descentralizada donde labora?



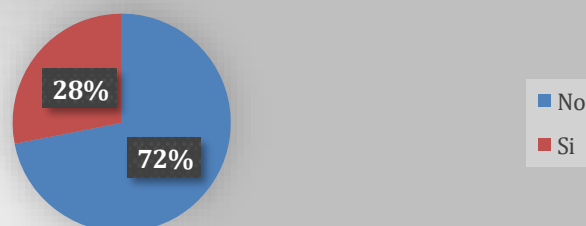
Pregunta 3.1. De la pregunta anterior, ¿qué cantidad de policías cuenta con alguna capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario?

¿Qué cantidad de policías cuenta con alguna capacitación o especialización en Control Administrativo Disciplinario?



Pregunta 4. ¿Durante ese tiempo ha accedido a uno o más cursos de capacitación y/o especialización en Control Administrativo Disciplinario?

¿Durante ese tiempo ha accedido a uno o más cursos de capacitación y/o especialización en Control Administrativo Disciplinario?



Pregunta 4.1. Si su respuesta es SÍ, ¿cuántas veces ha tomado el curso?



Pregunta 5. ¿Usted tuvo inconvenientes en el traslado desde su lugar de residencia para poder realizar los cursos de capacitación y/o especialización?



Pregunta 5.1. Si su respuesta fue SÍ, especifique el motivo:

- Dinero, Distancia y poca movilidad
- En provincia no es fácil acceder a los cursos
- Envié la solicitud para participar del curso de capacitación, pero me dijeron que no alcanzamos las vacantes (lo mismo les pasó a 4 efectivos de mi unidad)
- Ese tipo de cursos solo se dictan en Lima y no cuento con recursos económicos para viajar a Lima mucho menos para la estadía y la alimentación.
- Falta de pago de viáticos.
- Haber seguido el curso con retención de cargo y la distancia

- No cuento con vivienda en Lima ni familia
- No hay vacantes.
- No nos permiten realizar cursos
- No tengo familiares en Lima todo se centraliza y no hay cursos en otras regiones.
Las inscripciones por vía virtual, no fueron consideradas por estar en provincia ya que esos cursos se dan en Lima.
- Por la distancia de desplazamiento a mi centro de labores que demora.
- Postule a cursos de control administrativo, pero no me accedieron, porque dieron vacante a efectivos que no pertenecen a los órganos disciplinarios.
- No queda cerca a la casa donde vivo.
- Solo dan preferencia a personal femenino.
- Solo en Lima se dictan esos cursos y no tengo posibilidades económicas para viajar
- Son pocas las vacantes que dan
- Tiempo y horarios de programación
- Tráfico intenso
- Traslado

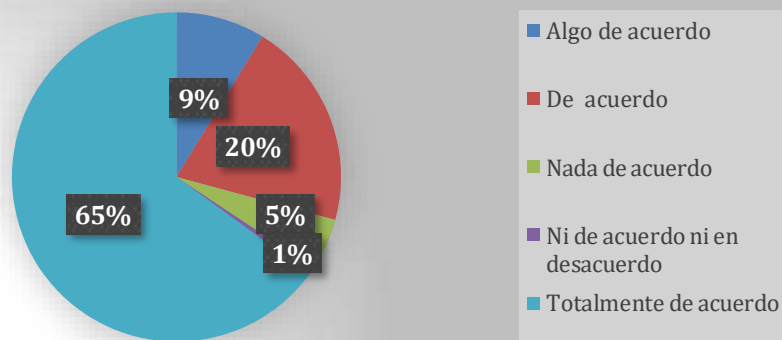
Pregunta 6. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con el siguiente enunciado: El llevar un CURSO y/o ESPECIALIZACIÓN en Control Administrativo Disciplinario me resultaría muy beneficioso para mi crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones?

¿Qué tan de acuerdo se encuentra con el siguiente enunciado: El llevar un CURSO y/o ESPECIALIZACIÓN en Control Administrativo Disciplinario me resultaría muy beneficioso para mi crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones?

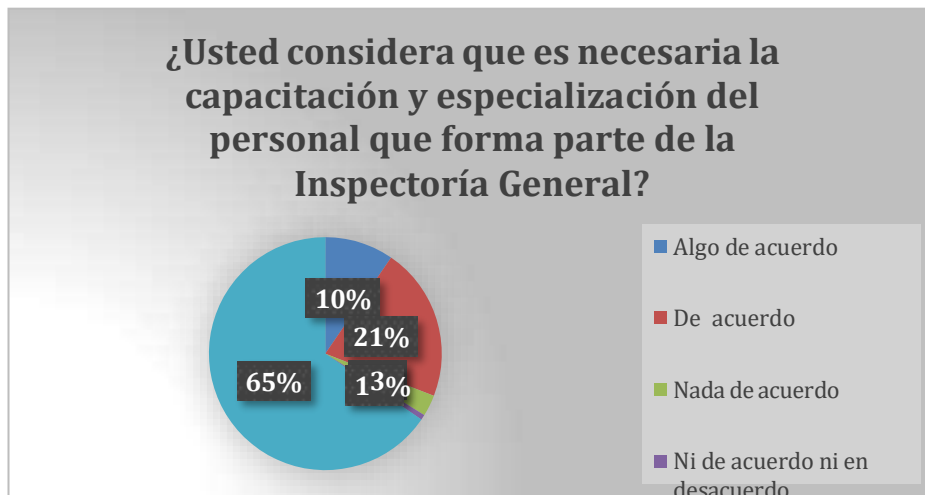


Pregunta 7. ¿Considera usted que sería beneficioso para los Órganos del Sistema Disciplinario Policial que se realicen convenios con universidades o instituciones públicas y/o privadas para seguir cursos de capacitación y especialización en Control Administrativo Disciplinario?

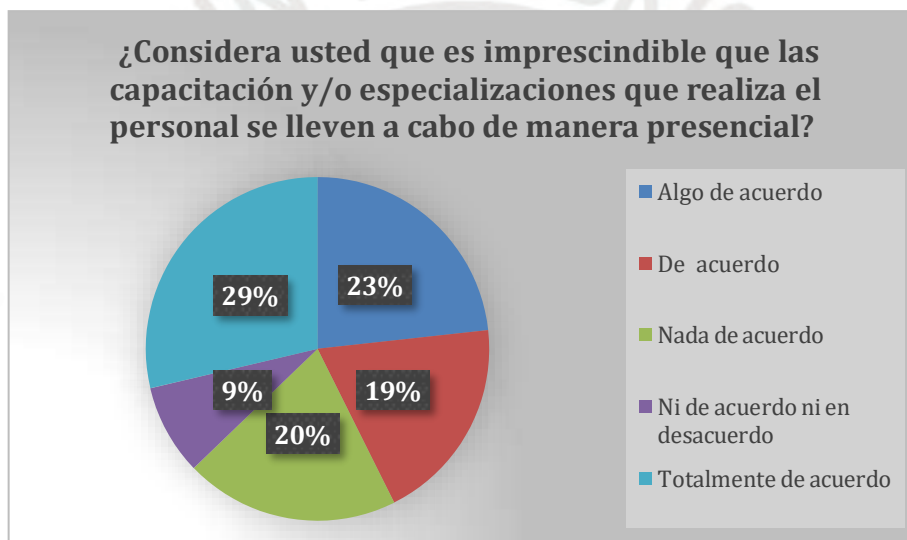
¿Considera usted que sería beneficioso para los Órganos del Sistema Disciplinario Policial que se realicen convenios con universidades o instituciones públicas y/o privadas para seguir cursos de capacitación y especialización en Control Administrativo Dis



Pregunta 8. ¿Usted considera que es necesaria la capacitación y especialización del personal que forma parte de la Inspectoría General?

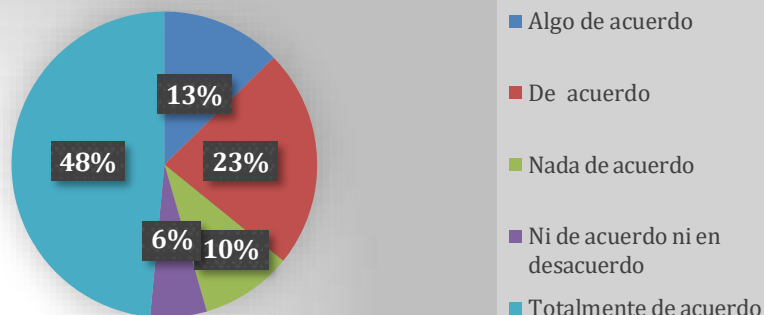


Pregunta 9. ¿Considera usted que es imprescindible que la capacitación y/o especializaciones que realiza el personal se lleven a cabo de manera presencial?



Pregunta 10. ¿Le resultaría muy beneficioso para su crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones llevar un Curso y/o Especialización en Control Administrativo Disciplinario en la MODALIDAD VIRTUAL?

¿Le resultaría muy beneficioso para su crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones llevar un Curso y/o Especialización en Control Administrativo Disciplinario en la MODALIDAD VIRTUAL?



Pregunta 10.1. Respecto a la pregunta 10, especifique los motivos porqué sería beneficioso para su crecimiento profesional y para desarrollar mejor mis funciones llevar un Curso y/o Especialización en Control Administrativo Disciplinario en la MODALIDAD VIRTUAL.

- Como auxiliar de investigación y hasta la fecha no haber sido capacitado es necesario capacitarme para conocer todos los procedimientos a seguir en las investigaciones administrativas para que de esa forma cumplir mis funciones de manera eficaz
- Como efectivo policial que viene laborando en la oficina de disciplina Tarapoto, me resultaría beneficioso en poder desarrollar un curso y/o especialización en Control Administrativo Disciplinario en la modalidad virtual, porque no me generaría mucho gasto económico y me beneficiaría en el crecimiento personal y profesional, ya que me ayudaría a realizar mis actividades con mayor facilidad.
- Competitividad
- Con ello coadyuvaría en la solución de los casos y no incurrir en error
- De acuerdo
- De todas maneras, ayudaría al profesionalismo del personal de Inspectoría

- Debido a que a dicho curso podría acceder el personal policial a nivel nacional sin la necesidad de trasladarse hasta la ciudad de Lima.
- El conocimiento del procedimiento administrativo, conlleva a una responsabilidad para la función que se desempeña en los órganos disciplinarios.
- El curso o capacitación es importante para unificar criterios, llevar virtualmente beneficiaria económica y familiarmente ayudaría a que continúen en curso los expedientes a mi cargo y se evitaría la carga laboral.
- El manejo de la tecnología, relacionada al registro, trámite y control documentario.
- El primer motivo es que, por la carga de expedientes que viene soportando la OD PNP Cusco, considero que nos permitiría desarrollar con mayor eficiencia el curso vía virtual, y el otro motivo es que, aún existe casos por contagio por COVID-19 en la ciudad de Cusco, por lo que, a fin de cautelar la salud de los efectivos policiales, sería conveniente el curso de especialización en la modalidad virtual.
- Ello a fin de no descuidar los expedientes a cargo que se tiene en la oficina de Disciplina además el curso devendría en un horario que sea a partir de las 16.00 horas y eso no afectaría al servicio policial
- En este momento el inconveniente sería por el COVID-19 y la carga laboral con que contamos en esta OD Cusco
- Es más versátil y accesible.
- Es muy importante para en ámbito laboral
- Estar mejor capacitado
- Esto mejoraría para poder resolver los expedientes administrativos disciplinarios
- Facilidad de acceso al curso
- Facilita el acceso al personal de provincia
- Habría la oportunidad a nivel nacional

- Impartir justicia en la administración pública, respecto al régimen disciplinario policial
- La capacitación, conocimiento y actualización de las especializaciones en control administrativo es muy importante
- La preparación es muy fructífera
- La razón para no generar descuentos en personal de las inspectorías Descentralizada
- Limita el aprendizaje a uno presencial
- Limita el aprendizaje al de manera presencial, donde te permite que tus inquietudes sean absueltas
- Los conocimientos se adquieren mejor de forma presencial, así también hay un mejor control e interacción alumno docente
- Mayor aporte en las labores encomendadas
- Mejor desenvolvimiento
- No genera gastos económicos de traslado al personal, así como no se descuidaría la función que lo desarrolla.
- No sería beneficioso llevar un curso de manera virtual.
- Obtendría mayor conocimiento sobre el procedimiento
- Para administrar mejor los procesos administrativos disciplinarios
- Para adquirir, compartir nuevos conocimientos.
- Para ampliar nuestros conocimientos y resolver mejor los casos a nuestro cargo.
- Para así poder resolver los casos con mayor facilidad
- Para brindar mejor los resultados a los administrados
- Para desarrollar mis funciones con más rapidez y ser más productiva
- Para desempeñarme de mejor manera en la resolución de casos a cargo de la OD
- Para encontrarnos en constante conocimientos

- Para estar actualizado con los conocimientos sobre la norma de RD PNP
- Para estar debidamente capacitado y poner en práctica el curso de especialización, aprovechando el uso de las tecnologías de información y comunicación.
- Para estar más preparados
- Para mayor capacitación
- Para mejor desarrollo de las investigaciones administrativas disciplinarias
- Para mejorar el desarrollo de mis funciones
- Para poder ampliar nuestro conocimiento y resolver los casos con justicia
- Para tener claro los procedimientos de investigación
- Para un mejor adecuado control administrativo disciplinario en la función policial y personal
- Para volcar el conocimiento en la labor administrativa
- Permite la accesibilidad a tales cursos
- Permitiría desarrollar de manera más eficiente y eficaz, en el desarrollo de mi función.
- Poder acceder con mayor facilidad a libros de consulta, bibliografía; así como atender situaciones imprevistas de índole personal.
- Poder realizar más preguntas a las incógnitas referente a la ley 30714
- Podría desenvolverme mejor tanto en el área laboral como profesional. Con mayor conocimiento de acuerdo a ley.
- Por el trabajo y distancia
- Por el trabajo, ya que es muy saturado
- Por la adaptación a nuevas tecnologías
- Por la distancia
- Por la distancia y tiempo
- Por la facilidad del tiempo y el lugar donde uno se encuentra

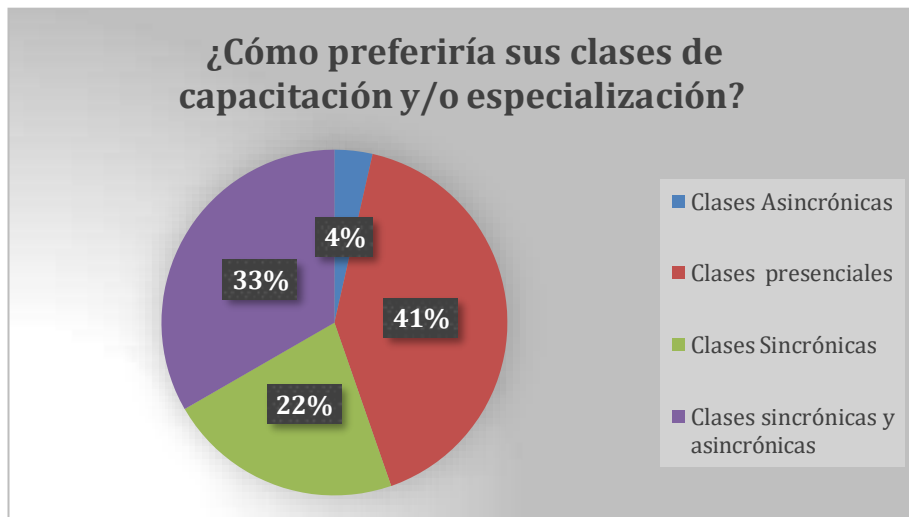
- Por la falta de personal en la inspectoría descentralizada, sería bueno que sea virtual.
- Por la misma función que se realiza en el Control Administrativo, y una adecuada aplicación de los dispositivos legales vigentes, es que es completamente necesario que el personal policial que presta servicios en la IG PNP, cuente con una capacitación y que sea de manera permanente
- Por los gastos que demandan viajar a lima (alimentación, estadía, etc)
- Por los gastos que ocasiona
- Por motivos de no descuidar mis responsabilidades
- Por podrían acceder muchos efectivos policiales que laboran en otras provincias
- Porque cuento con demasiada carga laboral
- Porque de manera virtual se podrían buscar buenos docentes a nivel nacional que muchas veces ellos no pueden disponibilidad de viajar a provincias, pero si se podrían acomodar a dictar una cátedra virtualmente
- Porque generalmente los cursos presenciales se desarrollan en la capital (Lima) y no en provincias y lo virtual si es accesible para uno que trabaja en provincia.
- Porque la capacitación es necesaria para poner en marcha una investigación.
- Porque la modernidad y la tecnología han roto barreras, evitaría desplazamiento y gastos innecesarios y acompañaría la teoría cuántica n la practica
- Por qué no hay ese tipo de cursos en provincias
- Porque permite que puedan participar personal PNP de Provincias sin mayores obstáculos y/o problemas
- Porque siempre los cursos de capacitación se efectúan en Lima y no en provincias.
- Por ser de provincias es dificultoso trasladarse a la capital en caso de llevarse el curso en la ciudad en Lima. Virtualmente sería lo más apropiado en vista que la mayoría cuenta con los medios informativos necesarios.

- Por una parte, sería beneficioso a fin de que los colegas que nos encontramos en provincias también recibamos una capacitación desde el lugar que uno se encuentra, y al asistir presencialmente resultaría mucho más beneficioso.
- Porque al ser virtual, tendrían oportunidad.
- Porque así no tendría que viajar a lima para recibir el curso
- Porque ayudaría en el mejoramiento del desarrollo de mi función.
- Porque contaría con mayores conocimientos para realizar mi trabajo, así mismo absolvería mis dudas
- Porque es la mejor modalidad de enseñanza en la actualidad.
- Porque es sumamente necesario para actualizarse
- Porque evitaría el contacto y se podría acceder de cualquier lugar
- Porque me permitiría desarrollar el curso, de manera satisfactoria, sin descuidar mis funciones propias como auxiliar de decisión
- Porque mientras el efectivo policial se capacite más, las investigaciones y/o decisiones que se adopten serán con más fundamento y conocimiento.
- Porque no sería necesario trasladarme a otra región.
- Porque no todos podemos trasladarnos a la ciudad de lima, acarrea costo y tiempo
- Porque para el desarrollo profesional el efectivo policial tiene que estar emocionalmente, y muchas veces el hacer cursos dejando a su familia en provincias genera incomodidades y esos es un desbalance emocional y al tener capacitaciones y especializaciones de manera virtual ayuda que el personal policial aprenda a usar las herramientas tecnológicas que el mundo global nos ofrece actualmente.
- Porque podría recibirlo en cualquier parte del país y sería más descentralizado para los que laboramos en provincias
- Porque se adquieren conocimientos

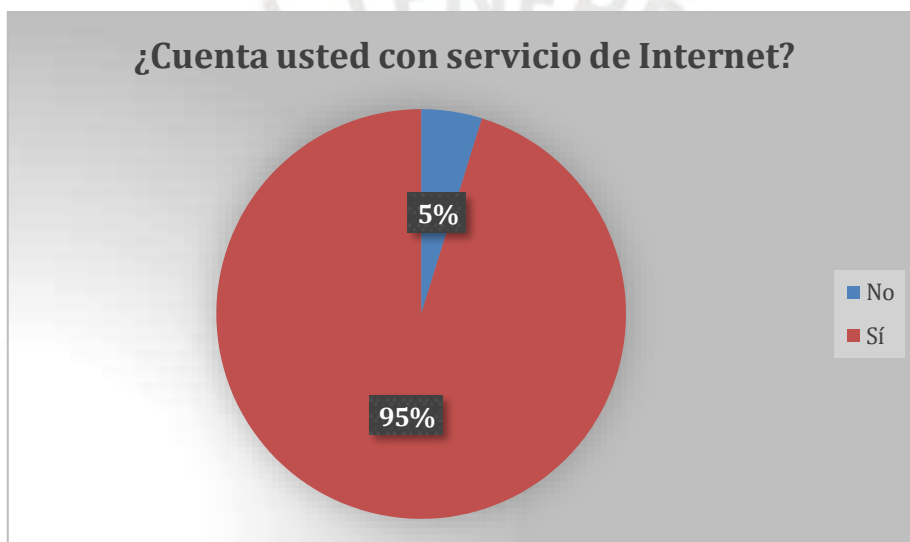
- Porque se debatirán temas exclusivos vinculados a la PNP.
- Porque sería lo mismo llevarla de manera presencial si es lo mismo que vamos aprender o vamos a dilucidar siempre y cuando le pongamos ganas, disciplina e interés en dichos cursos.
- Porque tendría oportunidad de desarrollar el curso, en la oficina o en el hogar, no descuidando mis funciones laborales.
- Porque, permitiría que todos los integrantes de los órganos a nivel nacional puedan resolver los casos bajo un mismo criterio de interpretación de las normas, a fin de evitar dilaciones en el proceso, así como evitar la caducidad y prescripción por la inacción de la administración, y como consecuencia generando impunidad.
- Prefiero presencial
- Puesto que permitiría desarrollar el curso o especialización sin descuidar las labores propias de la función como auxiliar de decisión
- Que ante los vacíos que puedan existir en la Ley que nos regimos, se podría complementar el entendimiento correcto al aplicar una norma
- Respondí en desacuerdo
- Se adecua al tiempo
- Se interactúa mejor
- Se podrá realizar desde provincia, ahorro de costos
- Ser Ejemplo de Rectitud, Motivador, y Aplicar la Ley si amerita
- Sería beneficioso para el cumplimiento de la función policial
- Sería beneficioso para el desenvolvimiento laboral
- Sería beneficioso para no descuidar la labor q realizamos
- Sería beneficioso toda vez que es muy importante la capacitación del personal PNP para desarrollar de manera muy eficiente la labor que desempeña.

- Sería beneficioso ya que obtendríamos mejores conocimientos para llevar a cabo la aplicación del control administrativo disciplinario.
- Sería de fácil acceso para las unidades de provincia y así evitar costos y gastos.
- Sería de fácil acceso y contar con docentes especializados de cualquier región del país
- Sería muy beneficiosa para cumplir de manera eficiente en la labor específica de la función policial
- Sería muy beneficioso por cuanto al especializarme podría motivar mejor las sanciones administrativas disciplinarias.
- Si
- Tiempo
- Todo el personal previo a investigar debe realizar el curso, para su mejor desempeño y justa opinión o decisión en los informes y resoluciones.
- Trabajo en provincia y los cursos se realizan e la ciudad de lima
- Una buena aplicación de las normas legales y estar preparado
- Virtualmente, permite llegar a más personal en el desarrollo de las capacitaciones, los mismos que deben contar con control y evaluación permanente con temas prácticos con el fin de lograr un mejor aprendizaje.
- Visto que la mayoría de personal policial se encuentra laborando en Provincia y le dificulta una capacitación presencial en la capital y en la actualidad el TIC ayuda al desarrollo profesional visto que en los cursos de capacitación y/o especialización se desarrollan temas administrativos.
- Ya que uno dificultaría desplazarse a otras provincias por el tema económico.

Pregunta 11. ¿Cómo preferiría sus clases de capacitación y/o especialización?



Pregunta 12. ¿Cuenta usted con servicio de Internet?



Pregunta 12.1. Si la respuesta fue Sí especifique qué dispositivos que cuenten con este servicio posee (celular, tablet, laptop, computadora de escritorio u otros)

Laptop

Celular, laptop

Celular y computadora de escritorio

Celular, tablet, laptop, computadora de escritorio.

Pregunta 13. Se encuentra usted de acuerdo con la siguiente afirmación: “Posteriormente a la realización del curso he podido aplicar los conocimientos adquiridos en el área de Control Administrativo y Disciplinario en la que me encontraba durante el periodo en el que fui capacitado”.

Posteriormente a la realización del curso he podido aplicar los conocimientos adquiridos en el área de Control Administrativo y Disciplinario en la que me encontraba durante el periodo en el que fui capacitado



Pregunta 13.1. Especifique su respuesta a la pregunta 13 describiendo de qué manera le fue posible aplicar estos conocimientos o qué obstáculos tuvo para aplicarlos (rotación en la sede de sus labores u otras razones)

- A la aplicación en la investigación dentro de lugar donde laboro
- A mí criterio no todos los casos que se presentan son iguales y nos encontramos en. Constante aprendizaje, lo que necesitamos es más asesoría apura dilucidar ciertos vacíos que tiene la Ley
- A través charlas al personal policial
- A TRAVÉS DE CHARLAS DE SENCIBILIZACION AL PERSONAL PNP DE DIFERENTES SUB UNIDADES.
- Actuar con justicia en los procedimientos administrativos disciplinarios
- Al haber culminado satisfactoriamente mis estudios universitarios en la carrera de derecho
- Al momento de resolver los casos complejos y así no caer en vicios y/o nulidades que se puedan solicitar por los administrados y así evitar trastornos administrativos
- Al unificar los conocimientos para aplicar en la función, y absolver las dudas.
- Aplicado en las investigaciones disciplinaria
- Aplicar con mayor conocimiento y criterio

- Aplicar jurisprudencia
- Aplicar y/o adecuar correctamente las conductas administrativas a los tipos administrativos de la Ley 30714 RDPNP.
- Así con la capacitación adecuada podré resolver con más conocimiento los problemas laborales
- Aún no he tenido la capacitación, no podría describir sobre los obstáculos, primero he tenido q ser capacitado para responder esta pregunta.
- Aun no recibí ninguna capacitación
- Como venían investigando casos, en muchos de esos casos, el curso me ayudo en muchas dudas que tenía y aprendí mucho.
- Con un conocimiento más prolijo se pudo adecuar y llevar a cabo con el PAD
- De acuerdo a tal afirmación Toda capacitación es beneficioso permite obtener y actualizar conocimientos.
- De forma personal he mejorado mi calificación profesional y a la fecha estoy aplicando este conocimiento.
- De manera práctica, precisa, coherente y oportuna
- De manera técnica en la interpretación de norma, para su correcta aplicación
- De recibir una capacitación mejoraría ampliamente mi conocimiento y de los demás para impartir correctamente justicia al administrado.
- Debe existir una norma o reglamentó para una rotación del total del personal cada cinco años como mínimo de los órganos disciplinarios.
- Desarrollando día a día en la labor policial
- El curso de capacitación y/o especialización nos permite adquirir y ampliar nuestros conocimientos, volcando estos en el día a día durante las investigaciones administrativas disciplinarias incoada cómo órganos de control.
- El de contar con información actualizada al respecto
- Emitir mejores decisiones

- En el desempeño de mi función.
- En el trabajo, en el trámite de los expedientes
- EN FORMA DIARIA EN LA OFICINA DE DISCIPLINA
- En la emisión de las resoluciones d decisión apegadas a ley, t de puro derecho
- En la rotación de diversas secciones
- En los casos para resolver
- En los diferentes casos que muchas veces se desconocía el procedimiento, por ejemplo, en un caso de caducidad, teniendo el conocimiento de ello, se llevaría un proceso acorde y no se vulneraría el debido procedimiento
- En mi caso no me capacite porque durante dos años consecutivos se me negó el acceso, presumo que, por ser del interior del país, empero sería muy conveniente que se descentralicen las capacitaciones
- En una investigación administrativa
- Es bueno seguir aprendiendo o actualizando del procedimiento administrativo
- Experiencia de los docentes y intercambio de inquietudes
- Fue posible aplicar estos conocimientos adquiridos en el II curso de capacitación debido a que me permitió ampliar el conocimiento y el criterio en la aplicación de nuestro dispositivo legal vigente al momento de calificar, tramitar, diligenciar y emitir los actos administrativos propias a nuestra función como auxiliara de investigación.
- La capacitación nos ayudaría enormemente en el crecimiento personal y profesional de cada auxiliar en investigar.
- La obtención de conocimientos de capacitación en lo concerniente a la rama administrativa es aplicable a la labor que se cumple en la Inspectoría Descentralizada PNP Moquegua.
- La rotación o capacitación
- Labores

- Los conocimientos que uno adquiere lo aplican en el resultado de las investigaciones y resoluciones e informes realizando respetando a la constitución y la normatividad vigente y los principios constitucionales, buscando una justicia con la verdad
- Los conocimientos adquiridos en el curso fueron más que todo de orientación, ya que estos se complementan con el autoaprendizaje, a través de las lecturas de la diversa bibliografía, conversatorios con otros colegas de la especialidad, así mismo con las consultas de la jurisprudencia producida en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Los conocimientos adquiridos los aplique en el campo funcional en el desarrollo de los expedientes administrativos Disciplinarios a mi cargo
- Los he aplicado para la elaboración de mis resoluciones, así como en las acciones de control
- Luego de recibir el curso si se da, podré responder.
- Más capacitación y actualización en las normas
- Mayor conocimiento
- Me fue posible aplicar los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación, para realizar de mejor manera las diligencias de investigación A/D; para proyectar las resoluciones de inicio de P.A.D respetando los principios de la Ley 30714 (Tipicidad, legalidad, causalidad entre otros), y para realizar una adecuada actuación y valoración de los medios de prueba de cargo y de descargo al formular los Informes A/D, sin embargo se hace necesario que se convoque a un Curso de Especialización para todos los órganos disciplinarios de provincias, para de esta forma lograr una actualización en la materia.
- Me permitió aplicar los conocimientos obtenidos, mejorando sustancialmente la calidad de los proyectos de resolución formulados,
- Multiplicando mi conocimiento con otros colegas del área

- No he accedido a cursos de capacitación y/o especialización en Control Administrativo Disciplinario
- No he accedido a cursos, capacitaciones de especialización en Control Administrativo Disciplinario
- No hice el curso de especialización
- No me permitieron realizar el curso, desconozco el motivo de no haber sido considerado. De igual forma en otros cursos institucionales.
- No podría existir obstáculos siempre en cuando se reciba el apoyo del comando.
- No podría opinar, porque nunca fui capacitado en control administrativo.
- No pude ingresar a un curso de por tema administrativo
- No puedo especificar porque no me permitieron realizar el curso.
- No recibí nunca ese curso
- Para un mejor panorama al momento de resolver casos
- Para una mejor evaluación de casos.
- Permitted aclarar ciertas dudas.
- Personalmente fue muy útil realizar el curso de control administrativo disciplinario
- Por el momento no tuve oportunidad de aplicarlos, ya que no tuve la suerte de acceder a ningún curso de especialización en el área disciplinaria.
- Porque los conocimientos que se van adquiriendo se ponen en practica
- Porque a veces las capacitaciones no cubren todos los conocimientos sobre la materia.
- Porque labora en el tribunal disciplinario policial
- Porque laboro en Control Administrativo
- Porque todas las formas de capacitación profesional te llevan a un mejor conocimiento y entendimiento, que te ayudaron en tu función profesional.
- Que hasta la fecha no se ha tenido la oportunidad de llevar o participar en dichos cursos, pero sería excelente participar.

- Que se tiene una mejor interpretación en el área de control administrativo disciplinario
- Que, al especializarme en estos conocimientos puedo motivar mucho mejor las infracciones administrativas disciplinarias.
- Que, al recibir la capacitación pude desarrollar mi trabajo de mejor manera al aplicar los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano que se realiza en la OD, ello también ha permitido desenvolverme eficientemente en el dominio del régimen disciplinario y contribuir en mis demás compañeros de trabajo, para optimizar mejorar el trabajo en el sistema disciplinario, a efectos de no incurrir en vicios de nulidades en la tramitación de los procesos administrativos disciplinarios
- Recién estoy en esta unidad hace poco y la estoy conociendo
- Rotación de personal, la principal.
- Rotación en la sede de mis labores
- Se aplica en los casos
- Se puede con mayor facilidad aplicar los conocimientos adquiridos en el curso y así de esta manera evitar la incidencia de infracción disciplinarias en el personal PNP
- Se realiza un trabajo más técnico.
- Si pude aplicar los conocimientos adquiridos, en mi función de auxiliar de decisión
- Si, bien es cierto el Procedimiento ante una presunta infracción, se encuentra debidamente señalada en la Ley 30714 y su reglamento, personalmente es necesario capacitar al personal para que se efectuó las diligencias necesarias que amerita una investigación, debiendo motivar objetivamente, mas no solo citar la presunta infracción y hechos subjetivos.
- Siempre es necesario el aprendizaje

- Supongo que fortalecería mis fundamentos al motivar resoluciones, informes y demás actuaciones que se realizan en esta OD.
- Te desempeñas en forma profesional con amplios conocimientos adquiridos en la capacitación.
- Tendría que experimentar antes de dar esta respuesta.
- Tener claro mis dudas del Procedimiento disciplinario PNP
- Todo lo que uno aprende siempre se aplica en la labor que uno realiza



Anexo F: Interfaz de la Página Web

1. Landing Page de la versión web



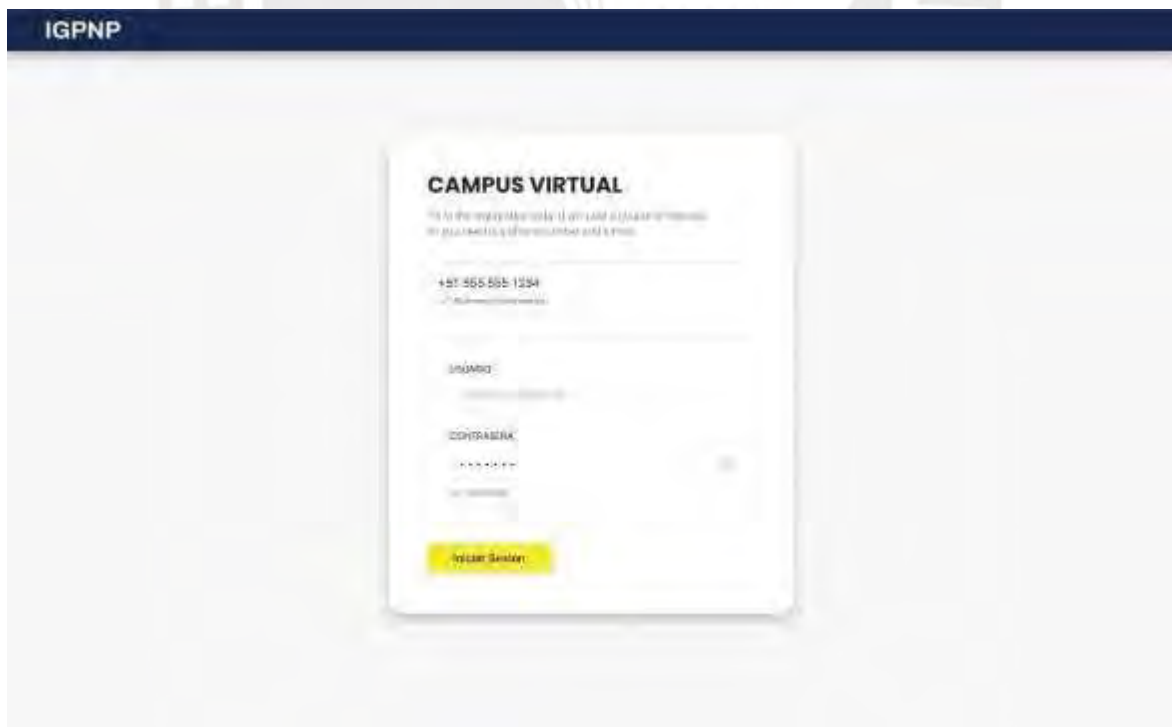
2. Ventanas emergentes del botón: 'Fecha de Inscripción y Requisitos' del Examen de Conocimientos



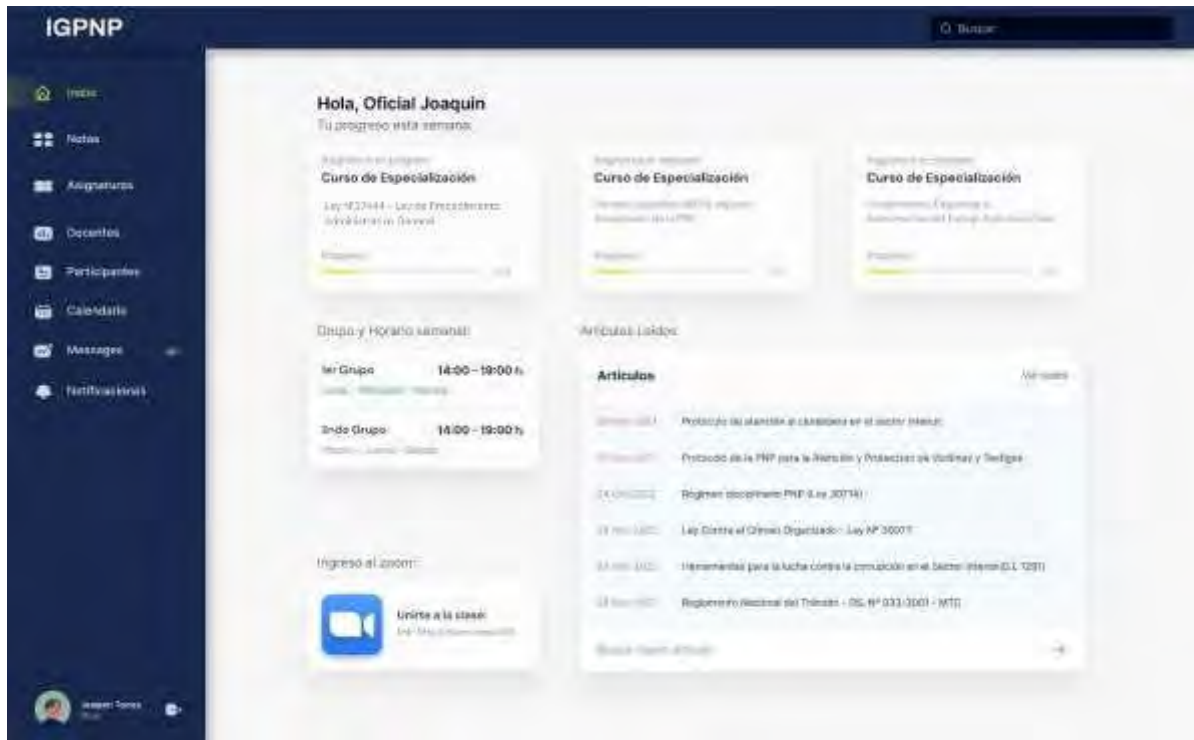
3. En Landing Page podemos acceder a artículos



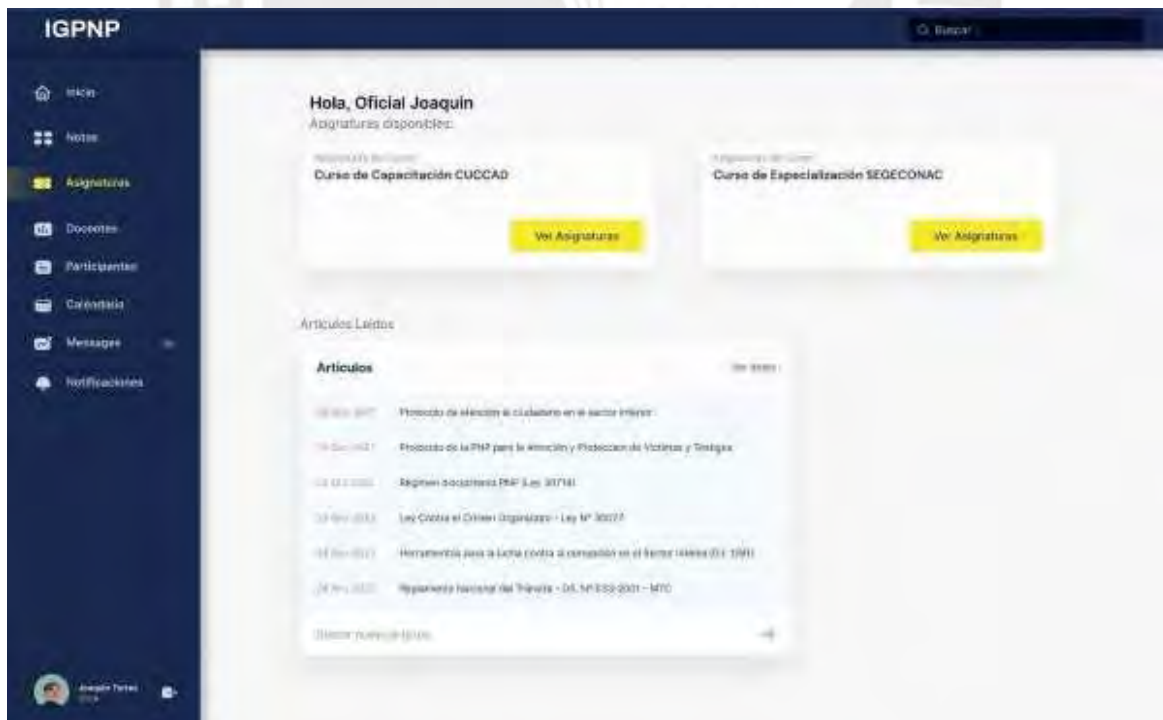
4. Ventana emergente cuando 'Inicias Sesión'



5. Ventana Home, luego de Iniciar Sesión



6. En barra de opciones ubicamos 'Asignaturas'



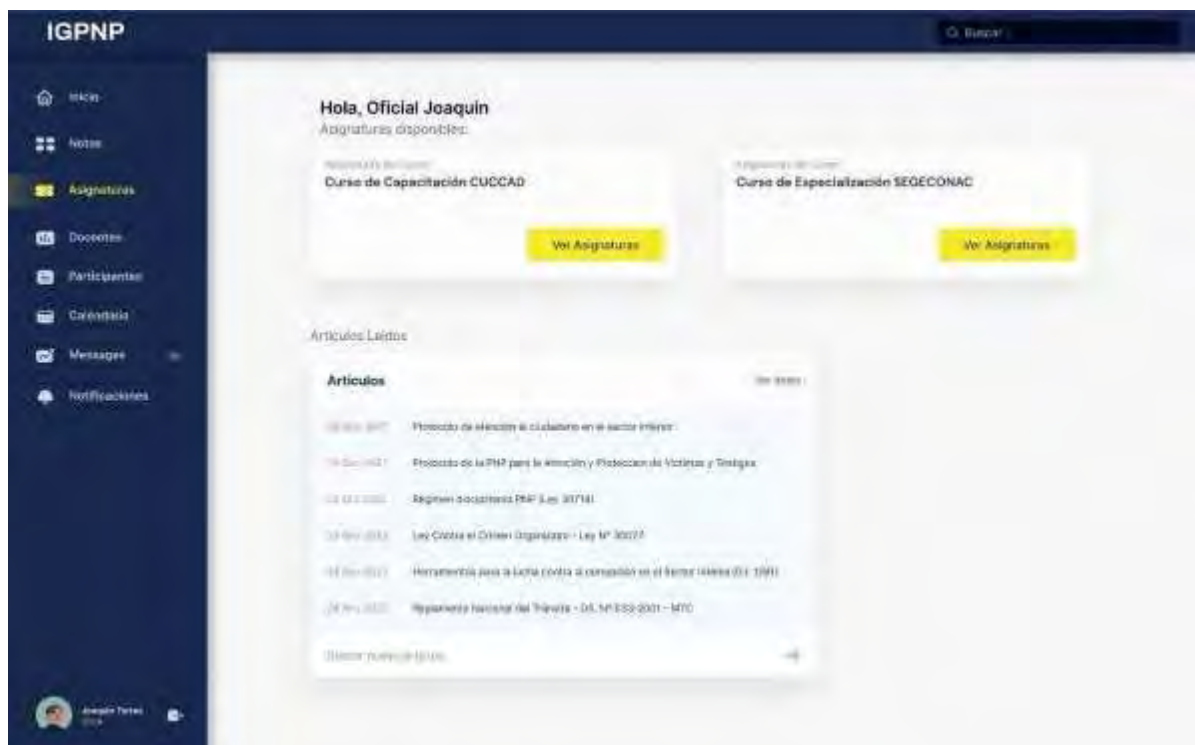
7. Ver Asignaturas del 'SEGECONAC'



8. Ventana emergente luego de seleccionar curso del módulo II



9. Regreso a la ventana Asignaturas para ingreso a CUCCAD



10. Ver Asignaturas del 'CUCCAD'

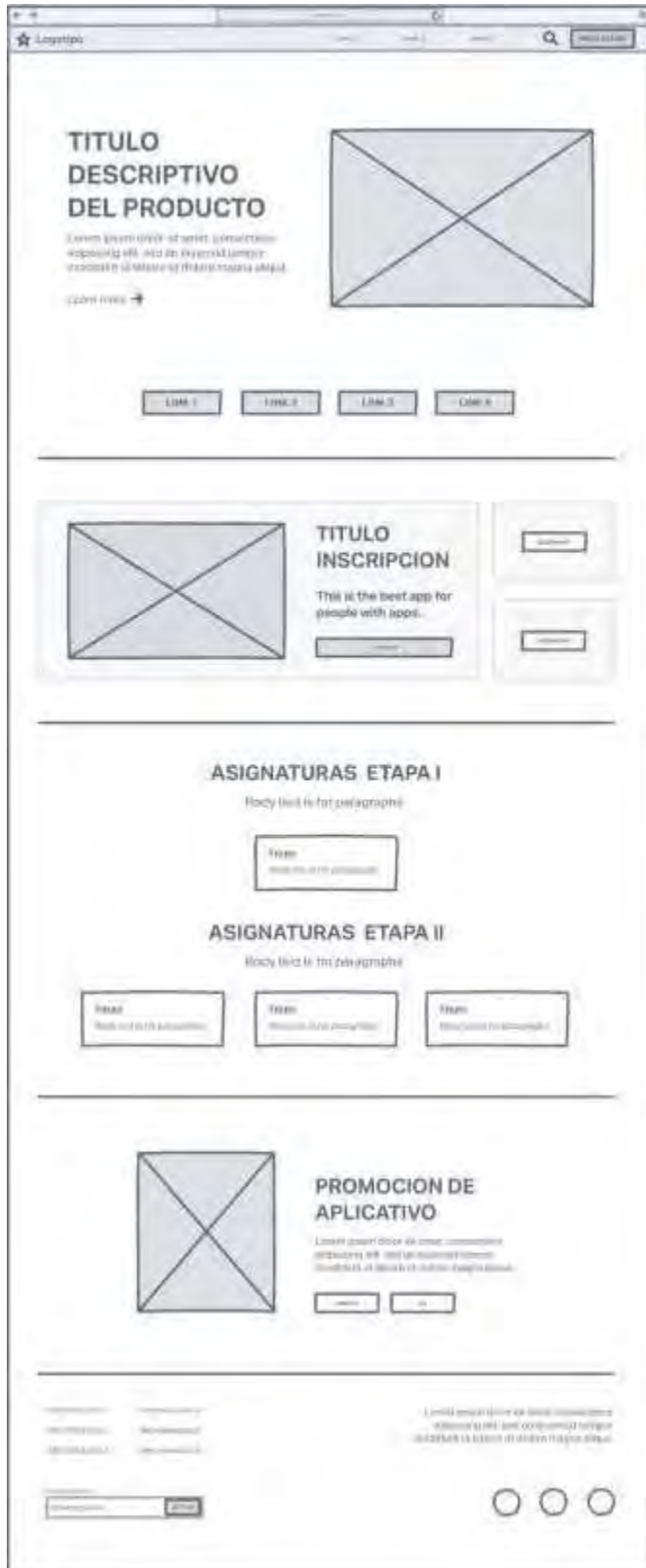


11. Ventana emergente luego de seleccionar curso del módulo I



Anexo G: Interfaz de la App Maquetación de Baja fidelidad Prototipado - Versión Web

1. Plataforma – Página Principal



Principal sección exponiendo el nombre de la entidad encargada, logotipo, breve descripción de la plataforma y organismos similares a los que se accede mediante un link enlazado.

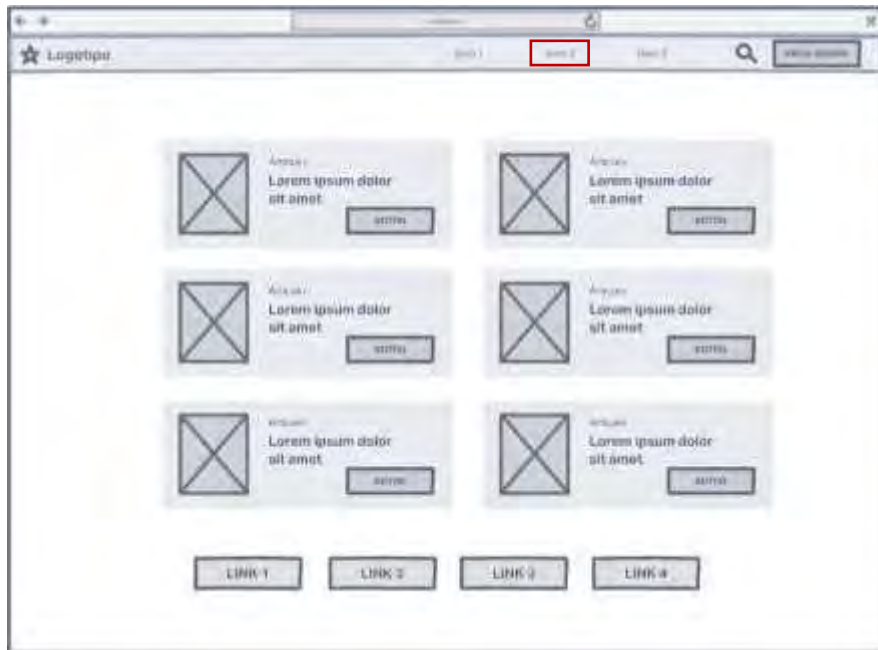
Sección con uso para la inscripción del examen de conocimientos. Consideramos la ubicación en el segundo bloque por la importancia del rendimiento del examen propuesto para el acceso a la capacitación.

Sección para promover el uso de la plataforma mediante dispositivos móviles. La compatibilidad entre sistemas (Android e IOS) permite un mayor alcance y accesibilidad de los usuarios.

Sección para promover el uso de la plataforma mediante dispositivos móviles. La compatibilidad entre sistemas (Android e IOS) permite un mayor alcance y accesibilidad de los usuarios.

Footer con los datos, redes sociales y elementos de la plataforma.

2. Pantalla - Artículos



Se está considerando, desde la página principal un enlace a la pestaña de Artículos para mantener actualizados a los usuarios sin necesariamente tener acceso a la plataforma.

3. Pantalla - Registro e Ingreso a Plataforma Educativa



Para los usuarios aprobados del examen de conocimientos, la plataforma estaría disponible mediante el inicio de sesión. Son requeridos el código PNP del usuario y una contraseña.

4. Pantalla - Tablero de actividades recientes del Usuario



Primera pantalla luego de Iniciar Sesión, es necesaria una barra de navegación lateral para un fácil movimiento. Esta pantalla está pensada como un tablero en el que se ven los cursos en progreso del usuario. Artículos y Lecturas pendientes o necesarias, Horario y grupo al que pertenece el usuario y un link de acceso a Zoom directo.

5. Pantalla - Módulos accesibles de los cursos



Como se muestra en la pantalla de los Módulos, cada curso contará con un enlace directo a una nueva pantalla que contendrá todos los datos del curso pertinente.

6. Pantalla - Descripción de curso en Tablero



Pantalla del Curso en progreso. Es importante resaltar los datos del mismo, las fechas y horarios de las clases y los accesos a links de zoom directos.

Maquetación de Baja fidelidad Prototipado - Versión Móvil

1. Plataforma Móvil – Pantalla Principal



La versión APP para dispositivos móviles está considerada para ser más directa en cuanto al acceso de la plataforma educativa. No contendría toda la parte introductoria de la versión WEB. Está pensada para los usuarios directos de los cursos que aprobaron el examen de conocimientos.

2. Plataforma Móvil – Pantalla Iniciar Sesión



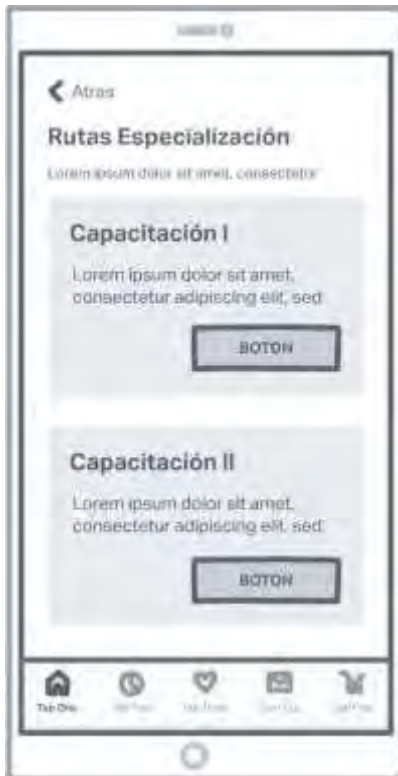
Pantalla de Inicio de Sesión – Elementos requeridos (Usuario Código PNP, Contraseña, Teléfono)

3. Pantalla Principal del Usuario – Cursos y Elementos



Pantalla Principal luego de iniciar sesión, funciona como tablero informativo de los cursos en progreso, horario y grupo del usuario, etc. Adaptamos el formato a dispositivos móviles táctiles. Método de navegación: Scroll.

4. Pantalla de Ruta de Cursos 'CUCCAD y/o SEGECONAC'



Pantalla de Asignaturas en las que se muestran los 2 cursos principales CUCCAD y SEGECONAC. Ambos harían despliegue de sus respectivos cursos a completar por el usuario.

5. Pantalla desglose de cursos 'CUCCAD y/o SEGECONAC'



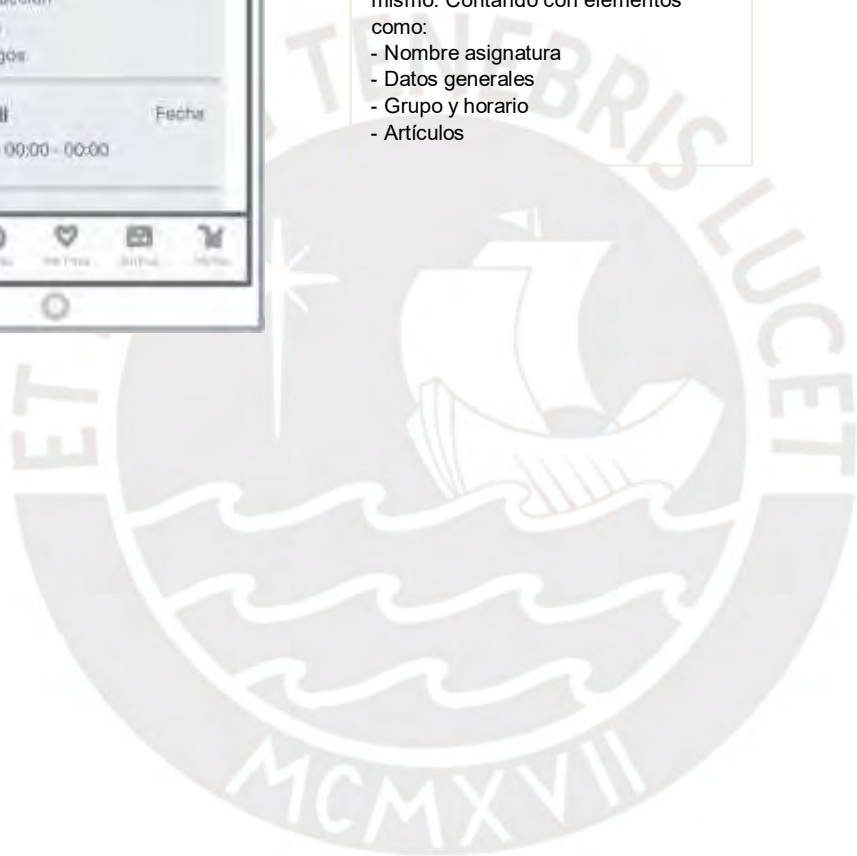
Al realizar el despliegue se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

6. Pantalla acceso a curso 'CUCCAD y/o SEGECONAC'



Cada curso cuenta con su propio acceso a una pantalla explicativa del mismo. Contando con elementos como:

- Nombre asignatura
- Datos generales
- Grupo y horario
- Artículos



1. Plataforma – Página Principal



Sección conocida como Header de la Landing Page. Contiene información como:

- Título del producto.
- Barra de navegación (con enlaces directos hacia Examen de Conocimientos, Artículos actualizados de la PNP, Contacto con la entidad responsable de la página y una barra de búsqueda ligada a la pestaña de artículos)
- Imagen con Logotipo de Entidad
- Parte inferior con botones que enlazan directamente con las webs del Mininter, la Policía Nacional, Ley de Transparencia y Biblioteca Virtual de la PNP.

Sección con uso para la inscripción del examen de conocimientos. Consta de:

- Botón de Fecha de inscripción
- Botón de Ver temario
- Botón de Ver resultados de la prueba

Sección que describe los cursos disponibles para la capacitación, mostrando los niveles de accesibilidad y el recorrido de la especialización. Se inicia con las Asignaturas del CUCCAD que consta de un módulo. Una vez culminada la sección y se aprueben los exámenes, se continúa con las Asignaturas del SEGECONAC, que consta de 3 módulos.

Sección previa al footer, que promociona el uso de un aplicativo para móviles. Tomando en consideración la accesibilidad en diferentes dispositivos.

Footer de la Landing Page. Consta de los elementos descritos de la página web junto con datos descriptivos de la entidad (ubicación, distrito, departamento) e Iconos de las redes sociales principales de la Entidad.

2. Ventana emergente del botón: 'Fecha de Inscripción y Requisitos' Examen de Conocimientos



Sección con uso para la inscripción del examen de conocimientos: Al solicitar las fechas de Inscripción se envía al usuario a una lista de requisitos necesarios para aplicar a este examen junto con las fechas límite para la aplicación del mismo.

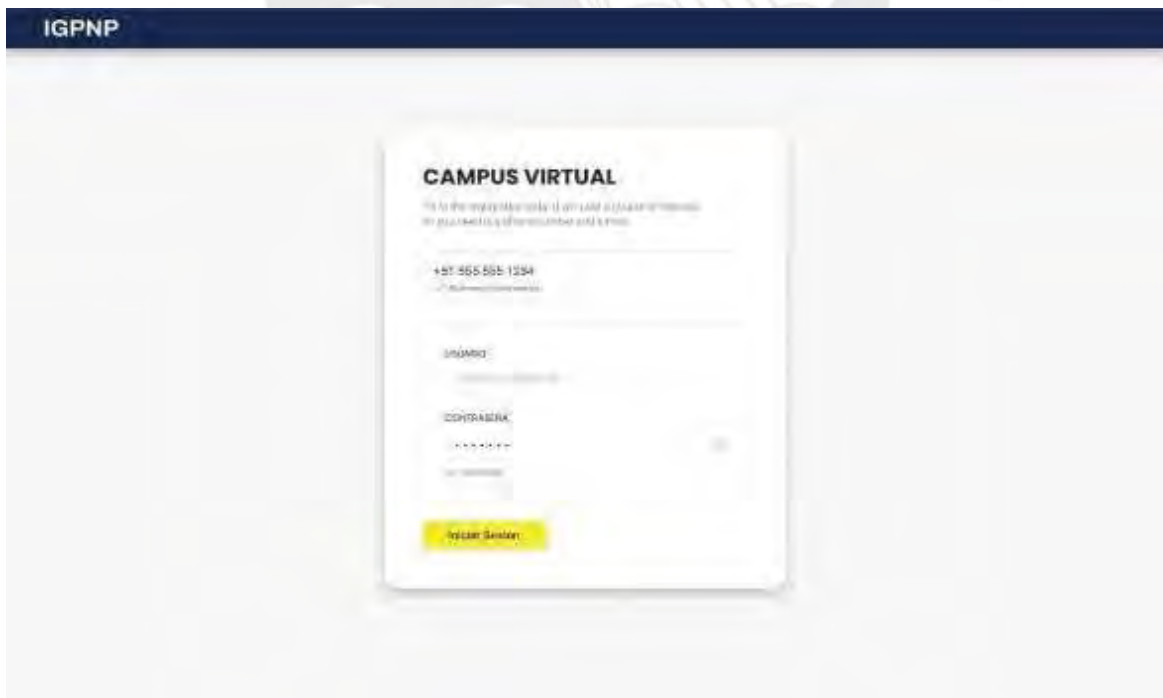
3. Elemento de Barra de Navegación: Artículos



Botón enlazado a artículo publicado por Entidad

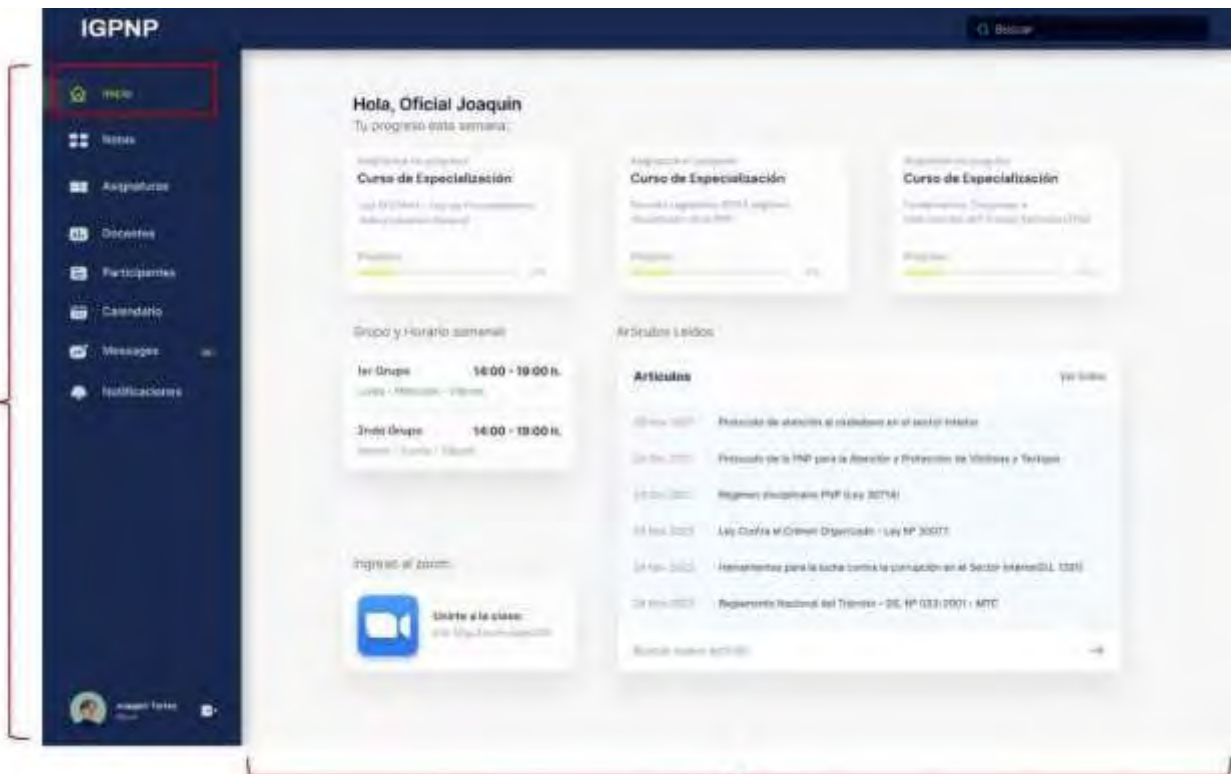
Parte inferior con botones que enlazan directamente con las webs del Mininter, la Policía Nacional, Ley de Transparencia y Biblioteca Virtual de

4. Pantalla - Inicio de Sesión



Pantalla de Inicio de Sesión – Elementos requeridos (Usuario Código PNP, Contraseña, Teléfono) como método de seguridad para los integrantes aprobados del examen de Conocimientos.

5. Pantalla - Tablero Inicio, actividades del Usuario



Barra de Navegación

Página Principal del Usuario, sirve como un tablero guía con los cursos en progreso, el horario al que pertenece el grupo, una lista de artículos y lecturas relacionadas al curso de fácil acceso y una tarjeta con el link zoom de la clase según el horario.

6. Pantalla - Tablero Asignaturas ruta 'SEGECONAC'



Barra de Navegación

En el bloque Asignaturas se puede visualizar el acceso a los 2 cursos de Capacitación con sus respectivas asignaturas a la vez es posible revisar los artículos publicados y pertinentes a las asignaturas sugeridas a estudiar.

7. Pantalla - Tablero Asignaturas de 'SEGECONAC'



Barra de Navegación

Al ingresar a las asignaturas del 'SEGECONAC' se puede visualizar la ruta completa dividida en 3 módulos, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

8. Pantalla - Ventana emergente luego de seleccionar curso del módulo II

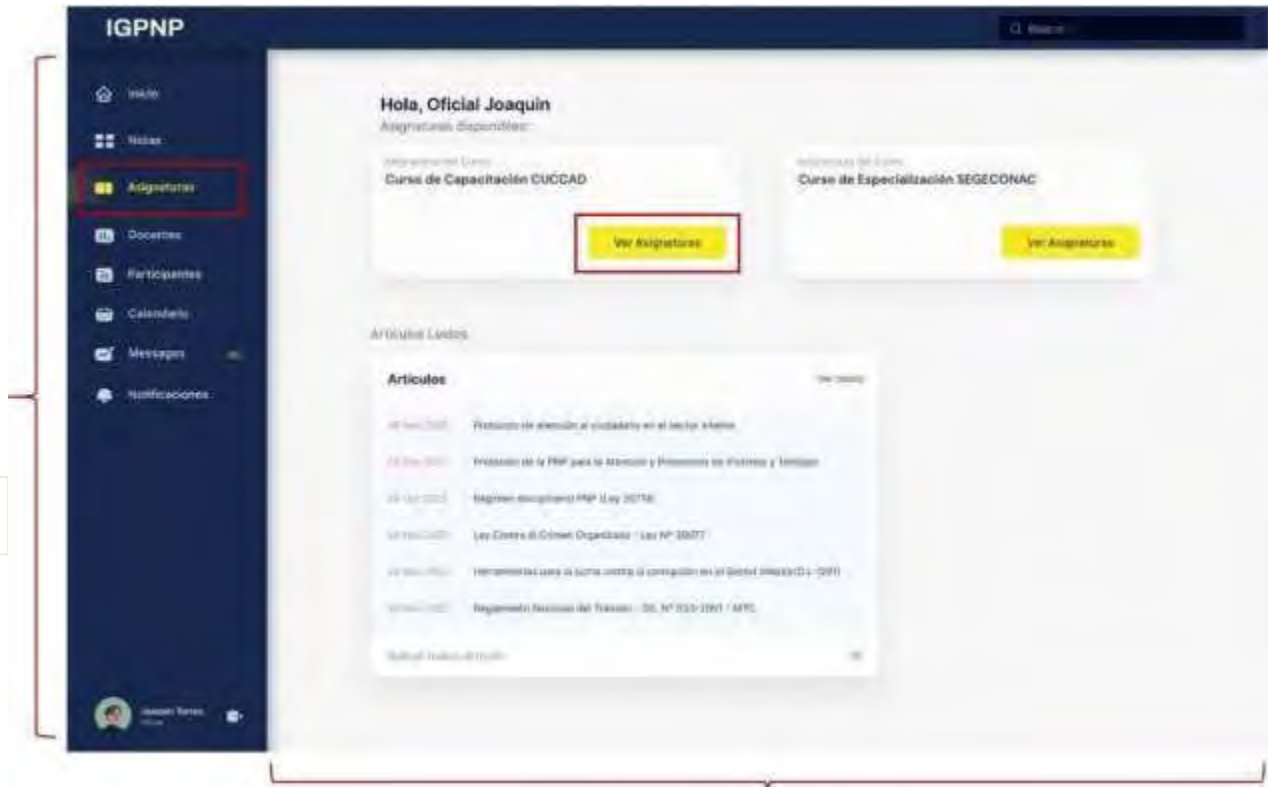


Barra de Navegación

Botón con enlace directo al pdf del silabo del curso.

Pantalla del curso seleccionado para inspección, consta de los datos generales del curso, una tarjeta con las clases, sus fechas y los puntos a revisar en cada clase. También una tarjeta con el enlace directo a las clases via zoom.

9. Pantalla - Ventana emergente luego de seleccionar curso del módulo II



Barra de Navegación

En el bloque Asignaturas se puede visualizar el acceso a los 2 cursos de Capacitación con sus respectivas asignaturas a la vez es posible revisar los artículos publicados y pertinentes a las asignaturas sugeridas a estudiar.

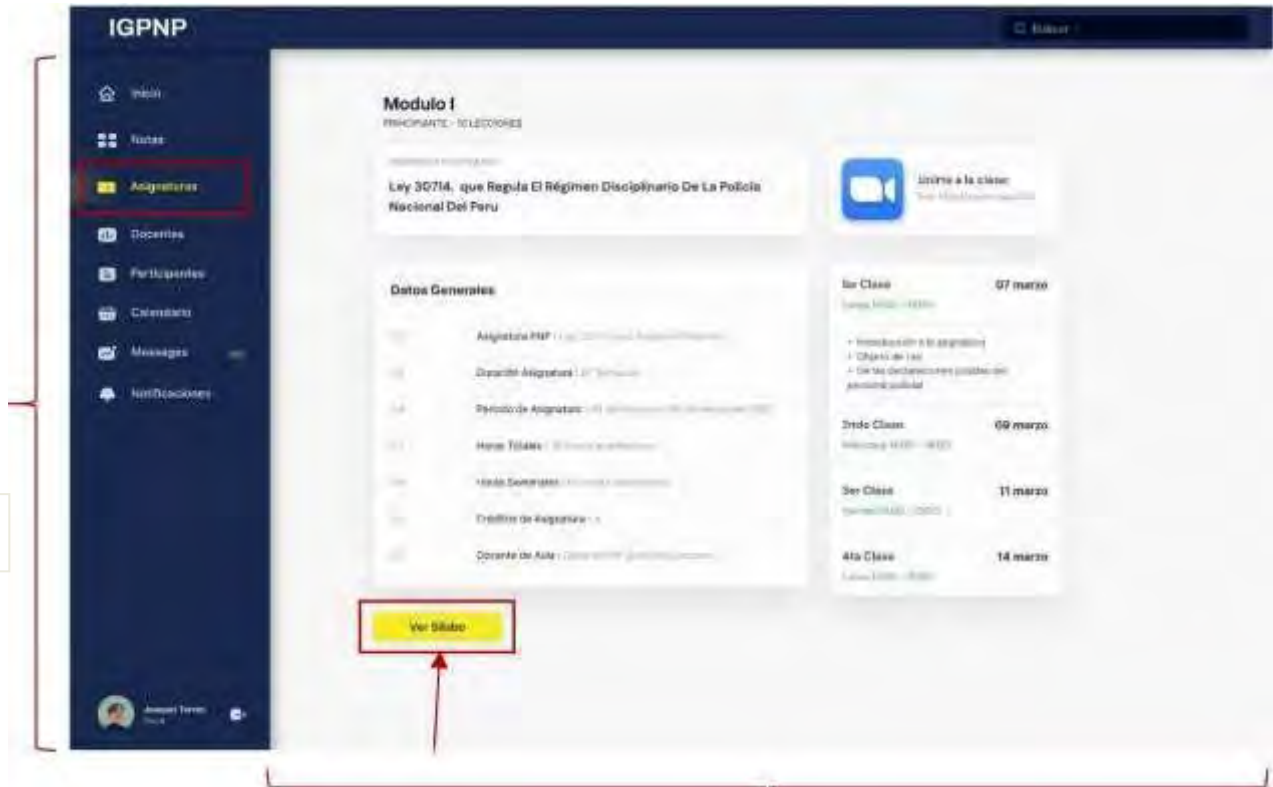
10. Pantalla - Tablero Asignaturas de 'CUCCAD'



Barra de Navegación

Al ingresar a las asignaturas del 'CUCCAD' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

11. Pantalla - Ventana emergente luego de seleccionar curso del módulo I



Botón con enlace directo al pdf del silabo

Pantalla del curso seleccionado para inspección, consta de los datos generales del curso, una tarjeta con las clases, sus fechas y los puntos a revisar en cada clase. También una tarjeta con el enlace directo a las clases via zoom.

1. Plataforma Móvil – Pantalla Principal



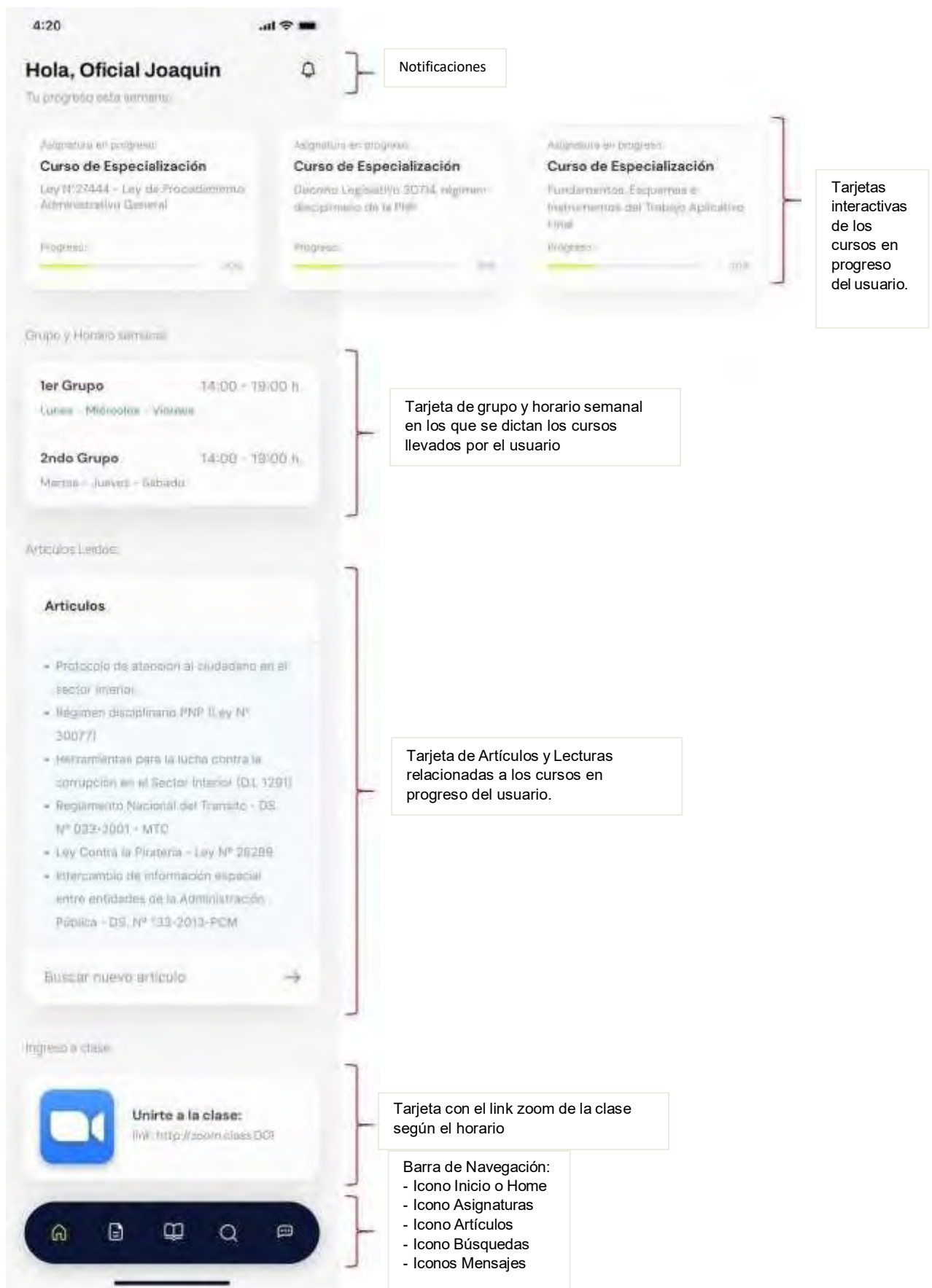
Pantalla Principal del aplicativo móvil. Requerimiento previo, instalación en sistema operativo Android e IOs. Consta de los botones principales de Inicio de Sesión y Registro de Usuario nuevo.

2. Plataforma Móvil – Registro para Inicio de Sesión



Pantalla de Inicio de Sesión – Elementos requeridos (Usuario Código PNP, Contraseña, Teléfono) como método de seguridad para los integrantes aprobados del examen de Conocimientos.

3. Plataforma Móvil – Tablero principal de Usuario



4. Plataforma Móvil – Pantalla Asignaturas



5. Plataforma Móvil – Acceso a Asignaturas del 'CUCCAD'



6. Plataforma Móvil – Desglose Modulo I ‘CUCCAD’

4:20

< Atras

Modulos Asignaturas

Curso de Especialización (CUCCAD)

Notificaciones

Vinculada a la función

Modulo I

PRINCIPIANTES - 8 CURSOS

10 Lecciones - 0% Completado

Ley 30714, que Regula el régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Peru

10 Lecciones - 0% Completado

Documentación Policial de la Inspectoría General: Redacción, Formulación y Administración

10 Lecciones - 0% Completado

Ley N° 1291, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1291

10 Lecciones - 0% Completado

Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General

10 Lecciones - 0% Completado

Control Interno y Fiscalización

10 Lecciones - 0% Completado

Procedimiento de Investigación Administrativo Disciplinaria

10 Lecciones - 0% Completado

Procedimiento de Inspección, Control y Supervisión de los Servicios Policiales

10 Lecciones - 0% Completado

Anotación:

Curso de Especialización

Una vez superado el Curso de Especialización (CUCCAD) se podrá postular sin web/app para ingresar al Curso de Especialización SEGECONAC.

Notificacione

Al ingresar a las asignaturas del 'CUCCAD' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

Una vez culminado el Curso de Especialización 'CUCCAD' se recomienda continuar con la ruta de 'SEGECONAC'

Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

7. Plataforma Móvil – Selección de Asignatura en Modulo I 'CUCCAD'

Notificación

Tarjeta con nombre específico de la asignatura.

Tarjeta con la función de especificar las fechas de las clases y los horarios.

Tarjeta con los datos generales del curso en progreso.

Botón con link zoom de la clase según el horario.

Al interactuar con una de las fechas se despliegan los datos de la clase como:

- Introducción
- Teoría del Curso
- Encargos

Botón con enlace directo al pdf del silabo

Modulos I
PRINCIPIANTE - 10 LECCIONES

Asignatura en progreso:
Ley 30714, que Regula el régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Peru

Horario semanal:

Clase	Fecha	Horario
1er Clase	07 marzo	Lunes 14:00 - 19:00
2do Clase	09 marzo	Miércoles 14:00 - 19:00
3er Clase	11 marzo	Viernes 14:00 - 19:00
4ta Clase	14 marzo	Lunes 14:00 - 19:00

Datos Generales del Curso

Asignatura PNP: Ley 30714, que Regula El Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Peru

Duración Asignatura: 07 Semestres

Periodo Asignatura: 01 de febrero al 30 de marzo del 2022

Horas Totales: 30 Horas académicas

Créditos de Asignatura: 3

Docente de Aula: Gómez PNP Juan José Lozano

Ver Silabo

Unirse a la clase:
link: <http://zoom.us/j/3544555555>

8. Plataforma Móvil – Pantalla Asignaturas ruta ‘SEGECONAC’



4:20

Hola, Oficial Joaquin

Asignaturas de Dependencia

Asignaturas del Curso

Curso de Capacitación
CUCCAD

Ver Asignaturas

Asignaturas del Curso

Curso de Especialización
SEGECONAC

Ver Asignaturas

Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

Notificacione

En el bloque Asignaturas se puede visualizar el acceso a los 2 cursos de Capacitación con sus respectivas asignaturas a la vez es posible revisar los artículos publicados y pertinentes a las asignaturas sugeridas a estudiar.

9. Plataforma Móvil – Ingresó a Asignaturas ‘SEGECONAC’



4:20

< Atras

Modulos Asignaturas

Curso de Especialización
SEGECONAC

Notificaciones

Modulo I
PRINCIPANTES - 9 CURSOS

Modulo II
INTERMEDIO - 6 CURSOS

Modulo III
INTERMEDIO - 6 CURSOS

Barra de Navegación:


- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

Al ingresar a las asignaturas del ‘SEGECONAC’ se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad de lecciones para completar el curso y el progreso del Usuario.

10. Plataforma Móvil – Modulo II ‘SEGECONAC’

4:20

< Atras

Modulos Asignaturas  } Notificaciones

Curso de Especialización
SEGECONAC

Modulo I <
PRINCIPIANTES - 9 CURSOS

Modulo II v
INTERMEDIO - 6 CURSOS

Ley N°27815 - Código de Ética de la Función Pública
10 Lecciones - 0% Completado

Ley 30714 que regula el Régimen Disciplinario de la PNP y su reglamento
10 Lecciones - 0% Completado

Ley N°27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General
10 Lecciones - 0% Completado

Procedimientos de Investigación Administrativa Disciplinaria
10 Lecciones - 0% Completado

Procedimientos de Inspección, Control y Supervisión de los Servicios
10 Lecciones - 0% Completado

Fundamentos, Esquemas e Instrumentos del Trabajo Aplicativo Final
10 Lecciones - 0% Completada

Modulo III <
INTERMEDIO - 8 CURSOS

Barra de Navegación:

- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas
- Iconos Mensajes

Al seleccionar el módulo II, este se despliega revelando los cursos requeridos para la terminación de este módulo. Cada curso es igualmente accesible llevando al usuario a una nueva pestaña con los datos y herramientas del curso.

Al ingresar a las asignaturas del 'SEGECONAC' se puede visualizar la ruta completa, cada curso es interactivo al seleccionarlo da ingreso a las especificaciones del mismo. Indica la cantidad módulos requeridos para culminar la especialización.

11. Plataforma Móvil – Tablero Curso Modulo II

4:20 Atras

Modulos II
INTERMEDIO - 10 LECCIONES

Asignatura en progreso:
Ley 30714, que Regula El Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Peru

Grupo y horario venidero:

1er Clase	07 marzo
Lunes 14:00 - 19:00	
2ndo Clase	09 marzo
Miércoles 14:00 - 19:00	
3er Clase	11 marzo
Viernes 14:00 - 19:00	
4ta Clase	14 marzo
Lunes 14:00 - 19:00	

Datos Generales del Curso

Asignatura PNP: Ley 30714, que Regula El Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Peru

Duración Asignatura: 07 Semestres

Periodo Asignatura: 05 de febrero al 30 de marzo del 2022

Horas Totales: 30 horas (cuatrimestre)

Créditos de Asignatura: 3

Docente de Aula: General PNP Juan Diego Lescano

Ver Silabo

Unirse a la clase:
https://join.zoom.us/j/801111111111

4:20 Atras

Modulos II
INTERMEDIO - 10 LECCIONES

Asignatura en progreso:
Ley 30714, que Regula El Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Peru

Grupo y horario venidero:

1er Clase	07 marzo
Lunes 14:00 - 19:00	
<ul style="list-style-type: none"> Introducción a la asignatura Objeto de Ley Finalidad Alcance 	
2ndo Clase	09 marzo
Miércoles 14:00 - 19:00	
3er Clase	11 marzo
Viernes 14:00 - 19:00	
4ta Clase	14 marzo
Lunes 14:00 - 19:00	

Datos Generales del Curso

Asignatura PNP: Ley 30714, que Regula El Régimen Disciplinario De La Policía Nacional Del Peru

Duración Asignatura: 07 Semestres

Periodo Asignatura: 05 de febrero al 30 de marzo del 2022

Horas Totales: 30 horas (cuatrimestre)

Créditos de Asignatura: 3

Docente de Aula: General PNP Juan Diego Lescano

Ver Silabo

Unirse a la clase:
https://join.zoom.us/j/801111111111

Barra de Navegación:
- Icono Inicio o Home
- Icono Asignaturas
- Icono Artículos
- Icono Búsquedas

Tarjeta con nombre específico de la asignatura.

Tarjeta con la función de especificar las fechas de las clases y los horarios.

Tarjeta con los datos generales del curso en progreso.

Botón con link zoom de la clase según el horario.

Notificación

Al interactuar con una de las fechas se despliegan los datos de la clase como:
- Introducción
- Teoría del Curso
- Encargos

Botón con enlace directo al pdf del silabo del curso.

Anexo H: Modelos de sílabos de los cursos de capacitación y especialización de control administrativo disciplinario

ESCUELA DE EDUCACIÓN CONTINUA

DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

PNP

SILABO

LEY 30714, DEL REGIMEN DISCIPLINARIO PNP

MODULO 1

.DATOS GENERALES

0. ASIGNATURA : Ley 30714, del Régimen Disciplinario PNP.
0. DURACIÓN : 07 Semanas
0. PERIODO : 08 de febrero al 30 de marzo del 2022
0. HORAS : 30 horas académicas
0. HORAS SEMANALES : 03 horas académicas
0. CRÉDITOS : 3
0. DOCENTE DE AULA : GENERAL PNP JUAN RIOS
LESCANO

II. SUMILLA

La Asignatura es de naturaleza teórica-conceptual y su dominio cognoscitivo comprende contenidos sobre el objeto, naturaleza, finalidad, alcance, contenido y procedimientos establecidos en la norma, esto es para que el participante internalice estos conocimientos y los desarrolle y aplique en su función dentro del sistema disciplinario policial.

III. COMPETENCIA GENERAL DEL CURSO

Explicar el contenido de la norma, así como la metodología y los fundamentos básicos de los procedimientos administrativos establecidos en este, procedimiento que van de acuerdo con el tipo de infracción (Leves, Graves y Muy Graves), asimismo fomentar soluciones innovadoras de casos similares en donde se pueda establecer precedentes administrativos para soluciones de casos similares, dentro del marco del Régimen disciplinario.

IV. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (por unidades)

UNIDAD	COMPETENCIAS
I	Establecer objeto, naturaleza, finalidad, alcance, contenido y procedimientos que se encuentran determinados en la ley y la importancia para el desarrollo de los procesos que realiza los órganos del sistema disciplinario policial.
II	Determinar funciones de los órganos de investigación e inspección dentro del sistema disciplinario policial, así como el rol que cumplen los diferentes actores (instructores, auxiliares, administrados, ciudadanos denunciantes) que participan en los procesos que se ejecutan en el sistema
III	Determina la importancia del Control administrativo dentro de los ámbitos de investigación e inspección que cumplen los órganos del sistema disciplinario policial, con la finalidad que el personal cuente con las herramientas necesarias y suficiente para la lucha contra la corrupción e indisciplina dentro de la institución.

V. CONTENIDO DE LAS UNIDADES

Por Unidades:

- Cronograma de horarios
- Se establecen contenidos

- Se establecen competencia
- Conocimientos a adquirir
- Las horas lectivas del tema específico
- Controles de lectura y evaluaciones

VI. MEDIOS, MATERIALES Y RECURSOS

- Texto de Ley del Régimen disciplinario y su reglamento
- Textos y artículos legales dentro del campo del derecho administrativo
- Material audiovisual e informático: PPT, videos referenciales
- Herramientas virtuales: zoom, foro, chat, clases sincrónicas
- Aplicativo app y web del Área de Educación de la IGPNP

VII. EVALUACIÓN

ASPECTOS	CRITERIOS	INSTRUMENTOS
Conceptuales	Dominio temático	
Procedimentales	Aplicación del método de enseñanza a casos reales y situaciones problema, contrastados con los precedentes administrativos.	Discusión, evaluación y motivación de participación permanente frente a un contexto real
Actitudinales	Valora el estudio y conocimiento adquirido	

Control de lectura	Previa selección y entrega de las lecturas recomendadas indicadas en el presente silabo, se programa una fecha para su evaluación, la misma que se desarrollará con preguntas para ser desarrolladas por los participantes en su totalidad. Ambas notas de control de lecturas se promediarán. (prueba de dos a cuatro preguntas)
--------------------	---

Examen Parcial	La evaluación parcial estará a cargo de cada docente, de los temas tratados hasta semana antes según el cronograma, para tal efecto se toma en consideración el registro de los participantes para su correspondiente evaluación.
Trabajo aplicativo final	Será presentado por grupos asignados por el área académica. El tema del trabajo académico es brindado por el docente de la asignatura al inicio del módulo. El trabajo académico se presenta en formato APA 7 según cronograma de actividades. (se finaliza con la exposición del Trabajo académico según cronograma 28MAR22)
Examen final	La formulación del examen final estará a cargo de cada docente, en el marco de las especificaciones proporcionadas por el área de Educación de la IGPNP, quien será la responsable de su aplicación.

VIII. MATRIZ DE EVALUACION

ACTIVIDAD	FECHA	PESOS
Examen Parcial (EP)	Del 28 de febrero al 04 de marzo	2
Control de Lectura (CL)	Del 14 al 18 de marzo	2
Trabajo Académico y Exposición (TA.E)	Del 21 al 28 de marzo	2
Examen final (EF)	Del 29 al 30 de marzo	4

Promedio final: $EP \times 2 + CL \times 2 + TA \times 2 + EF \times 4$

IX. REQUISITOS DE APROBACIÓN

- El puntaje mínimo aprobatorio es 11
- 100% de asistencia al curso. En caso de inasistencias, deberán ser validadas por el área de asuntos académicos.

X. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Las sesiones de aprendizaje se desarrollan según las disposiciones del área de asuntos académicos y utilizarán:

- Estrategias para favorecer la adquisición, recuperación y personalización de la información como: organizadores previos, organizadores visuales, lecturas complementarias.
- Estrategias de aprendizaje cooperativo: participación equitativa de cada uno de los integrantes del grupo.
- Uso de las tecnologías de la información y de la comunicación para el asesoramiento sincrónico en cada sesión de aprendizaje.

XI. LECTURAS SELECCIONADAS

Control de Lectura 1	Decreto Legislativo 1291, Lucha Contra la Corrupción en el Sector Interior, Artículos del Control Administrativo Disciplinario	Estas lecturas estarán acentuadas en a la plataforma virtual, desde el primer día de clases.
Control de Lectura 2	Reglamento de Ley 1267, Ley de la PNP, sobre la Inspectoría General PNP y sus Órganos y Funciones.	

XII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Texto de la ley y reglamento del Decreto Legislativo 1291
- Texto de la ley y reglamento del Ley 30714
- Otros

XIII. Fuentes electrónicas

www.pnp.org.pe

Surquillo, 06 de febrero 2022

FDO

GENERAL PNP JUAN RIOS LESCOANO

DOCENTE

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN
PROFESIONAL POLICIAL

ESCUELA DE EDUCACIÓN CONTÍNUA

PLAN CURRICULAR DEL

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

2022

S U M A R I O

I.	GENERALIDADES	
	PAG.	
	VISION.....	04
A.	MISION.....	04
B.	FILOSOFÍA EDUCATIVA.....	04
C.	OBJETIVOS.....	05
D.	ALCANCE.....	05
E.	BASE LEGAL.....	05
II.	CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	07
III.	ADMINISTRACIÓN CURRICULAR.....	
	10	
A.	METAS EDUCATIVAS.....	10
B.	PROGRAMACIÓN DEL APRENDIZAJE.....	10
C.	METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA.....	11
D.	AYUDAS DE INSTRUCCIÓN.....	13
IV.	PERFIL EDUCATIVO.....	14
	BASES TEÓRICAS.....	14
A.	PERFIL DEL ESTUDIANTE.....	14
B.	PERFIL DEL DOCENTE.....	16
V.	PLANEAMIENTO Y DISEÑO CURRICULAR.....	

. SECUENCIA DEL PLAN CURRICULAR.....	17
A. ESTRUCTURA DEL PLAN CURRICULAR.....	17
B. PLAN DE ESTUDIOS	18
C. MALLA CURRICULAR	18
D. CALENDARIZACIÓN	18
VI. ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN CURRICULAR.....	19
. CONDUCCIÓN Y EVALUACIÓN.....	19
A. CRÉDITO DE TIEMPO	20
B. ORGANIZACIÓN DE LOS ESTUDIANTES.....	20
VII. EVALUACIÓN EDUCATIVA.....	21
A. PRINCIPIOS BÁSICOS.....	21
B. SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	22
C. NORMAS GENERALES.....	23
VIII. RÉGIMEN DE ESTUDIOS.....	25
IX. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	25
. DEL DESARROLLO DEL CURSO	25
A. MATERIAL DE ENSEÑANZA.....	26
B. DEL TRABAJO FINAL.....	26
C. REQUISITOS PARA EL CULMINACIÓN.....	27
D. DE LA SEPARACIÓN DEL CURSO.....	27
X. SUPERVISION EDUCATIVA.....	28
XI. RECURSOS.....	29

. REQUERIMIENTO LOGÍSTICO.....	29
A. FINANCIAMIENTO.....	29
B. INFRAESTRUCTURA.....	29
XII. NIVELES DE RESPONSABILIDAD.....	29
XIII. MONITOREO.....	30

ANEXOS:

01. ESTRUCTURA CURRICULAR DE PLAN CURRICULAR DEL “I CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO”
02. PLAN DE ESTUDIOS DE LA PLAN CURRICULAR DEL “I CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO”
03. MALLA CURRICULAR DE LA PLAN CURRICULAR DEL “I CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO”

