

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



Maestría en Derecho Administrativo

TESIS:

**ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN PARA IMPONER  
SANCIONES AL PERSONAL POR LA COMISIÓN DE INFRACCIONES LEVES  
ESTABLECIDAS EN LA LEY DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA POLICÍA  
NACIONAL DEL PERÚ**

Presentada por:

**SERGIO MONTOYA REQUENA**

Para optar el Grado Académico de Maestro en **Derecho Administrativo**

**Asesora: Giovanna Vásquez – Caicedo Pérez**

**Lima – Perú - 2021**

Dedico este trabajo a mi gran amigo SS  
PNP Octavio Mogollón Agapito y a todos los  
efectivos policiales fallecidos en pandemia  
por el COVID-19.

“Agradezco a mi tutor Víctor Manuel Pulido Capurro y a todos mis profesores que en algún momento de mi formación profesional me guiaron y orientaron para luchar por mis ideales con la firme convicción de luchar por un país mejor. Gracias por sus orientaciones”

# Índice

Dedicatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
<b>Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación.....</b>	<b>1</b>
1.1. Marco Teórico .....	1
1.1.1. Derecho Disciplinario .....	1
1.1.2. Sanciones disciplinarias.....	3
1.1.2.1. Faltas disciplinarias .....	5
1.1.3. Procedimientos Disciplinarios .....	6
1.1.4. Régimen Disciplinario .....	10
1.1.5. Acto Administrativo .....	11
1.1.6. Derecho Administrativo .....	12
1.1.7. Derecho Administrativo Sancionador .....	13
1.1.8. Procedimiento Administrativo Sancionador .....	15
1.1.9. Administración Pública.....	18
1.1.10. Debido Proceso .....	19
1.1.11. Ética Pública .....	22
1.2. Marco Legal.....	23
1.2.1. Constitución Política del Perú .....	23
1.2.2. Leyes .....	24
1.2.3. Decretos .....	28
1.3. Investigaciones.....	29
1.4. Marco Conceptual .....	36
<b>Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables .....</b>	<b>38</b>
2.1. Planteamiento del Problema.....	38

2.1.1.	Descripción de la Realidad Problemática .....	38
2.1.2.	Antecedentes de la investigación .....	41
2.1.3.	Definición del Problema .....	42
2.1.3.1.	Problema General .....	42
2.1.3.2.	Problemas Secundarios.....	42
2.2.	Finalidad y Objetivos de la Investigación .....	43
2.2.1.	Finalidad .....	43
2.2.2.	Objetivo General y Específicos .....	43
2.2.2.1.	Objetivo General.....	43
2.2.2.2.	Objetivos Específicos .....	43
2.2.3.	Delimitación de la Investigación .....	44
2.2.4.	Justificación e Importancia .....	44
2.3.	Hipótesis y Variables .....	46
2.3.1.	Supuestos Teóricos .....	46
2.3.2.	Hipótesis General y Específicas.....	47
2.3.2.1.	Hipótesis General .....	47
2.3.2.2.	Hipótesis Específicas.....	47
2.3.3.	Variables e Indicadores.....	48
2.3.3.1.	Identificación de las Variables .....	48
2.3.3.2.	Definición Operacional de las Variables .....	49
<b>Capítulo III: Método, Técnicas e Instrumentos .....</b>		<b>50</b>
3.1	Población y Muestra .....	50
3.1.1	Población .....	50
3.1.2	Muestra .....	50
3.2	Método y Diseño de la Investigación .....	51
3.2.1	Método de Investigación .....	51
3.2.2	Diseño de Investigación .....	51
3.3	Tipo y Nivel de Investigación .....	52
3.3.1	Tipo de Investigación .....	52
3.3.2	Nivel de Investigación .....	52
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.4.1	Técnicas de Recolección de Datos .....	52

3.4.2 Instrumentos .....	53
3.5 Procesamiento de Datos .....	53
3.6 Prueba de la Hipótesis .....	53
<b>Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados .....</b>	<b>54</b>
4.1 Presentación de los Resultados .....	54
4.1.1 Resultados de la encuesta aplicada .....	55
4.2 Contrastación de Hipótesis .....	77
4.3 Discusión de los Resultados.....	85
<b>Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>91</b>
5.1 Conclusiones.....	91
5.2 Recomendaciones.....	92
Referencias Bibliográficas.....	93
ANEXOS.....	100

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal .....	55
Tabla N° 02: Uso del cargo para cometer la infracción. ....	56
Tabla N° 03: Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario....	57
Tabla N° 04: Las circunstancias en que se cometió la infracción. ....	58
Tabla N° 05: Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario .....	59
Tabla N° 06: Los antecedentes administrativo-disciplinarios registrados en el Reporte de Información Personal de la Policía Nacional del Perú. ....	60
Tabla N° 07: La magnitud de los daños y perjuicios ocasionados. ....	61
Tabla N° 08: La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario ....	62
Tabla N° 09: La reparación o resarcimiento oportuno del daño antes de la sanción.....	63
Tabla N° 10: Mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción. ....	64
Tabla N° 11: El grado de colaboración para el esclarecimiento de los hechos...	65
Tabla N° 12: La confesión espontánea y sincera .....	66
Tabla N° 13: Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario .....	67
Tabla N° 14: Potestad sancionadora disciplinaria .....	68
Tabla N° 15: Notificación de inmediato al infractor .....	69
Tabla N° 16: Codificación, sistematización y archivo en el legajo personal. ....	70
Tabla N° 17: Motivación de la resolución que dispone la sanción disciplinaria...	71

Tabla N° 18:Relación concreta y directa de los hechos probados .....	72
Tabla N° 19:Exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor .....	73
Tabla N° 20: La tipificación de la falta .....	74
Tabla N° 21: La sanción impuesta .....	75
Tabla N° 22: Su duración según corresponda.....	76

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal .....	55
Gráfico N° 02: Uso del cargo para cometer la infracción. ....	56
Gráfico N° 03: Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario .	57
Gráfico N° 04: Las circunstancias en que se cometió la infracción. ....	58
Gráfico N° 05: Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario .....	59
Gráfico N° 06: Los antecedentes administrativo-disciplinarios registrados en el Reporte de Información Personal de la Policía Nacional del Perú. ....	60
Gráfico N° 07: La magnitud de los daños y perjuicios ocasionados. ....	61
Gráfico N° 08: La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario . .....	62
Gráfico N° 09: La reparación o resarcimiento oportuno del daño antes de la sanción. ....	63
Gráfico N° 10: Mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción. ....	64
Gráfico N° 11: El grado de colaboración para el esclarecimiento de los hechos.	65
Gráfico N° 12: La confesión espontánea y sincera.....	66
Gráfico N° 13: Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario .....	67
Gráfico N° 14: Potestad sancionadora disciplinaria .....	68
Gráfico N° 15: Notificación de inmediato al infractor .....	69
Gráfico N° 16: Codificación, sistematización y archivo en el legajo personal. ....	70
Gráfico N° 17: Motivación de la resolución que dispone la sanción disciplinaria	71

Gráfico N° 18:Relación concreta y directa de los hechos probados .....	72
Gráfico N° 19:Exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor .....	73
Gráfico N° 20: La tipificación de la falta.....	74
Gráfico N° 21: La sanción impuesta .....	75
Gráfico N° 22: Su duración según corresponda. ....	76

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, El tipo de investigación fue aplicada de nivel descriptivo, diseño no experimental y el método descriptivo, asimismo la población objeto estuvo constituida por 65800 efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana, la muestra fue de 382 personas con un muestreo probabilístico.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, la misma que constó de 22 ítems de tipo cerrado, los cuales se vaciaron en tablas en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con la interpretación de los resultados, lo cual nos ha permitido contrastar las hipótesis. La prueba estadística utilizada fue chi cuadrado y el margen de error utilizado fue 0.05.

Finalmente se concluyó que el análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

Palabras Clave: Criterios de graduación, Sanciones al personal, Comisión de infracciones, Régimen Disciplinario, Principios establecidos en la Ley, Signos exteriores de respeto establecidos, Subordinación establecida, Ley del Régimen Disciplinario.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the incidence of the analysis of the graduation criteria to impose sanctions on personnel in the commission of minor infractions established in the Law of the Disciplinary Regime of the National Police of Peru, The type of investigation was applied at a descriptive level , non-experimental design and the descriptive method, likewise the target population was made up of 65,800 police officers working in Metropolitan Lima, the sample was 382 people with a probabilistic sampling.

The instrument used was the questionnaire, which consisted of 22 closed-type items, which were emptied into tables where the frequencies and percentages were calculated, complemented with the interpretation of the results, which has allowed us to contrast the hypotheses. The statistical test used was chi square and the margin of error used was 0.05.

Finally, it was concluded that the analysis of the graduation criteria to impose sanctions on personnel positively affects the commission of minor infractions established in the Law of the Disciplinary Regime of the National Police of Peru.

Key Words: Graduation criteria, Personnel sanctions, Commission of infractions, Disciplinary Regime, Principles established in the Law, External signs of established respect, Subordination established, Law of the Disciplinary Regime

## INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Perú, es una institución del estado que tiene como objetivo garantizar, mantener y establecer el orden interno, prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad, garantizando el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y la seguridad del patrimonio público y privado, bajo este contexto se debe dotar de elementos necesarios para que puedan cumplir con su loable labor al servicio de la sociedad y del estado. Lamentablemente el estado no solo le limita el apoyo logístico sino también se encuentran desvalidos ante cualquier intervención y se ven perjudicados injusta e ilegalmente con el régimen disciplinario que tiende a sancionar sin respetar el debido proceso. Esta investigación no solo expone los serios problemas que atraviesa nuestra Policía Nacional en el contexto disciplinario si no también expone soluciones para que policía dignifique su carrera al servicio de nuestro querido país.

En este contexto la presente investigación la hemos desarrollado en cinco capítulos:

En el primer capítulo se describen los fundamentos teóricos que constan del marco histórico, legal, teórico y conceptual.

En el segundo capítulo se esboza el problema de investigación, la descripción de la realidad problemática, con definición del problema, objetivos e hipótesis; en el tercer capítulo se contempló el tipo, nivel, método, diseño y las técnicas utilizadas en la investigación.

En el cuarto capítulo ofrecemos la presentación, análisis e interpretación de los resultados, y quinto capítulo se aprecia las conclusiones y recomendaciones, las que se formularon en relación a las hipótesis y a los objetivos de la investigación acompañada con su respectiva bibliografía y anexos correspondientes.

Lo que ponemos a su consideración como un aporte profesional, que pueda ser aplicado por otros interesados en la materia.

# Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

## 1.1. Marco Teórico

### 1.1.1. Derecho Disciplinario

El derecho disciplinario como todas las ramas del derecho durante el paso del tiempo se ha venido desarrollando y por consiguiente ha tenido una transformación como una rama autónoma del ordenamiento jurídico, debiendo precisar que esta independencia no deja de lado la utilización de principios como el de razonabilidad, proporcionalidad y racionalidad los cuales deben estar bien definidos en él ya que son principios generales que se integran en todas las ramas del derecho, ya que es fundamental que se encuentre establecida la proporción que debe existir entre la falta cometida y la sanción a imponer.

Para Gómez (2004) Establece la precisión que el Derecho Disciplinario es independiente de la rama penalista, debiendo precisar que otras de las causas a valorar es la imputabilidad. Si enmarcamos en esta jerarquía dogmática no importa la demencia del sujeto pasivo, empero es sancionable, se dicte o no la medida de seguridad, la penalidad o castigo impuesto se recibe como sujeto pasivo y hace creer que el dolo y la culpa hacen parte de la culpabilidad y no de la tipicidad, por lo que se maneja un esquema neoclásico alemán y, por esta consideración, el error excluirá o proscibirá al dolo siempre.

Daza (2020) establece que el Derecho Disciplinario se enmarca dentro de un nivel sancionador, por consiguiente, responde al principio jurídico *ius puniendi* donde rigen principios como el de tipicidad, irretroactividad, non bis in ídem y culpabilidad.

Para Cervantes (2015) el derecho disciplinario se construye por las normas jurídicas mediante las cuales se ordena a los servidores públicos tener una conducta o proceder en el ejercicio de sus funciones, independientemente de cuál sea el órgano o la rama a la que pertenezcan. Podemos determinar de manera fehaciente que el Derecho Disciplinario es la agrupación de normas jurídicas sustanciales y procesales que tiene como fin de obligar a un conjunto de personas, siendo su finalidad de imponer a actuar de una forma atenta; por lo que esas formas de actuar correcta serian: las obligaciones, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades, al faltar un deber o al faltar al cumplimiento de conducta.

Gutiérrez (2009) nos dice que es una rama del Derecho que ostenta entre su finalidad el estudio y sistematización de las normas, principios e instituciones relativos a la disciplina en el ejercicio de la función pública, establecida conforme a valores determinados en razón del interés general; las obligaciones de los servidores públicos; los órganos disciplinarios, las sanciones y procedimientos para su aplicación e impugnación.

Barón (2005) nos dice que el Derecho Disciplinario, tiene como principal actos al servidor público, que tiene como aliada a las normas donde se establecen sus deberes y obligaciones, provenientes de la relación especial de servicio, que une al poder público, con los servidores públicos, estando siempre arreglado a la tipificación de conductas constitutivas de faltas disciplinarias, las sanciones correspondientes a la

comisión de dichas faltas y el procedimiento para imponer tales sanciones, así como los recursos procedentes.

### **1.1.2. Sanciones disciplinarias**

La sanción disciplinaria es el elemento de igualdad y no de discriminar como elemento de entendimiento en la sociedad. El derecho en general tiene como objetivo el bien común. Siendo de apertura en nuestra investigación del Poder Disciplinario es la adaptación y utilidad de una medida disciplinaria, esto es una penalidad o castigo. Varios autores definen a la sanción administrativa, general, como el medio jurídico destinado a asegurar el orden administrativo.

La sanción disciplinaria es la que la autoridad competente impone en principio, y exclusivamente impuesta a los servidores públicos, cuando ocasione una falta administrativa.

De la misma manera, Borrachina (1991) indica que la sanción disciplinaria es la equitativa penalidad a la comisión de una falta o de una infracción. Toda infracción tiene su castigo de comprobarse el hecho y, por lo tanto, no puede existir ninguna infracción que conlleve a una pena. Entendemos entonces que la sanción es el castigo que se impone al autor de una falta disciplinaria al haber sido declarado culpable de la misma. Es propio a la naturaleza el concepto o pensamiento de sanción, el menoscabo que se causa al autor de la falta. Por tanto, este menoscabo es requerido por la ley, y se obliga en merito a la potestad que la misma norma reconoce a la administración pública.

Para Ibáñez (2002) la sanción es el resultado que se origina de la comisión de una falta disciplinaria dentro del territorio o fuera de él, y que tiene que estar tipificada en la norma, debiendo ser

equitativo o ajustado al hecho o conducta que se juzga disciplinariamente y debe aplicarse de acuerdo con el grado de culpabilidad del sujeto disciplinado. De la misma manera, el destinatario de la ley disciplinaria que cometa una falta disciplinaria o determine a otro a cometerla, incurre en sanción prevista para ella (artículo 21 del CDU). La sanción disciplinaria tiene como objetivos principales los fines de prevención y de garantía de la buena marcha de la gestión pública.

Meléndez (2015) nos dice que la sanción disciplinaria es el resultado que se tipifica en la norma disciplinaria para la persona que se encontraría en el presupuesto de hecho que ésta prevé. Podemos determinar bajo ese marco que la sanción; es un daño antijurídico que se le atribuye a una persona que ha vulnerado el deber funcional que en virtud de las relaciones especiales de sujeción está obligado a cumplir.

Clases de sanciones (Ley N° 30714 art. 30)

- a) Amonestación: castigo manuscrito que ordena o instruye el superior jerárquico al infractor por la comisión de infracciones tenues.
- b) Sanción simple: castigo manuscrito que ordena o instruye el superior jerárquico al infractor por la comisión de infracciones tenues.
- c) Sanción de rigor: castigo manuscrito por la comisión de infracciones considerables que impone el órgano disciplinario competente.
- d) Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria: es aquella separación temporal de la situación por un período determinado puede ser de 2 años o 6 meses.

- e) Pase a la situación de retiro por medida disciplinaria: separación definitiva que impone el órgano disciplinario competente por una infracción muy grave.

#### **1.1.2.1. Faltas disciplinarias**

Las faltas disciplinarias se enmarcan por el descuido voluntario que quebranten obligaciones, prohibiciones, y otras normas englobadas sobre los deberes de los funcionarios y servidores. De la misma manera, corresponden a descripciones abstractas de comportamientos que, sean o no delitos, que no van de la mano con la buena marcha de la función pública en cualquiera de sus formas, lo que hace que las mismas disposiciones que las consagran estatuyan, también con carácter previo, los correctivos y sanciones aplicables a quienes incurran en aquellas. Las faltas disciplinarias o tipos disciplinarios, se originan de la potestad sancionadora del Estado, en la modalidad de disciplinaria.

Meléndez (2005) establece parámetros para establecer la categoría de derecho disciplinario a diversos elementos que le son propios, a saber: la descripción típicamente antijurídica que se fusiona en el concepto de ilícito disciplinario, y la culpabilidad, a renglón seguido manifiesta: Al analizar estos elementos nos conlleva a determinar la verdadera naturaleza jurídica del derecho disciplinario como rama del derecho público sancionatorio de carácter autónomo y de contera la naturaleza jurídica de la falta disciplinaria de carácter mayoritariamente administrativo y en el caso del

procedimiento disciplinario de audiencias impuesta por una autoridad jurisdiccional.

### **1.1.3. Procedimientos Disciplinarios**

Los Procedimientos Disciplinarios son la salvaguarda en un Estado de Derecho para garantizar los pilares constitucionales, que garantizan el respeto a los derechos fundamentales; y, esto se concatena en una serie de actos y tareas que tienden a determinar la existencia del cometimiento de faltas disciplinarias e incumplimiento de lo estipulado en el Reglamento, de parte de los funcionarios públicos. Así mismo, sirve de garantía fundamental para que los miembros policiales no sean perseguidos con arbitrariedad por sus superiores. Pero más resulta que hoy en día al aplicarse un Reglamento que no está actualizado genera vulneración de los derechos fundamentales en cuanto a su aplicación.

Gonzales (2001) refiere que las sanciones disciplinarias es un proceder administrativo con particularidades inherentes que conforman el llamado derecho administrativo disciplinario, que, si bien tiene semejanzas con el derecho penal, en la medida en que ambos son manifestaciones de la potestad punitiva estatal, siendo en su elemento un sistema autónomo e independiente, con objetivos y características propios, como la preservación de la organización y buen funcionamiento de las entidades, ramas y órganos del Estado y del correcto comportamiento de los individuos encargados de la prestación de la función pública.

#### **Principios Especiales de los Procedimientos Disciplinarios**

1. Envío raudo y preciso a los principios del procedimiento administrativo general

2. Presunción de inocencia. Normas de fuente nacional e internacional.
3. Consideración al honor y la dignidad del policía en proceso investigatorio
4. *Non bis in ídem*. Principio del derecho que no se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho.
5. Legalidad disciplinaria: tipicidad, *nulla poena sine legge*, principio del derecho que significa “no hay pena sin ley”, *non reformatio in peius*, principio del derecho, “quien interpone un recurso no puede ser colocado en una posición más desfavorable que la que tendría en caso de no haberlo interpuesto”.

#### **Etapas del Procedimiento Disciplinario (Morales, 2012)**

6. Etapa Preliminar: Iniciación, Notificaciones, Agregación de fotocopia autenticada del Legajo Personal, Comunicación a la Oficina Nacional del Servicio Civil, Comunicaciones especiales en el ámbito del Ministerio del Interior.
7. Etapa de Instrucción: Investigaciones Administrativas y Sumarios. Formalidades, instrucción, plazos. Posibilidad de finalización con la aplicación de sanción disciplinaria en la Investigación Administrativa. Requisitos para ello, Facultades del Instructor. Plazos y prórrogas.
8. Informe de Cargos. Contenido y plazo
9. Vista de la Causa: responsabilidad del Instructor.
10. Eventual Ampliación Del Sumario. Análisis y calificación de la prueba ofrecida y/o solicitada en la evacuación de descargos. Cumplimiento de la prueba.

11. Etapa decisoria
12. Etapa de eficacia
13. Etapa ejecutoria
14. Consideraciones especiales: Actuación secreta y unilateral y consecuencias de la violación del deber impuesto, Asistencia Letrada sólo para el sumariado. Excusación y Recusación del Instructor. Control sobre la actividad del Instructor.

### **Características del procedimiento disciplinario**

- a. Sumario: es un proceso corto, diligente que no debe exceder de treinta días hábiles, en el cual debe respetarse lo siguiente: (Brito, 2012)
  - El principio del debido proceso: de un tiempo a esta parte este principio tiene notoriedad como garantía de los derechos constitucionales del servidor público, sometido a procedimiento administrativo disciplinario; y
  - Otros procedimientos legales y administrativos vigentes que establece la norma jurídica.
- b. Escrito: quiere decir que el principio de la caligrafía como garantía del Proceso Administrativo disciplinario.
- c. Derecho de Defensa: principio del derecho que está basada en la potestad del procesado a asumir su defensa o por intermedio de un letrado defensor.
- d. Formal: ajustado a lo establecido por Ley, teniendo que ser un proceso específico, concreto y especial de tramitar o ventilar las actuaciones administrativas de carácter disciplinario, que concluye con una determinada resolución Administrativa de sanción disciplinaria de cesantía o destitución, si es el caso.

- e. Sujeto a Prescripción: la prescripción extingue la acción, pero no el derecho (Art. 1989. C.C.) fundamento por el cual, debe definir por prescripción al instrumento de previsión a favor de la seguridad jurídica de los servidores públicos, en la que a través del transcurso del tiempo se determina la imposibilidad de sancionar al infractor.

Para Sainz (1982) el procedimiento administrativo es el conducto o medio formal de una serie de actos de la acción administrativa, para resolver un acto final, y llevarlo a los actos de autoridad que precisan de un proceso para dar seguimiento y llegar a un fin que solucione dicho proceso, respetando la normatividad vigente, mientras que nuestro pensador ha contribuido de manera natural, ya que siendo de una época en la que apenas iniciaban la revolución en las leyes ha contribuido en que los actos administrativos suponen un poder o una causa de donde emanan, y un fin a que se dirigen.

Cabrera Vásquez & Quintana Vivanco (2013) nos dicen que el ejercicio del poder disciplinario administrativo tiene un determinado tiempo, de no ser así, estaríamos ante una amenaza el poder abusivo del Estado en contra de los derechos del servidor público.

Nava (2007) nos dice que los procedimientos administrativos son los carriles o conductos legales que debe seguir la administración pública tramitar sus actos y que se les suele confundir con los procesos administrativos, que son los procedimientos que deben seguirse ante los tribunales para la resolución jurisdiccional de controversias administrativas.

#### **1.1.4. Régimen Disciplinario**

Un régimen disciplinario tiene como objetivo elemental establecer normas y procedimientos los cuales se encuentran destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por quienes se encuentran sujetos a dicho régimen. Estas sanciones se otorgan en merito a la conducta desplegada por el infractor, la misma que deberá ser probado dentro de los parámetros establecidos por ley, como el debido proceso y demás principios fundamentales como por ejemplo el de proporcionalidad, para imponer de ser el caso una sanción ajustada a ley.

Todo régimen disciplinario debe tener como característica fundamental el respeto al contenido de las normas de rango superior en cuanto a la protección de derechos y determinando sanciones de aplicación gradual las cuales deben establecer claramente la conducta a sancionar, de la misma manera, no solo se debe enfocar en la formulación de la parte sancionadora de la misma manera se debe precisar los recursos de los cuales pueden hacer uso quienes se vean afectados por la mala imposición de una sanción (Ivanega, 2013).

Santibáñez (2004) señala que la disciplina no significa obediencia imperativa, la frase “las ordenes se cumplen sin duda ni murmuraciones” es desafortunada, pues debe ser practicada en concordancia con el reconocimiento de los derechos de la persona; sino por el contrario obliga a mandar con responsabilidad y obedecer lo mandado. El superior debe ser un líder, debiendo transmitir la disciplina basado en el convencimiento y en la razón. Argumentara según sea el caso órdenes para facilitar su comprensión y aceptación evitando que el subordinado obedezca, solamente, por el temor de la sanción. Por consiguiente, la esencia de disciplina no concluye en mandar

con responsabilidad o en obedecer lo mandado, sino que va a inspirar toda la actuación del personal policial, salvaguardando su investidura

### **1.1.5. Acto Administrativo**

Los actos administrativos son aquellas acciones inherentes al Estado las cuales desempeñan principalmente las funciones administrativas, cuya expresión de voluntad es convertida en un acumulado de actos administrativos para poder conseguir los fines ya sean políticos jurídicos, económicos y sociales.

#### **Elementos del acto administrativo:**

(<https://www.lifeder.com>)

1. El sujeto: persona que informa la declaración de voluntad de las competencias que le han sido otorgadas.
2. La competencia: facultades otorgadas al estado, con las cuales cada órgano emite decisiones; se mide por las cantidades de poder atribuidas.
3. Voluntad: la intención objetiva o subjetiva del funcionario que decreta acciones administrativas.
4. El objeto: es manifiesto desde el ámbito jurídico, el cual analiza las propuestas presentadas sin afectar los derechos adquiridos.
5. El motivo: es el debate a la discrecionalidad del funcionario público encargado; cuales son los considerandos para tomar la decisión. El mérito: proporciona los medios para conseguir con éxito los fines públicos que el acto administrativo se propone

como objetivo. “*Elemento fundamental del acto administrativo*”.

6. La forma: término del acto administrativo que registra la declaración final ya constituida, es la elaboración externa del acto.

Soto (2003) indica que el acto administrativo es la disposición racional unilateral de un órgano del sector público de función administrativa, cuyo objetivo es redimir las exigencias del estado, produciendo efectos jurídicos.

Araujo – Juárez (2011) precisa que es un acto jurídico de organismos descentralizados de la Administración Pública Nacional, la Administración Pública Estatal o la Administración Pública Municipal, como parte del Derecho Público.

#### **1.1.6. Derecho Administrativo**

El Derecho administrativo establece como finalidad a la organización, los medios y las formas de la actividad de las Administraciones Públicas y las consiguientes relaciones jurídicas entre aquéllas y otros sujetos.

García De Enterría (2007) precisa que el Derecho administrativo es “un Derecho de naturaleza estatutaria, puesto que encamina de manera constante las singulares especies de sujetos que se agrupan bajo el nombre de Administraciones Públicas, substrayéndolas del Derecho común.

Según Fernández (2019) el Derecho Administrativo es el conjunto de normas y principios del derecho público que gobierna la estructura, organización, y funcionamientos de las diversas áreas de la administración pública de los vínculos entre sí, y sus lazos con las demás instituciones del Estado y con los particulares.

Cordero (2010) ha sostenido que el Derecho Administrativo sancionador es una rama independiente del derecho, que se afirma en el derecho público, en específico en el derecho administrativo, con lo cual he querido poner de relieve la finalidad prioritaria que singulariza a esta rama del Derecho, siendo su elemento sustancial la protección del interés público, sin perjuicio de otras accesorias, verbigracia, dotar de garantías al perseguido.

### 1.1.7. Derecho Administrativo Sancionador

El Derecho Administrativo Sancionador es el que ajusta el ejercicio de la potestad a sancionar a una persona que está involucrada con el sector público; este puede funcionar perfectamente de manera autónoma y rigurosamente independiente de lo Pena (Nieto, 2012).

#### □ Características del Derecho Administrativo Sancionador

- a) **Es una manifestación del *ius puniendi* estatal:** forma parte del *ius puniendi* estatal, es la facultad contemplada por el estado para sancionar.

Cordero (2012) nos dice que la potestad sancionadora del Estado se basa en el Derecho Penal como sujeto de mayor expresión.

- b) **Constituye un Derecho Autónomo:** el Derecho Administrativo Sancionador se encuentra relacionado con el derecho público estatal y encontrándose integrado por una serie de normas principios y valores jurídicos que le dan al derecho administrativo el carácter de independencia de cualquier otra rama del derecho.

Nieto (2005) establece que el estado tiene objetivos propios a alcanzar, respecto a los que constituye de manera

expresa el ordenamiento Jurídico lo cual permitirá a futuro consolidar la potestad sancionadora propia.

**c) Rige el ejercicio de las potestades sancionadoras de la Administración:** El poder es la autoridad es una facultad de carácter universal, que puede generar relaciones jurídicas, pero pese a ello también se debe decir que un deber de ejercicio. La potestad sancionadora habilita a un ente administrativo que le concede el poder por una Ley, para conocer de una conducta modo de actuar que puede ser considerado una infracción administrativa, lo que trae como consecuencia una sanción que implica una situación jurídica, que es desfavorable para el administrado.

□ **Principios del derecho administrativo sancionador**

a. **Principios de legalidad y tipicidad:** constituyen los soportes establecidos por la potestad sancionadora estatal en todo Estado de Derecho que se califique de democrático y respetuoso de los derechos fundamentales de las personas. El principio de legalidad tiene estrecha relación con la ley como presupuesto de la actuación del Estado sobre bienes jurídicos de los ciudadanos, y con el derecho de los ciudadanos a la seguridad jurídica prevista como uno de los valores superiores del Ordenamiento Jurídico, y la prohibición de la arbitrariedad (Alcalde, 2011).

b. **El principio de culpabilidad:** exigir o aplicar una sanción sin verificar previamente la culpabilidad por la ejecución de una conducta prohibida, hecho que permite conjeturar, valorar la posibilidad efectiva que tenía el infractor de conocer la ilicitud de la conducta que se le

reprocha y auto determinarse conforme a ese conocimiento (Vergara, 2004).

- c. **El principio de proporcionalidad:** los órganos del Estado que tienen como función inspeccionar y atribuir sanciones a los empleadores por infracciones a las normas de prevención de riesgos laborales. En merito a este principio, en la determinación de la normativa a aplicar y en la imposición de sanciones por la Administración Pública, siendo un elemento sustancial el establecer la correlación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción. (Martin et. al, 2013)
- d. **Principio non *bis in idem*:** principio que está basado en la prohibición de no imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa, sean uno o más órdenes jurídicos sancionadores, cuando se dé una identidad de sujetos, hechos y fundamentos. Impide que, a través de procedimientos distintos se sancione repetidamente la misma conducta (Huerta, 2002).

#### **1.1.8. Procedimiento Administrativo Sancionador**

Un procedimiento administrativo sancionador es una mezcla de actos establecidos en la norma para poder establecer la existencia de responsabilidad administrativa, entendiendo, la comisión de una infracción y posterior aplicación de una sanción; procedimiento que conforma, una garantía esencial y el cauce mediante el cual los administrados, o de cualquier índole laboral a quienes se les atribuyen la comisión de una infracción, hacen valer sus derechos fundamentales frente a la Administración Pública. (Alarcón, 2010).

- **El Procedimiento Administrativo comprende:** (Parra, 2001)
  - a) Legalidad: el poder sancionador de la autoridad competente.
  - b) Debido procedimiento: o también conocido como el debido proceso que tiene su origen en la regulación procesal; aplicable a los procesos judiciales.
  - c) Razonabilidad. Se establece que las entidades de administración pública deben tener una conducta de sensatez.
  - d) Irretroactividad. Imposibilidad de imponer una norma a hechos anteriores a la promulgación de una ley.
  - e) Concurso de infracciones. imperativo a los funcionarios competentes de estudiar en todo su contexto la conducta infractora.
  - f) Continuación de infracciones. Número de comportamientos conocidos.
  - g) Causalidad: determinan la responsabilidad de una persona en la comisión de una infracción.
  - h) Presunción de licitud. identifica con el principio de presunción de inocencia, nadie es culpable hasta que se demuestre lo contrario, establecido expresamente en nuestra carta magna y aplicable en el derecho penal.
  - i) Non bis in ídem. regula el concurso de infracciones, no se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho.
  - j) Tipicidad. Conducta que conlleva una acción u omisión, solo se sanciona conductas descritas como infracciones.

Procedimiento que tienen por finalidad una adecuada fiscalización y el cumplimiento de las disposiciones legales que regular dicho funcionamiento.

Ossa (2009) nos dice que el procedimiento sancionador se asegura la correcta actuación de la Administración que se lleve a cabo de manera ordenada y orientada al logro de un solo fin y respetando un mínimo de garantías para el administrado.

Para Reátegui (2006) la supremacía del derecho penal frente al procedimiento administrativo sancionador: “(...). En este caso necesariamente debe haber una dependencia ante la autoridad judicial, luego que aquella no puede actuar mientras no lo hayan hecho éstos, es decir, “pendencia le proceso penal constituye un óbice para la simultanea tramitación de un procedimiento administrativo sancionador por los mismos hechos” (Sentencia del Tribunal Constitucional Español 152/2001). Por tal motivo si esto se da se infringe el *ne bis in ídem* si por la misma ilicitud se ha iniciado un proceso penal y otro administrativo, ya que el poder vinculante del Poder Judicial con relación a la administración pública así lo exige (...), posición doctrinaria que no compartimos.

Ramírez (2007) en el libro “*El principio del non bis in ídem y su incidencia en el Derecho Penal y Disciplinario colombiano*”, el fundamento que protege la posibilidad de doble juzgamiento penal y disciplinario por un mismo hecho, respaldadas en teorías que chocan de frente con la orientación ideológica que comporta el actual modelo de Estado Social y Democrático de Derecho.

Lizárraga (2013) establece un comparativo entre el procedimiento administrativo sancionador y el proceso administrativo disciplinario. Debemos precisar que la potestad sancionadora se diferencia en potestad correctiva y potestad disciplinaria; la primera dirigida a sancionar hacia lo externo y la segunda hacia lo interno.

### **1.1.9. Administración Pública**

La administración pública es el conjunto de organismos y dependencias vinculados al poder ejecutivo, cuyo objetivo es brindar servicios a la sociedad en su conjunto, mediante acciones de gestión, que el titular desempeña sobre aquellos bienes del Estado para suministrarlos de forma permanente, y para satisfacer las necesidades públicas.

Para Serra (2000) la Administración Pública por medio de sus órganos, funcionarios y empleados realiza operaciones con las que busca alcanzar sus metas; tales medios son:

- 1) Planificación: relacionado a la precaución para poder realizar sus actos.
- 2) Capacidad: medios logísticos para lograr los objetivos.
- 3) Organización: profesionales que establecen la forma cómo va hacerse.
- 4) Dirección: disponer las funciones, bajo principios económicos, técnicos y jurídicos.
- 5) Ejecución: es la realización concreta con los objetivos precisados en las disposiciones legales.
- 6) Control: análisis para corregir deficiencias, errores e insuficiencias, según sea el caso, y en situación de incumplimiento formalizar las acciones legales correspondientes.

Muñoz (2004) observa en el Derecho Administrativo como la agrupación de instituciones que relacionan a la Administración Pública con los particulares. Estamos ante un escenario donde se prioriza un sistema en el cual el manejo de los órganos

correspondientes y sus funcionarios se encargan habitualmente de la gestión.

Béjar (2010) establece que el Derecho Administrativo al formar parte del derecho público general, se enmarca en un derecho de equidad basado en la prerrogativa de la administración [...] establece de forma metódica las relaciones entre la administración y los administrados, asumiendo que entre las dos partes existe una diferencia primordial, reconociendo que la administración está sustraída al derecho común y concediéndole jurídicamente privilegios.

Martínez López-Muñiz, (2011) define a la Administración Pública como un centro de actividad institucionalizado como Poder público subordinado a la Ley, sujeto a dirección política, sometido al control judicial, y sin potestades legislativas ni jurisdiccionales.

#### **1.1.10. Debido Proceso**

El debido proceso general es el derecho de los litigantes a tener un proceso judicial respetando los términos judiciales, esto quiere decir sin dilaciones, retrasos, alteraciones o deformaciones, durante el inicio, secuencia y finalización; que desnaturalice el sentido propio de la justicia. El cumplimiento del debido proceso garantiza la eficacia del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Sagástegui (2003) precisa que el debido proceso tiene como componentes las consideraciones siguientes:

- a. Otorgar al magistrado la facultad de formalizar la igualdad de las partes en el litigio, sin distinción alguna.
- b. Proximidad del Juez con la disposición los medios probatorios y sobre las partes del proceso.
- c. Diligenciar el proceso, respetando los términos procesales.

- d. Considerar carácter de importancia al proceso la transacción o conciliación.
- e. La importancia en materia de pruebas para determinar si es un hecho real o falso.
- f. Estimación de las pruebas de acuerdo con las reglas de una crítica sana a través de una adecuada motivación.
- g. Responsabilidad civil de los magistrados, litigantes y apoderados por sus acciones en el proceso.
- h. Otorgar facultades debidas al magistrado para prevenir y sancionar el fraude procesal con el proceso y en el proceso y todo acto de deslealtad o mala fe de los litigantes que buscan entorpecer el proceso judicial.
- i. Abreviar los procesos especiales innecesarios.
- j. El principio de las dos instancias por ser una garantía constitucional
- k. Gratuidad de la justicia civil.

Para Bernardis (2007) el debido proceso es un derecho inherente a la persona, por consecuencia es una garantía para todos los litigantes para ejercer su derecho mediante un proceso judicial que guarde los parámetros exigidos por ley , para que el magistrado resuelva de manera justa, equitativa e imparcial; lo que quiere decir, aquellos elementos que resultan exigiblemente por los justiciables para que el proceso que se desarrolle pueda permitirle acceder a la cuota mínima de justicia a la que este debe llevarle.

San Martín (2008) establece un análisis que es una garantía ya que en ella se encuentran comprendidas aquellas garantías que no tienen base legal. Fundamento por el cual, hay que notar que los operadores del derecho quieren argumentar que se ha

afectado a su patrocinado hacen referencia a la vulneración del debido proceso.

Landa (2009) refiere que el debido proceso es un derecho inherente al ser humano extenso de naturaleza procesal y alcances universales, siendo su objetivo de resolver de manera equitativa las disputas presentadas ante la autoridad competente. Derecho que se enmarca por una serie de garantías formales y materiales.

Quiroga (2014) realiza un análisis más general cuando precisa que el Debido Proceso Legal en el Derecho Procesal Contemporáneo se encuentra enmarcado para lograr la equidad entre las personas. Este es un concepto moderno estrechamente ligado a la validez y legitimidad de un proceso judicial y que a reglón seguido en el proceso legal permiten asegurar el proceso como instrumento adecuado para su objetivo y finalidad.

El principio del Debido Proceso, implica correlativamente: (Gonzalo, 1995)

- a) Es un deber jurídico - político siendo el Estado quien tiene que asumir su función jurisdiccional, incorporando a su esencia las disposiciones legales vigentes, de acuerdo con las particularidades de cada área y las exigencias de la eficiencia y eficacia procesales.
- b) Es imperativo este derecho para quienes forman parte de este vínculo jurídico procesal. Es un derecho a exigir que se cumpla con la aplicación de dicho principio desde el inicio hasta la finalización del procedimiento.

### **1.1.11. Ética Pública**

Ética pública está referida a la ética que se adapta e incorpora para poner en ejecución asuntos referidos al gobierno; siendo de esencial valor que esta ética debe ser adaptada a todos los servidores públicos, o dicho de otro modo personas que ocupan un cargo público, y que tienen una responsabilidad ante el Estado. Orientados a brindar un servicio de calidad y que el usuario se sienta satisfecho del mismo. Entendemos entonces, que la ética pública está orientada al hecho o acción que realicen las personas; en tanto estos actos son realizados por gobernantes y funcionarios públicos en el cumplimiento del deber.

La Ética pública es gravitante para brindar un servicio ya que es el conducto principal de la misma, podemos decir también, que son aquellas tareas y actividades que realizan los servidores públicos que están orientadas a la satisfacción de la pluralidad de intereses de los miembros de la comunidad política.

Villoria (2000) establece de manera taxativa que la ética pública es un medio en que la sociedad y las personas se van vinculando para establecer modos de conducta que tengan como objetivo valorar los principios fundamentales del ser humano. De la misma manera, la ética pública expone de manera precisa los principios, valores y virtudes anhelados que pueden ser aplicados en la conducta del ser humano en la vida pública. La ética pública se origina como un área del saber universal siendo su esencia el servicio a la comunidad, referida estrictamente a las acciones realizados por gobernantes y funcionarios públicos en el cumplimiento del deber.

Diego (2009) refiere que la ética en el ámbito público cuando se enmarca en la ejecución de valores, no se puede entender como un ensimismamiento, puesto que se configura en cada acto que realizan las múltiples instancias de la administración pública. Todos los funcionarios públicos en su quehacer cotidiano van a incorporar conflictos éticos por la función o cargos que ostentan y que en algunos casos se decide de manera rutinaria y otras como resultado de una profunda reflexión. Siendo importante precisar que la ética aloja principios fundamentales que admiten conocer lo bueno y lo malo, lo debido y lo incorrecto, ya que el quehacer cotidiano nos envuelve a determinar situaciones en las que lo bueno no siempre resulta claro o evidente. En el momento en que el hombre decide y actúa, la respuesta puede ser justa o injusta, buena o mala, adecuada o inadecuada.

Por estas consideraciones es elemental que los servidores públicos estén premunidos de valores para una mejor toma de decisiones, dando al servidor público a través de la ética que no es otra cosa que la decisión personal y racional, un elemental conocimiento que le permite proceder correctamente en cada situación, por difícil que ésta sea para encontrar soluciones a los conflictos a resolver.

## **1.2. Marco Legal**

### **1.2.1. Constitución Política del Perú**

**Artículo 38°.** Todos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y de proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación

## 1.2.2. Leyes

### **Ley 27815: Ley del Código de Ética de la Función Pública**

**Artículo 3.-** Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

**Artículo 6.-** El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto.
2. Probidad.
3. Eficiencia.
4. Idoneidad.
5. Veracidad.
6. Lealtad y Obediencia.
7. Justicia y Equidad.
8. Lealtad al Estado de Derecho.

### **Ley N<sup>o</sup> 30714: Ley Que Regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú**

Artículo 1. Garantías y Principios Rectores: La presente ley garantiza el debido procedimiento con arreglo a la Constitución Política del Perú y las normas vigentes sobre la materia.

Constituyen criterios de interpretación y son de aplicación obligatoria en todo procedimiento disciplinario:

1. Principio de legalidad
2. Principio de la autonomía de la responsabilidad administrativa
3. Principio del debido procedimiento.
4. Principio de doble instancia
5. Principio de inmediatez
6. Principio de proporcionalidad.
7. Principio de reserva
8. Principio de prohibición de la doble investigación o sanción
9. Principio de tipicidad.
10. Principio de razonabilidad
11. Principio de imparcialidad
12. Principio de celeridad
13. Principio de causalidad
14. Principio de presunción de licitud.
15. Principio de culpabilidad
16. Principio de irretroactividad.
17. Principio de igualdad

Artículo 2. Objeto: establecer las normas y procedimientos administrativo-disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 6. Normas de conducta: Las normas de conducta son los mandatos o reglas de cumplimiento obligatorio del personal policial dentro y fuera del servicio, garantiza el respeto de los bienes jurídicos protegidos.

Artículo 7. Trato debido: El personal policial brinda un trato cortés y respetuoso al ciudadano. El mismo trato debe darse entre el personal de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 8. Responsabilidad del superior: El superior es el responsable de ejercer autoridad en todo lugar y circunstancia, así como mantener la disciplina mediante la instrucción, el mando justo, el buen ejemplo y la imparcialidad. Estimula y corrige oportunamente al subordinado dentro del marco legal.

Artículo 9. Responsabilidad del subordinado: El subordinado obedecerá las órdenes recibidas siempre que no sean contrarias a lo señalado en la Constitución Política del Perú y la normatividad vigente y dará cuenta de su cumplimiento al superior que las impartió.

Artículo 10. Personal en situación de disponibilidad o retiro afectado por actos de indisciplina: Cuando algún miembro de la Policía Nacional del Perú, en situación de disponibilidad o retiro, se considere afectado por una conducta que constituya infracción cometida por otro miembro de la institución en situación de actividad o disponibilidad, podrá solicitar la investigación o

sanción correspondiente, mediante denuncia debidamente fundamentada ante el superior, dependencia de la Inspectoría General más cercana u órgano disciplinario competente.

Artículo 11. Relación con los medios de comunicación social: El personal de la Policía Nacional del Perú podrá informar o dar entrevistas a través de los medios de comunicación social cuando tenga autorización expresa de su comando o de los órganos encargados del Sistema de Información y Comunicación Social de la institución.

Artículo 12. Prohibiciones: El personal de la Policía Nacional del Perú, está prohibido de pertenecer a partidos, agrupaciones u otras organizaciones de carácter político, así como participar en actividades político-partidarias, sindicales, manifestaciones públicas, huelgas o petición en conjunto, así como usar su profesión o conocimientos contra los intereses de la institución policial.

Artículo 13. Impedimento en el desempeño del cargo: El personal de la Policía Nacional del Perú sancionado con resolución firme por la comisión de infracción grave o muy grave que afecte la función que venía desempeñando, no podrá continuar ni volver a ser asignado al cargo que ocupaba al momento de cometer la infracción o en funciones análogas en otra unidad, por un período de cinco (5) años. En la resolución de sanción se dispondrá que la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú

realice las acciones necesarias para su cumplimiento.

Artículo 14. Comunicación para ausentarse de la demarcación territorial: El personal de la Policía Nacional del Perú no podrá ausentarse del ámbito de la demarcación policial, sin conocimiento previo de su comando.

### **1.2.3. Decretos**

#### **Decreto Legislativo N° 276 Ley De Bases de la Carrera Administrativa**

Artículo 28.- Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a. El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento;
- b. La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores;
- c. El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor;
- d. La negligencia en el desempeño de las funciones;
- e. El impedir el funcionamiento del servicio público;
- f. La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficios propio o de terceros;
- g. La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o

- sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad;
- h. El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro;
  - i. El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;
  - j. Los actos de inmoralidad;
  - k. Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y.
  - l. El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a ley sobre la materia.
  - m. Las demás que señale la Ley.

### **1.3. Investigaciones**

Jordán (2019) en su tesis titulada “Los Derechos Fundamentales en el Ámbito de la Justicia Militar y los Procesos Administrativos Disciplinarios” concluye:

- a. Luego de la investigación se ha logrado determinar que es penoso que en la aplicación del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas y Policiales se vulneren los derechos humanos de sus miembros amparándose en la facultad que les otorga nuestra Carta Magna de poder precisar su propio régimen disciplinario, siendo lo lamentable que los miembros de estas instituciones castrenses sean considerados ciudadanos no sujetos a las disposiciones de

los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos, así como a las disposiciones dogmáticas de nuestra Carta Magna, trayendo como consecuencia la inestabilidad jurídica entre sus integrantes.

- b. Lamentablemente en nuestro país, se ha enfocado de manera incuestionable, que el carácter no deliberante de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, conllevan a su total condena, peor aún si se toma en cuenta los asuntos de interés nacional, pese a ello, debe aceptarse que al ser instituciones tutelares del estado tienen una importancia vital para el país, debiendo de ejercer la posibilidad de opinar sobre ciertas materias e inclusive de ilustrar las grandes decisiones nacionales.
- c. Los derechos fundamentales de los militares y policías son limitados, son restringidos según la especialidad de la función que desempeñan, siendo la disciplina militar uno de sus pilares fundamentales, que trae como consecuencia que se prohíba la posibilidad de participar políticamente, por lo que no pueden afiliarse a sindicatos ni ser miembros de partidos políticos, hecho que contradice las disposiciones internacionales y nacionales sobre la libertad de asociación.
- d. El militar y efectivo policial es subordinado ante las disposiciones legítimas y superiores y atienden la necesidad de los ciudadanos sin dejarse llevar por sus preferencias políticas o sociales; pese a ello, este deber de obediencia y disciplina no debe transgredir los derechos humanos de estos miembros ni de terceros.

Romaní (2018) en su tesis titulada “El recurso impugnatorio en la ley de régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú” concluye:

- a. El recurso de apelación en vía administrativa, en sentido restringido no es componente o deriva de la pluralidad de instancia ya que esta se concreta cuando se recurre en tutela jurisdiccional efectiva

ante el órgano jurisdiccional, para lo cual el magistrado realiza el control del procedimiento administrativo para que se anule o revoque total o parcialmente la decisión administrativa, en consecuencia, el recurso de apelación administrativo se encuentra incluido dentro del debido proceso.

- b. El recurso de apelación del procedimiento administrativo disciplinario sumario regulado en la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Lamentablemente no forma parte ante una necesidad de la institución policial, entendiéndose que para los otros procedimientos el propio legislador optó por la aplicación supletoria de la ley general sobre la ley especial máxime si el diseño de sus procedimientos disciplinarios aparentemente obedecen a una necesidad institucional; fundamento por el cual trae como consecuencia un acto arbitrario y desproporcional al haber establecido un plazo para interponer el recurso de apelación en el procedimiento administrativo disciplinario sumario.
- c. El plazo del recurso de apelación del procedimiento administrativo disciplinario sumario y el propio procedimiento regulado en la LRD-PNP trae como consecuencia un acto arbitrario y desproporcional con referencia a los otros procedimientos disciplinarios regulados en la ley especial que aparentemente en su naturaleza no vulnera el debido proceso, debiendo precisarse que restringe el derecho a la defensa del infractor en sede administrativa, de la misma manera, en el proceso de control judicial (proceso contencioso administrativo o acción de amparo) la autoridad judicial puede declarar la nulidad o revocación total o parcial de la resolución administrativa que sanciona disciplinariamente al oficial o suboficial de armas o servicio de la Policía Nacional del Perú.

Palacios (2013) en su investigación titulada “Reforma al Capítulo de las Sanciones Disciplinarias Contempladas en el Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional del Ecuador” concluye:

- a. La característica esencial de la Carta Magna de la República del Ecuador es la garantía y protección de los derechos fundamentales, siendo un elemento básico del sistema jurídico que debe ser garantista, que desarrolle en forma progresiva el grado de tutela o protección de los valores más importantes del ser humano; de no darse este objetivo no puede considerarse un sistema de garantías, misión que todos debemos cumplir, especialmente quienes tienen que juzgar en el ámbito constitucional, fundamento por el cual en el ámbito disciplinario policial, hechos como los planteados en esta investigación; demuestran: el agravio constitucional al estar vigente un Reglamento de Disciplina, ya que no existe relación con el Texto Constitucional, debido que al momento de sancionar disciplinariamente no se observan las normas legales y reglamentarias para juzgar y resolver los hechos que generan una sanción disciplinaria y peor aún se aplican normas que no son concordantes con las circunstancias del caso, vulnerando todo principio constitucional. En conclusión, se aplica indebidamente una norma incongruente a la realidad, que generan violaciones a la seguridad jurídica, derecho consagrado en el artículo 82 de la Constitución, que inclusive nos perjudica en nuestros derechos fundamentales hacia el futuro, pues la aplicación de una sanción nos impediría acceder a un ascenso, inseguridad jurídica que perjudica inclusive la situación laboral, siendo en la mayoría de los casos la única fuente de sustento de vida para los uniformados.
- b. La Policía Nacional del Ecuador como toda institución tutelar se rige por leyes y reglamentos dentro de las actividades que realiza para el ejercicio de sus derechos y deberes. Y de darse actos de indisciplina se juzgan mediante un Reglamento promulgado en 1998, el mismo que contraviene con los derechos fundamentales de los servidores y servidoras

policiales, el mismo que en la actualidad está siendo utilizado para juzgar la supuesta indisciplina cometida por los uniformados. Siendo agravante en el caso de faltas disciplinarias de tercera clase o atentatorias, sancionadas mediante un Tribunal de Disciplina, donde la actuación no va acorde con los elementos probatorios que son la base para el juzgamiento y determinar el grado de responsabilidad, dentro de un proceso administrativo; por este fundamento en la mayoría de casos no existen evidencias procesales que conduzcan a concluir que los policías son responsables directos de las faltas disciplinarias atribuidas a ellos. Fundamento por el cual y al tenor del texto constitucional no pueden ser juzgados con las normas reglamentarias invocadas porque eso significa no garantizar el cumplimiento de las normas, esto equivale, que este es uno de los motivos comunes por los cuales, los policías que han sido dados de baja por Tribunales de Disciplina, y posteriormente al acudir a una instancia superior y presentar acciones de protección, se reincorporan en forma inmediata, ya que autoridades administrativas o judiciales al momento de aplicar una sanción, y al no actuar apegados a la norma Constitucional, tornan sus actuaciones en indebidas y ajenas a la naturaleza de los hechos, porque las acciones constitucionales planteadas buscan vincular al administrado con la administración y contienen obligaciones de hacer o no hacer claras, precisas y exigibles, cuestión que no se aplica en la actualidad; en consecuencia, se vulnera los presupuestos constitucionales al no garantizar de manera alguna el debido proceso y la aplicación de normas reglamentarias.

- c. La Policía Nacional de Ecuador cuenta con vacíos legales al ser sancionados por faltas de primera y segunda clase, que generalmente son sancionadas con ARRESTO

DISCIPLINARIO, y que lamentablemente de manera común la sanción a imponer no está debidamente fundamentada, motivo por el cual existe un quebrantamiento de las garantías constitucionales que trae como consecuencia la arbitrariedad y abusos por parte de las autoridades administrativas, pues la motivación permite al miembro policial censurar la actuación ante la respectiva jurisdicción, pues a falta de ésta el acceso se vería obstaculizado, en la medida en que no contaría con elementos de juicio para reprochar el acto que le afectó sus derechos. De la misma manera se tiene que considerar que el superior jerárquico investido para sancionar debe fundamentar la motivación de la resolución, como instrumento que sirve de enlace para demostrar que unos hechos inicialmente presuntos han sido realmente realizados y que conllevan a la aplicación de la sanción y también como garantía del justiciable de que la decisión tomada no lo ha sido de manera arbitraria encontrando respaldo en diferentes disposiciones del ordenamiento jurídico.

- d. En cualquier estado de derecho, en la que se encuentra inmerso la Policía Nacional de Ecuador es lamentable que no se establezcan como derecho fundamental la presunción de inocencia que es un principio fundamental y de esta se deriva la proscripción de toda forma de responsabilidad objetiva; fundamento por el cual, es indispensable precisar la culpabilidad, entendida esta como la determinación del nexo psicológico entre el autor y la conducta, ya que en materia disciplinaria debe estar prescrita toda forma de responsabilidad objetiva. Sabiendo que la culpabilidad es el elemento esencial para la demostración de la responsabilidad disciplinaria del sancionado, siendo atribuible a las autoridades competentes para resolver, fundamentar la parte considerativa en todos sus extremos para sancionar debidamente de ser el caso y por

ende estableciendo su culpabilidad. Debiendo realizar la apertura de un expediente administrativo, permitiéndole así al funcionario con atribuciones disciplinarias llegar a la convicción más allá de cualquier duda razonable sobre la responsabilidad disciplinaria culposa o dolosa por parte del infractor.

- e. En la Policía Nacional de Ecuador. Las sanciones tipificadas como graves y atentatorias, siendo estas últimas que generalmente desencadenan en un Tribunal de Disciplina, tipificado dentro del reglamento de disciplina de la Policía Nacional en vigencia, sus resoluciones al someterse a las acciones constitucionales de protección de los Derechos fundamentales son consideradas como Nulas, por contravenir derechos reconocidos constitucionalmente, tendiendo como consecuencia que éstas no puedan ser condenadas administrativamente; ya que al sancionar con destitución o baja al miembro policial, se están vulnerando los derechos que sólo pueden retirarse a sus titulares por sentencia judicial, mas no por un acto administrativo.
- f. En conclusión podemos precisar que el Reglamento de disciplina inviste ilegalmente a la autoridad administrativa una facultad que, según mandato constitucional, solo le compete al Poder Judicial, motivo por el cual, en caso de que sea arrestado, o desvinculado mediante la baja de las filas policiales, mediante tribunal de disciplina, el efectivo policial demandará como primer acto la nulidad del acto administrativo sancionador y, en segunda acción, interpondrá las denuncias penales por la comisión del delito de Abuso de Autoridad contra el superior que lo sancione con la privación del derecho. Para la Policía Nacional de Ecuador la privación de la libertad de un personal no ordenada por la instancia judicial constituye una

lesión, y es este menoscabo justamente la causa de nulidad puesto que afecta el contenido esencial del derecho.

#### **1.4. Marco Conceptual**

**Acción penal:** se ejerce con el objetivo de establecer la responsabilidad criminal, de la misma manera se puede dar en la esfera civil, en relación a un delito o a alguna falta cometida.

**Delito: Acción contra viniente a la norma,** vulneración de las normas vigentes, lo que hace que merezca un castigo o pena. En el ámbito jurisdiccional, se puede separar entre un delito civil y un delito penal.

**Debido proceso:** principio general del derecho, donde se enmarca la obligación del Estado de acatamiento a los derechos que tiene un individuo por Ley.

**Derecho Administrativo:** rama del derecho que está relacionado con la administración pública, vale establecer, con los distintos organismos que componen parte del Estado. Siendo la valía del derecho administrativo en la competencia que tiene para poder organizar y establecer un orden en el funcionamiento de los diversos tipos de cargos y funciones que, afectan la calidad de vida de la población en general.

**Derecho disciplinario:** conjunto de principios y normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el Poder y el Procedimiento Disciplinario de la Administración Pública.

**Ética:** relacionada con el estudio del axioma, fundamento por el cual la ética es una decisión personal y racional (Sánchez, 2007).

**Ética Pública:** Son los principios y valores que tienen por objetivo servir al ciudadano que está vinculado con la función pública y/o personas que trabajan en el Estado (Covián, 2008).

**Jurisprudencia:** la jurisprudencia es una fuente del derecho, son las sentencias o resoluciones emitidas por tribunales superiores que sirven como antecedente para resolver un caso.

**Incapacidad:** es la falta de capacidad de la persona para tener derechos, deberes y voluntad para relacionarse con terceros y quedar obligado con terceros (Machicado, 2011).

**Potestad sancionadora:** es el poder de la administración pública para imponer sanciones mediante un proceso administrativo, por considerar que ha tenido una conducta indebida, en la privación de un bien o derecho. Para estar inhabilitada para la administración pública esto está referida a las sanciones de privación de libertad (Nieto, 2010).

**Principios:** decencia, decoro de la persona, el respeto a los valores, la hidalguía, la nobleza, la lealtad, el respeto la vida, honra.

**Servidores Públicos:** trabajadores que forman parte de la administración pública en las cuales sus funciones es la de brindar servicios públicos.

**Valores:** La axiología es el estudio de los valores, que van de la mano con principios, virtudes o cualidades que son características del ser humano para realizarse como mejores personas. De la misma manera, los valores nos ayudan a encaminar la vida de todo ser humano.

## **Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables**

### **2.1. Planteamiento del Problema**

#### **2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

La Ley N<sup>a</sup> 30714, que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú tiene por finalidad establecer las normas y procedimientos administrativo-disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la Policía Nacional del Perú.

Las disposiciones legales garantizan con arreglo a la Constitución Política del Perú y las normas vigentes sobre la materia y también constituye los criterios de interpretación que son de aplicación obligatoria en todo procedimiento disciplinario, pudiendo enumerar a los siguientes: el Principio de legalidad, Principio de la autonomía de la responsabilidad administrativa, Principio del debido procedimiento, Principio de doble instancia, Principio de inmediatez, Principio de proporcionalidad: Principio de reserva, Principio de prohibición de la doble investigación o sanción, Principio de tipicidad, Principio de razonabilidad, Principio de imparcialidad, Principio de celeridad, Causalidad, Presunción de licitud, Culpabilidad, Principio de irretroactividad, Principio de igualdad.

La Ley lleva como Anexo una Tabla de Infracciones (descripción de conductas) que tienen como consecuencia una sanción que va desde una Amonestación (que no causa demérito de puntaje en el factor disciplina) hasta diez (10) días de sanción simple; sin embargo, para que el superior imponga una sanción justa, debe hacer una evaluación de los criterios de graduación establecidos en el artículo 31° de la Ley, los cuales se encuentran desarrollados de manera más detallada en el artículo 11° de su Reglamento (Decreto Supremo N° 003-2020-IN), tales como:

- 1) Uso del cargo o del grado para cometer la infracción.
- 2) Las circunstancias atenuantes o agravantes señaladas en los artículos 55 y 56 de la Ley, respectivamente.
- 3) Las referencias administrativas disciplinarias que registre el personal investigado en el Reporte de Información Personal, así como en el Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de la Policía Nacional del Perú, en los últimos cinco (5) años.
- 4) La reparación o resarcimiento oportuno del daño o perjuicio causado, antes de la sanción.
- 5) Mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción, siempre que se trate de un mismo hecho.
- 6) La colaboración voluntaria prestada en la etapa de investigación, que permita el descubrimiento de elementos probatorios y la identificación de otros autores o partícipes en el hecho.
- 7) La confesión voluntaria en la etapa de investigación que permita el esclarecimiento de los hechos.

Debemos precisar que lamentablemente en la mayoría de casos la aplicación de las sanciones está siendo resuelta en función de criterios puramente subjetivos antes que objetivos; vulnerando los principios constitucionales, dándose por consideraciones de carácter personal, amical u otras ajenas al contexto legal de puro derecho.

Podemos enmarcar que este proyecto incorpora aspectos referidos al procedimiento que es aplicado para el caso de las infracciones leves, así como la falta de aplicación de los criterios de graduación para la imposición de las sanciones leves.

La ley 30714 (art. 62) y detallado de manera pormenorizada en el decreto supremo N° 003-2020-in (del art. 92 al art. 100). Establece los procedimientos para las infracciones leves

La ley 30714 (art. 31) y de manera más detallada en el decreto supremo n° 003-2020-in (art. 11). Establece la proporcionalidad de las sanciones.

Así mismo, se incorpora el formato de la orden de sanción en el cual se visualiza expresamente que no consigna el criterio de graduación que usó el superior para graduar la sanción impuesta al subordinado, dejándose peligrosamente al criterio del superior la graduación de la sanción.

Ante este contexto, no se puede dejar al libre criterio la sanción a imponer por parte de la autoridad competente ya que implicaría malestar en el personal, desánimo y baja de moral, cuando la aplicación de sanciones sea considerada como injusta de parte del subordinado.

### **2.1.2. Antecedentes de la investigación**

El procedimiento administrativo sancionador, es la concurrencia precisa de infracciones que se suele dar cuando una misma conducta estime como más de una infracción aplicándose la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes, como es la responsabilidad penal y civil. (Art. 248 D.S 004-2019-JUS)

Cuando hablamos de procedimientos disciplinarios se puede establecer la aplicación de la concurrencia de infractores y de infracciones los que suelen ser ideal o real, la existencia de un concurso va a determinar la exigencia de sanciones disciplinarias, o podría establecer también a los órganos disciplinarios competentes para conocer las infracciones disciplinarias que derivan de los concursos existentes.

El Derecho Disciplinario en la Administración Pública lamentablemente no está equiparado, siendo de vital importancia la promulgación de un Código Disciplinario, en el que se deberá precisar los trazos académicos del derecho disciplinario en el Perú, (Rojas, 2012) como una disciplina autónoma tanto del Derecho Penal y del Derecho Administrativo, donde se reconozca y se apliquen los principios y garantías que comprende el debido proceso.

Las sanciones administrativas disciplinarias se enmarcan para establecer la necesidad de converger la organización administrativa y de la relación especial de sujeción de la Administración (Informe Legal N° 190-2010-SERVIR/GG-OAJ)

Estas sanciones se enmarcan como finalidad de asegurar la observancia de las normas de subordinación jerárquica y garantizar el interés general y la moral administrativa, para establecer las garantías para un servicio eficiente en el sector público (Rando, 2010).

### **2.1.3. Definición del Problema**

#### **2.1.3.1. Problema General**

¿De qué manera el análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú?

#### **2.1.3.2. Problemas Secundarios**

- a. ¿De qué manera los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú?
- b. ¿De qué manera los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú?
- c. ¿De qué manera la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú?

## **2.2. Finalidad y Objetivos de la Investigación**

### **2.2.1. Finalidad**

La finalidad del presente proyecto de investigación es precisar la incidencia del análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Verificando que el procedimiento administrativo sancionador, considera el análisis del concurso de infracciones a fin de aplicar la sanción que corresponda de acuerdo a la norma legal vigente, sin que por ello se obvие las otras responsabilidades penal y civil.

### **2.2.2. Objetivo General y Específicos**

#### **2.2.2.1. Objetivo General**

Determinar la incidencia del análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

#### **2.2.2.2. Objetivos Específicos**

- a) Evaluar la incidencia de los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

- b) Evaluar la incidencia de los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.
- c) Evaluar la incidencia de la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

### **2.2.3. Delimitación de la Investigación**

- a) **Delimitación Temporal:** La investigación estuvo delimitada al año octubre 2019 noviembre 2020.
- b) **Delimitación Espacial:** Abarcó el espacio geográfico de Lima Metropolitana.
- c) **Delimitación Conceptual:** Régimen disciplinario, Principios, infracciones.

### **2.2.4. Justificación e Importancia**

En la presente investigación se tiende a demostrar que en la medida en que la Ley N<sup>a</sup> 30714, que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, es la norma jurídica que establece las disposiciones y procedimientos administrativo-disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la Policía Nacional del Perú. Debiendo precisar, que en el quehacer diario los criterios que se aplican al personal tiene una fuerte carga subjetiva que genera la aplicación indebida de la norma y en la que entran en juego aspectos personales de empatiza y antipatía que desvirtúan el aspecto específico

de la sanción como elemento de disciplina en la conducta del personal policial.

La presente investigación tiene un valor social porque uno de los aspectos fundamentales es que la ley garantiza el debido procedimiento, de acuerdo a lo establecido en nuestra Carta Magna y los otros dispositivos legales que constituyen los criterios de interpretación que se aplican en el procedimiento disciplinario, y, que se consigan en la Ley como: el Principio de legalidad, Principio de la autonomía de la responsabilidad administrativa, Principio del debido procedimiento, Principio de doble instancia, Principio de inmediatez, Principio de proporcionalidad: Principio de reserva, Principio de prohibición de la doble investigación o sanción, Principio de tipicidad, Principio de razonabilidad, Principio de imparcialidad, Principio de celeridad, Causalidad, Presunción de licitud, Culpabilidad, Principio de irretroactividad, Principio de igualdad. Estos principios constituyen la garantía jurídica de la Ley y además establece el debido proceso. Todo ello se hace para que, en la aplicación de las sanciones, estos se vean reflejados en función, únicamente de criterios objetivos; a fin de garantizar la aplicación correcta de la ley en los casos de indisciplina.

## **2.3. Hipótesis y Variables**

### **2.3.1. Supuestos Teóricos**

Las sanciones se deberían aplicar teniendo en consideración los criterios establecidos en el Reglamento de la Ley y de acuerdo con la relación que mantengan con la entidad pública. Las sanciones impuestas serán anotadas en el Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido, debiendo ser comunicadas en un plazo no mayor de 15 días desde la fecha en que quedo firme y con sentida la resolución. Las sanciones se aplicarán teniendo en cuenta los siguientes criterios: (Rebollo, 2010)

- a. El daño causado a los administrados o a la Administración Pública.
  - b) Afectación a los procedimientos
  - c) Naturaleza de las funciones desempeñadas, así como el cargo y jerarquía del infractor.
- b. El beneficio obtenido por el infractor.
  - c. La reincidencia

La inscripción tiene una duración de doce meses asumido desde la culminación de la sanción. Para establecer la sanción disciplinaria, se tomará los siguientes criterios: (Guzmán, 2011)

- a. Para las personas que mantienen relación laboral las sanciones que se aplicarán son: amonestación, suspensión en el ejercicio de sus funciones, sin goce de remuneraciones, hasta por un año, destitución no despido.

- b. Para las personas que no mantienen relación laboral se les aplicará las siguientes sanciones: multa, resolución contractual.
- c. Para las personas que ya no forman parte de la función pública, la sanción consistirá en una multa.

La potestad sancionadora para determinar la existencia de conductas infractoras y correspondiente imposición de sanciones, prescribe a los tres años contados desde la fecha en que la Comisión Permanente o Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios toma conocimiento de la comisión de la infracción, a no ser que devenga de infracciones continuas en cuyo caso el plazo de prescripción se contabiliza a partir de la fecha en que se cometió la última infracción, sin perjuicio del Proceso Civil o Penal a que hubiera lugar.

## **2.3.2. Hipótesis General y Específicas**

### **2.3.2.1. Hipótesis General**

El análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

### **2.3.2.2. Hipótesis Específicas**

- a) Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

- b) Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.
- c) La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

### **2.3.3. Variables e Indicadores**

#### **2.3.3.1. Identificación de las Variables**

##### **Variable Independiente (VI)**

Análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal

##### **Variable Dependiente (VD)**

Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario

### 2.3.3.2. Definición Operacional de las Variables

Variables	Indicadores
<p>VI: Análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso del cargo para cometer la infracción.</li> <li>• Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario</li> <li>• Las circunstancias en que se cometió la infracción.</li> <li>• Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario</li> <li>• Los antecedentes administrativo-disciplinarios registrados en el Reporte de Información Personal de la Policía Nacional del Perú.</li> <li>• La magnitud de los daños y perjuicios ocasionados.</li> <li>• La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario</li> <li>• La reparación o resarcimiento oportuno del daño antes de la sanción.</li> <li>• Mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción.</li> <li>• El grado de colaboración para el esclarecimiento de los hechos.</li> <li>• La confesión espontánea y sincera</li> </ul>
<p>VD: Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potestad sancionadora disciplinaria</li> <li>• Notificación de inmediato al infractor</li> <li>• Codificación, sistematización y archivo en el legajo personal.</li> <li>• Motivación de la resolución que dispone la sanción disciplinaria</li> <li>• Relación concreta y directa de los hechos probados</li> <li>• Exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor</li> <li>• la tipificación de la falta</li> <li>• La sanción impuesta</li> <li>• Su duración según corresponda.</li> </ul>

## Capítulo III: Método, Técnicas e Instrumentos

### 3.1 Población y Muestra

#### 3.1.1 Población

Considerando los lineamientos la población está constituida por 65,800 efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana.

#### 3.1.2 Muestra

Para obtener el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N pq}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

**Donde:**

n = Tamaño de la muestra

N = Población (65800)

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = Tasa de prevalencia de objeto de estudio (0.50)

q = (1-p) = 0.50

E = Error de precisión 0.05

**Entonces:**

$$n = \frac{(1.96)^2 (65800) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (65800-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{63194.32}{164.4975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{63194.32}{165.4579}$$

$$n = 382$$

### **3.2 Método y Diseño de la Investigación**

#### **3.2.1 Método de Investigación**

La investigación aplico el método descriptivo.

#### **3.2.2 Diseño de Investigación**

El diseño es no experimental, quiere decir que no se manipulara ninguna variable.

Diseño específico es el siguiente:

**M-O<sub>x</sub>r<sub>y</sub>**

**Donde:**

M = Muestra

O = Observación

x = Análisis de los criterios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario incide

y = Comisión de infracciones leves del personal

r = en relación de

### **3.3 Tipo y Nivel de Investigación**

#### **3.3.1 Tipo de Investigación**

Es de tipo aplicada lo que nos permitió responder a las incógnitas y objetivos de estudio.

#### **3.3.2 Nivel de Investigación**

La investigación está ubicada en el nivel descriptivo.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnicas de Recolección de Datos**

Las principales técnicas a utilizadas fueron:

- a) Recolección de Información Indirecta. - Se realizó mediante la compilación de información en fuentes bibliográficas, y estadísticas; de fuentes originales como libros, revistas, periódicos escritos, trabajos de investigaciones anteriores entre otros.

- b) Recolección de Información Directa. – esta se obtuvo a través de la aplicación de encuestas a la muestra obtenida de la población citada.
- c) Técnicas de Muestreo
  - ⌚ Muestreo aleatorio simple
  - ⌚ Determinación del tamaño de la muestra.

### **3.4.2 Instrumentos**

El principal instrumento que se utilizo es el cuestionario.

### **3.5 Procesamiento de Datos**

Se ha seguido el siguiente procedimiento:

- ⌚ Cálculo de las frecuencias
- ⌚ Cálculo de los puntajes obtenidos
- ⌚ Gráficos respectivos.

### **3.6 Prueba de la Hipótesis**

La prueba de la hipótesis que se ha realizado es la chi cuadrado el cual consiste en establecer la existencia de relación o no entre cada una de las variables de investigación.

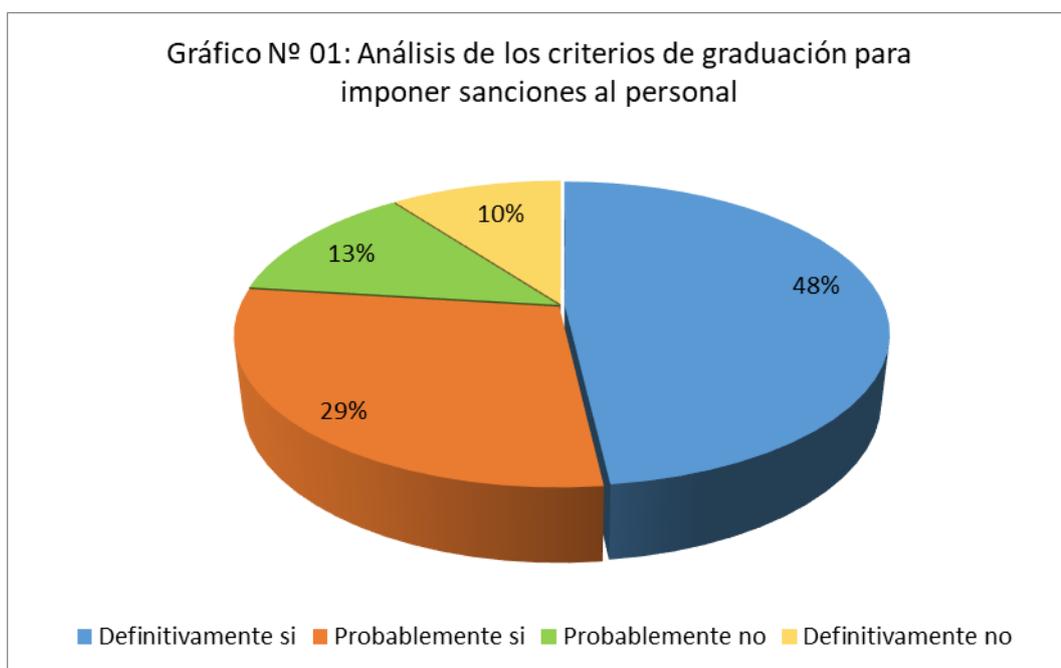
## **Capitulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados**

### **4.1 Presentación de los Resultados**

En este capítulo se ha desarrollado el trabajo de campo, el que ha consistido en la aplicación de la encuesta a efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana, el cuestionario aplicado consto de 22 ítems de tipo cerrado, los que fueron plasmados en tablas y gráficos, mediante el cual nos permitió analizar los resultados para luego contrastar las hipótesis, realizar la discusión de los resultados para finalmente concluir y recomendar.

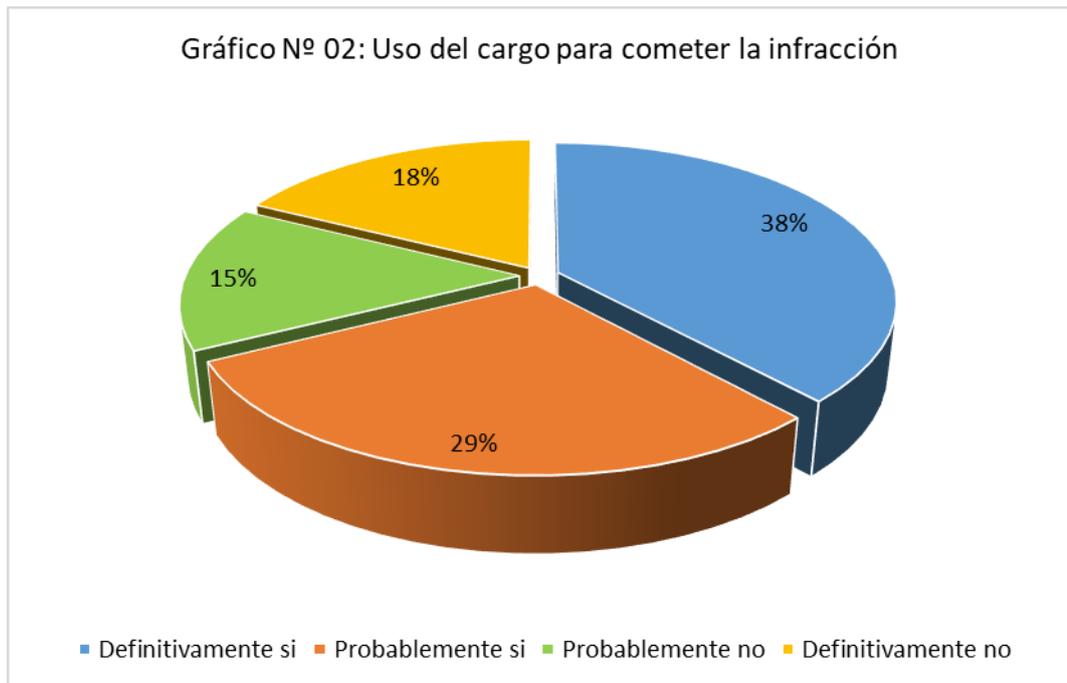
#### 4.1.1 Resultados de la encuesta aplicada

<b>Análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal</b>		
<b>Respuestas</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	184	48%
Probablemente si	110	29%
Probablemente no	49	13%
Definitivamente no	39	10%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



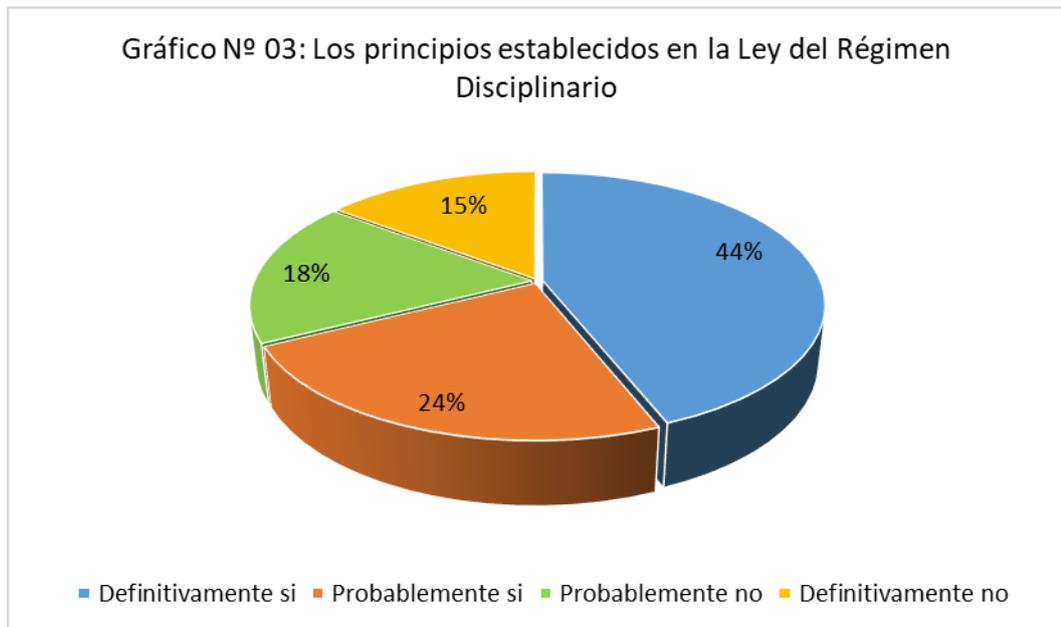
A la interrogante considera que el análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal responde a la seguridad jurídica establecida en la legislación peruana, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana respondieron de la siguiente manera Definitivamente si 48%, Probablemente si 29%, Probablemente no 13% y, Definitivamente no 10%.

Tabla N° 02		
Uso del cargo para cometer la infracción		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	146	38%
Probablemente si	112	29%
Probablemente no	57	15%
Definitivamente no	67	18%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que el uso del cargo para cometer la infracción corresponde a la figura de abuso de autoridad, el 38% de efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana respondieron definitivamente si, el 29% probablemente sí, el 15% probablemente no y, el 18% definitivamente no.

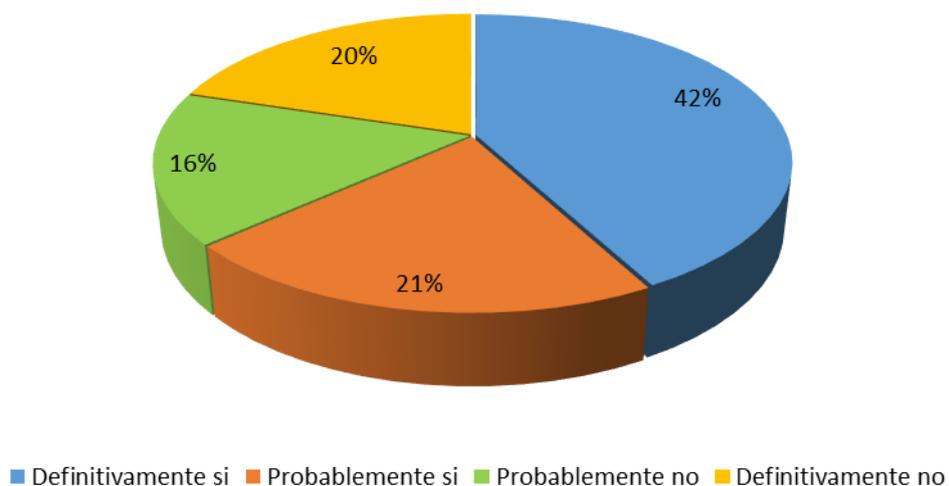
<b>Tabla N° 03</b>		
<b>Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario</b>		
<b>Respuestas</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Definitivamente si	168	44%
Probablemente si	90	24%
Probablemente no	68	18%
Definitivamente no	56	15%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario resguardan los derechos fundamentales de los procesados, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana a quienes se les realizó la encuesta respondieron definitivamente si 44%, probablemente si 24%, probablemente no 18% y, definitivamente no 15%.

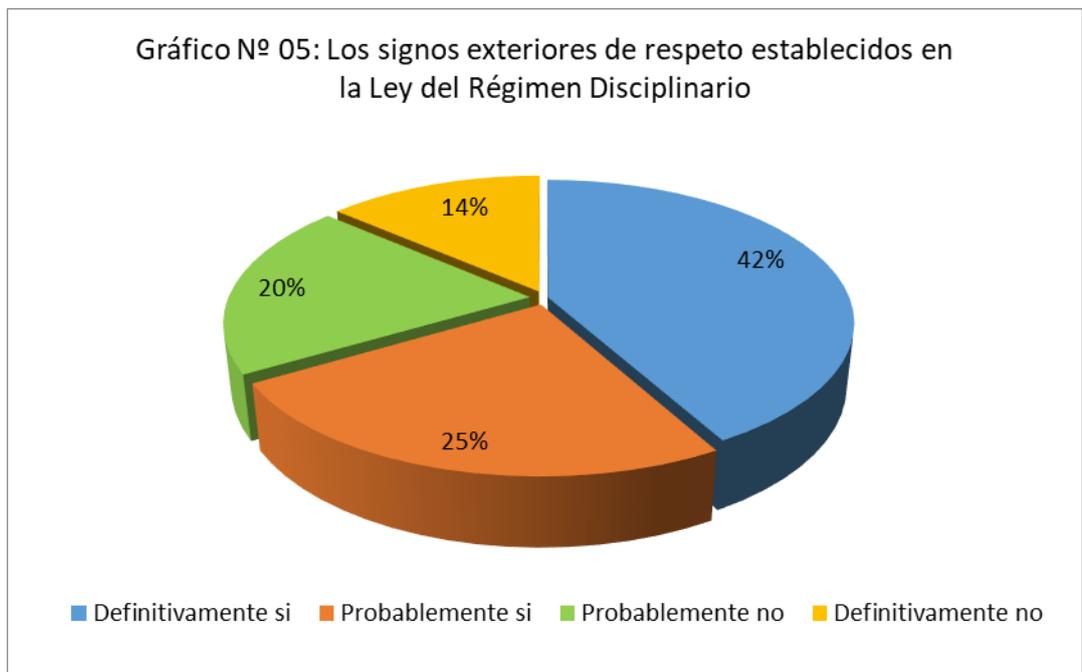
Tabla N° 04		
Las circunstancias en que se cometió la infracción		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	161	42%
Probablemente si	81	21%
Probablemente no	63	16%
Definitivamente no	77	20%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>

Gráfico N° 04: Las circunstancias en que se cometió la infracción



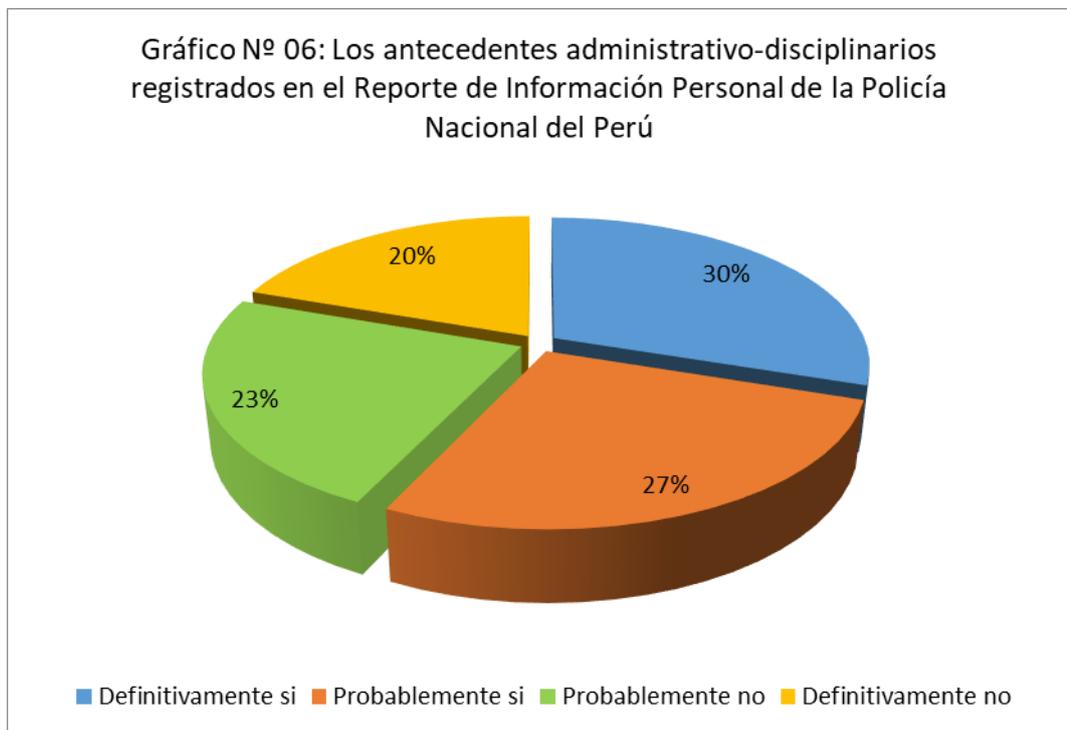
A la interrogante considera que las circunstancias en que se cometió la infracción están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana a quienes se les realizó la entrevista contestaron definitivamente si 42%, probablemente si 21%, probablemente no 16% y definitivamente no 20%.

Tabla N° 05		
Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	160	42%
Probablemente si	94	25%
Probablemente no	76	20%
Definitivamente no	52	14%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



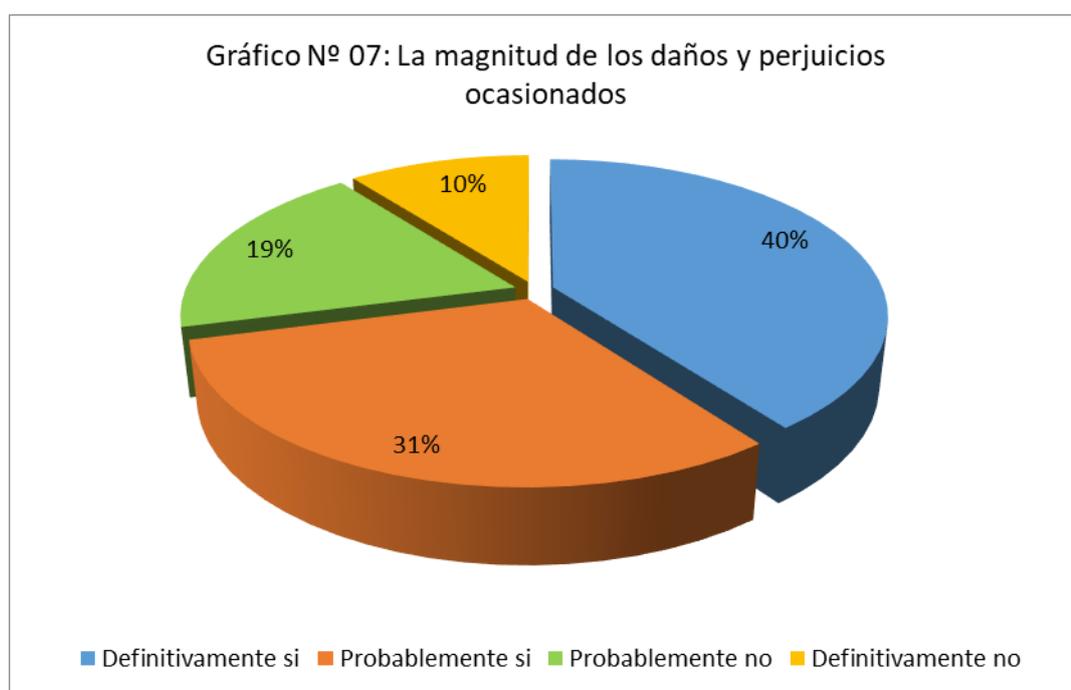
A la pregunta considera que los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario están correctamente definidos, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana y a quienes se les realizó la encuesta contestaron de la siguiente manera definitivamente si 42%, probablemente si 25%, probablemente no 20% y definitivamente no 14%.

Tabla N° 06		
Los antecedentes administrativo-disciplinarios registrados en el Reporte de Información Personal de la Policía Nacional del Perú		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	115	30%
Probablemente si	103	27%
Probablemente no	89	23%
Definitivamente no	75	20%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



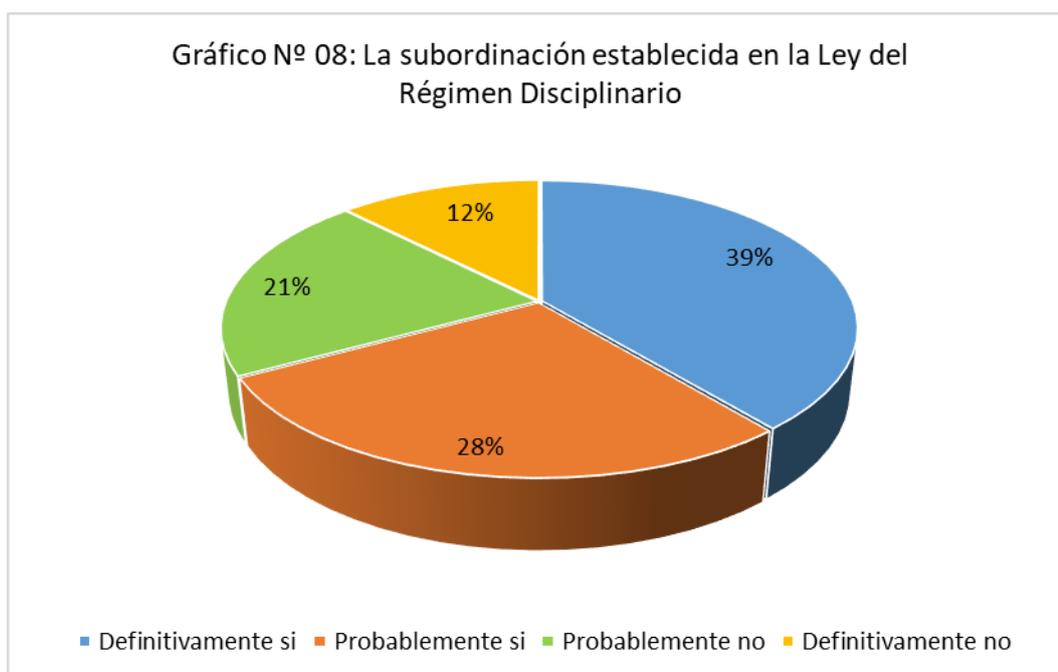
A la interrogante considera que los antecedentes administrativo-disciplinarios registrados en el Reporte de Información Personal de la Policía Nacional del Perú son suficientes para tipificar el delito, el 30% de los entrevistados respondieron definitivamente si 30%, el 27% probablemente sí, el 23% probablemente no, y el 20% definitivamente no.

Tabla N° 07		
La magnitud de los daños y perjuicios ocasionados		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	152	40%
Probablemente si	119	31%
Probablemente no	71	19%
Definitivamente no	40	10%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



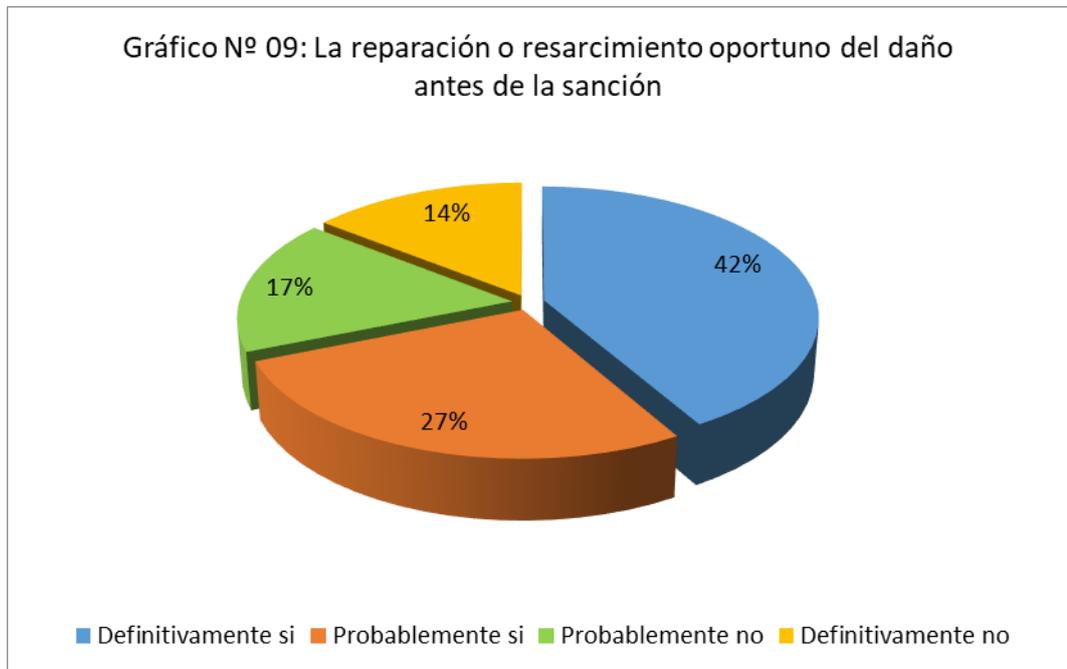
A la pregunta considera que la magnitud de los daños y perjuicios ocasionados están correctamente tipificados en la Ley del Régimen Disciplinario, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana que participaron en la encuesta respondieron definitivamente si 40%, probablemente si 31%, probablemente no 19% y definitivamente no 10%.

Tabla N° 08		
La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	149	39%
Probablemente si	107	28%
Probablemente no	79	21%
Definitivamente no	47	12%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la interrogante considera que la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario responde a la seguridad jurídica, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana, y que participaron en la encuesta respondieron definitivamente si 39%, probablemente si 28%, probablemente no 21% y, definitivamente no 12%.

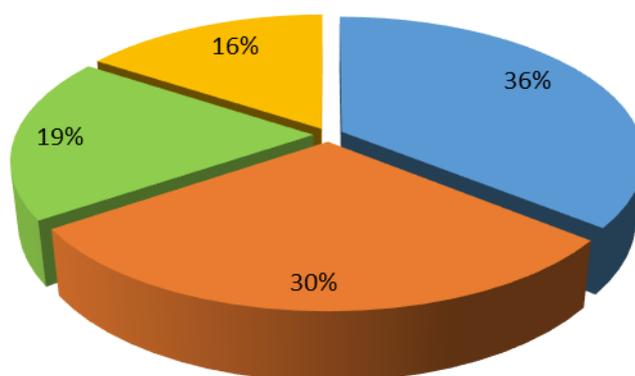
Tabla N° 09		
La reparación o resarcimiento oportuno del daño antes de la sanción		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	159	42%
Probablemente si	104	27%
Probablemente no	64	17%
Definitivamente no	55	14%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que la reparación o resarcimiento oportuno del daño antes de la sanción están adecuadamente definidos, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana a quienes les hemos realizado la encuesta contestaron definitivamente si 42%, probablemente si 27%, probablemente no 17% y definitivamente no 14%.

Tabla N° 10		
Mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	137	36%
Probablemente si	113	30%
Probablemente no	72	19%
Definitivamente no	60	16%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>

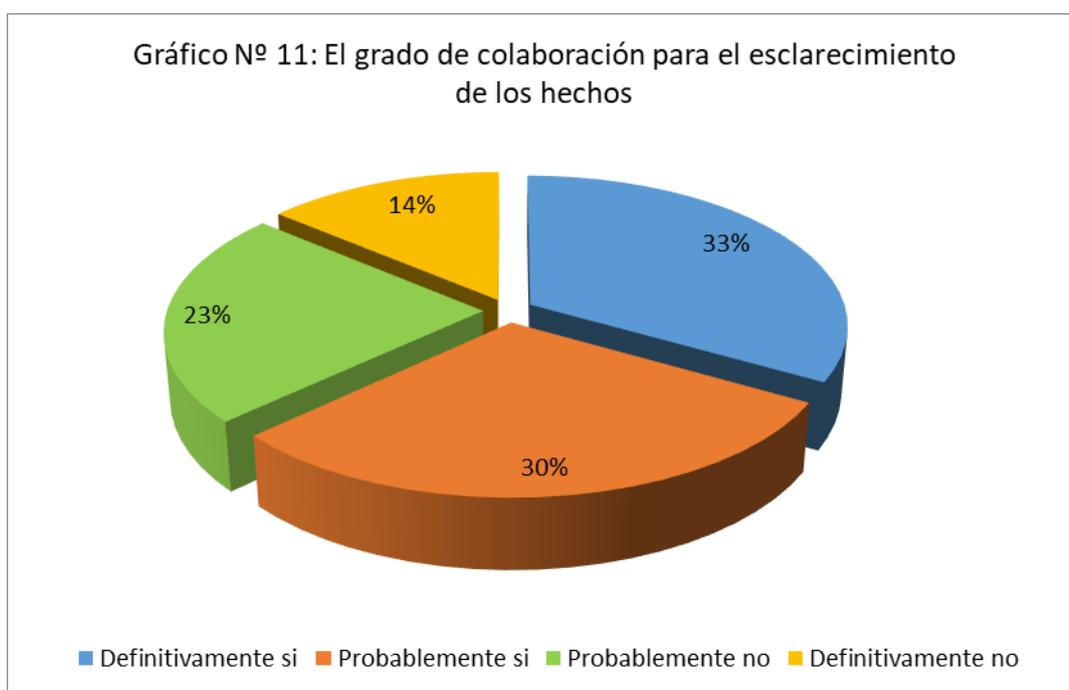
Gráfico N° 10: Mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción



■ Definitivamente si ■ Probablemente si ■ Probablemente no ■ Definitivamente no

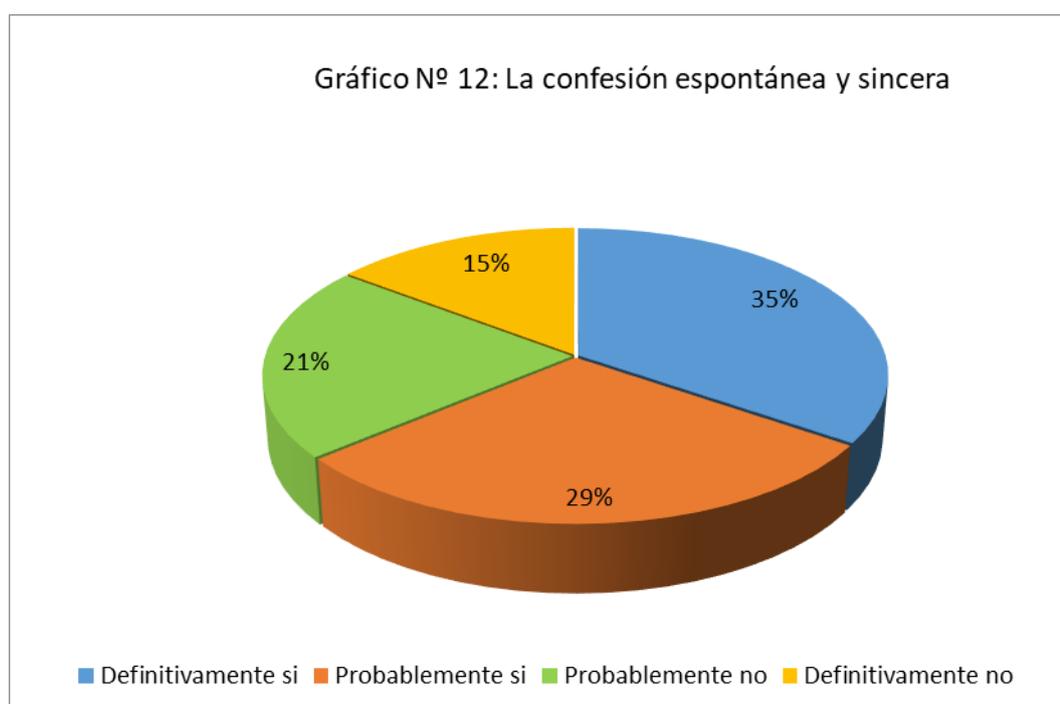
A la pregunta considera que la mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción responde a la naturaleza del delito, al grupo de efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana a quienes se les ha realizado la entrevista contestaron definitivamente si 36%, probablemente si 30%, probablemente no 19% y definitivamente no 16%.

Tabla N° 11		
El grado de colaboración para el esclarecimiento de los hechos		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	127	33%
Probablemente si	114	30%
Probablemente no	88	23%
Definitivamente no	53	14%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la interrogante considera que el grado de colaboración para el esclarecimiento de los hechos es una condición fundamental establecida en la Ley del Régimen Disciplinario, el 33% de efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana respondieron definitivamente si, el 30% probablemente sí, el 23% probablemente no y, el 14% definitivamente no.

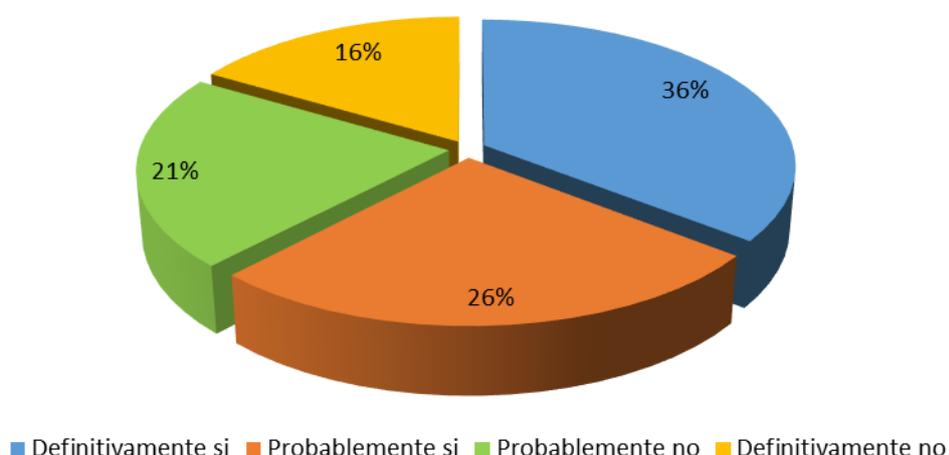
Tabla N° 12		
La confesión espontánea y sincera		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	132	35%
Probablemente si	112	29%
Probablemente no	82	21%
Definitivamente no	56	15%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que la confesión espontánea y sincera es una condición fundamental establecida en la Ley del Régimen Disciplinario, los entrevistados respondieron de la siguiente manera definitivamente si 35%, probablemente si 29%, probablemente no 21% y definitivamente no 15%. Como podemos apreciar el 64% de entrevistados respondieron de manera positiva.

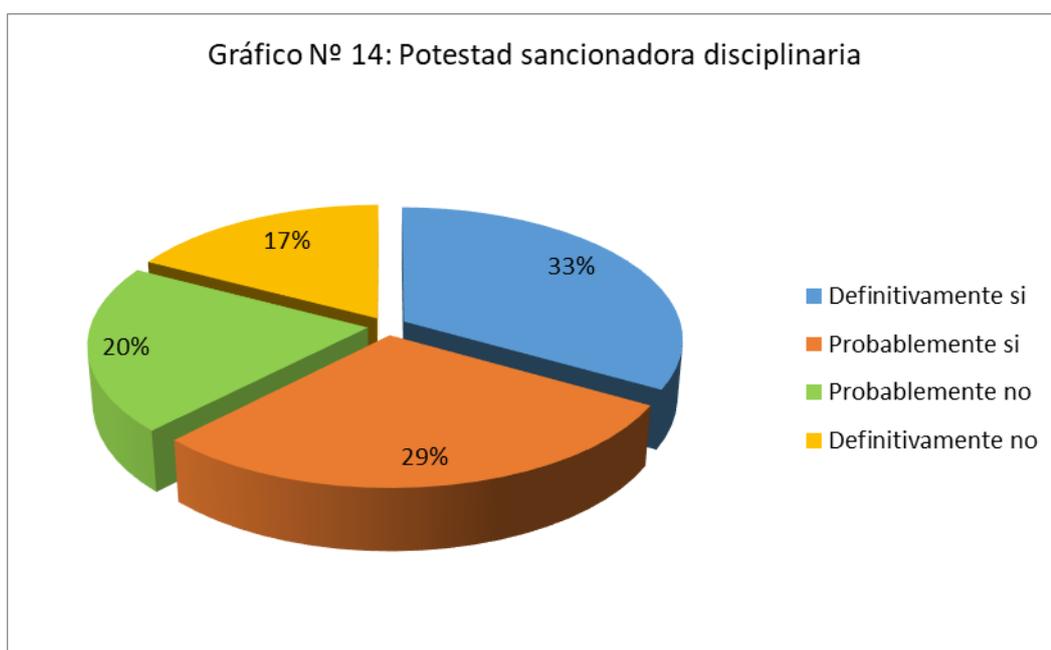
Tabla N° 13		
Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	136	36%
Probablemente si	101	26%
Probablemente no	82	21%
Definitivamente no	63	16%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>

Gráfico N° 13: Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario



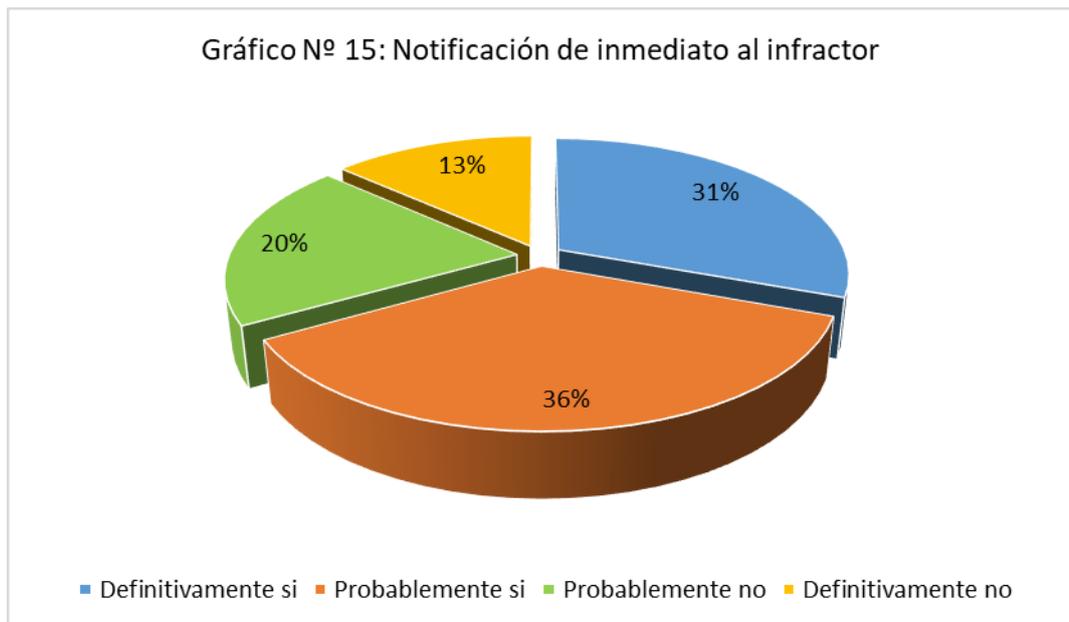
A la interrogante considera usted que la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de acuerdo al marco legal vigente, el 62% de los entrevistados respondieron afirmativamente, desdoblado los porcentajes la respuesta se dio de la siguiente manera definitivamente si 36%, probablemente si 26%, probablemente no 21% y, definitivamente no 16%.

Tabla N° 14		
Potestad sancionadora disciplinaria		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	127	33%
Probablemente si	111	29%
Probablemente no	78	20%
Definitivamente no	66	17%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



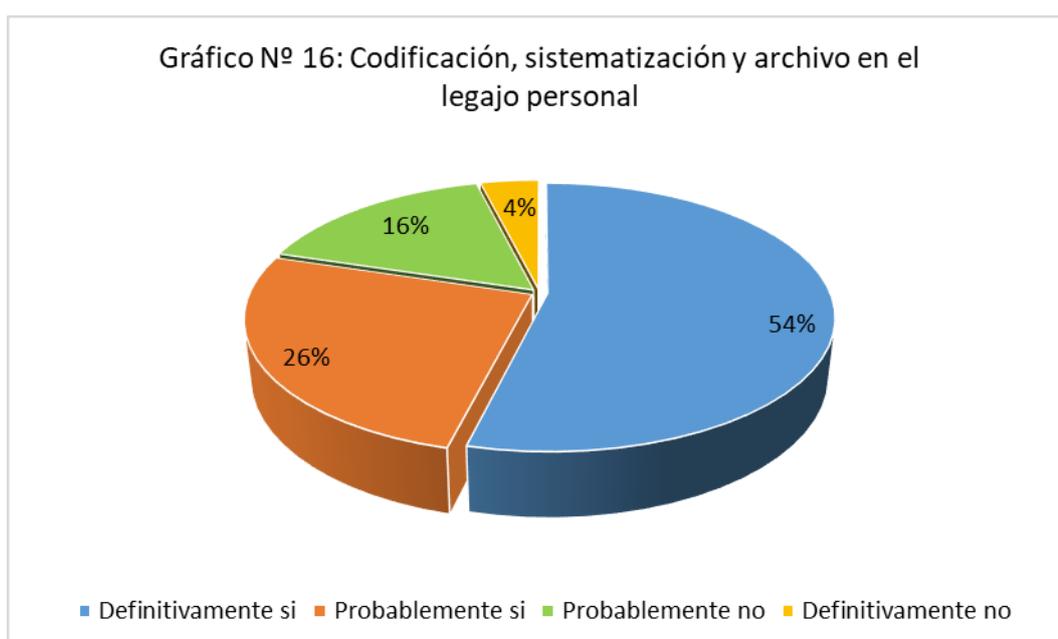
A la interrogante considera que la potestad sancionadora disciplinaria está correctamente definida en la Ley del Régimen Disciplinario, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana a quienes se les aplicó la encuesta respondieron definitivamente si 33%, probablemente si 29%, probablemente no 20% y definitivamente no 17%.

Tabla Nº 15		
Notificación de inmediato al infractor		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	117	31%
Probablemente si	138	36%
Probablemente no	76	20%
Definitivamente no	51	13%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



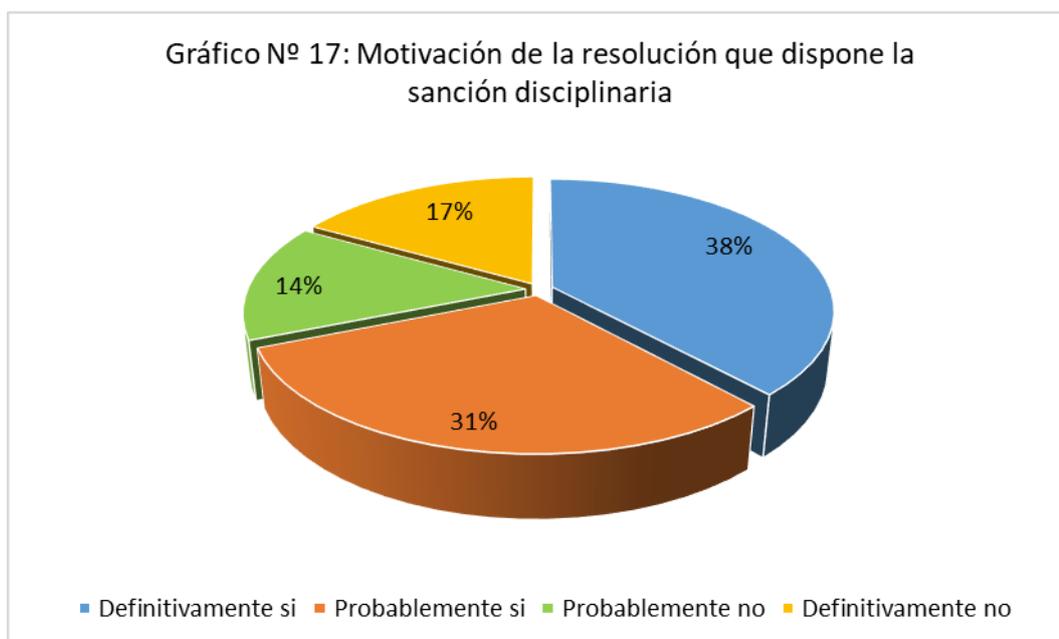
A la pregunta considera usted que la notificación de inmediato al infractor está correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario el 31% de los efectivos policiales a quienes se les realizó la entrevista contestaron definitivamente si, el 36% probablemente sí, el 20% probablemente no y, el 13% definitivamente no.

Tabla N° 16		
Codificación, sistematización y archivo en el legajo personal		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	152	54%
Probablemente si	73	26%
Probablemente no	46	16%
Definitivamente no	11	4%
<b>Total</b>	<b>282</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que la codificación, sistematización y archivo en el legajo personal están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario, los efectivos policiales que participaron en la entrevista respondieron definitivamente si 54%, probablemente si 26%, probablemente no 16% y definitivamente no 4%.

Tabla N° 17		
Motivación de la resolución que dispone la sanción disciplinaria		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	146	38%
Probablemente si	117	31%
Probablemente no	55	14%
Definitivamente no	64	17%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que la motivación de la resolución que dispone la sanción disciplinaria responde a la seguridad jurídica, con relación a esta interrogante la respuesta se dio de la siguiente manera definitivamente si 38%, probablemente si 31%, probablemente no 14% y definitivamente no 17%.

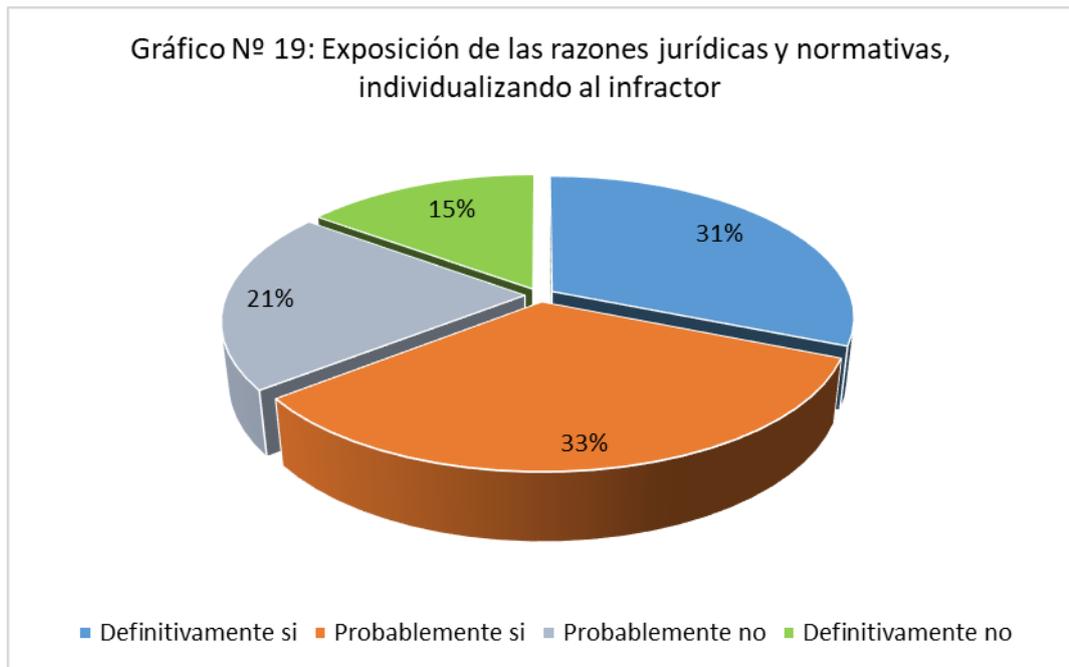
Tabla N° 18		
Relación concreta y directa de los hechos probados		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	129	34%
Probablemente si	143	37%
Probablemente no	79	21%
Definitivamente no	31	8%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que el relación concreta y directa de los hechos probados están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario, los efectivos policiales a quien se les realizo la entrevista respondieron definitivamente si 34%, probablemente si 37%, probablemente no 21% y, definitivamente no 8%.

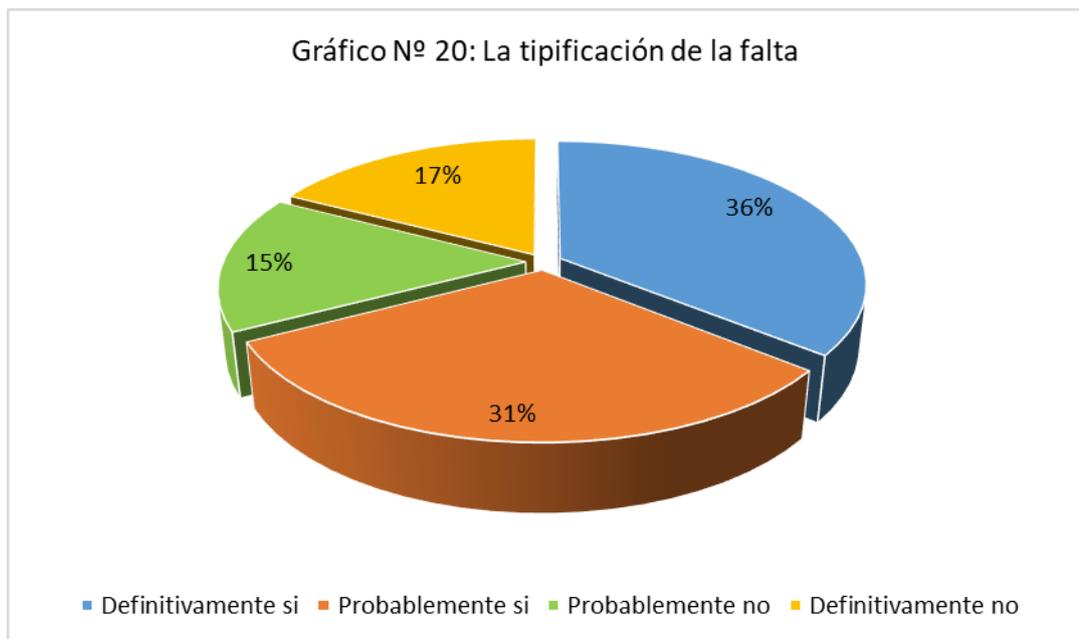
Tabla N° 19		
Exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	119	31%
Probablemente si	127	33%
Probablemente no	79	21%
Definitivamente no	57	15%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>

Gráfico N° 19: Exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor



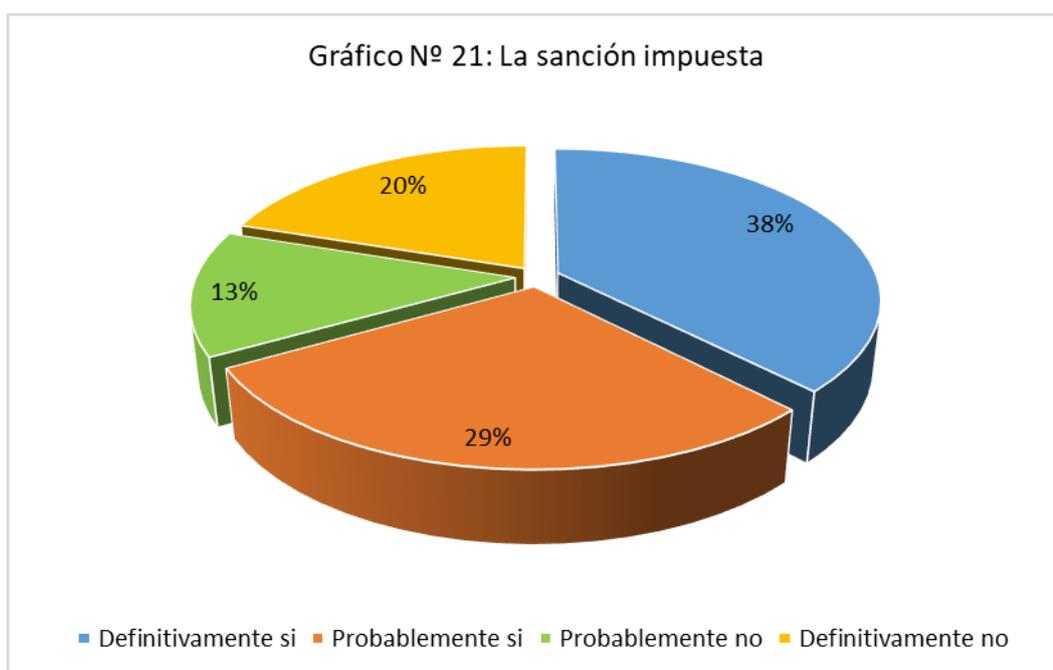
A la interrogante considera que la exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario, los efectivos policiales que participaron en la entrevista respondieron definitivamente si 31%, probablemente si 33%, probablemente no 21% y, definitivamente no 15%.

Tabla N° 20		
La tipificación de la falta		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	137	36%
Probablemente si	120	31%
Probablemente no	59	15%
Definitivamente no	66	17%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



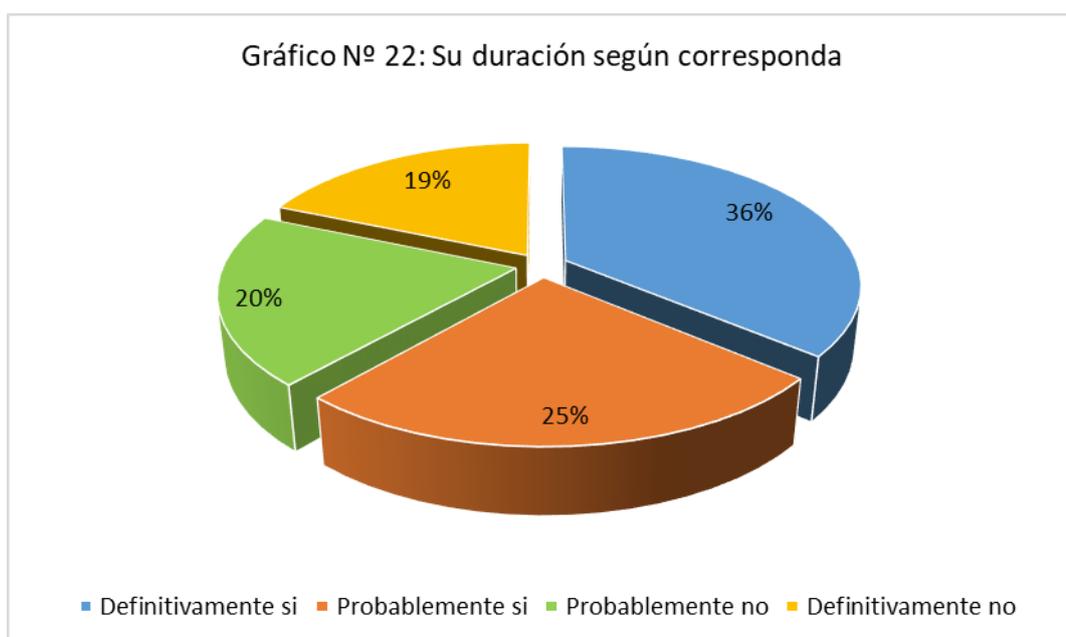
A la pregunta considera usted que la tipificación de la falta está correctamente definida en la Ley del Régimen Disciplinario, los efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana a quienes se les ha entrevistados respondieron definitivamente si 36%, probablemente si 31%, probablemente no 15% y definitivamente no 17%.

Tabla N° 21		
La sanción impuesta		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	144	38%
Probablemente si	111	29%
Probablemente no	51	13%
Definitivamente no	76	20%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la pregunta considera que las sanciones impuestas están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario, el grupo de efectivos policiales que laboran en Lima Metropolitana tuvieron las siguientes respuestas definitivamente si 38%, probablemente si 29%, probablemente no 13%, definitivamente no 20%.

Tabla N° 22		
Su duración según corresponda		
Respuestas	Nº	%
Definitivamente si	138	36%
Probablemente si	97	25%
Probablemente no	76	20%
Definitivamente no	71	19%
<b>Total</b>	<b>382</b>	<b>100%</b>



A la interrogante considera que su duración según corresponda están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario, el 36% de los efectivos policiales a quienes se les realizó la entrevista contestaron de la siguiente manera definitivamente si 36%, probablemente si 25%, probablemente no 20% y definitivamente no 19%.

## 4.2 Contrastación de Hipótesis

La contrastación de la hipótesis se realizó con la prueba Chi cuadrada tal como se muestra a continuación.

### Formulación de Hipótesis General

HG: El análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

H0: El análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal no incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

Frecuencias observadas

Análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	66	52	47	19	184
Probablemente si	48	29	25	8	110
Probablemente no	12	9	8	20	49
Definitivamente no	10	11	2	16	39
Total	136	101	82	63	382

Frecuencias esperadas

Análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	65,51	48,65	39,50	30,35	184
Probablemente si	39,16	29,08	23,61	18,14	110
Probablemente no	17,45	12,96	10,52	8,08	49
Definitivamente no	13,88	10,31	8,37	6,43	39
Total	136,00	101,00	82,00	63,00	382

- 1) Suposiciones: La muestra es aleatoria simple.
- 2) Estadística de Prueba:

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

$\Sigma$  = Sumatoria

“O” = Frecuencia observada en cada celda

“E” = Frecuencia esperada en cada celda

3) Distribución de la Estadística de Prueba

En la tabla observamos que, cuando  $H_0$  es verdadero,  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(4 - 1) (4 - 1) = 9$  grados de libertad.

4) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado  $X^2$  es mayor o igual a 16.919

6) Cálculo de la Estadística de Prueba

Desarrollando la fórmula tenemos:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E} = 54.95$$

7) Decisión Estadística

En los cuadros observamos que  $54.95 > 16.919$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada.

8) Conclusión

El análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

## Formulación de Hipótesis 01

H1: Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

H0: Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario no inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

Frecuencias observadas

Principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	69	46	44	9	168
Probablemente si	33	29	16	12	90
Probablemente no	19	14	14	21	68
Definitivamente no	15	12	8	21	56
Total	136	101	82	63	382

Frecuencias esperadas

Principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	59,81	44,42	36,06	27,71	168
Probablemente si	32,04	23,80	19,32	14,84	90
Probablemente no	24,21	17,98	14,60	11,21	68
Definitivamente no	19,94	14,81	12,02	9,24	56
Total	136,00	101,00	82,00	63,00	382

- 1) Suposiciones: La muestra es aleatoria simple.
- 2) Estadística de Prueba:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

$\Sigma$  = Sumatoria

“O” = Frecuencia observada en cada celda

“E” = Frecuencia esperada en cada celda

3) Distribución de la Estadística de Prueba

En la tabla observamos que, cuando  $H_0$  es verdadero,  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(4 - 1) (4 - 1) = 9$  grados de libertad.

4) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado  $X^2$  es mayor o igual a 16.919

6) Cálculo de la Estadística de Prueba

Desarrollando la fórmula tenemos:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E} = 46.78$$

7) Decisión Estadística

En estos cuadros observamos que  $46.78 > 16.919$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada.

8) Conclusión

Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

## Formulación de Hipótesis 02

H2: Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

H0: Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario no inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

Frecuencias observadas

Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	55	42	33	30	160
Probablemente si	32	26	20	16	94
Probablemente no	16	24	21	15	76
Definitivamente no	33	9	8	2	52
Total	136	101	82	63	382

Frecuencias esperadas

Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	56,96	42,30	34,35	26,39	160
Probablemente si	33,47	24,85	20,18	15,50	94
Probablemente no	27,06	20,09	16,31	12,53	76
Definitivamente no	18,51	13,75	11,16	8,58	52
Total	136,00	101,00	82,00	63,00	382

1) Suposiciones: La muestra es aleatoria simple.

2) Estadística de Prueba:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

$\Sigma$  = Sumatoria

“O” = Frecuencia observada en cada celda

“E” = Frecuencia esperada en cada celda

3) Distribución de la Estadística de Prueba

En la tabla observamos que, cuando  $H_0$  es verdadero,  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(4 - 1) (4 - 1) = 9$  grados de libertad.

4) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado  $X^2$  es mayor o igual a 16.919

6) Cálculo de la Estadística de Prueba

Desarrollando la fórmula tenemos:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E} = 26.78$$

7) Decisión Estadística

En los cuadros observamos que  $26.78 > 16.919$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada.

8) Conclusión

Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

### Formulación de Hipótesis 03

H3: La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

H0: La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario no incide positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

Frecuencias observadas

La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	49	46	29	25	149
Probablemente si	38	27	25	17	107
Probablemente no	19	21	22	17	79
Definitivamente no	30	7	6	4	47
Total	136	101	82	63	382

Frecuencias esperadas

La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario	Comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario				Total
	Definitivamente si	Probablemente si	Probablemente no	Definitivamente no	
Definitivamente si	53,05	39,40	31,98	24,57	149
Probablemente si	38,09	28,29	22,97	17,65	107
Probablemente no	28,13	20,89	16,96	13,03	79
Definitivamente no	16,73	12,43	10,09	7,75	47
Total	136,00	101,00	82,00	63,00	382

1) Suposiciones: La muestra es aleatoria simple.

2) Estadística de Prueba:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

$\Sigma$  = Sumatoria

“O” = Frecuencia observada en cada celda

“E” = Frecuencia esperada en cada celda

3) Distribución de la Estadística de Prueba

En este cuadro observamos que, cuando  $H_0$  es verdadero,  $X^2$ , sigue una distribución aproximada de chi cuadrada con  $(4 - 1) (4 - 1) = 9$  grados de libertad.

4) Nivel de Significancia o de Riesgo

Es de 0.05 y es determinado por el investigador.

5) Regla de Decisión

Rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) si el valor calculado  $X^2$  es mayor o igual a 16.919

6) Cálculo de la Estadística de Prueba

Desarrollando la fórmula tenemos:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E} = 24.00$$

7) Decisión Estadística

En los cuadros observamos que  $24.00 > 16.919$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada.

8) Conclusión

La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.

### 4.3 Discusión de los Resultados

Luego de un exhaustivo análisis de los resultados se ha determinado que el análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú; podemos entonces verificar que la referida afirmación ha sido justa en su contexto para complementar mediante el sustento teórico relacionado directamente con el tema de investigación, tal como se detalla a continuación:

Jordan (2019) en su investigación tiene un análisis contextual que tuvo por finalidad establecer la existencia de un estado de vulnerabilidad en los miembros de las Fuerzas Armadas mediante el análisis de casos y sentencias de nuestro país en los últimos 25 años, debiendo precisar que esto se dio mediante la contratación de los Regímenes Disciplinario Militar y Policial. De la misma manera, precisa que los Derechos Humanos han adquirido preponderante importancia en el ámbito internacional, motivo por el cual los gobiernos tienen que alinearse ante estos principios. Su protección debería de ser obligatoria por todos los estados; pero la realidad demuestra que solamente los países que han suscrito los Pactos Internacionales de Derechos Humanos o Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Protocolos-Carta Internacional de Derechos Humanos están obligados jurídicamente a su cumplimiento. Los derechos humanos se han convertido en parte integrante de los Estados de Derecho que ha optado un Estado, cuando hablamos sobre los derechos humanos basados en la justicia, la solidaridad, la equidad, derecho a la vida y otros atributos del ser humano que tiene por el solo hecho de ser humano.

La realidad manifiesta que lamentablemente se sigue dando la desigualdad social, siendo este motivo que obliga a adoptar medidas orientadas a lograr que el derecho a la igualdad no se agote en su reconocimiento formal, sino que existan iguales oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de todas las personas. La discriminación es el cáncer por parte del Estado que se puede exponer de diferentes maneras, una de estas consiste en la expedición de normas jurídicas con un contenido discriminatorio. Los derechos humanos del personal militar de las Fuerzas Armadas del Perú, se encuentran limitados y vulnerados, puesto que en los procesos judiciales y administrativos seguidos al personal militar y que son de conocimiento público, los administradores de justicia vulneran los derechos, lo que da como resultado arbitrariedades en contra del indicado personal bajo argumentos tales como la jerarquía, la disciplina, el orden, la obediencia, el respeto a sus superiores en razón del grado. Teniendo en consideración que el derecho ha evolucionado y nos encontramos en un proceso de democratización y reforma de los institutos armados, es necesario analizar la indicada situación y proponer una serie de alternativas saludables para el ejercicio de estos por parte del personal militar.

Con respecto a los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú; Romaní (2018) señala en su investigación que tiene como esencia al recurso de apelación en el procedimiento administrativo disciplinario sumario de la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú (LRD-PNP) como consecuencia de la responsabilidad administrativa de los oficiales y suboficiales de armas y servicio de la Policía Nacional del Perú (infractores), y siendo un principio constitucional la pluralidad de instancia, se tiene derecho al recurso de apelación como parte del derecho a la defensa y que forma

parte del debido proceso. La Policía Nacional y su regulación disciplinaria mediante la Ley del Régimen Disciplinario, lamentablemente no permite conocer lo explícito e implícito del recurso de apelación en el procedimiento disciplinario sumario para infracciones muy graves en los casos de flagrancia o confesión corroborada, se realizó un análisis de la norma constitucional, Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, las sentencias: de la Corte Suprema de la República, el Tribunal Constitucional y la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto del recurso de apelación.

De la misma manera, nos precisa que el debido proceso tiene como pilares derechos fundamentales como el recurso de apelación regulado en la norma infraconstitucional (LRD-PNP), podemos establecer que el recurso de apelación forma parte del debido procedimiento; entendida esta como unidad y conformada por su vertiente formal y material; el recurso de apelación en el ámbito administrativo no encuentra identificación con la pluralidad de instancia descrito en nuestra Carta Magna, este se reconoce únicamente cuando se recurre al órgano jurisdiccional.

En relación a los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú; Palacios (2013) manifiesta que en su investigación tuvo como finalidad establecer una reforma legal, al capítulo de sanciones disciplinarias del Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional, en el cual se encuentran tipificadas, las faltas atribuidas a los uniformados, de la misma forma, establece a la reglamentación de los particulares en lo relativo a la policía y buen gobierno ha correspondido, indebidamente al Órgano Ejecutivo, sin base en una Ley de la Asamblea Constituyente, pretendiendo encontrar su

fundamento en su legislación; sin embargo en la actualidad el Gobierno Central, que aspira a dar las bases normativas para regular la actividad de los particulares en lo atinente a los actos que puedan afectar la seguridad ciudadana, moralidad, tranquilidad y salubridad públicas, dejando de lado de la aplicación de la Ley a muchas otras actividades reguladoras de los particulares en materia de policía administrativa que siguen siendo reglamentadas, por las normas que en la actualidad no se encuentran actualizadas.

Siendo el objetivo fundamental del Estado, establecer el bienestar común de la colectividad planificar y programar el desarrollo físico, acrecentar el espíritu de nacionalidad, promover el desarrollo económico y social del país; y teniendo como elementos para cumplir sus aspiraciones tiene el ejercicio de la función pública a través de funcionarios, empleados y trabajadores, que operativizan la administración pública y que ejecutan sus actividades para otorgar obras y servicios dentro de la normatividad constitucional, legal y toda disposición que se origina del ejercicio del poder público; y para obtener lo requerido se somete a los principios de la supremacía constitucional, aplicabilidad directa e inmediata de la norma constitucional, legalidad, tutela, responsabilidad, servicio a la comunidad, seguridad jurídica, obligatoriedad, cooperación, celeridad, y transparencia; mediante la racionalización de los recursos humanos, económico, materiales, científicos y técnicos con los que cuenta. El autor de esta investigación enfoca de manera precisa las debilidades de la Institución policial que se encuentra desprotegida ante situaciones en términos de los distintos grados de legitimidad y reconocimiento público, de su profesionalismo y de los niveles de delincuencia y violencia que busca reducir. Pese a ello, comparte un desafío mundial común: enfrentar la necesidad de transformaciones institucionales profundas, dirigidas a producir una renovación de mentalidades y

virtudes, indispensables para mejorar su desempeño e incrementar la confianza que la sociedad deposita en ella.

Con respecto a la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú; Orihuela (2017) señala que su investigación tiene como base los métodos científicos y tuvo como objetivo determinar en qué grado se vulnerará el derecho de defensa en el Procedimiento Sancionador de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Policial del distrito de Puente Piedra 2016-2017. Afirma que la conducta del ser humano es de naturaleza variable, ya que en algunos casos a sabiendas que su comportamiento no es el adecuado sigue con su objetivo de incumplir las reglas de conducta y otros no, influida de la forma dolosa o culposa, motivo por el cual, el Estado a través de diversas normas legales ha efectuado una serie de tipificaciones por acciones u omisiones que realizan en agravio de estas, ya sea desde diversos ámbitos y materias, para morigerar la conducta y ser ejemplarizadora para otras, a través de sanciones penales, administrativas, etc. Por este fundamento se hace énfasis en el proceso de formación de los estudiantes de pregrado de la Policía Nacional del Perú, se reguló las conductas de estos, teniendo preeminencia entre otros, los aspectos disciplinarios, cuyo incumplimiento genera que se efectúe el procedimiento administrativo sancionador, siendo entre los más gravosos, la infracción muy grave causal de expulsión. Esto ha generado, que se verifique el Derecho de defensa en el procedimiento administrativo sancionador que se efectúa a los Estudiantes de la Policía Nacional del Perú en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Policial del distrito de Puente Piedra, desde la perspectiva de la norma especial que regula el procedimiento administrativo, la norma legal de procedimiento administrativo general, y otros, considerando la imperiosa necesidad de la

modificación del procedimiento administrativo sancionador del proceso de formación y la necesidad de contar con la defensa técnica gratuita para el procedimiento administrativo sancionador.

## Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

- a) El análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. debido a que el resultado de la prueba estadística tiene un valor de 54.95, lo que indica que es mayor al valor de 16.919 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.
- b) Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú. debido a que el resultado de la prueba estadística tiene un valor de 46.78, lo que indica que es mayor al valor de 16.919 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.
- c) Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú. debido a que el resultado de la prueba estadística tiene un valor de 26.78, lo que indica que es mayor al valor de 16.919 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.
- d) La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú. debido a que el resultado de la prueba estadística tiene un valor de 24.00, lo que indica que es mayor al valor de 16.919 que es el criterio de distribución de chi cuadrado por lo que la hipótesis nula es rechazada.

## 5.2 Recomendaciones

- a) Se recomienda que del análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal se deben establecer de manera apropiada en la comisión de infracciones leves de acuerdo a lo señalado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
- b) Se recomienda que de los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario sean aplicado proporcionalmente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú, respetando los derechos de los subordinados.
- c) Se recomienda que los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario son una condición fundamental que debe tenerse en cuenta en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.
- d) Se recomienda que la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario es una condición básica que los subordinados deben tener en cuenta en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú, a fin de garantizar sus derechos.

## Referencias Bibliográficas

- ALARCÓN SOTOMAYOR, Lucía. 2010. El procedimiento administrativo sancionador. Derecho Administrativo Sancionador. Valladolid: Lex Nova.
- ALCALDE RODRÍGUEZ, Enrique. 2011. Aplicación de los principios de tipicidad, culpabilidad y proporcionalidad en la infracción administrativa”. Revista Actualidad Jurídica, N° 24 – julio 2011
- AMAYA BARÓN, Miguel. 2009. El procedimiento de responsabilidades de los servidores públicos, Ángel Editor, México.
- ARAUJO JUÁREZ, José. 2011. Derecho Administrativo General. Acto y Contrato Administrativo. Ediciones Paredes. Venezuela – Caracas.
- BÉJAR Luis. 2010. El Concepto de Derecho Administrativo. Una visión teleológica. Anuario de la Facultad de Derecho de Universidad de Coruña.
- BORRACHINA, Juan. 1991. La función pública y su ordenamiento jurídico. Parte Especial II, Ed. PPU, Tomo II, Vol. II, Barcelona.
- BRITO RUÍZ, Fernando. 2012. Régimen Disciplinario. Procedimiento Ordinario, Procedimiento Verbal, Pruebas. Editorial Legis. 4ta Edición.
- CABRERA VÁSQUEZ, Marco A., & QUINTANA VIVANCO, Rosa. 2013. Teoría General del Procedimiento Administrativo. Lima: Legales.
- CAJAS BUSTAMANTE, Williams. 2010. Código Civil. 18a Edición, Editorial Rodhas.

- CERVANTES ANAYA, Dante. 2015. Manual de Derecho Administrativo, Editorial Rodhas S.A.C. 7ma edición, Perú.
- CORDERO, Cristian Román. 2010. El castigo en el Derecho Administrativo. Derecho y Humanidades. vol. 1, no 16.
- CORDERO QUNZACARA, Eduardo. 2012. El derecho administrativo Sancionador y su relación con el Derecho Penal. Revista de Derecho VALDIVIA. Vol. XXV, N° 2, diciembre. 1° ed. Palestra, Lima.
- COVIÁN ALCÁZAR, Miguel. 2008. ¿Cómo transformar el sistema político sin reformar el Estado social? Editorial. Centro de Estudios de Ingeniería Política y Constitucional. México.
- DAZA PÉREZ, Mario. 2020. Responsabilidad disciplinaria de los particulares. Materia Derecho Administrativo. Editorial: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.
- DIEGO BAUTISTA, Oscar. 2009 b. Ética Pública y Buen Gobierno, Toluca, Instituto de Administración Pública del Estado de México.
- FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge. 2019. Derecho administrativo y administración pública. Editorial: Universidad Nacional Autónoma de México.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. 2007. Sobre la formación del Derecho Administrativo Español Contemporáneo. Revista de administración pública. España.
- GARCÍA GIL, Francisco Javier. 2002. Suma de las infracciones y sanciones administrativas, Aranzadi, España.
- GÓMEZ, PAVAJEAU, Carlos Arturo. 2004. Dogmática del derecho disciplinario. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

- GONZALO PÉREZ, Jesús. 1995. El Derecho a la Tutela Jurisdiccional. Madrid. Civitas.
- GONZALEZ CAMACHO, Oscar Eduardo. 2001. La Justicia Administrativa. Tomo I. Primera Edición. San José, Costa Rica: Editorial Investigaciones Jurídicas S.A
- GUZMÁN NAPURÍ, Christian. 2011. Tratado de la Administración Pública y del procedimiento administrativo. Primera edición, Ed. Caballero Bustamante, Lima.
- HUERTA, Susana. 2002. Principio de Legalidad y Normas Sancionadoras. En El Principio de Legalidad. Actas de las V Jornadas de la Asociación de Letrados del Tribunal Constitucional. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.
- INOCENCIO MELÉNDEZ, Julio. 2015. Tratado de Derecho de los Contratos Estatales y de la Responsabilidad Contractual la Responsabilidad Disciplinaria en la Gestión de los Contratos Estatales. Tomo 5. Editorial: Grupo Ibáñez. México.
- IVANEGA, Miriam M. 2013. Cuestiones de potestad disciplinaria y derecho de defensa. Segunda. Ed., actualizada. Buenos Aires, Argentina.
- IBAÑEZ NAJAR, Jorge Enrique. 2002. La responsabilidad disciplinaria y responsabilidad fiscal. Procuraduría General de la República. Instituto de Estudios del Ministerio Público, Central de Artes Gráficas, Bogotá
- JORDAN PARRA, Luis Oscar. 2019. Los Derechos Fundamentales en el Ámbito de la Justicia Militar y los Procesos Administrativos Disciplinarios. Tesis doctoral de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa – Perú.

- LANDA ARROYO, César. 2009. Tribunal Constitucional y Estado Democrático, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 16.
- LIZARRAGA GUERRA Víctor. 2013. Fundamento del *Ne bis in ídem* en la Potestad sancionadora de la Administración Pública. Revista Gestión Pública y Desarrollo. Editora y Librería Jurídica Grijley.
- MACHICADO, Jorge. 2011. Capacidad e Incapacidad. Apuntes Jurídicos.
- MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín y GARCIA MURCIA, Joaquín. 2013. Derecho del Trabajo. 22a edición, Editorial Tecnos, Madrid.
- MARTÍNEZ LÓPEZ – MUÑIZ, José Luis.2003. La integración en el sistema de Administraciones Públicas de las Administraciones Instrumentales. Administración de Andalucía: revista andaluza de administración pública.
- MELENDEZ, Inocencio Julio. 2005. Teoría de la falta gravísima y juzgamiento disciplinario de los contratos estatales. Tesis de Grado para obtener el título de Magíster en Derecho. Biblioteca de la Facultad de Derecho. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- MORALES PALLAS, Miguel. 2012. Régimen Disciplinario y Procedimientos Disciplinarios en el Ministerio del Interior. <https://www.Enp.edu.uy>.
- MUÑOZ, Santiago. 2004. Tratado de Derecho Administrativo y Derecho Público General. Editorial Thomson Civitas. Madrid, España.
- NAVA NEGRETE, Alfonso. 2007. Derecho Administrativo Mexicano. Editorial: Fondo de Cultura Económica.

NIETO GARCÍA, Alejandro. 2012. Derecho Administrativo Sancionador. Editorial Tecno S. A., 5ta edición. Colección: Derecho Biblioteca Universitaria. Madrid.

NIETO GARCÍA, Alejandro. 2010. Derecho Administrativo Sancionador. Editorial Tecno. Cuarta Edición. Madrid.

OSSA ARBELÁEZ, Jaime. 2009. Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática. Bogotá. Editorial LEGIS.

ORIHUELA SANABRIA, Yuliana Fiorela (2017) Vulnerabilidad del Derecho de Defensa en el Procedimiento Sancionador de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional Policial del Distrito De Puente Piedra 2016-2017. Tesis de la Universidad Peruana los Andes.

PALACIOS LÓPEZ, Guillermo Rodrigo. 2013. Reforma al Capítulo de las Sanciones Disciplinarias Contempladas en el Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional del Ecuador. Tesis de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil – Ecuador.

PARRA GUTIÉRREZ, William René. 2001. Derecho administrativo disciplinario. Ediciones 3ª Edición. Bogotá: Librería del profesional.

PERÚ: Ley N° 27815: Ley del Código Pública de Ética de la Función Pública.

PERÚ: Decreto Legislativo N° 276 Ley De Bases De La Carrera Administrativa (Promulgado 06/03/1984).

PERU: Ley N° 30714. Ley Que Regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú. (28/12/2017).

PERÚ. Decreto Supremo 004-2019-JUS, Art. 248, inciso 6.

- PERÚ: Informe Legal N° 190-2010-SERVIR/GG-OAJ, (Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad Nacional de Servicio Civil) 16/07/2010.
- QUIROGA LEÓN, Aníbal. 2014. El Debido Proceso Legal en el Perú y el sistema interamericano de protección de derechos humanos. Jurisprudencia.
- RAMÍREZ VÁSQUEZ, Carlos Arturo. 2007. El principio de la *non bis in idem* y su incidencia en el Derecho Penal y Disciplinario colombiano. Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá.
- RANDO CASERMEIRO, Pablo. 2010. La distinción entre el derecho penal y el derecho administrativo sancionador: un análisis de política jurídica. Editor: Valencia. Series: Tirant monografías.
- REÁTEGUI SÁNCHEZ, James. 2006. La garantía del “*ne bis in ídem*” en el ordenamiento jurídico-penal, Lima: Jurista Editores.
- REBOLLO PUIG, Manuel. 2010. Derecho Administrativo Sancionador. Editorial Lex. Nova, Valladolid.
- ROJAS MONTES, Verónica. 2012. Aportes para un Estado eficiente. Ponencias del V Congreso Nacional de Derecho Administrativo. Ediciones Palestra, mayo.
- ROMANÍ PUMA, Raúl Alberto. 2018. El recurso impugnatorio en la ley de régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- SAGÁSTEGUI URTEAGA, Pedro. 2003. Exégesis y sistemática del código procesal civil. Volumen I. Editora Jurídica Grijley, Lima.
- SAINZ DE ANDINO, Pedro. 1982. El Pensamiento Administrativo. Editores: Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Colecciones: Clásicos de la administración. Serie Administración General. España.

- SAN MARTIN CASTRO Cesar. 2008. Nuevo Código Procesal Penal. Exposición organizada por El Instituto Peruano de Criminología y Ciencias Penales (INPECCP).
- SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Adolfo. 2007. Ética y Política. Editorial: Fondo de cultura Económica/Universidad Nacional Autónoma de México.
- SANTIVÁÑEZ ANTÚNEZ, JUAN JOSÉ. 2004. La Causal de Renovación de Cuadros en la Policía Nacional del Perú. Análisis Jurídico sobre la Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú. Ed. RAO, Primera Edición, Lima.
- SERRA ROJAS, Andrés (2000) Derecho Administrativo, Primer Curso. Ed. Porrúa, México, 28° edición.
- SOTO KLOSS, Eduardo. 2003. La Noción del Acto Administrativo en el Derecho Chileno, una perspectiva sustancial. Artículo publicado en "Ley N° 19.880: conferencias Santo Tomás de Aquino / organizada por la Academia de Derecho Santo Tomás de Aquino. Universidad Santo Tomás.
- TICONA POSTIGO, Víctor (2007) El Debido Proceso Civil. Ed. Rodhas. 1ra. Edición Lima-Perú, citado a D. Bernardi, Luis Marcelo. La Garantía del Debido Proceso.
- VILLORIA MENDIETA, Manuel. 2000. Ética pública y corrupción: curso de ética administrativa, Madrid, Editorial Tecnos / Universidad Pompeu Fabra.
- VERGARA BLANCO, Alejandro. 2004. Esquema de los Principios del Derecho Administrativo Sancionador. En Revista de Derecho Universidad Católica del Norte - Sede Coquimbo, Sección Estudios, Año 11 - N° 2.

# **ANEXOS**

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Indicadores	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿De qué manera el análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la incidencia del análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú..</p>	<p>General</p> <p>El análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal incide positivamente en la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>VI:</p> <p>Análisis de los criterios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario incide</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso del cargo para cometer la infracción.</li> <li>• Las circunstancias en que se cometió la infracción.</li> <li>• Los antecedentes administrativo-disciplinarios registrados en el Reporte de Información Personal de la Policía Nacional del Perú.</li> <li>• La magnitud de los daños y perjuicios ocasionados.</li> <li>• La reparación o resarcimiento oportuno del daño antes de la sanción.</li> <li>• Mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción.</li> <li>• El grado de colaboración para el esclarecimiento de los hechos.</li> <li>• La confesión espontánea y sincera</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> no experimental</p> <p><b>Método:</b> Descriptivo</p> <p><b>Técnica;</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Población:</b> 175</p> <p>Muestra: 120</p>

<p>Específicos</p> <p>a. ¿De qué manera los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú?</p> <p>b. ¿De qué manera los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú?</p> <p>c. ¿De qué manera la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú?</p>	<p>Específicos</p> <p>a. Evaluar la incidencia de los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>b. Evaluar la incidencia de los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>c. Evaluar la incidencia de la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>Específicos</p> <p>a. Los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>b. Los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario inciden positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.</p> <p>c. La subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario incide positivamente en la comisión de infracciones leves del personal de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>VD:</p> <p>Comisión de infracciones leves del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potestad sancionadora disciplinaria</li> <li>• Notificación de inmediato al infractor</li> <li>• Codificación, sistematización y archivo en el legajo personal.</li> <li>• Motivación de la resolución que dispone la sanción disciplinaria</li> <li>• Relación concreta y directa de los hechos probados</li> <li>• Exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor</li> <li>• la tipificación de la falta</li> <li>• La sanción impuesta</li> <li>• Su duración según corresponda.</li> </ul>	
--	--	---	---	--	--

## CUESTIONARIO

1. ¿Considera usted que el análisis de los criterios de graduación para imponer sanciones al personal responde a la seguridad jurídica establecida en la legislación peruana?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
  
2. ¿Considera usted que el uso del cargo para cometer la infracción corresponde a la figura de abuso de autoridad?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
  
3. ¿Considera usted que los principios establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario resguardan los derechos fundamentales de los procesados?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
  
4. ¿Considera usted que las circunstancias en que se cometió la infracción están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no

5. ¿Considera usted que los signos exteriores de respeto establecidos en la Ley del Régimen Disciplinario están correctamente definidos?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
  
6. ¿Considera usted que los antecedentes administrativo-disciplinarios registrados en el Reporte de Información Personal de la Policía Nacional del Perú son suficientes para tipificar el delito?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
  
7. ¿Considera usted que la magnitud de los daños y perjuicios ocasionados están correctamente tipificados en la Ley del Régimen Disciplinario?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
  
8. ¿Considera usted que la subordinación establecida en la Ley del Régimen Disciplinario responde a la seguridad jurídica?
  - a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no

9. ¿Considera usted que la reparación o resarcimiento oportuno del daño antes de la sanción están adecuadamente definidos?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no
10. ¿Considera usted que la mayor responsabilidad del efectivo más antiguo en la comisión de la infracción responde a la naturaleza del delito?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no
11. ¿Considera usted que el grado de colaboración para el esclarecimiento de los hechos es una condición fundamental establecida en la Ley del Régimen Disciplinario?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no
12. ¿Considera usted que la confesión espontánea y sincera es una condición fundamental establecida en la Ley del Régimen Disciplinario?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no

13. ¿Considera usted que la comisión de infracciones leves establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de acuerdo al marco legal vigente?
- a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
14. ¿Considera usted que la potestad sancionadora disciplinaria está correctamente definida en la Ley del Régimen Disciplinario?
- a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
15. ¿Considera usted que la notificación de inmediato al infractor está correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario?
- e. Definitivamente si
  - f. Probablemente si
  - g. Probablemente no
  - h. Definitivamente no
16. ¿Considera usted que la codificación, sistematización y archivo en el legajo personal están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario?
- a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no

17. ¿Considera usted que la motivación de la resolución que dispone la sanción disciplinaria responde a la seguridad jurídica?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no
18. ¿Considera usted que el relación concreta y directa de los hechos probados están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no
19. ¿Considera usted que la exposición de las razones jurídicas y normativas, individualizando al infractor están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no
20. ¿Considera usted que la tipificación de la falta está correctamente definida en la Ley del Régimen Disciplinario?
- Definitivamente si
  - Probablemente si
  - Probablemente no
  - Definitivamente no

21. ¿Considera usted que las sanciones impuestas están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario?
- a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no
22. ¿Considera usted que su duración según corresponda están correctamente definidas en la Ley del Régimen Disciplinario?
- a. Definitivamente si
  - b. Probablemente si
  - c. Probablemente no
  - d. Definitivamente no