

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES EN EL RÉGIMEN
DISCIPLINARIO DE LA REGIÓN POLICIAL LIMA DE LA POLICÍA
NACIONAL DEL PERÚ - 2021**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL EN DERECHO

AUTOR:

LESLY BONYE ZARATE MARTÍNEZ

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-2113-7500

ASESOR:

Mg. Marco Hernan Pantigozo Loaiza

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6616-0689

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho penal, Civil, Derecho Administrativo

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

A mi hermosa y querida madre por ser luz infinita en mi vida, y a al Docente de Tesis quien con mucha dedicación y expertis, hizo realidad este objetivo.

AGRADECIMIENTO:

A Dios por guiarme y cuidarme para poder alcanzar metas personales y profesionales y a nuestra honorable casa de estudios.

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera las Sanciones Administrativas Muy Graves se relacionan con el Régimen Disciplinario en la Región Policial Lima de la Policía Nacional del Perú- 2021. La cual tuvo la finalidad de verificar la Sanciones Administrativas Muy Graves, en el Régimen Disciplinario en relación a la Rehabilitación Administrativa en la Policía Nacional del Perú, metodológicamente siendo un estudio cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal; asimismo la técnica utilizada fue la encuesta la cual permitió recoger información, posterior a ello fue procesada en Excel y con el estadístico correlacional Rho de Spearman, donde se obtuvo los siguientes resultados, Se rechaza la hipótesis nula pues la significancia $p=0.05$ la cual es mayor que la significancia bilateral que es 0.000, entonces se aceptan la hipótesis alterna y se comprueba que si existe relación entre el pase a retiro con el régimen disciplinario; Se rechaza la hipótesis nula pues la significancia $p=0.05$ la cual es mayor que la significancia bilateral que es 0.000, entonces se aceptan la hipótesis alterna y se comprueba que si existe relación entre el pase de disponibilidad con el régimen disciplinario, y finalmente Se rechaza la hipótesis nula pues la significancia $p=0.05$ la cual es mayor que la significancia bilateral que es 0.000, entonces se aceptan la hipótesis alterna y se comprueba que si existe relación entre la sanción disciplinaria y la rehabilitación administrativa.

Palabras clave: Régimen Disciplinario, Rehabilitación Administrativa, Pase a Retiro.

Abstrac

The general objective of this research study was to determine how the Very Serious Administrative Sanctions are related to the Disciplinary Regime in the Lima Police Region of the National Police of Peru- 2021. Which had the purpose of verifying the Very Serious Administrative Sanctions , in the Disciplinary Regime in relation to Administrative Rehabilitation in the National Police of Peru, methodologically being a quantitative, correlational, non-experimental design and cross-sectional study; Likewise, the technique used was the survey, which allowed information to be collected, after which it was processed in Excel and with the Spearman's Rho correlational statistic, where the following results were obtained. The null hypothesis is rejected because the significance $p=0.05$, which is greater than the bilateral significance, which is 0.000, then the alternative hypothesis is accepted and it is verified that there is a relationship between retirement and the disciplinary regime; The null hypothesis is rejected because the significance $p=0.05$ which is greater than the bilateral significance that is 0.000, then the alternative hypothesis is accepted and it is verified that there is a relationship between the availability pass with the disciplinary regime, and finally it is rejected. the null hypothesis because the significance $p = 0.05$ which is greater than the bilateral significance that is 0.000, then the alternative hypothesis is accepted and it is verified that there is a relationship between the disciplinary sanction and the administrative rehabilitation.

Keywords: Disciplinary Regime, Administrative Rehabilitation, Retirement.

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| TABLA 1: Conocimiento que el pase a retiro le afecta con la perdida de sus beneficios..... | 42 |
| TABLA 2: Sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a su pase a retiro..... | 43 |
| TABLA 3: considera que el pase a retiro vulnera su Desbalance Económico Patrimonial..... | 44 |
| TABLA 4: Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves..... | 45 |
| TABLA 5: Pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves..... | 46 |
| TABLA 6: Actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo..... | 47 |
| TABLA 7: Conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos..... | 48 |
| TABLA 8: Sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la perdida de sus incentivos..... | 49 |
| TABLA 9: El pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP..... | 50 |
| TABLA 10: Sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad..... | 51 |
| TABLA 11: Pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria.. | 52 |
| TABLA 12: Medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria... | 53 |
| TABLA 13: Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa..... | 54 |
| TABLA 14: Considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial..... | 55 |

| | |
|--|----|
| TABLA 15: Conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional..... | 56 |
| TABLA 16: Conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario PNP..... | 57 |

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, contempla una institución jurídica denominada, rehabilitación administrativa disciplinaria, la misma que se da cuando se comete una infracción dentro de lo contemplado con el Régimen Disciplinario de la Policía, dentro de ese contexto se tiene que dicho reglamento no contempla de manera fehaciente la rehabilitación administrativa. Es así que preocupados por la inexistencia de dicha figura jurídica, la misma que se encuentra debidamente establecida dentro de la normatividad administrativa de los diferentes órganos de la administración pública, la misma que está considerada como un derecho fundamental de todo trabajador, con relación a la rehabilitación frente a una sanción administrativa disciplinaria cuando se cumplen los plazos establecidos; en este sentido y con la finalidad de poder restablecer de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente, consideramos que la figura legal de la rehabilitación, también se debe incluir en la normativa administrativa de la Policía Nacional del Perú.

De hecho, se ha verificado que las sanciones administrativas que se imponen a otros servidores administrativos y funcionarios dentro de la administración pública a lo largo de sus carreras públicas se "recuperan" después de un tiempo razonable. Es decir, se eliminan como historia de las bases de datos de entidades públicas donde funciona el servidor de trabajo. Sin embargo, lo mismo no ocurre con respecto a nuestros oficiales de policía nacionales, en muchos casos de los primeros años de aparecer en la organización policial, incluso si los empleados cambian en el estado de la policía de jubilación, continúan registrando la disciplina anterior. Contexto administrativo, a pesar de completar la solicitud (que, incluso, recupera servidores o policías formales).

Por lo tanto, tal situación crea dudas permanentes y sus sospechas de su profesionalismo y su comportamiento, manteniéndolo en una condición de desigualdad con otros servidores estatales, además de afectar los derechos básicos de los oficiales de policía.

Así mismo se ha podido verificar que la rehabilitación, como facultad de gestión en otros órganos de la administración pública nacional, se presenta desde hace muchos años atrás, y aún hoy continúa vigente en tales órganos a nivel nacional e incluso también se aplica en países extranjeros como Chile y España, dentro de las instituciones tutelares como la Policía Nacional por ejemplo (los Carabineros de Chile, los Guardias Civiles y la Policía Nacional de España consideran esta figura en su normatividad interna); empero, no ha sido considerada y menos establecida por el legislador nacional para el procedimiento administrativo disciplinario de nuestra institución.

Frente a ello, ha de destacarse que el hecho de no establecer la rehabilitación administrativa disciplinaria en la legislación de la Policía Nacional del Perú, constituye una limitación a los derechos fundamentales del personal policial consagrados constitucionalmente, de los cuales se pueden mencionar, entre otros, los derechos a la igualdad, a la dignidad, al honor, al desarrollo de la personalidad y a la promoción en el empleo del personal de la Policía Nacional del Perú.

Es por eso que dentro del contexto nacional el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al respecto tal como se desprende de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 02050-2002-AA/TC, caso Carlos Israel Ramos Colque, Alférez PNP, la misma que sentó un precedente valioso dentro del concepto que se venía teniendo sobre esa figura jurídica de la rehabilitación, por cuanto a raíz de ella se modificó parte importante de la normatividad de la Policía Nacional. Es por eso que se tiene como argumentación expuesta y los preceptos Constitucionales en los cuales se fundamentó dicha Sentencia, se señaló que no existe norma jurídica que pueda apartarse de la Constitución Política, situación de la cual, por ende, tampoco se pueden apartar las leyes y reglamentos de nuestra institución; en este orden de ideas, el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, en modo alguno comparte, para el caso, el errado criterio que si

la normativa y reglamentos del Régimen Disciplinario de la PNP establecen que se podrían imponer sanciones que colisionen contra el principio universal del ne bis in idem, se justificarían en el Artículo 168 de la Constitución Política, lo cual no tiene asidero constitucional. Ello implica pues que las normas disciplinarias de la Policía, colisionaban con el mandato constitucional, lo que devino en la sentencia en comento.

Tal es así, y siguiendo los preceptos contenidos en la referida Sentencia, es principalmente en la Constitución Política en que se fundamenta, entre otras normas, la propuesta de la presente investigación científica, a fin de incluir en nuestro sistema administrativo disciplinario, como elemento de gestión, la figura de la rehabilitación administrativa por infracción al Régimen Disciplinario de la PNP, lo que finalmente ha de tener una gran trascendencia al interior de la institución, por la innovación e inclusión al interior de la normatividad, de una figura legal que ha de brindar un respaldo a la labor del personal policial, elevando su moral y motivándolo en su proyección profesional al interior de su institución.

Así, se propone que se considere a la figura jurídica de rehabilitación administrativa en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, resultando de ello la extinción de las sanciones impuestas a los efectivos policiales, así como su cancelación en el registro del nuevo Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial con el fin de permitir, entre otros aspectos, la progresión de la carrera profesional de los efectivos PNP sancionados, por cancelación del registro mencionado así como la defensa de sendos derechos fundamentales de dicho personal.

En este sentido, se ha tenido en consideración la problemática institucional generada con el transcurso de los años, por la gran cantidad de sanciones impuestas y personal PNP perjudicado con las mismas, cuya cifra exacta no se ha podido establecer. Sí se ha logrado determinar que el número de sanciones impuestas por los órganos disciplinarios de la DIRINV IG-PNP como resultado de investigaciones A/D es bastante elevado; según los archivos de la Inspectoría General PNP, solamente desde el año 2011 hasta

el año 2018 son setenta y dos mil una (72,001) las sanciones impuestas por los órganos disciplinarios de la DIRINV IG-PNP como resultado de investigaciones Administrativas Disciplinarias y tal y cual conforme se evidencia de la lectura de los Cuadros así como se encuentra en estudio el de la presente investigación, lo que demuestra la problemática que agobia a un gran número de efectivos de la PNP, cuestión que la institución no puede ni debe soslayar.

1.1.1 Planteamiento del problema

El planteamiento de problema se da rescatando la inclusión de la rehabilitación administrativa en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, resultará trascendental en la vida del personal policial ya que, por un lado, permitirá el fortalecimiento de los derechos fundamentales de los miembros de la PNP que hayan sido sancionados, entre ellos los derechos desarrollados en el presente trabajo de investigación como son los derechos a la igualdad, a la dignidad, al honor, al desarrollo de la personalidad y a la promoción en el empleo; asimismo, el personal PNP se verá fortalecido para el cumplimiento de su servicio al verificar que la institución le brinda estabilidad normativa y una nueva oportunidad en su carrera policial y proyecto de vida trazado; por otro lado, le brinda la seguridad jurídica que debe ofrecer todo sistema administrativo disciplinario, formulado a efecto que el accionar de la administración policial apunte a la protección del interés general, de tal forma que garantice los derechos así como los intereses de los efectivos policiales, como así lo establece la Ley.

1.1.2 Problema general

¿De que manera las Sanciones Administrativas Muy Graves se relacionan con el Régimen Disciplinario de la Región Policial Lima de la Policía Nacional de Perú -2021?

1.1.3 Problemas específicos

- ¿De qué manera, el pase a retiro como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el Régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú- 2021
- ¿De qué manera el pase a disponibilidad como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021?
- ¿Como se relaciona las sanciones administrativas muy graves con la Rehabilitación Administrativa Disciplinaria en el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Determinar de qué manera las Sanciones Administrativas Muy Graves se relacionan con el Régimen Disciplinario en la Región Policial Lima de la Policía Nacional del Perú- 2021.

1.2.2 Objetivos específicos

OE 1: Determinar de qué manera el pase a retiro como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el Régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú- 2021

OE 2: Identificar, De qué manera el pase a disponibilidad como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021

OE 3: Analizar, Como se relaciona las sanciones administrativas muy graves con la Rehabilitación Administrativa Disciplinaria en el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación Teórica

Com justifcaión del presenta trabajo de investigación h asido necesario consignar que la figura jurídica de rehabilitación se debe incluir dentro de texno legal que contempla el Régimen Disciplinario de la PNP, es decir, la rehabilitación de las sanciones administrativas ante infracción a dicho régimen, para que una vez cumplida la sanción administrativa, y dentro de los plazos concedidos, dichas sanciones queden extinguidas y por ende anuladas de la base de datos que administra la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú y de todo otro registro en la institución policial y se cancelen en el registro del nuevo sistema integrado de Gestión de la Carrera Policial, con el fin de permitir, entre otro aspectos, la progresión de la carrera profesional de los efectivos PNP por cancelación del registro mencionado y así no vulnerar otros Derechos Fundamentales de nuestra Institución, consagrados por nuestra Constitución Política.

Es por eso que la justificación teórica está relacionada a la defensa de los derechos fundamentales del persona Ipolicial, pues como

personas como ciudadanos no pueden estar excluidos de beneficios administrativos que otros servidores públicos tienen.

Por otro lado se tiene que, con la omisión de dicha institución legal, se lesionan otros principios Constitucionales relacionados al trabajo, tal como el principio tutitivo que reza el que ninguna relación de índole laboral puede poner límites al ejercicio de los Derechos Constitucional, ni atentar contra la Dignidad de los trabajadores siendo que por añadidura en las relaciones de esta índole, se deben primacía a principios labores tales como: igualdad de oportunidades sin discriminación alguna; irrenunciabilidad de ellos Derechos reconocidos, interpretación favorable en caso hubiera duda en el sentido de la norma, que abonan en favor del planteamiento que se realiza con el presente trabajo de investigación.

1.3.2. Justificación Práctica

Dicha justificación se presenta al existir una situación que causa perjuicio cuando el personal PNP en el cumplimiento de su deber interviene policialmente, muchos de ellos en forma constante, especialmente en los iniciales años luego de haber egresado de su formación profesional y por la juventud y falta de experiencia laboral, cometen infracciones las mismas que son arrastradas a la largo de su carrera policial perjudicando en algunos casos la evaluación que deben tener para los ascensos, no se puede permitir que las sanciones se consideren de por vida ya se ha señalado que dicho hecho es inconstitucional puesto que la figura jurídica de la rehabilitación se encuentra taxativamente señalada en la Constitución Política del Estado.

Ante esta realidad concreta, los quejosos o denunciantes han conseguido en ocasiones que el personal PNP sea sancionado disciplinariamente situación que en muchos casos es injusta, empero, dicha sanción no puede ser borrada o anulada con el tiempo mediante

lo que denominados (Rehabilitación Administrativa Disciplinaria), al no estar considerada en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, por lo que de esta manera este personal policial se ve perjudicado con esta anotación eterna en su legajo personal. Ello conduce a crear pensamientos y paradigmas en el personal policial, en cuanto a las intervenciones que pueda y deba realizar que al resultarles a posteriori perjudicial en su carrera profesional decidan evitar las mismas a efectos de no ser denunciados o sancionados lo que eventualmente trae consigo a la postre la afectación del servicio que la institución presta a la colectividad, así como a la operatividad policial deteriorándose asimismo nuestra imagen institucional.

1.3.3. Justificación Metodológica

Es importante esta justificación pues se propone que esta política de gestión interior de la institución PNP, debe ser modificada e innovada, por cuanto no armoniza con el pensamiento contemporáneo de la administración pública que considera al elemento humano como el principal en toda organización, por lo que debe propenderse y optimizar y mejorar el ambiente laboral en el que se desenvuelve el personal policial.

Se debe considerar, en este sentido, que la estrategia de gestión humana en la PNP debe desplegar acciones debidamente dirigidas a conseguir el desarrollo humano integral de las personas, en la búsqueda de contar con personas comprometidas que aporten para la construcción de una cultura cuyo norte sea la dirección de una institución altamente competitiva (Dirección General de Colombia - Dirección del talento Humano 2011).

Actualmente, se verifica que las organizaciones tratan al personal a su disposición como un elemento fundamental de competitividad. Es sabido que al considerarse al elemento humano como el activo más importante de la organización se concluye en la necesidad de tener

en sus filas al personal calificado, motivado y competitivo para lo cual, lógicamente se requiere la estimulación de dicho personal, como una forma de inversión de las organizaciones a efectos de la obtención de óptimos resultados a futuro (citado en el reconocido instituto de cooperación para la agricultura – IICA Colombia, 2004), en experiencia sobre el sistema para incentivos a la comunidad de investigadores a efectos de fortalecer la innovación tecnológica.

En este orden de ideas el sentido mas profundo de la modernización del Estado y de la policía Nacional del Perú radica en el transito gradual hacia un estilo de gestión orientado a los resultados y al servicio público de excelencia; para ello se hace necesario revalorar a su máspreciado elemento al interior de la institución que es el factor humano, es decir el personal PNP que presta servicio a nivel nacional e incluso a nivel internacional, en los diferentes niveles y estamentos policiales.

1.3.4. Justificación Social

Dicha justificación está dada al encontrar la vulneración de derechos fundamentales de los efectivos policiales ya sea en los oficiales y suboficiales, al no considerarse la Rehabilitación Administrativa, por cuanto al personal PNP, al haber sido sancionado por infracción al Régimen Disciplinario, se le mantiene registrada dicha sanción durante el transcurso de toda su carrera profesional sin fundamentarse por parte de la PNP, bajo que criterios objetivos se sustenta dicha política, pues en la administración publica en general si se considera esta figura jurídica de Rehabilitación de las Sanciones Administrativas publica en general si se considera esta figura jurídica de rehabilitación Administrativa al que se le causa perjuicio en la carrera policial cuando por ejemplo personal calificado desea conseguir ciertos beneficios institucionales como postular al ascenso, postular a cursos institucionales de especialización, capacitación y o perfeccionamiento, acceder al otorgamiento de condecoraciones por

tiempo de servicio, ser considerado para viajar en comisiones de Servicios o de estudios al extranjero, etc, lo cual en muchos casos no es justo ni legal, pues se le estaría 2 veces por los mismos hechos con lo que se atenta contra la norma Constitucional.

1.3.5. Importancia

Es importante la presente investigación por ser su finalidad que la figura de rehabilitación de sanciones administrativas sea como idea innovativa un elemento que coadyuve en el mejor desarrollo, modernización y perfeccionamiento de la gestión administrativa en la PNP, en el manejo de su régimen disciplinario, procurando en este afán el respeto de los derechos fundamentales y dignidad de su personal pues no deben admitirse en estos tiempo criterios o procedimientos quizá arcaicos que continúes concretizando la arbitrariedad siendo el tema de la investigación uno de actualidad de sus resultados se busca establecer pautad de modificación de criterios con la implementación de novedosos procedimientos normativos aportando así en la solución de la problemática planteada.

La presente investigación desarrolla conceptos de gestión publica, así como de derecho administrativo y derecho constitucional, pretendiendo el investigador contribuir a mejorar el régimen disciplinario como evento de Gestión y poner de relieve el valor de la seguridad jurídica que debe proporcionarse todo estado de Derecho. Asimismo, el presente trabajo de investigación es importante también, en razón que cubre un vacío investigativo, al ser inédito del tema a tratar, pues no se han efectuado estudios sobre el tema en la institución policial, así también de plasmarse la propuesta de considerar la figura de rehabilitación de las sanciones administrativas en el régimen disciplinario policial serán de beneficio del personal PNP al que va dirigida, a efectos que una sanción que le haya sido impuesta por cualquier motivo, no sea considera en forma arbitraria y

permanente en su hoja de información o en su legajo personal o en cualquier registro, y que la misma sea una cruz eterna en su carrera policial atentado contra derechos fundamentales.

Con dicha implementación se logrará motivar y elevar la moral del personal PNP, que constatará que la administración policial a la par de resolver los problemas propios de gestión institucional en su constante lucha contra la criminalidad, también se preocupa de proteger sus derechos fundamentales y mejorar su ambiente laboral en beneficio de los mismo.

Por otro lado, el presente trabajo es importante por cuanto a de ser de provecho institucional y social, pues al buscar el sistema disciplinario como elemento de gestión, con la rehabilitación administrativa disciplinario mejorar la tarea de gestión pública de la PNP, al cambiar la percepción de un aspecto muy importante de la política disciplinaria, de otro lado con la implementación de la figura de la rehabilitación administrativa disciplinaria se optimizaran los procedimientos administrativos policiales en beneficio del personal policial lo que conllevara a que dicho personal preste un servicio mas eficiente y profesional, mejorando la labor y productividad de la PNP con lo cual mejorara también la imagen y el prestigio de la institución PNP en beneficio de la tranquilidad paz social y por ende este la seguridad ciudadanía en concordancia con la misión constitucional asignada nuestra institución.

1.4. Limitaciones del estudio

Las limitaciones para la formulación del presente trabajo de investigación, han sido principalmente de carencias bibliográficas, en razón que sobre el tema de Derecho Administrativo Disciplinario PNP, no existe textos o tratados, considerando también que la Ley marco

para el sector público en general Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Lo mismo sucede con la carencia de material bibliográfico con relación a nuestras normas internas de Régimen Disciplinario, tales como la vigente Ley N° 30714, que dicta disposiciones sobre el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, expedido en diciembre de 2016, así como el Decreto Legislativo N° 1150, que desde el mes de enero de 2013 regulo el Régimen Disciplinario de la policía Nacional del Perú y fue modificado por los Decretos Legislativos N° 1193 y N°1242, ante delegación de facultades cuya predecesora Ley N° 29356, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú estuvo vigente desde el año 2009; siendo la que la antecedió fue la Ley N° 29133, Ley que modifica diversos artículos y adiciona otras disposiciones a la Ley N° 28338, Ley del Regimen Disciplinario de la Policia Nacional del Perú, modificada por la Ley N° 28857, Ley del Regimen de personal de la Policía Nacional del Perú.

La Ley N° 28338, que estuvo vigente desde el año 2004, reemplazo al Manual de Régimen Disciplinario establecido mediante el Decreto Supremo N° 009-97-IN, que fue declaro Inconstitucional por el Tribunal Constitucional a través de la ya referida sentencia expedida en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC.

Es así que se ha encontrado como limitación la existencia de poco material bibliografico relacionado con el tema de investigación.

1.5. Delimitación del estudio

La presente investigación tiene como delimitaciones las siguientes:

Otra limitación de singular importancia ha sido de orden presupuestal, ya que los gastos que demandan la formulación de los trabajos de investigación científica, tales como la adquisición de material bibliográfico, revistas, útiles de oficina, papel, entre otros es un presupuesto adicional a nuestras economías. Sin embargo, a pesar que la presente investigación ha tenido

limitaciones presupuestales, de apoyo de personal, de tiempo, etc., se han logrado los fines propuestos.

1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación se desarrollo en la Región policial Lima.

1.5.2. Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se desarrolló durante el año 2021.

1.5.3. Delimitación Social

La investigación se centra en las sanciones muy graves de los efectivos policiales en la Región Lima, los cuales pertenecen a la Policía Nacional del Perú, y ha lo largo de su carrera son sancionados, razón por la cual se busca rehabilitar administrativamente a dichos efectivos policiales con el fin de incentivar siempre el servicio a la sociedad.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes nacionales

Carranza (2021) en la tesis titulada *“La Inconstitucionalidad de la Ley N° 30714, en los procesos Disciplinarios de la PNP-2021”* de la Universidad de Huánuco, Perú, señala en sus conclusiones que Ley N° 30714, Ley que regula el Régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú es inconstitucional por carecer de los criterios para la imposición de la sanción, defectos en los efectos de la sanción y en la motivación de la sanción aplicada, determinar si es inconstitucional la Ley N° 30714 en la aplicación de los procesos disciplinarios de la PNP – 2019 en SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES y el RÉGIMEN DISCIPLINARIO, las resoluciones disciplinarias no determinan los hechos de forma concreta; un 65% de ellas no determinan los hechos de forma directa; un 75% de resoluciones disciplinarias no identifican ni exponen las razones jurídicas de la imposición de la sanción; un 80% no identifican ni exponen las razones normativas de imposición de la sanción; casi un 55% de las resoluciones no logran individualizar al infractor para permitir su defensa; un 60% de ellas no tipifican adecuadamente los hechos a las normas que sancionan su comisión; un 75% de estas no justifican de manera veraz la sanción impuesta; un 70% demuestran que el acto no establece duración de la sanción.

Pedrerá (2019) en la tesis titulada *“Rediseño Procesal frente a la Ineficacia del Proceso de Registro de Sanciones Disciplinarias en la Base de Datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú”* de la Universidad Pontificia Católica del Perú, Lima, Perú nos refiere proponer reformar el registro y validación otorgando competencia y responsabilidad a las Oficinas de Administración de las Divisiones Policiales o Unidades con similar equivalencia de rango y optimizar el proceso de registro de sanciones disciplinarias simples en las SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES y el RÉGIMEN DISCIPLINARIO en La Policía Nacional es una organización jerarquizada, que mediante los bienes jurídicos protegidos como, la Disciplina Policial, el Servicio Policial, la Ética Policial

y la Imagen Institucional; cuya trasgresión, implica una sanción administrativa disciplinaria; y esta a su vez trae como consecuencia, la disminución de posibilidades en el infractor para lograr ascensos, beneficios, participar en cursos de capacitación y/o especialización entre otros.

Flores (2017) en la tesis titulada *“La Sistematización del Proceso de Asignación de Personal con el fin de Implementar las Especialidades Funcionales dentro de la Policía Nacional del Perú”* de la Universidad Pontificia Católica del Perú, Lima, Perú; nos refiere la sistematización del proceso de la asignación de personal a través de la implementación de un sistema informático que permita asignar a un efectivo policial a un determinado cargo, en función a su especialidad funcional, potencialidades y el perfil profesional. La sistematización del proceso de asignación de personal dentro de la PNP con la finalidad de lograr la implementación de las especialidades funcionales, para el efecto, se reformulara el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de tal forma que se establezca las capacidades y potencialidades específicas y necesarias que se requieren en cada puesto laboral en las sanciones administrativas muy graves y el régimen disciplinario. La asignación de personal dentro de la institución es un proceso que se realiza de forma manual, con criterios genéricos y sin tomar en cuenta las especialidades funcionales, la implementación de este proceso, tendrá mucha aceptación en el público interno que aspira a procesos técnicos, además de equitativos y justos, que permitan al personal demostrar sus capacidades y potencialidades en beneficio de la institución.

Arescurenaga (2016) en la tesis titulada *“Los Problemas de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014”* de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú; nos señala detallar las etapas del procedimiento administrativo para así poder identificar los problemas que se dan en cada una de ellas, de qué manera impactan en el resultado final, la presente investigación es conocer cómo se desempeñó Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú en la

implementación de los procedimientos administrativos disciplinarios en Lima Metropolitana, durante el año 2014 relacionado a las sanciones administrativas muy graves y el régimen disciplinario tal y como se ha detallado a lo largo del documento, el procedimiento administrativo disciplinario de la Inspectoría General de la PNP está siendo incorrectamente ejecutado o implementado. Y esto se debe, fundamentalmente, a que la normatividad establecida permite la intromisión de funciones entre etapas que deberían ser independientes y, al mismo tiempo, que haya una alta discrecionalidad e interpretación muy abierta de la norma.

Hernani, Mautino (2017) en la tesis titulada *“Implementación de un Órgano de Control de Gestión del Tribunal de Disciplina Policial”* de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú; frente a esto se propone un modelo innovador de control, mediante la ampliación de funciones de la Oficina General de Integridad Institucional, a efectos que ejerza control sobre la gestión administrativa del Tribunal de Disciplina Policial, cómo podemos mejorar la gestión del Tribunal de Disciplina Policial para que resuelva los expedientes administrativos disciplinarios dentro de los plazos establecidos, convirtiéndose en un órgano eficiente en la administración de justicia disciplinaria en la Policía Nacional del Perú y de esta manera satisfacer las expectativas y necesidades del propio personal policial y de ciudadanía en general y las sanciones administrativas muy graves y el régimen disciplinario, la propuesta del presente proyecto tendrá un impacto favorable en el personal de la PNP porque verá o percibirá que el Sistema Disciplinario Policial en su conjunto funciona correctamente y los infractores a la Ley de Régimen Disciplinario, recibirán la sanción que les corresponde de una manera justa y dentro de los plazos fijados por la ley, lo que será ejemplarizador para el personal policial que se verá motivado a trabajar respetando sus reglamentos, además siendo consciente que no existe impunidad, lo que se traducirá en un mejor servicio a la comunidad.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Arce (2018) en la tesis titulada *“Carabineros dados de baja: límites constitucionales. desvinculaciones, eliminaciones o expulsiones con efectos inmediatos aplicadas al personal de carabineros de Chile a la luz de la constitución”* de la universidad de Chile, las características y virtudes de una Institución que por décadas ha sido uno de los cimientos de la Institucionalidad de la República, evidenciando además, la necesidad urgente de una modernización de su marco normativo disciplinario, con el objeto de: garantizar derechos básicos de sus integrantes, como la igualdad ante la ley y, lograr contener la proliferación de presentaciones ante los Tribunales Superiores de Justicia y Contraloría General de la República, regular de un modo uniforme los aspectos esenciales de la organización de los servicios públicos que integran la Administración, y establecer garantías efectivas respecto de la carrera de los servidores del Estado en SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES RÉGIMEN DISCIPLINARIO habiendo sido dado de “Baja por Conducta Mala, con efectos inmediatos”, y luego de ejercer los recursos de reclamo la sanción es dejada sin efecto, o bien se le aplica en definitiva una que no importe necesariamente su eliminación, los mandos respectivos deben dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 127, N° 4, inciso sexto, del Reglamento de Selección y Ascensos, N° 8, disponiendo para ello la rehabilitación del funcionario en la dotación de la Unidad.

Valdés (2018) en la tesis titulada *“El rol de la ética en el comportamiento del personal de Carabineros”*, de la universidad Mayor, Chile; la doctrina institucional forma parte de la historia y del desarrollo de Carabineros de Chile, fue en el año 2010 en que ésta se consolidó y se formalizó. El esfuerzo que tanto la propia institución como diversos autores, al interior de ella, desplegaron a través de una serie de textos y programas de diferentes cátedras que se daban en sus planteles, derivó finalmente en la publicación del Manual de Doctrina y Código de Ética de Carabineros de Chile Describir el valor que el personal de Carabineros le asigna a la doctrina institucional, como fuerza regulatoria que se expresa en el Código de Ética para guiar y normar su desempeño profesional y las sanciones administrativas

muy graves régimen disciplinario, el carabinero en el ejercicio de sus funciones, se encuentra permanentemente expuesto a tomar decisiones, que en un alto porcentaje están asociadas a personas que integran la comunidad a la cual la institución está llamada a servir. En este escenario el conflicto que puede surgir en tales circunstancias, y que es propio de la totalidad de los servicios públicos, dice relación con anteponer sus intereses personales por sobre los generales.

Espinoza (2018) en la tesis titulada *“El Retiro Discrecional del Servicio de la Policía Nacional de Colombia como vulnerador de Derechos en caso de personal en tratamiento médico o con incapacidad médica”* de la Universidad Católica de Colombia; Verificar la vulneración o no de Derechos Humanos con la aplicación de la facultad discrecional por parte de la Policía Nacional al llamar a calificar servicios en casos de personal en tratamiento medico o con incapacidad médica. Se utiliza el método de dogmática jurídica y se elabora un análisis exegético legislativo tanto de la normativa nacional como internacional y las sanciones administrativas muy graves en el régimen disciplinario la facultad discrecional otorgada al Director de la Policía Nacional puede calificarse acorde con las normas que la sustentan y para que esta cumpla con el fin de su creación, es necesario en términos generales, realizar por parte del Director General de la Policía Nacional un estudio detallado de las calidades del servidor policial, la capacidad académica, física, compromiso institucional.

Mera (2016) en la tesis titulada *“Generación De Un Sistema De Control De Gestión Para La Dirección De Educación, Doctrina E Historia De Carabineros De Chile”* de la universidad de Chile; el fin del Control de Gestión es mediar y guiar el comportamiento de los diferentes componentes de la organización para lograr la congruencia de los objetivos con la estrategia, a través de herramientas conocidas como es un Cuadro de Mando Integral, esta tesis presenta la forma en que se diseñó el Cuadro de Mando Integral para la Dirección de Educación, Doctrina e Historia de Carabineros de Chile Generar un Sistema de Control de Gestión, a nivel de diseño conceptual, estableciendo un conjunto de indicadores que articulen estrategias y objetivos y que permitan, a través de sus métricas, direccionar las

funciones misionales de la Dirección de Educación, Doctrina e Historia de Carabineros de Chile y las SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES en el RÉGIMEN DISCIPLINARIO este trabajo tuvo como objetivo el Diseño de un Cuadro de Mando Integral para la Dirección de Educación, Doctrina e Historia de Carabineros de Chile, DECAR, la definición de esta herramienta de gestión estratégica, ayudó a la DECAR a clarificar sus objetivos de largo plazo y a transformarlos en acciones concretas, con el objetivo último de cumplir con la Misión establecida y alcanzar la Visión.

Flores (2016) en la tesis titulada *“Sanciones En Las Unidades De Conciliación Ciudadana De La Policía Nacional”* de la Universidad Mayor de San Andres, La paz, Bolivia; La importancia de regular el procesamiento y sanción por faltas y contravenciones, radica en el desconocimiento y la forma de interpretación y aplicación de la norma para la determinación de sanciones por las abogados, partes en conflicto y en casos extremos por los Conciliadores de las Unidades de Conciliación Ciudadana y Familiar de la Policía Boliviana demostrar la necesidad regular un régimen jurídico específico de determinación sanciones por contravenciones policiales, en las unidades de conciliación ciudadana de la policía boliviana y las sanciones administrativas muy graves en el régimen disciplinario Lo que se debe verificar desde la formulación legal, en la determinación de sanciones por contravenciones, es un procedimiento entendido como una secuencia de actos concatenados entre sí, en dicho procedimiento si bien la denuncia es técnicamente posible, pero por el desconocimiento de las normas y la aparente dualidad de competencias, corre el riesgo de no ser verificada; y menos aún llegar a la fase de afirmación, constituida por la acusación, mediante pruebas aportadas.

2.2. Bases Legales

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 30714, Ley del Régimen Disciplinario Policial.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley de la Policía Nacional del Perú, DL N° 1267.
- Ley de la Carrera y Situación Del Personal de La Policía Nacional Del Perú DL N° 1149.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.
- Informe Técnico N° 1539-2019-SERVIR/GPGSC
- Sentencia Constitucional N° 2050-2002-AA/TC

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Pase a Retiro

Entiéndase pase a retiro como la condición del personal que se encuentra apartado definitivamente del servicio policial. Es de carácter irreversible.

Según lo indicado por Arias (1999) constituyen: *“Un conjunto y proyecciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”*. Pues se pueden subdividirse de acuerdo a su naturaleza, como psicológicas, filosóficas, pedagógicas, legales, entre otras. El desarrollo debe iniciarse con una breve introducción o reseña en el cual se indica el tema a tratar, el concepto de bases teóricas debidamente citados y la mención de las teorías relacionadas con el trabajo.

2.3.2. Perdida de Incentivos

El otorgamiento de Incentivos al personal de la Policia Nacional del Perú, tendiente a exaltar y reconocer las excepcionales y meritorias acciones del personal policial, asi como los meritos intelectuales de comprobada utilidad

institucional mediante la premiación justa, oportuna y razonable, promoviendo la práctica de las virtudes profesionales y morales.

Entiéndase como incentivos al otorgamiento de reconocimientos que se realiza a los efectivos policiales a lo largo de la carrera policial, con la finalidad de exaltar los distintos actos meritorios efectuados durante su vida policial y son otorgados por los distintos niveles de comando institucional.

2.3.2.1. Clasificación de Incentivos

Dictar normas y procedimientos para el otorgamiento de incentivos al personal de la Policía Nacional del Perú, en forma justa y oportuna, por hechos o actos que excedan o sobrepasen el normal cumplimiento de la función policial, que contribuyen a elevar la imagen y prestigio Institucional o que resalten los valores institucionales y el cumplimiento de la función policial.

2.3.3. Ascenso excepcional por acción distinguida.

Condecoración de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, que se otorgara en las categorías siguiente:

- Por servicios meritorios
- por acción distinguida
- por esfuerzo intelectual
- por servicios excepcionales Condecoración honorífica “Alférez PNP Mariano Santos Mateo Gran General de la Policía Nacional del Perú.
- Felicitaciones
- Becas
- Permiso

2.3.4. Perdida de Ascensos

A lo largo de la carrera policial, los ascensos que se le otorga al personal policial durante su larga carrera, cumplen con la finalidad de acceder al grado inmediato superior, esto será evaluado de acuerdo a sus capacidades cognitivas, actitudes dentro del servicio policial emanado hacia la ciudadanía y las destrezas que desarrolla en el quehacer cotidiano, llevando consigo sus

actos meritorios que facilitan la vía del ascenso. Asimismo, ninguna otra autoridad distinta al Ministerio del Interior podrá otorgar ascensos y de ser el caso serán declarados nulos en la vía procedimental.

2.3.4.1. Clases de Ascensos

Por Selección: Este tipo de ascenso es dado por el Presidente de la Republica en funciones, y rige hacia el otorgamiento de ascensos a los señores Oficiales Generales de la Policía Nacional del Perú, siendo promovidos por la propuesta otorgada por el Comandante General de la Policía Nacional del Perú, en representación de Ministro del Interior. Siendo un proceso llevado también por la Corporación de Oficiales Generales vigentes, elaborado un informe, en el cual se detallan las etapas y los coeficientes de evaluación a través de sus méritos y deméritos.

Asimismo, según el escalafón de grados policiales ascenderán al grado de Teniente General, todos aquellos oficiales Generales de Armas, así como también de forma escalonada lo harán a General los Coroneles, de Armas como de Servicios, advirtiéndose que habrá una atingencia sobre los Coroneles de servicios los que cuenten con la carrera profesional de abogados y médicos, los mismos que postularan para optar el grado de General.

Por Concurso: Este tipo de Ascensos es otorgado a los Oficiales de Armas y de Servicios hasta el grado de Coronel y los Suboficiales de Armas y de Servicios hasta el grado de Suboficial Superior.

Por Excepción: Con respecto al ascenso por excepción se establece que el ascenso otorgado póstumamente, se tomara en consideración por efecto a la acción de armas, es decir, por acciones realizadas por parte de los efectivos policiales que complementan su labor más allá del cumplimiento del deber, es decir, hasta el sacrificio personal, lo que conllevara el otorgamiento del grado inmediato superior a través de una resolución suprema si es que se trata de

un oficial general y una resolución ministerial para el siguientes grados del escalafón policial.

2.3.5. Perdida de Beneficio

Dentro de los beneficios que pierden los efectivos de la Policía Nacional del Perú, como consecuencia de las Sanciones Administrativas muy graves, son las Becas de estudios dentro del país como en el extranjero, asimismo su formación académica de formación profesional gratuita que otorga la Policía Nacional con los cursos de preparación, actualización, especialización y perfeccionamiento se suprimen.

Asimismo, dentro de la pérdida de los beneficios se suscribe a los convenios y alianzas estratégicas con instituciones educativas, culturales y deportivas, nacionales o extranjeras, estos convenios ayudan a la optimización de los niveles formativos sobre los miembros de la Policía Nacional del Perú.

Además, como pérdida de beneficios, tenemos a la pérdida del Fondo de Vivienda Policial (FOVIPOL), pérdida del Fondo de Apoyo Funerario (FONAFUN) y la pérdida del Seguro Médico-SANIDAD PNP.

2.3.6. Desbalance Económico Patrimonial

Entiéndase como desbalance económico patrimonial a la pérdida de la remuneración económica percibida por los miembros de la Policía Nacional del Perú, y que al ser dispendio, afecta a la canasta básica familiar, pago de servicios básico e inclusive a la pérdida patrimonial de muebles e inmuebles por conceptos de hipotecas o deudas en los distintos bancos que gozan de ese privilegio los efectivos policiales.

2.3.7. Pase a Disponibilidad

La disponibilidad dentro de la Policía Nacional del Perú, es la situación transitoria que se encuentra los efectivos PNP fuera de servicio, lo cual conlleva a un estadio de tiempo por dos años como máximo. Teniendo como causales de pase a la situación de disponibilidad: por medida disciplinaria, sentencia judicial condenatoria por Enfermedad y a su solicitud.

2.3.7.1. Causales para el Pase a Disponibilidad

A Su Solicitud: Con respecto a esta condición, pasaran a disponibilidad el personal policial que cumpla con los requisitos previstos en el decreto legislativo 1149.

Medida Disciplinaria: Esta situación surge efecto para evento transitorio, imponiéndose al personal policial por los siguientes motivos:

- Insuficiencia disciplinaria, se suscita cuando el personal policial en su nota anual de disciplina alcanza de 52 puntos a menos, por lo que se le tomara la causal de separación por medida disciplinaria.
- Sanción disciplinaria: es la estipulada en la Ley 30714- que regula el régimen disciplinario de la PNP, la misma que será impuesta a los efectivos policiales y que encuadra al pase de disponibilidad como causal muy grave.

Sentencia Judicial Condenatoria: Esta condición se basa por tener sentencia judicial condenatoria, siempre y cuando no se sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación mayor a dos (02) años. Si pasa los dos años, es automáticamente pasado al retiro.

Por Enfermedad O Lesion Grave (Salud): Esta causal, nos refiere que pasado los DOS (02) años pedido la licencia por enfermedad, el personal policial que no se encuentre psicossomáticamente apto para volver a las labores que la institución demanda, pasara a disponibilidad, siempre y cuando la enfermedad o lesión que sufra sea curable.

Por último, el personal policial que se encuentre en un procedimiento administrativo disciplinario, por infracción muy grave, no puede pasar a la situación de disponibilidad, hasta que se culmine su proceso.

2.3.8. Rehabilitación Administrativa Disciplinaria

Uno de los fines de la presente investigación es incluir al sistema administrativo disciplinario policial, como elemento de gestión, la figura de la rehabilitación administrativa por infracción de sanción muy grave al Régimen Disciplinario de nuestra PNP, lo que finalmente ha de tener una gran trascendencia al interior de la institución, por la innovación e inclusión al interior de nuestra normatividad, de una figura legal que ha de brindar un respaldo a la labor del personal policial, elevando su moral y motivándolo en su proyección profesional al interior de su institución.

De esta forma se propone que se considere a la figura jurídica de rehabilitación administrativa en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, resultando de ello la extinción de las sanciones impuestas al personal PNP así como su cancelación en el registro del nuevo Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial con el fin de permitir, entre otros aspectos, la progresión de la carrera profesional de los efectivos PNP sancionados, por cancelación del registro mencionado así como la defensa de sendos derechos fundamentales de dicho personal.

En este orden de ideas, se ha tenido en consideración la problemática institucional generada con el transcurso de los años, por la gran cantidad de sanciones impuestas y personal PNP perjudicado con las mismas, cuya cifra exacta no se ha podido establecer. Sí se ha logrado determinar que el número de sanciones impuestas por los órganos disciplinarios de la DIRINV IG-PNP como resultado de investigaciones A/D es bastante elevado; según los archivos de la Inspectoría General PNP.

La inclusión de la rehabilitación administrativa en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, resultará trascendental en la vida del personal policial ya que, por un lado, permitirá el fortalecimiento de los derechos fundamentales de los miembros de la PNP que hayan sido sancionados, entre ellos los derechos desarrollados en el presente trabajo de investigación como

son los derechos a la igualdad, a la dignidad, al honor, al desarrollo de la personalidad y a la promoción en el empleo; asimismo, el personal PNP se verá fortalecido para el cumplimiento de su servicio al verificar que la institución le brinda estabilidad normativa y una nueva oportunidad en su carrera policial y proyecto de vida trazado; por otro lado, le brinda la seguridad jurídica que debe ofrecer todo sistema administrativo disciplinario, formulado a efecto que el accionar de la administración policial apunte a la protección del interés general, de tal forma que garantice los derechos así como los intereses de los efectivos policiales, como lo establece la Ley.

Ante esta realidad concreta, los quejosos o denunciantes han conseguido en ocasiones que el personal PNP sea sancionado disciplinariamente, situación que en muchos casos es injusta; empero, dicha sanción no puede ser borrada o anulada con el tiempo mediante lo que denominamos “rehabilitación administrativa disciplinaria”, al no estar considerada en el Régimen Disciplinario de la institución policial, por lo que de esta manera este personal policial se ve perjudicado con esta anotación eterna en su legajo personal. Ello conduce a crear pensamientos y paradigmas en el personal policial, en cuanto a las intervenciones que pueda y deba realizar, que al resultarle a posteriori perjudicial en su carrera profesional deciden evitar las mismas a efecto de no ser denunciados o sancionados, lo que eventualmente trae consigo a la afectación del servicio que la institución presta a la colectividad, así como a la operatividad policial, deteriorándose, asimismo, nuestra imagen institucional y servicio policial.

Al respecto podemos señalar que se verifica que las organizaciones tratan al personal a su disposición como un elemento fundamental de competitividad. Es sabido que al considerarse al elemento humano como el activo más importante de la organización, se concluye en la necesidad de tener en sus filas a personal calificado, motivado y competitivo; para lo cual, lógicamente, se requiere la estimulación de dicho personal, como una forma de inversión de las organizaciones a efecto de la obtención de óptimos resultados a futuro.

En este orden de ideas, el sentido más profundo de la modernización del Estado y de la Policía Nacional del Perú, radica en el tránsito gradual hacia un estilo de gestión orientado a los resultados y al servicio público de excelencia; para ello, se hace necesario revalorar a su máspreciado elemento al interior de la institución que es el factor humano, es decir, el personal PNP que presta servicios a nivel nacional e incluso internacional, en los diferentes niveles y estamentos policiales.

Se vulneran derechos fundamentales del personal PNP al no considerarse la rehabilitación de las sanciones administrativas, por cuanto al personal de la PNP, al haber sido sancionado por infracción al régimen disciplinario, se le mantiene registrada dicha sanción durante el transcurso de toda su carrera policial, sin fundamentarse por parte de la administración PNP bajo qué criterios objetivos se sustenta dicha política, pues en la administración pública en general sí se considera esta figura jurídica de “rehabilitación de las sanciones administrativas”, al que se le causa perjuicios en la carrera policial cuando, por ejemplo, personal calificado desea conseguir ciertos beneficios institucionales como postular al ascenso, postular a cursos institucionales de especialización, capacitación y/o perfeccionamiento, acceder al otorgamiento de condecoraciones por tiempo de servicios, ser considerado para viajar en comisión de servicios o de estudios al extranjero, etc. lo cual en muchos casos no es justo ni legal, pues se le estaría sancionando dos veces por los mismos hechos, con lo que se atenta contra la norma constitucional.

Este tema de investigación es un problema actual, por tanto, de sus resultados se busca establecer pautas de modificación de criterios con la implementación de novedosos procedimientos normativos y aportando así en la solución de la problemática planteada. La presente investigación desarrolla conceptos de gestión pública, así como de derecho administrativo y derecho constitucional, pretendiendo contribuir a mejorar el régimen disciplinario como elemento de gestión y poner de relieve el valor de la seguridad jurídica que debe proporcionar todo estado de derecho.

Es importante también en razón que cubre un vacío investigativo, al ser inédito el tema a tratar, pues no se han efectuado estudios sobre el tema en la institución policial; no obstante en el Informe Técnico N° 1539-2019-SERVIR/GPGSC, mediante el asunto la Rehabilitación Administrativa, señala lo siguiente: La rehabilitación del régimen de la carrera administrativa, Al respecto, el artículo 31 del Decreto Legislativo N° 276 señaló que "El servidor que observe buena conducta será rehabilitado de las sanciones administrativas que se le haya impuesto en el curso de su carrera. El reglamento señala los plazos y las condiciones", es necesario precisar que la misma no establecía que la rehabilitación era automática o de carácter inmediato, sino que delegaba su desarrollo a la norma reglamentaria. En este sentido, en el Capítulo XIV del Reglamento, desde el artículo 176 al artículo 181 se desarrollaron los aspectos concernientes a la rehabilitación de los servidores sancionados.

Así, el artículo 177 definió a la rehabilitación como el acto por el cual se dejaba sin efecto toda mención o constancia de la sanción por falta disciplinaria en el Registro de Funcionarios y Servidores y el correspondiente legajo personal del servidor, indicándose que este acto se formalizaba mediante resolución del funcionario competente, Sin perjuicio a lo indicado anteriormente, debemos señalar que el Registro de Funcionarios y Servidores ha sido reemplazado por el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles regulado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017-SERVIR/PE.

El Informe en mención concluye lo siguiente: la rehabilitación de sanciones disciplinarias es un figura regulada para el régimen del carrera administrativa del Decreto Legislativo N° 276 por el cual se dejaba sin efecto toda mención o constancia de la sanción por falta disciplinaria en el Registro de Funcionarios y Servidores y el correspondiente legajo personal del servidor.

Registro de Funcionarios y Servidores ha sido reemplazado por el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles regulado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264- 2017-SERVIR/PE.

Las sanciones materia de inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles son las detalladas en el numeral 6.4.2 de la Directiva del RNSSC.

Los servidores civiles, sin distinción de régimen (DL. N° 276, DL. N° 728 y DI. N° 1057-CAS), a los que se les haya impuesto sanciones administrativas (sanciones materia de inscripción en el Registro), en el marco de la LSC y su reglamento, aun no habiéndose regulado expresamente la figura de la rehabilitación en estas, serán rehabilitados -automáticamente- en cuanto cumplan con el plazo de la vigencia de la sanción en el Registro, conforme a lo establecido en la Directiva del RNSSC.

Las sanciones inscritas que hubieran sido rehabilitadas no constituyen precedente o demérito para el servidor civil, conforme a lo establecido en la Directiva del RNSSC.

Finalmente, corresponde a la autoridad competente determinar cuáles son los impedimentos de un servidor que cuenta con una sanción disciplinaria vigente, para ello, deberá observar las normas correspondientes.

Como se va desarrollando la figura de “rehabilitación de las sanciones administrativas” en el régimen disciplinario policial, será de beneficio del personal PNP al que va dirigida, a efecto que una sanción que le haya sido impuesta por cualquier motivo, no sea considerada en forma arbitraria y permanente en su Hoja de Información o en su Legajo Personal o en cualquier registro, y que la misma no sea una cruz eterna en su carrera policial, atentando contra derechos fundamentales.

Con dicha implementación se logrará motivar y elevar la moral del personal PNP, que constatará que la administración policial, a la par de resolver los problemas propios de gestión institucional en su constante lucha contra la criminalidad, también se preocupa de proteger sus derechos fundamentales y

de mejorar el ambiente laboral y las reglas de trabajo en beneficio de los mismos.

Asimismo, el presente trabajo es importante por cuanto ha de ser de provecho institucional y social, pues al buscar la mejora de nuestro sistema disciplinario como elemento de gestión, con la rehabilitación administrativa disciplinaria mejorará la tarea de gestión pública de la PNP, al cambiar la percepción de un aspecto muy importante de la política disciplinaria en favor del personal PNP.

De otro lado, con la implementación de la figura de la rehabilitación administrativa disciplinaria, se optimizarán los procedimientos administrativos policiales en beneficio del personal policial, lo que conllevará a que dicho personal preste un servicio más eficiente y profesional, mejorando la labor y productividad de la PNP, con lo cual mejorará también la calidad de los servicios y la imagen y prestigio institucional, en beneficio de la tranquilidad y paz social, y por ende de la seguridad ciudadana en concordancia con la misión constitucional asignada a nuestra institución.

En relación relevante con la Constitución Política, norma jurídica suprema, debe ser escrupulosamente respetada y acatada por todos los poderes públicos y ciudadanos en general, por la fuerza vinculante que la misma tiene y, por ende, por la defensa de la institucionalidad de nuestras entidades, especialmente las consideradas en dicha norma, a las que les debemos prestar la mayor atención en nuestra condición de integrantes de una muy importante nuestra Policía Nacional.

2.4. Definición de Terminos Básicos

Derecho fundamental a la Igualdad: El Diccionario de la Real Academia Española, indica: Igualdad.- Del lat. Aequalitas, atis [...] 3. f. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones. Sobre el particular, el artículo 2º de nuestra Constitución, sobre Derechos de la Persona, determina que toda persona tiene el derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna, y que, por tanto, ninguna persona ha de ser discriminada ya sea por motivo de origen, o por motivo de raza, o sexo, idioma, religión, opinión, o condición económica o de cualquier otro motivo o razón. Por tal motivo, aplicándose dicha premisa a los integrantes de la PNP, al igual de otros trabajadores de la administración pública tienen el derecho a que las sanciones administrativas les sean rehabilitadas, es decir, cumplidos ciertos requisitos, que dichas sanciones ya no sean consideradas en su legajo personal; entonces, al personal de la Policía Nacional, en cumplimiento al aforismo jurídico de “A igual razón, igual derecho”, también se les debe considerar en la legislación policial del Régimen Disciplinario, el derecho a que se les rehabilite de las sanciones administrativas, cumplidos también ciertos requisitos.

También se le da importancia al derecho a la igualdad y no discriminación a nivel supranacional; en tal sentido, se hace mención de algunas normas de carácter internacional que reconocen los derechos a la igualdad y no discriminación, como debería hacerse también en nuestro país y en nuestra institución:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta de la OEA, también la Convención Americana sobre DD.HH., la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así también el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, llamado también el “Protocolo de San Salvador”.

Derecho fundamental a la dignidad y el régimen disciplinario de la PNP:

Sobre la expresión Dignidad, el Diccionario de la Real Academia Española, en su versión electrónica la conceptúa: Con relación al término Digno: Del lat. Dignus. 1.- Adj. Merecedor de algo; 2.- Adj. Correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo 3.- Adj. Que tiene dignidad o se comporta con ella; 4.- Adj. Propio de la persona digna.

Con relación a la Dignidad, el artículo 1º de nuestra Constitución Política, sobre la persona, establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; en tal sentido, aplicándose dicha premisa al personal de nuestra Policía Nacional, en estricto respeto a su dignidad y al igual que gran parte del personal que labora en la administración pública de nuestro país, también tiene el derecho a un trato digno y por tanto a que las sanciones administrativas que se les ha impuesto durante su carrera policial sean rehabilitadas, es decir, que dichas sanciones cumplidos ciertos requisitos ya no sean consideradas en su legajo personal.

Sobre el aludido artículo 1º de nuestra Constitución Política, el reconocido jurista Marcial Rubio Correa en su libro “Estudio de la Constitución Política de 1993”, nos explica que tiene un significado múltiple, entre ellos, que la persona humana es como tal el centro de la sociedad, entendida tanto como individuo así como sujeto de las relaciones en sociedad; asimismo, que la sociedad está obligada a darle defensa así como respeto a su dignidad que consiste en que cada uno es igual al otro por su condición de ser humano y que la solidaridad ha de ser una característica de la sociedad.

Derecho fundamental al honor y el régimen disciplinario de la Policía

Nacional del Perú: Sobre el honor, el Diccionario de la Real Academia Española, en su versión electrónica lo define: Honor.- Del lat. *honor, -ōris*. 1. *m. Cualidad moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo; 2. m. Gloria o buena reputación que sigue a la virtud, al mérito o a las acciones heroicas, la cual trasciende a las familias,*

personas y acciones mismas de quien se la granjea; 3. m. Buena opinión granjeada por la honestidad y el recato en las mujeres;

De otro lado, se verifica que mediante el numeral 7 del artículo 2º de la Constitución Política, sobre Derechos de la Persona, se establece que toda persona tiene derecho al honor y a la buena reputación. Vemos así que el derecho al honor es considerado un derecho fundamental en nuestra Carta Magna, por lo cual es necesaria su defensa y aplicación a todas las personas, incluidas las que pertenecen a nuestra institución.

Sobre el derecho al honor, conforme al citado “Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional”, cabe definir al honor como aquella facultad jurídica de las personas, ya sean físicas como jurídicas, a fin de proteger su estima personal, su crédito o reconocimiento en la sociedad frente a pretensiones de carácter ilegítimo que puedan mellarlas o desmerecerlas en su consideración tanto propia como ajena. Este derecho está contemplado en todos los principales códigos y convenios internacionales sobre los derechos humanos.

Derecho fundamental al desarrollo de la personalidad y el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú: Sobre el término personalidad, el Diccionario de la Real Academia Española, en su versión electrónica lo define: Personalidad, 3. f. Persona de relieve, aquella que destaca en una actividad o ambiente de la sociedad. 6. f. Der. Aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en juicio; (...) 8. f. Fil. Conjunto de cualidades que constituyen a la persona o sujeto inteligente.

El artículo 2º de la Constitución Política, sobre Derechos de la Persona, establece que toda persona tiene derecho, entre otros a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

Sobre el libre desarrollo de la personalidad, nos exponen Felipe MAC GREGOR y otros, en su obra Marco teórico y conclusiones de la investigación

sobre violencia estructural 1990, se tiene que el derecho al libre desarrollo, que estaba mejor expresado en la Constitución de 1979 como derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad, ella consiste en la posibilidad de cada persona de desarrollar sus potencialidades tanto físicas como psíquicas así como espirituales que tienen dentro de sí, que en su conjunto se consideran irrepetibles en cualquier otra persona; lo que en definiciones de antropología filosófica denominamos a su realización como ser humano.

Se menciona también que muchos otros derechos tienen que ver específicamente con el derecho al libre desarrollo, de entre ellos destacan las libertades de conciencia y religión, de opinión y difusión del pensamiento, de creación, de participación en la vida nacional, de identidad étnica y cultural, de casarse y formar familia y uno bastante importante, de trabajar pues a través del trabajo es que se logran obtener los medios así como las satisfacciones más interesantes para la realización humana. El citado derecho al bienestar, pues, ha de consistir en lograr la satisfacción de nuestras necesidades como persona dentro de un concepto de vida de realización integral.

Derecho fundamental a la promoción en el empleo y el régimen disciplinario de la PNP: Sobre la expresión promoción, el Diccionario de la Real Academia Española, nos dice: Promoción, del lat. *promotio, onis*, 1. Acción y efecto de promover; 2. Conjunto de individuos que al mismo tiempo han obtenido un grado o empleo, principalmente en los cuerpos de escala cerrada; 3. Elevación o mejora de las condiciones de vida, de productividad, intelectuales, etc.

Mediante el artículo 58º de la Constitución Política, sobre Economía Social de Mercado, se establece que la iniciativa privada es libre, se ejerce en una

economía social de mercado y bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo [...], entre otros.

El derecho fundamental a la promoción en el empleo y la legislación española. Vemos, como uno de los ejemplos que se presentan en la normatividad comparada, que el ordenamiento jurídico de España da al trabajador derechos en todas las etapas por las que discurre la relación de trabajo, en especial a través del Real Decreto Legislativo 1/1995 que aprueba el texto refundido de la denominada Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET): Promoción y formación profesional (artículos 23° al 25°). El Art. 35.1 de la Constitución Española reconoce el derecho a la promoción a través del trabajo y siguiendo esta línea constitucional, mediante el Art. 24.1 ET se dan pautas al respecto que concretan el derecho a la promoción profesional en relación con los ascensos, formulando algunos principios generales.

De lo señalado precedentemente, podemos determinar que al no considerar a la rehabilitación administrativa disciplinaria en el régimen disciplinario PNP se estaría conculcando el citado derecho a la promoción en el empleo del personal de la PNP que ha sido pasible de sanción, pues el hecho de mantener en la base de datos institucional dichas sanciones restringe sus posibilidades de acceder al ascenso al grado inmediato superior, pues las sanciones impuestas son consideradas deméritos que limitan esta posibilidad, aunado al hecho que también se les restringe la posibilidad de seguir cursos que les permitiría el ascenso; ello en el entendido que el derecho a la promoción en el empleo permite dar opción, por igual, a los miembros de la institución que se encuentran en idéntica situación a efecto de poder acceder a la promoción en la profesional, y lograr su realización y también su desarrollo, que es lo que finalmente pretende la institución con relación a sus integrantes.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo.

3.2. Variable

Variable independiente

sanciones administrativas muy graves

Variable dependiente

régimen disciplinario

3.2.1. Operalización de Variable

Anexo 2

3.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

Las Sanciones Administrativas Muy Graves se relacionan significativamente con el Régimen Disciplinario de la Región Policial Lima de la Policía Nacional de Perú -2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

- El pase a retiro como sanciones administrativas muy graves se relacionan significativamente con el Régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú- 2021
- El pase a disponibilidad como sanciones administrativas muy graves se relacionan significativamente con el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021

- Las sanciones administrativas muy graves se relacionan positivamente con la Rehabilitación Administrativa Disciplinaria en el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú - 2021

3.4. Tipo de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo la metodología de tipo básica, según, y Reyes (2017) este tipo de investigación "... mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientado al descubrimiento de principios y leyes" (p.44); según el análisis de Ander-Egg (2011) en cuanto al tipo de investigación básica o pura, puede distinguir dos niveles, " La investigación teórica fundamental y la investigación teórica destinada al conocimiento de algún aspecto de la realidad o a la verificación de hipótesis" (p.41).

En cuanto al alcance o nivel, la investigación fue correlacional ya que nuestro objetivo de investigación fue relacionar dos variables, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que "este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en muestra o contexto en particular" (p.93)

3.5. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue no experimental, Hernández, et. Al. (2014) definen este diseño como la "la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables (...); lo que hacemos de la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos" (p.152). De tipo transeccional o transversal pues estos "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Hernández, et. Al., 2014, p.154)

Representa todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, es decir, la suma total de las unidades que se van a estudiar, las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación. Arias (2006), señala que “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98). Es decir la población lo constituyen personal de la Policía Nacional del Perú perteneciente a la Región Policial Lima, en un total de 60 efectivos policiales.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

Representa todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, es decir, la suma total de las unidades que se van a estudiar, las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación. Arias (2006), señala que “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98). Es decir la población lo constituyen personal de la Policía Nacional del Perú perteneciente a la Región Policial Lima, en un total de 60 efectivos policiales.

3.6.2. Muestra

La muestra es un estudio que se denomina muestreo censal. En este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.77). Es decir, serán censandos 60 efectivos PNP, que laboran en la Región Policial Lima.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Para Blanco (2013), la encuesta es una técnica para llevar a cabo la indagación de un grupo de personas, de las cuales sus respuestas son de interés del investigador. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la encuesta.

3.7.2. Instrumentos

Al respecto Bernal (2010), propone lo siguiente: En relación a un cuestionario se fundamenta en un conjunto de ítems, con el fin de dar respuesta a una o mas variables a medir.

Para la variable “Sanciones Administrativas Muy Graves”, estuvo conformado por 10 preguntas medidos en escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre).

Dicho cuestionario tuvo 3 niveles considerando los percentiles:

- Buena (mayor P75): 45-55 puntos
- Regular (P50 a P75): 33-44 puntos
- Mala (menor P50): 11-32 puntos
-

En relación a la variable “régimen disciplinario”, estuvo conformado por 06 preguntas, el cual consto de 1 dimensión; Rehabilitación Administrativa (4 ítems). La medición fue escala de Liker (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre), y tuvo 3 niveles considerando los percentiles

- Buena (mayor P75): 40-50 puntos
- Regular (P50 a P75): 29-39 puntos
- Mala (menor P50): 10-28 puntos

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de los Resultados

1. ¿Usted tiene conocimiento que el pase a retiro le afecta con la perdida de sus beneficios?

TABLA N° 1

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 9 | 13.4% |
| POCAS VECES | 4 | 6% |
| ALGUNAS VECES | 6 | 9% |
| A MENUDO | 2 | 3% |
| SIEMPRE | 46 | 68,7% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°1

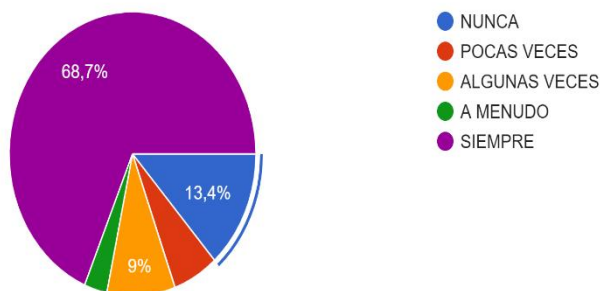


Figura 1: Resultados de la pregunta 1.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 1

Descripción

Se observa que el 68.7% de los encuestados siempre tiene conocimiento que el pase a retiro afecta con la perdida de sus beneficios, en tanto un 3% tiene conocimiento a menudo que el pase a retiro afecta con la perdida de sus beneficios, otro 9% algunas veces tuvo conocimiento que el pase a retiro afecta con la perdida de sus beneficios, asimismo un 6% pocas veces tiene conocimiento que el pase a retiro afecta con la perdida de sus beneficios y únicamente un 13.4 % nunca tuvo conocimiento que el pase a retiro afecta con la perdida de sus beneficios.

2. ¿Usted ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a su pase a retiro?

TABLA N° 2

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 1 | 1.5% |
| POCAS VECES | 4 | 6% |
| ALGUNAS VECES | 14 | 20% |
| A MENUDO | 11 | 16.4% |
| SIEMPRE | 37 | 55.2% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°2

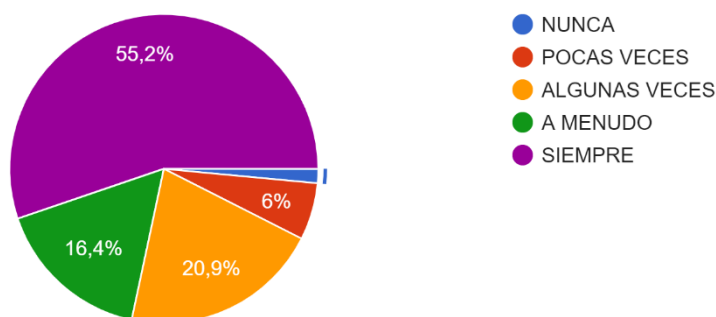


Figura 2: Resultados de la pregunta 2.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 2

Descripción

Se observa que un 55,2% de la población encuestada a leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a su pase a retiro, en tanto un 16.4% a leído a menudo sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a su pase a retiro, otro 20% a leído algunas veces sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a su pase a retiro, asimismo un 6% a leído pocas veces que las sanciones administrativas muy graves conllevan a su pase a retiro y únicamente un 1.5% nunca leyó sobre las sanciones administrativas muy graves conllevan al pase a retiro.

3. ¿Usted considera que el pase a retiro vulnera su Desbalance Económico Patrimonial?

TABLA N° 3

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 8 | 12.1% |
| POCAS VECES | 3 | 4.5% |
| ALGUNAS VECES | 12 | 18.2% |
| A MENUDO | 9 | 13,6% |
| SIEMPRE | 34 | 51.5% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

FIGURA N°3

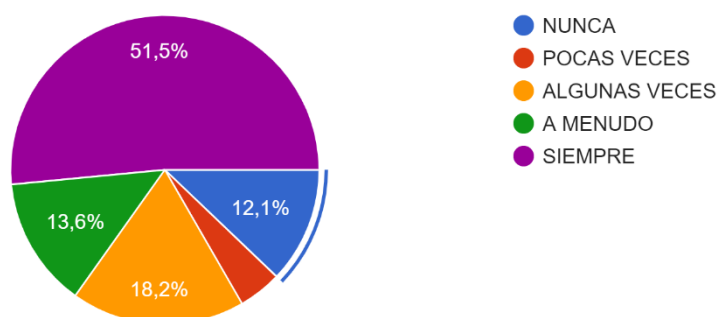


Figura 3: Resultados de la pregunta 3.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 3

Descripción

Se observa que un 51 % siempre considera que el pase a retiro vulnera su desbalance económico patrimonial, otro 13.6% a menudo considera que el pase a retiro vulnera su desbalance económico patrimonial, en tanto un 18,2% algunas veces considera que el pase a retiro vulnera su desbalance económico patrimonial, asimismo un 4.5% pocas veces considera que el pase a retiro vulnera su desbalance económico patrimonial y únicamente un 12.1% nunca considero que el pase a retiro vulnera su desbalance económico patrimonial.

4. ¿Usted cree que el Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves?

TABLA N° 4

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 22 | 32,8% |
| POCAS VECES | 8 | 11,9% |
| ALGUNAS VECES | 15 | 22,4% |
| A MENUDO | 5 | 7,5% |
| SIEMPRE | 17 | 25,4% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

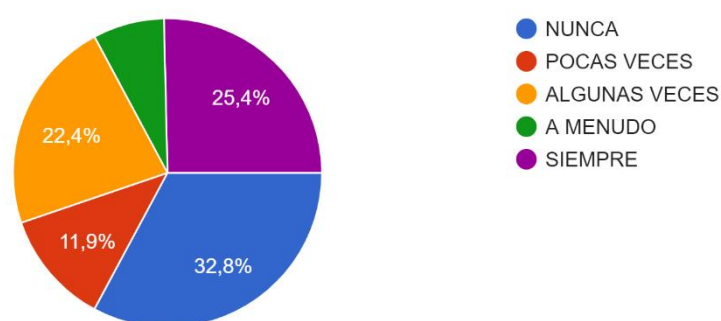


Figura 4: Resultados de la pregunta 4.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 4

Descripción

Se observa que un 25.4% siempre cree que el Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves, otro 7.5% a menudo cree que el Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves, asimismo un 22,4% cree que el Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves, en tanto un 11,9% pocas veces cree que el Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves y únicamente un 32% cree que el Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves.

5. ¿Usted considera que la pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves?

TABLA N° 5

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 9 | 13,6% |
| POCAS VECES | 4 | 6.1% |
| ALGUNAS VECES | 13 | 19.7% |
| A MENUDO | 6 | 9.1% |
| SIEMPRE | 34 | 51.5% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

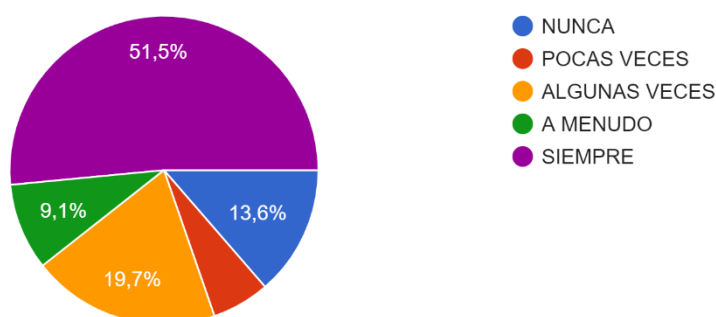


Figura 5: Resultados de la pregunta 5.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 5

Descripción

Se observa que un 51% siempre considera que la pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves, en tanto un 9.1% a menudo considera que la pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves, otro 19.7% algunas veces considera que la pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves, asimismo un 6.1% pocas veces considera que la pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves y únicamente un 13.6% nunca considera que la pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves.

- 6. ¿Usted considera que actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo?**

TABLA N° 6

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 11 | 16,7% |
| POCAS VECES | 3 | 4.5% |
| ALGUNAS VECES | 16 | 24.2% |
| A MENUDO | 9 | 13,6% |
| SIEMPRE | 27 | 40.9% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

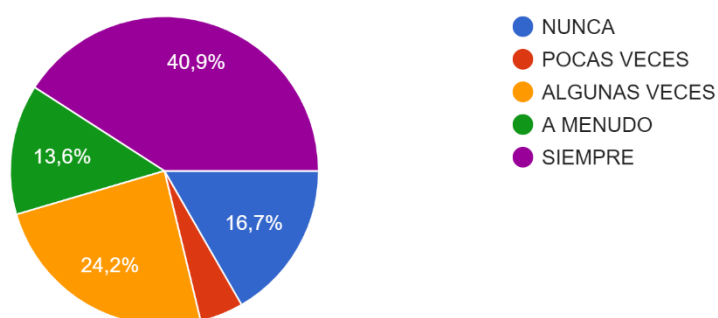


Figura 6: Resultados de la pregunta 6.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 6

Descripción

Se observa que un 40.9% siempre considera que actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo, otro 13.6% a menudo considera que actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo, en tanto un 24,2% algunas veces considera que actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo, asimismo un 4.5% pocas veces considera que actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo, y únicamente un 16.7% nunca considera que actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo.

7. ¿Usted tiene conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos?

TABLA N° 7

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 9 | 13,4% |
| POCAS VECES | 1 | 1.5% |
| ALGUNAS VECES | 18 | 26,9%% |
| A MENUDO | 7 | 10.4%% |
| SIEMPRE | 32 | 47,8%% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

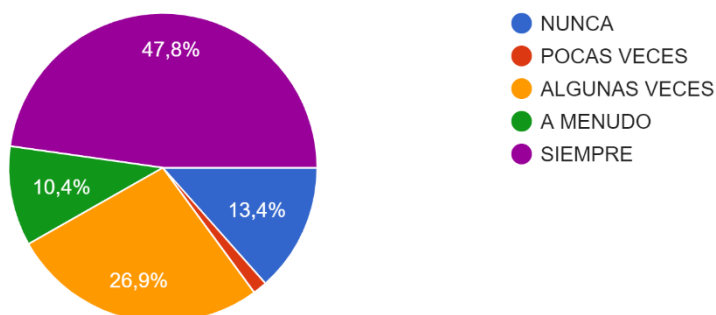


Figura 7: Resultados de la pregunta 7.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 7

Descripción

Se observa que un 47,8% siempre tiene conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos, otro 10,4% a menudo tiene conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos, en tanto un 26,9% algunas veces tiene conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos, 1,5% pocas veces tiene conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos, y únicamente un 13,4% nunca tiene conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos.

8. ¿Usted ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la pérdida de sus incentivos?

TABLA N° 8

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 8 | 11,9% |
| POCAS VECES | 5 | 7,5% |
| ALGUNAS VECES | 15 | 22,4% |
| A MENUDO | 8 | 11,9% |
| SIEMPRE | 31 | 46,3% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

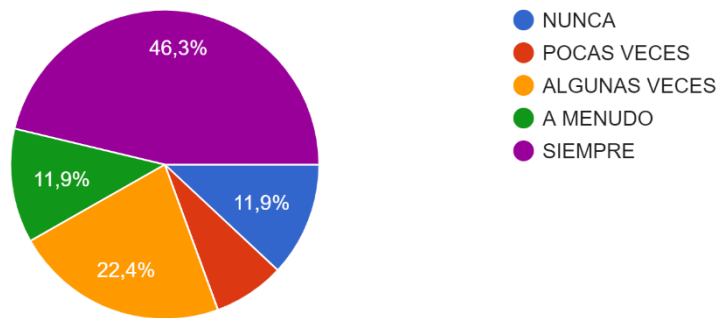


Figura 8: Resultados de la pregunta 8.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 8

Descripción

Se observa que un 46,3% siempre ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la pérdida de sus incentivos, otro 11,9% a menudo ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la pérdida de sus incentivos, en tanto un 22,4% algunas veces ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la pérdida de sus incentivos, asimismo un 7,5% pocas veces ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la pérdida de sus incentivos, y únicamente un 11,9% nunca ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la pérdida de sus incentivos.

9. ¿Usted ha revisado si el pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP?

TABLA N° 9

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 6 | 9% |
| POCAS VECES | 3 | 4,5% |
| ALGUNAS VECES | 16 | 23,9% |
| A MENUDO | 10 | 14,9% |
| SIEMPRE | 32 | 47,8% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

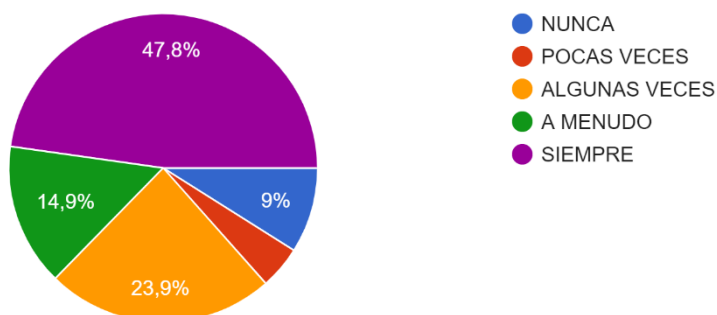


Figura 9: Resultados de la pregunta 9.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 9

Descripción

Se observó que un 47,8% siempre ha revisado si el pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP, otro 14,9% a menudo ha revisado si el pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP, en tanto un 23,9% algunas veces ha revisado si el pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP, asimismo un 4,5% pocas veces ha revisado si el pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP, y únicamente un 9% nunca ha revisado si el pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP.

10. ¿Alguna vez ha escuchado sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad?

TABLA N° 10

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 4 | 6% |
| POCAS VECES | 3 | 4,5% |
| ALGUNAS VECES | 18 | 26,9% |
| A MENUDO | 9 | 13,4% |
| SIEMPRE | 33 | 49,3% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

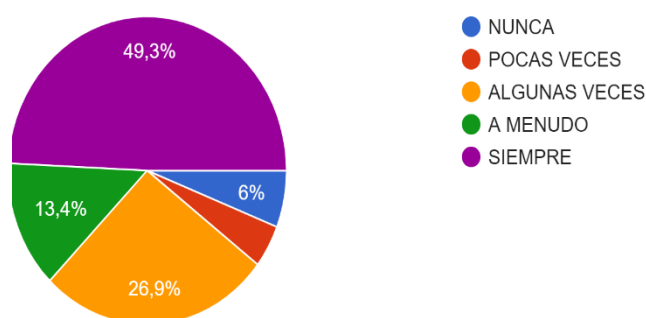


Figura 10: Resultados de la pregunta 10.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 10

Descripción

Se observó que un 49,3% siempre alguna vez ha escuchado sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad, otro 13,4% a menudo alguna vez ha escuchado sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad, en tanto un 26,9% alguna vez ha escuchado sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad, asimismo un 4,5% pocas veces alguna vez ha escuchado sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad, y únicamente un 6% alguna vez ha escuchado sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad.

11. ¿Usted ha leído sobre el pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria?

TABLA N°11

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 9 | 13,4% |
| POCAS VECES | 5 | 7,5% |
| ALGUNAS VECES | 18 | 26,9% |
| A MENUDO | 9 | 13,4% |
| SIEMPRE | 26 | 38,8% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

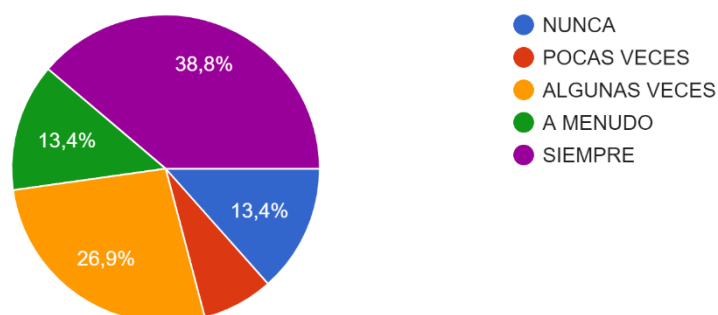


Figura 11: Resultados de la pregunta 11.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 11

Descripción

Se observa que un 38,8% siempre ha leído sobre el pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria, otro 13,4% a menudo ha leído sobre el pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria, en tanto un 26,9% algunas veces ha leído sobre el pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria, asimismo un 7,5% pocas veces ha leído sobre el pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria, y únicamente un 13,4% nunca ha leído sobre el pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria.

12. ¿Alguna vez ha escuchado de medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria?

TABLA N° 12

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 12 | 18,2% |
| POCAS VECES | 5 | 7,6% |
| ALGUNAS VECES | 20 | 30,3% |
| A MENUDO | 5 | 7,6% |
| SIEMPRE | 24 | 36,4% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

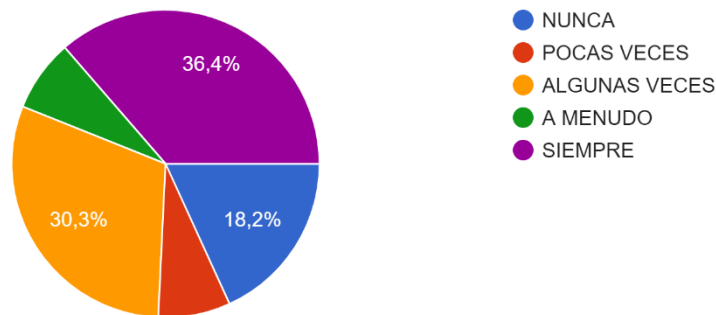


Figura 12: Resultados de la pregunta 12.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 12

Descripción

Se observa que un 36,4% siempre ha escuchado de medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria, otro 7,6% a menudo ha escuchado de medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria, en tanto un 30,3% algunas veces ha escuchado de medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria, asimismo un 7,6% pocas veces ha escuchado de medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria, y únicamente un 18,2% ha escuchado de medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria.

13. ¿Usted ha revisado el Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa?

TABLA N° 13

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 22 | 32,8% |
| POCAS VECES | 10 | 14,9% |
| ALGUNAS VECES | 16 | 23,9% |
| A MENUDO | 7 | 10,4% |
| SIEMPRE | 12 | 17,9% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

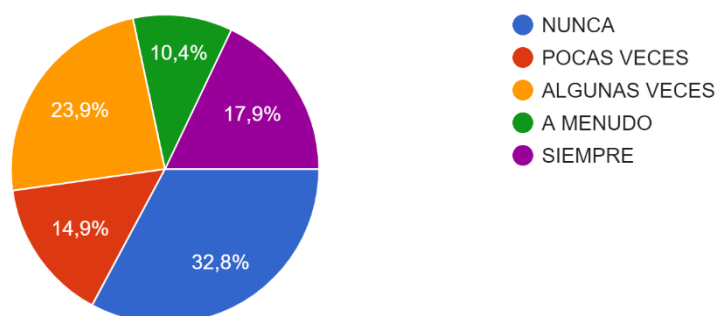


Figura 13: Resultados de la pregunta 13.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 13

Descripción

Se observa que un 17,9% siempre ha revisado el Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa, otro 10,4 a menudo ha revisado el Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa, en tanto un 23,9 algunas veces ha revisado el Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa, asimismo un 14,9 pocas veces ha revisado el Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa, y únicamente un 32,8% nunca ha revisado el Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa.

14. ¿Considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial?

TABLA N° 14

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 13 | 19,4% |
| POCAS VECES | 4 | 6% |
| ALGUNAS VECES | 16 | 23,9% |
| A MENUDO | 8 | 11,9% |
| SIEMPRE | 26 | 38,8% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

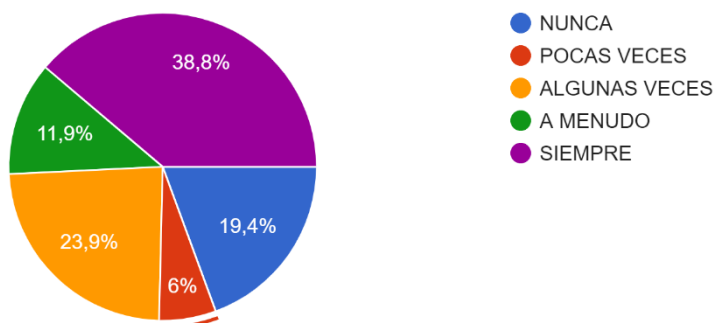


Figura 14: Resultados de la pregunta 14.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 14

Descripción

Se observa que un 38,8% siempre considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial, otro 11,9 a menudo considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial, en tanto un 23,9 algunas veces considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial, asimismo un 6% pocas veces considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial, y únicamente un 19,4 nunca considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial

15. ¿Usted tiene conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional?

TABLA N° 15

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 16 | 23,9% |
| POCAS VECES | 5 | 7,5% |
| ALGUNAS VECES | 23 | 34,3% |
| A MENUDO | 4 | 6% |
| SIEMPRE | 19 | 28,4% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

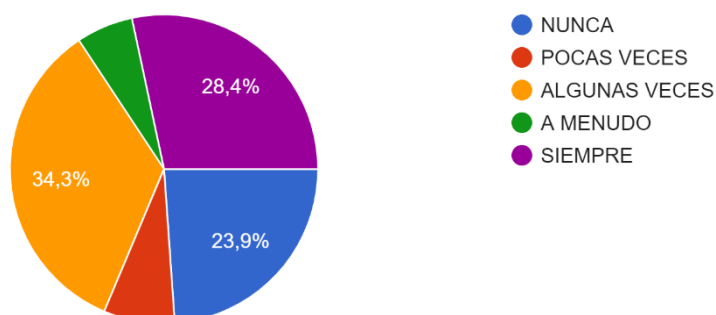


Figura 15: Resultados de la pregunta 15.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 15

Descripción

Se observa que un 28,4% siempre tiene conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional, otro 6% a menudo tiene conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional, en tanto un 34,4% algunas veces tiene conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional, asimismo 7,5% pocas veces tiene conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional, y únicamente un 23,9% nunca tiene conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional.

16. ¿Usted tiene conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario PNP?

TABLA N° 16

| ALTERNATIVAS | POBLACIÓN | PORCENTAJE |
|---------------|-----------|------------|
| NUNCA | 19 | 28,4% |
| POCAS VECES | 10 | 14,9% |
| ALGUNAS VECES | 12 | 17,9% |
| A MENUDO | 5 | 7,5% |
| SIEMPRE | 21 | 31,3% |
| TOTAL | 67 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

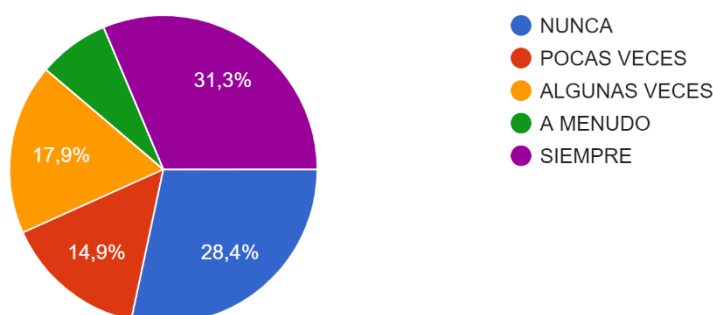


Figura 16: Resultados de la pregunta 16.

INTERPRETACIÓN FIGURA N° 16

Descripción

Se observa que un 31,3% siempre tiene conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario PNP, otro 7,5% a menudo tiene conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario PNP, en tanto un 17,9% algunas veces tiene conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario PNP, asimismo un 14,9% pocas veces tiene conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario PNP, y únicamente un 28,4% nunca tiene conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario PNP.

4.2. Resultados de la prueba de spearman

Hipotesis 1:

H0: No existe relación entre el pase a retiro como sanción administrativa con el régimen disciplinario

H1: Si existe relación entre el pase a retiro como sanción administrativa con el régimen disciplinario

| Correlaciones | | | PASE A RETIRO | REGIMEN DISCIPLINARIO |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------|--------------------------|
| RHO DE SPEARMAN | | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,541** |
| | PASE A RETIRO | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 67 | 67 |
| | | Coefficiente de correlación | ,541** | 1,000 |
| | REGIMEN DISCIPLINARIO | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 67 | 67 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis nula pues la significancia $p=0.05$ la cual es mayor que la significancia bilateral que es 0.000, entonces se aceptan la hipótesis alterna y se comprueba que si existe relación entre el pase a retiro con el régimen disciplinario.

Hipótesis 2:

H0: No existe relación entre el pase a disponibilidad con el régimen disciplinario

H1: Si existe relación entre el pase a disponibilidad con el régimen disciplinario

| Correlaciones | | | | |
|------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-------|
| | | PASE DISPONIBILIDAD | REGIMEN DISCIPLINARIO | |
| RHO DE SPEARMAN | PASE DISPONIBILIDAD | Coeficiente de correlación | ,497** | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | REGIMEN DISCIPLINARIO | N | 67 | 67 |
| | | Coeficiente de correlación | ,497** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis nula pues la significancia $p=0.05$ la cual es mayor que la significancia bilateral que es 0.000, entonces se aceptan la hipótesis alterna y se comprueba que si existe relación entre el pase de disponibilidad con el régimen disciplinario

Hipotesis 3:

H0: No existe relación entre la sanción disciplinaria con la rehabilitación administrativa

H1: No existe relación entre la sanción disciplinaria con la rehabilitación administrativa

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| | | | SANCION DISCIPLINARIA | REHABILITACION ADMINISTRATIVA |
| Rho de Spearman | SANCION DISCIPLINARIA | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,539** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | REGIMEN DISCIPLINARIO | N | 67 | 67 |
| | | Coeficiente de correlación | ,539** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 67 | 67 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis nula pues la significancia $p=0.05$ la cual es mayor que la significancia bilateral que es 0.000, entonces se aceptan la hipótesis alterna y se comprueba que si existe relación entre la sanción disciplinaria y la rehabilitación administrativa.

4.2. Discusión

La presente investigación ha sido desarrollada en la Región Policial Lima, , dado que posee un alto numero de efectivos policiales, el presente estudio de investigación se baso en su población, No obstante es necesario mencionar que dichos efectivos policiales comentan que sobre el tema materia de investigación poco se ha escrito, por lo que contamos con muy pocos elementos literarios de consenso, discusión o discordia; empero, ha de recordarse que los derechos fundamentales son progresivos y se van presentando o naciendo nuevos derechos con el devenir del tiempo; y, en consideración al principio de primacía de la realidad, que es un término que se usa mucho en el derecho laboral, pero también es bastante utilizado en el derecho en general, se hace aceptable que en el régimen disciplinario de la Policía Nacional se considere el derecho a la rehabilitación administrativa disciplinaria como uno más dentro de los derechos del personal de la Policía Nacional del Perú.

Respecto a la hipótesis específico 1, El pase a retiro como sanciones administrativas muy graves se relacionan significativamente con el Régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú- 2021, Aunque en el presente caso, verificamos que el derecho a la rehabilitación administrativa disciplinaria se viene aplicando en gran parte de la administración pública en general y en otros países como España y Chile.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, en relación al pase a disponibilidad como sanciones administrativas muy graves se relacionan significativamente con el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021, y la hipótesis específica 3, sanciones administrativas muy graves se relacionan positivamente con la Rehabilitación Administrativa

Disciplinaria en el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021 , también constatamos que dicho derecho no se

presenta en la administración policial, lo cual es propuesto por el investigador como un positivo cambio e innovación en la gestión institucional; en tal sentido, tan igual como se dio con el derecho al voto (que años atrás no era considerado como un derecho del personal de la Policía Nacional, pero sí de los demás integrantes de la sociedad peruana, con lo cual se reconoció este importante derecho civil a los integrantes de la Policía Nacional), tal propuesta anhelada y conseguida históricamente, se transmite al derecho a la rehabilitación administrativa disciplinaria, a efecto que este último derecho también sea reconocido al personal policial.

Conclusiones

Primera

La extinción de las sanciones administrativas no se relaciona con el régimen administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, a nivel nacional, durante el año 2021, puesto que no se prevé dentro de la legislación especial policial, la extinción de las sanciones administrativas en el registro del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.

Segunda

La cancelación del registro de sanciones administrativas no se relaciona con el régimen administrativo disciplinario de la Policía Nacional del Perú, a nivel nacional, durante el año 2021, ya que la legislación especial en materia administrativo disciplinaria, no prevé como derecho del personal policial que fue objeto de una sanción disciplinaria la rehabilitación que le declare libre de todo antecedente, no se cancelan las anotaciones registradas en su Legajo Personal; es decir, su situación laboral se ve afectada jurídica y moralmente.

Tercera

La progresión de la carrera profesional por cancelación del registro de sanciones administrativas no se relaciona con el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, a nivel nacional, durante el año 2021, ya que esta medida no se aplica al personal policial que tiene registradas sanciones desde su ingreso a la institución policial, pues las mismas se mantienen vigentes durante toda la carrera policial, sin fundamento fáctico ni jurídico, impidiendo que el personal policial objeto de sanción administrativa disciplinaria mantenga una progresión expectante al interior de la institución policial, generando falta de motivación para el cumplimiento de la función policial.

Cuarta

La rehabilitación administrativa disciplinaria no se relaciona con el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, a nivel nacional, durante el año 2021, debido a que no está considerada en la legislación especial de la Policía Nacional del Perú, referido al régimen disciplinario.

Recomendaciones

Primera

En relación al primer objetivo específico, la extinción de las sanciones administrativas, una vez cumplido el plazo de ley, debe extinguir igualmente sus efectos en el tiempo y no ser tomadas en cuenta como criterios de referencia en la aplicación de nuevas sanciones administrativas disciplinarias al personal policial.

Segunda

En relación al segundo objetivo específico, la cancelación del registro de sanciones administrativas debe operar con sustento legal en materia administrativo disciplinaria policial, previendo como derecho de personal policial que fue objeto de una sanción disciplinaria la rehabilitación que le declare libre de todo antecedente, por tanto, borrando las anotaciones

registradas en el Legajo Personal de los efectivos policiales que han cumplido con la sanción impuesta.

Tercera

En relación al tercer objetivo específico, la progresión de la carrera profesional por cancelación del registro de sanciones administrativas, debe constituir una regla para el personal policial, aplicándose al personal policial, una vez extinguida la sanción administrativa disciplinaria y canceladas las anotaciones sobre el particular, registradas en el Legajo Personal y Base de Datos del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.

Cuarta

En relación al objetivo general planteado por la presente investigación, se recomienda que debe considerarse el derecho a la rehabilitación administrativa disciplinaria en la Ley que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, como una forma de respetarse los derechos fundamentales del personal policial, tales como los de igualdad y no discriminación, a la dignidad, al honor, al desarrollo de la personalidad y a la promoción en el empleo. Este derecho a la rehabilitación administrativa disciplinaria tiene fundamento constitucional y legal.

Por lo expuesto, se alcanza como propuesta legislativa planteada a través de la Hoja de Recomendación N° 001-DIRIN-PNP/SEC-UAJ, la inclusión de la figura jurídica de Rehabilitación de sanciones administrativas en el Régimen Disciplinario de la PNP. Mediante la cual, a efectos de no conculcar derechos Constitucionales del personal sancionado de la Policía Nacional del Perú, previos los trámites y pronunciamientos correspondientes, se efectúen las gestiones a efecto de modificarse el texto de la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, en el sentido que se considere a la Rehabilitación de Sanciones Administrativas, conforme al Proyecto de modificación de la Ley N° 30714, que regula el Régimen Disciplinario PNP, que como anexo forma parte integrante del presente trabajo.

I. REFERENCIAS

- Arias, F. (1999) constituyen: “Un conjunto y proyecciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. Introducción a la metodología científica. 5ta Edición. Editorial Episteme.
- Arias, F.(2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica (Sexta ed.). Caracas - República Bolivariana de Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Carranza (2021). La Inconstitucionalidad de la Ley N° 30714, en los procesos Disciplinarios de la PNP-2021 (Tesis) Universidad de Huánuco – Huánuco.
- Pedraza (2019) Rediseño Procesal frente a la Ineficacia del Proceso de Registro de Sanciones Disciplinarias en la Base de Datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú” (Tesis). Universidad Pontificia Católica del Perú-Lima.
- Flores (2017). La Sistematización del Proceso de Asignación de Personal con el fin de Implementar las Especialidades Funcionales dentro de la Policía Nacional del Perú. (Tesis). Universidad Pontificia Católica del Perú-Lima.
- Arescurenaga (2016). Los Problemas de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014. (Tesis). Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima.
- Hernani, Mautino (2017). Implementación de un Órgano de Control de Gestión del Tribunal de Disciplina Policial. (Tesis). Universidad Pontificia Universidad

Católica del Perú-Lima.

Arce (2018). Carabineros dados de baja: límites constitucionales. desvinculaciones, eliminaciones o expulsiones con efectos inmediatos aplicadas al personal de carabineros de Chile a la luz de la constitución. (Tesis) Universidad de Chile-Chile.

Valdés (2018). El rol de la ética en el comportamiento del personal de Carabineros, (Tesis) Universidad Mayor-Chile.

Espinoza (2018). El Retiro Discrecional del Servicio de la Policía Nacional de Colombia como vulnerador de Derechos en caso de personal en tratamiento médico o con incapacidad médica. (Tesis). Universidad Católica de Colombia – Colombia.

Mera (2016). Generación De Un Sistema De Control De Gestión Para La Dirección De Educación, Doctrina E Historia De Carabineros De Chile. (Tesis). Universidad de Chile- Chile.

Flores (2016). Sanciones En Las Unidades De Conciliación Ciudadana De La Policía Nacional. (Tesis). Universidad Mayor de San Andres – Bolivia.

Bases Legales:

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 30714, Ley del Régimen Disciplinario Policial.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley de la Policía Nacional del Perú, DL N° 1267.
- Ley de la Carrera y Situación Del Personal de La Policía Nacional Del Perú DL N° 1149.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.
- Informe Técnico N° 1539-2019-SERVIR/GPGSC
- Sentencia Constitucional N° 2050-2002-AA/TZ

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | METODOLOGÍA |
|--|---|---|--------------------------------------|--|---|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLE INDEPENDIENTE: | Pase a Retiro | -Perdida de incentivos | Unidad de análisis: Región Policial Lima Población: 12 personas Muestra: 9 Efectivos PNP 3 abogados Tipo de Investigación: Básica Descriptiva Nivel de Investigación: Descriptivo Método de investigación: Cualitativo Diseño: No Experimental Estadístico de prueba: Técnica: Documentos Bibliográficos y entrevistas Instrumentos: Análisis Documental Análisis estadísticos Observación Científico |
| ¿De que manera las Sanciones Administrativas Muy Graves se relacionan con el Régimen Disciplinario de la Region Policial Lima de la Policía Nacional de Perú -2021? | Determinar de que manera las Sanciones Administrativas Muy Graves se relacionan con el Régimen Disciplinario en la Región Policial Lima de la Policía Nacional del Perú- 2021 | Las Sanciones Administrativas Muy Graves se relacionan significativamente con el Régimen Disciplinario de la Región Policial Lima de la Policía Nacional de Perú -2021 | SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES | | -Perdida de beneficios | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | | | -Perdida de Ascensos | |
| ¿De qué manera, el pase a retiro como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el Régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú- 2021? | ¿Determinar de qué manera el pase a retiro como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el Régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú- 2021? | ¿El pase a retiro como sanciones administrativas muy graves se relacionan significativamente con el Régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú- 2021? | | | -Desbalance Económico Patrimonial | |
| | | | | Pase a Disponibilidad | - A Solicitud | |
| ¿De qué manera el pase a disponibilidad como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021? | Identificar, De qué manera el pase a disponibilidad como sanciones administrativas muy graves se relacionan con el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021 | el pase a disponibilidad como sanciones administrativas muy graves se relacionan significativamente con el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021? | | | - Medida Disciplinaria | |
| | | | | | - Sentencia Judicial Condenatoria | |
| | | | | | - Salud | |
| | | | VARIABLE DEPENDIENTE: | DIMENSIONES | INDICADORES | |
| | | | RÉGIMEN DISCIPLINARIO | Rehabilitación Administrativa Disciplinaria | -Derecho Comparado | |
| ¿Como se relaciona las sanciones administrativas muy graves con la Rehabilitación Administrativa Disciplinaria en el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021? | Analizar, Como se relaciona las sanciones administrativas muy graves con la Rehabilitación Administrativa Disciplinaria en el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021? | sanciones administrativas muy graves se relacionan positivamente con la Rehabilitación Administrativa Disciplinaria en el régimen disciplinario de la región policial Lima de la Policía Nacional Del Perú -2021? | | | -Proyección de vida | |
| | | | | | -Colisión con la Normativa Nacional | |
| | | | | | Caso Tribunal Sentencia de Alférez Carlos Israel Ramos Colque | |

Anexo 2

Operalización de Variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---------------------------------------|---|--|-------------------------------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE: | Las sanciones son medidas Disciplinarias escritas que se imponen luego de seguirse el debido procedimiento como consecuencia de una conducta que constituye infracción. LEY 30714 | Pase a Retiro | -Pérdida de incentivos |
| SANCCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES | | | -Pérdida de beneficios |
| | | | -Pérdida de Ascensos |
| | | | -Desbalance Económico Patrimonial |
| | | | -Pérdido del Empleo |
| | | Pase a Disponibilidad | -Derecho Fundamental a la Igualdad |
| | | | -Derecho Fundamental a la Dignidad |
| | | | -Derecho Fundamental al Honor |
| VARIABLE DEPENDIENTE: | Es el sistema disciplinario policial que actúa en materia de fiscalización, evaluación, investigación y sanción disciplinaria por los órganos del Ministerio del Interior y la Policía Nacional del Perú. | DIMENSIONES | INDICADORES |
| RÉGIMEN DISCIPLINARIO | | Rehabilitación Administrativa Disciplinaria | -Derecho Comparado |
| | | | -Proyección de vida |
| | | | -Colisión con la Normativa Nacional |
| | | | |
| | | | |

ENCUESTA SOBRE SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Buen día, estamos realizando una encuesta para evaluar las Sanciones Administrativas Muy Graves y el Régimen Disciplinario; de la Escuela de Derecho de la Universidad Peruana de las Américas. Conteste usted con honestidad, precisando que la encuesta es anónima.

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una lista de preguntas sobre Las Sanciones Administrativas y el Régimen Disciplinario, las mismas que están desarrolladas en función a la problemática de la Rehabilitación Administrativa, generada en la actualidad por no darse esta figura administrativa en la Institución Policial. Deberás calificar tus respuestas marcando cada uno de los casilleros que se describen a continuación, de acuerdo con los siguientes puntajes:

Marca 1 si tu respuesta es NUNCA
 Marca 2 si tu respuesta es POCAS VECES
 Marca 3 si tu respuesta es ALGUNAS VECES
 Marca 4 si tu respuesta es A MENUDO
 Marca 5 si tu respuesta es SIEMPRE

| V₁ SANCIONES ADMINISTRATIVAS MUY GRAVES | | | | | | |
|---|--|----------|-----------|-----------|----------------|----------|
| DIMENSIÓN: PASE A RETIRO | | N | PV | AV | A M | S |
| PERDIDA DE BENEFICIOS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Usted tiene conocimiento que el pase a retiro le afecta con la perdida de sus beneficios? | | | | | |
| 2 | ¿Usted ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a su pase a retiro? | | | | | |
| DESBALANCE ECONOMICO PATRIMONIAL | | | | | | |
| | ¿Usted considera que el pase a retiro vulnera su Desbalance Económico Patrimonial? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--------|--------|--------|---|
| 3 | ¿Usted cree que el Desbalance Económico Patrimonial se encuentra protegido a pesar de la imposición de las sanciones administrativas muy graves? | | | | | |
| PERDIDA DE EMPLEO | | | | | | |
| 4 | ¿Usted considera que la pérdida del empleo se afecta por las sanciones administrativas muy graves? | | | | | |
| 5 | ¿Usted considera que actualmente con la imposición de sanciones administrativas muy graves se vulnera la pérdida de empleo? | | | | | |
| PERDIDA DE INCENTIVOS | | | | | | |
| 6 | ¿Usted tiene conocimiento que las sanciones administrativas muy graves afecta con la perdida de sus incentivos? | | | | | |
| 7 | ¿Usted ha leído sobre las sanciones administrativas muy graves que conllevan a la perdida de sus incentivos? | | | | | |
| DIMENSIÓN: PASE A DISPONIBILIDAD | | N | P V | A V | A M | S |
| MEDIDA DISCIPLINARIA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | ¿Usted ha revisado si el pase a disponibilidad se regula por medida Disciplinaria dentro de la PNP? | | | | | |
| 9 | ¿Alguna vez ha escuchado sobre la medida disciplinaria impuesta por el pase a disponibilidad? | | | | | |
| SENTENCIA JUDICIAL CONDENATORIA | | | | | | |
| 10 | ¿Usted ha leído sobre el pase a disponibilidad por sentencia Judicial Condenatoria? | | | | | |
| 11 | ¿Alguna vez ha escuchado de medida Disciplinaria por sentencia Judicial Condenatoria? | | | | | |
| V₂ RÉGIMEN DISCIPLINARIO | | | | | | |
| DIMENSIÓN: REHABILITACIÓN ADMINISTRATIVA | | N | P V | A V | A M | S |
| DERECHO COMPARADO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Usted ha revisado el Régimen Disciplinario con el Derecho Comparado que regulan la Rehabilitación Administrativa? | | | | | |
| PROYECCIÓN DE VIDA | | | | | | |
| 13 | ¿Considera Usted que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP afecta la proyección de vida del efectivo policial? | | | | | |
| COLISIÓN CON LA NORMATIVA NACIONAL | | | | | | |
| 14 | ¿Usted tiene conocimiento que la falta de regulación de la Rehabilitación Administrativa en el Régimen Disciplinario de la PNP colisiona con la Normativa Nacional? | | | | | |

| CASO Tribunal | | | | | | |
|---------------|---|--|--|--|--|--|
| 15 | ¿Usted tiene conocimiento de la sentencia que reforma el régimen disciplinario pnp? | | | | | |

DRIVE DE ENCUESTA

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdsgpxOE3V2xahKkoCNGUvcb2SMoldo4QZQDLumSczFAYrXIA/viewform?usp=sf_link

ANEXO 4 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

```

GET
  FILE='C:\Users\user\Desktop\CONFIABILIDAD ARIAS.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=PREG1 PREG2 PREG3 PREG4 PREG5 PREG6 PREG7 PREG8 PREG9
PREG10 PREG11 PREG12 PREG13 PREG14 PREG15 PREG16
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
  
```

Análisis de fiabilidad

| Notas | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Resultados creados | | 21-JAN-2022 15:00:28 |
| Comentarios | | |
| | Datos | C:\Users\user\Desktop\CONFIABILIDA D ARIAS.sav |
| | Conjunto de datos activo | Conjunto_de_datos1 |
| | Filtro | <ninguno> |
| Entrada | Peso | <ninguno> |
| | Dividir archivo | <ninguno> |
| | Núm. de filas del archivo de trabajo | 67 |
| | Entrada matricial | C:\Users\user\Desktop\CONFIABILIDA D ARIAS.sav |
| | Definición de perdidos | Los valores perdidos definidos por el usuario se tratarán como perdidos. |
| Tratamiento de los datos perdidos | Casos utilizados | Los estadísticos se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del procedimiento. |
| Sintaxis | | RELIABILITY /VARIABLES=PREG1 PREG2 PREG3 PREG4 PREG5 PREG6 PREG7 PREG8 PREG9 PREG10 PREG11 PREG12 PREG13 PREG14 PREG15 PREG16 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Recursos | Tiempo de procesador | 00:00:00.00 |
| | Tiempo transcurrido | 00:00:00.02 |

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| | Válidos | 67 | 100,0 |
| Casos | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 67 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,886 | 16 |

INTERPRETACION:

El instrumento que se aplicó tiene un alfa de Cronbach de 0,886 la cual se ubica en el rango de alta confiabilidad la cual significa que el instrumento está midiendo correctamente las variables.