



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE COMUNICACIONES

CARRERA DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

“ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA
COMANDANCIA RURAL PNP OTUZCO Y EL
DISEÑO DE ESTRATEGIAS
COMUNICACIONALES BASADAS EN
EL FORTALECIMIENTO DE VALORES
INSTITUCIONALES ORIENTADAS A SU MEJORA”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Ciencias de la Comunicación

Autora:

Jillian Aurora Marquina Rojas

Asesor:

Lic. Pepe Alexander Hidalgo Jiménez

Trujillo – Perú

2016

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **Jillian Aurora Marquina Rojas**, denominada:

**“ANALISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA COMANDANCIA RURAL PNP
OTUZCO Y EL DISEÑO DE ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES BASADAS
EN EL FORTALECIMIENTO DE VALORES INSTITUCIONALES ORIENTADAS
A SU MEJORA”**

Lic. Pepe Alexander Hidalgo Jiménez
ASESOR

Luis Eduardo García López
JURADO
PRESIDENTE

Milagritos del Rosario Velarde Echevarría
JURADO

Víctor Hugo Ramírez Gómez
JURADO

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis padres, Alberto y Marta, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación tanto académica como de la vida.

A mi padre por haberme inculcado el respeto y el apoyo, pues él me transmitió esas ganas de ayudar voluntariamente a la Policía Nacional del Perú, y aunque él no se encuentre físicamente a mi lado sé que desde el cielo está orgulloso y acompañándome en esta meta que concluye.

Y a mi madre por permanecer siempre a mi lado, por ser mi apoyo incondicional y guía en este difícil camino de la vida, y por ser el empuje para continuar logrando las metas que me he trazado.

Todo el esfuerzo y dedicación puesta en este trabajo, es para retribuir todo lo que ellos han hecho por mí, para hoy continuar cumpliendo con mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, y perseverancia para concluir esta etapa.

A mis padres, don Moisés Alberto Marquina Rodríguez y doña Marta Rojas de Marquina, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. La alegría en los momentos reconfortantes de hallazgo en la investigación y ver finalizado este trabajo ha sido algo que he compartido con Orlando, mi compañero; y con la misma intensidad, quizá mayor, él ha estado apoyándome en los otros momentos, en los que me he sentido desorientada y cansada. Por todo esto y más, gracias, al que ha sostenido mi mano cuando he necesitado su apoyo.

A la UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional. Al director de la Facultad de Comunicaciones, Lic. Luis Eduardo García y a mi asesor de tesis, Lic. Pepe Hidalgo Jiménez, por su esfuerzo y dedicación, quienes con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación han logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, y en especial a mis jurados por sus consejos, sus observaciones y más que todo por su amistad.

Mis palabras se dirigen a todos esos días que, con paciencia, ha iluminado la parte de análisis estadístico de este trabajo a mi gran amigo Antonio León, siempre con palabras de ánimo, recomendaciones y ofrecimiento de su ayuda.

Sin entender del todo lo que estaba haciendo, he tenido la suerte de recibir el cariño y apoyo de mis hermanos, cuñados y amigos todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XII
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN	16
1.4. LIMITACIONES	17
1.5. OBJETIVOS	17
1.5.1.OBJETIVO GENERAL.....	17
1.5.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	19
A) ANTECEDENTES.....	19
B) BASES TEÓRICAS.....	20
C) HIPÓTESIS.....	28
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	29
3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.3 UNIDAD DE ESTUDIO	30
3.4 POBLACIÓN	31
3.5 MUESTRA.....	31

3.6 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.7 MÉTODOS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	33
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	34
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINIÓN PARA LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LAS COMISARIAS RURALES DE LA COMANDANCIA RURAL PNP OTUZCO	34
RESULTADOS DE FOCUS GROUP	44
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	47
5.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	52
PROPUESTA DE ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES.....	53
REFERENCIAS	63
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Operacionalización de variables	29
Tabla 2.- Eje institucional, organizacional y productivo.....	47
Tabla 3.- Tácticas de comunicación.....	58
Tabla 4.- Cronograma de actividades	61
Tabla 5.- Presupuesto de la propuesta	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.- Resultado de pregunta N°1 de la encuesta.....	34
Figura 02.- Resultado de pregunta N°2 de la encuesta.....	35
Figura 03.- Resultado de pregunta N°3 de la encuesta.....	36
Figura 04.- Resultado de pregunta N°4 de la encuesta.....	37
Figura 05.- Resultado de pregunta N°5 de la encuesta.....	38
Figura 06.- Resultado de pregunta N°6 de la encuesta.....	39
Figura 07.- Resultado de pregunta N°7 de la encuesta.....	40
Figura 08.- Resultado de pregunta N°8 de la encuesta.....	41
Figura 09.- Resultado de pregunta N°9 de la encuesta.....	42
Figura 10.- Resultado de pregunta N°10 de la encuesta.....	43
Figura 11.- Características de la propuesta.....	57
Figura 12.- Diseño de la oficina de comunicación descentralizada	60
Figura 13.- Organigrama de la PNP	71
Figura 14.- Mapa político de la provincia de Otuzco.....	82
Figura 15.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Otuzco.....	83
Figura 16.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Huaranchal.....	84
Figura 17.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Callancas	85
Figura 18.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Charat	86
Figura 19.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Usquil.....	87
Figura 20.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Samne.....	88
Figura 21.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Sinsicap	89
Figura 22.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Julcán.....	90
Figura 23.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Mache	91
Figura 24.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Agallpampa	92
Figura 25.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Carabamba	93
Figura 26.- Mapa jurisdicción de la Comisaria Rural PNP Salpo.....	94

RESUMEN

Uno de los problemas más grandes que aqueja a nuestra Policía Nacional del Perú, es la creciente corrupción y mala imagen que carga desde hace años. El incremento de la crítica por parte de la sociedad es muy alta; y los destapes que se hacen cada vez son más grandes, entre otros factores.

El propósito de este trabajo de investigación es proponer una serie de estrategias comunicacionales que ayudarían a esta institución a mejorar el clima laboral que actualmente tiene una realidad muy difícil y crítica. La pretensión es ampliar el conocimiento acerca de las formas y maneras para comunicarse y mantener un ritmo de trabajo armonioso, en equipo y en el que los efectivos policiales se sientan satisfechos y orgullosos de lo que son y de lo que hacen.

En el primer capítulo de la presente investigación refiere una realidad latente sobre la problemática que existe en este cuerpo institucional; donde las posibles estrategias aplicables podrían mejorar y convertir un clima laboral más armonioso e idóneo para el personal policial.

En el segundo capítulo, atendemos la data consignada y ubicada con respecto a investigaciones y/o estudios anteriores a esta investigación. Sin embargo, no se hallaron estudios realizados sobre y para la Policía Nacional del Perú. En definitiva, no conocemos cómo trabajan, dónde realizan su labor, y con qué recursos cuentan. Más aún, se echa en falta un marco científico sólido sobre el marco institucional de la Policía Nacional del Perú y sus Regiones Policiales. Por la ausencia de estas investigaciones nos enfrentaríamos a un campo desconocido, en los cuales casi no existen estudios realizados sobre instituciones castrenses en general y sobre grupos de las fuerzas armadas.

En el tercer capítulo, se define la metodología utilizada y la operacionalización de las variables extraídas del problema de investigación. Al mismo tiempo, se estudió la muestra extraída de una población de la Comandancia Rural PNP Otuzco (130 efectivos) de la cual se tomó la muestra a 52 efectivos; aplicándose una encuesta y un Focus Group para la recolección de datos.

Finalmente, en un cuarto capítulo definimos resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones que se ajustan a la recolección de datos obtenidos.

Creo, además que en algo ayudará mi participación; ya que para las soluciones a los problemas no siempre son fáciles y rápidos, sino que al menos de a pocos se irá causando un mejor impacto entre el mismo personal policial; porque para mejorar y aumentar el nivel de respeto y aprobación de la sociedad a la Policía Nacional del Perú, primero se debe solucionar los problemas desde adentro para luego proyectar una mejor imagen hacia afuera.

ABSTRACT

One of the biggest problems afflicting our National Police of Peru, is the growing corruption and bad image burden for years. Increasing criticism from society is very high; and destapes that are becoming are larger, among other factors.

The purpose of this research is to propose a series of communications strategies that would help the institution to improve the working environment that currently has a very difficult and critical reality. The aim is to expand knowledge about the ways and means to communicate and maintain a harmonious working rhythm, team and where the police are satisfied and proud of what they are and what they do.

In the first chapter of this research refers to a latent reality on the problem that exists in this institutional body; where applicable possible strategies could improve and make a more harmonious and suitable for police work environment.

In the second chapter, we serve the recorded data and located with respect to investigations and / or previous studies to this research. However, no studies on and the National Police of Peru were found. In short, we do not know how they work, where they do their work, and what resources they have. Moreover, you are missing a solid scientific framework for the institutional framework of the National Police of Peru and its police regions. In the absence of these investigations we would face an unknown field in which there are almost no studies on military institutions in general and groups of the armed forces.

In the third chapter, the methodology used and the operationalization of the extracted variables defined research problem. At the same time, the sample drawn from a population of Rural PNP Command Otuzco (130 troops) from which the sample was taken 52 troops was studied; applying a survey and focus group for data collection.

Finally, in a fourth chapter we define results, discussion, conclusions and recommendations are in line with data collection. I also believe that my participation in something help; as solutions for the problems are not always quick and easy , but at least it will just causing a better impact between police same staff ; because to

improve and increase the level of respect and approval of society to the National Police of Peru , you must first solve the problems from within and then project a better image out.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La comunicación organizacional deficiente constituye un indicador negativo para las organizaciones privadas y del estado, tanto a nivel mundial como nacional. A la vez, para obtener un buen clima laboral es necesario establecer una comunicación efectiva; ya que ésta, contribuye a la realización de un desempeño óptimo en sus labores y reduce los conflictos internos.

Se entiende por clima laboral al medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla un trabajo cotidiano; ésta es una razón que conduce a afirmar que se fomenta la motivación y la satisfacción de los empleados, mejoraría su productividad además de lograr su fidelización (Rubio, 2013).

La comunicación es un elemento clave para un buen clima laboral, además de contribuir con los objetivos propuestos para la organización. Para favorecer la comunicación interna, esta no debe ser unidireccional, sino debe tener tres sentidos: ascendente, descendente y horizontal. La utilización de métodos convencionales como el buzón de sugerencias, boletín informativo y charlas motivacionales han permitido el fomentar y beneficiar al buen clima laboral, además el uso de la tecnología permitiría actualizar estos conceptos a través de la creación de portales web, correos electrónicos, calendario de eventos y buzón de sugerencias en línea. (Talent Tools Human Systems, 2001).

Unas de las mayores deficiencias de la comunicación en las organizaciones, es la falta de estrategias comunicacionales; puesto que crea un clima laboral desfavorable y una escasa motivación, ya sea por frustración o por impedimento para la satisfacción de las necesidades. También, trae como consecuencias un deficiente desempeño del colaborador, surgiendo en ellos

la apatía, el desinterés, el descontento hasta llegar a grados de falta de respeto, inconformidad, entre otros estados negativos.

El campo de estudio se delimita en el análisis y las causas directas e indirectas de la comunicación en relación a la carencia de estrategias comunicacionales que permitan establecer una línea de conocimiento para la prevención, detección y solución de problemas que conllevan al conflicto dentro de la organización.

Con el objeto de lograr viabilidad e interés se ha considerado trabajar específicamente en la realidad problemática que en efecto, existe en la Comandancia Rural PNP Otuzco, el cual, en la actualidad atraviesa una situación de completa desmotivación por su labor profesional. El servicio que brindan es considerado por los ciudadanos como inseguro e insuficiente, ya que en lo que va del presente año se han dado muchas muertes entre otros delitos en la localidad de Otuzco. Sin embargo, esta situación no solo es la que se refleja fuera de su entidad, considerando problemas de igual magnitud los que suceden dentro del organismo como son la falta de respeto mutuo y la clara incompreensión entre el personal de servicio, el escaso material adecuado para realizar sus labores (computadoras, impresoras, patrulleros, etc.), ambientes laborales en completo deterioro, la existencia de una marcada burocracia, la limitación de apoyo y bajo presupuesto para la mejora de sus instalaciones, entre otros. (Perú 21.pe, 2016). Todas estas circunstancias llevan a los colaboradores a un problema interno que genera en ellos un estado de duda sobre sus valores institucionales sobre el abandono por parte del estado para facilitarles el uso de herramientas y accesorios útiles para sus labores, desencadenando así, un desfavorable clima laboral.

Es necesario determinar la forma en que se podría fortalecer los valores institucionales, el cual beneficiaría la imagen institucional de la Policía Nacional del Perú ante la sociedad.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera el clima laboral en la Comandancia Rural PNP de Otuzco mejoraría con el diseño de estrategias comunicacionales basadas en el fortalecimiento de sus valores institucionales?

1.3. Justificación

Este trabajo de investigación pretende contribuir con una propuesta de estrategias comunicacionales basadas en el fortalecimiento de los valores institucionales orientadas a mejorar el clima laboral de los efectivos policiales de la Comandancia Rural PNP Otuzco. Se considera necesario beneficiar a esta dependencia policial debido a la falta de estrategias comunicacionales así como también de ayudar en la mejora de la perspectiva que tiene la sociedad ante la imagen de la Policía Nacional del Perú.

Existe una amplia limitación de estudios actualizados sobre temas de comunicación para la Policía Nacional del Perú y aunque el Plan Anual Policial se ejecuta en otros departamentos y regiones policiales del Perú, esta tentativa ha sido insipiente y casi nula en nuestra región. Durante la última década, el índice de conflictos internos y de insatisfacción laboral por parte de la Policía Nacional en nuestro país se ha mantenido alto, en relación a otros países; la falta de sistemas de comunicación efectivos y coherentes ha hecho que la tasa se mantenga sin solución.

Este trabajo de investigación busca contribuir a establecer políticas orientadas a la implementación de una serie de estrategias comunicacionales organizadas en un sistema específico, dirigido a incrementar el rendimiento y satisfacción laboral de la Policía Nacional. Por otra parte, se pretende sentar

precedente para el apoyo e interés en materia de investigación y desarrollo en las instituciones públicas de nuestro país. A su vez, crear una nueva etapa de cambios, mejorando el clima laboral para los efectivos de la Comandancia Rural PNP Otuzco. Aspiro a que este trabajo sea un modelo comunicativo y se mantenga vigente en dicha institución.

1.4. Limitaciones

La investigación pretende complementar los aspectos comunicacionales y organizacionales de la Comandancia Rural PNP Otuzco, en relación al clima laboral con el fortalecimiento de sus valores institucionales. Sin embargo, no se discute las maneras de desarrollo que hasta hoy la Institución ha ido ejecutando con su personal.

A la hora de realizar el estudio se pueden presentar una serie de limitaciones lo cual afecta el desarrollo del mismo, entre ellos tenemos: Falta de documentación previa sobre estudios anteriores relacionados con instituciones castrenses y grupos de las fuerzas armadas. El tiempo de recolección de datos estuvo sujeta a la supervisión del jefe de la comandancia rural PNP Otuzco, ya que depende en primera instancia contar con la autorización de su comando superior de la Región Policial La Libertad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Diseñar un plan de estrategias comunicacionales para la Comandancia Rural PNP Otuzco, basadas en el fortalecimiento de valores institucionales de la policía nacional.

1.5.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico del clima laboral en la Comandancia Rural PNP Otuzco y diseñar estrategias comunicacionales basadas en

el fortalecimiento de valores institucionales de la Policía Nacional del Perú que contribuyan a su mejora.

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los integrantes de la Comandancia Rural PNP Otuzco y como esto repercute en el desempeño de sus funciones.
- Describir los canales y formas de comunicación empleadas por la Comandancia Rural PNP Otuzco para difundir los valores institucionales entre su personal.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

a) Antecedentes

El análisis realizado por el Instituto de Defensa Legal (2004) titulado “Perfil del Policía Peruano”, constituye un análisis preliminar del sistema policial de administración de recursos humanos, además de analizar y sistematizar los principales rasgos profesionales y socioeconómicos de los miembros de la Policía Nacional, así como los criterios generales que emplea la institución para su distribución funcional y geográfica. Al evaluar y analizar a los integrantes de dicha organización se puede entender y comprender el entorno en el cual se desarrollan, lo que contribuye con la elaboración y diseño de políticas, estrategias, planteamientos de metodología moderna y eficiente, así como la toma de decisiones relativas a los recursos humanos que conforman la Policía Nacional.

Moreano (2002) presentó la tesis de “Rol del público interno en el logro de la imagen de una organización: El caso de la Dirección de personal de la Policía Nacional del Perú” (UNMSM) Este estudio considera que la imagen que refleja esta institución a la sociedad está relacionada al rol que cumplen sus miembros, lo cual se convierte en vital, trascendental e insoslayable. Se necesita de la participación activa, correcta y oportuna de sus miembros para crear una imagen positiva. Además, considera como solución fomentar la concientización y motivación en la organización para mejorar su desempeño laboral. Partiendo de este punto, se logrará dicha concientización y motivación estableciendo propuestas de nuevos canales de comunicación para el público interno.

La propuesta de comunicación interna para la Comisión Asesora Nacional (CAN Argentina) que realiza López (2006), se centra en que la comunicación interna de una organización sirve para que los colaboradores conozcan del desarrollo laboral de su organización, tengan un mayor grado de compromiso

con su trabajo, se sientan motivados y logren expresar sus ideas de manera adecuada. Este estudio, además, arrojó un diagnóstico que detectaba algunas necesidades de comunicación como la existencia de un espacio virtual en donde puedan intercambiar información actualizada entre los colaboradores y a la vez, no restringir la comunicación virtual a sólo el correo electrónico, pues no todos participaban de ese acceso.

b) Bases teóricas

Estrategias comunicacionales:

Se entiende comunicación como el intercambio de información y comprensión de mensajes entre dos o más personas, en la cual damos a conocer experiencias, necesidades, deseos, etc. Es necesaria la presencia de un emisor y un receptor para realizar este proceso, además de otros elementos como: un código (signos lingüísticos en común), un canal (medio por el que se transmite el mensaje), el mensaje mismo y el contexto (circunstancia donde se desarrolla la comunicación).

(Magallanes, s.f., p. 114)

La estrategia de comunicación como un “marco ordenador que integra los recursos de comunicación corporativa en un diseño de largo plazo, conforme a objetivos coherentes, adaptables y rentables para la empresa”.

(Garrido, citado por Garrido, 2000)

La concepción estratégica (sea de comunicación u otra) en el marco de la empresa implica una reflexión que lleva a cambiar de visiones prototípicas o paradigmáticas, pues entiende como una forma de exigir a la organización para generar nuevas capacidades competitivas, renovar o fortalecer la presencia en los nuevos mercados, rearmando el quehacer de la organización en pos del futuro, o cambiar las ópticas de la acción que se están realizando para romper con la inercia (cuando ella es sinónimo de baja competitividad)

(Garrido, 2004, p.80).

En su implementación, una estrategia de comunicación corporativa será motor de cambios en los modos de gestión de las comunicaciones de la empresa, lo que se expresa en cuestiones muy concretas:

- i. Estará centrada en el receptor.
- ii. Hará coherentes e integradas las decisiones de la empresa, en búsqueda de soluciones de comunicación.
- iii. Definirá objetivos, responsabilidades y plazos.
- iv. Normativizará acciones, tácticas y campañas que abordar, en búsqueda del logro de los objetivos de largo plazo.
- v. Buscará optimizar recursos y tenderá hacia el logro de utilidades.
- vi. Tenderá la creatividad e innovación

(Garrido, 2004, pp. 95-96).

Para la autora tomando como referencia a Garrido, concluye que las estrategias comunicacionales son el conjunto de decisiones y prioridades basadas en el análisis y diagnóstico que definen tanto la tarea como el modo de cumplirla por parte de las herramientas de comunicación. En ella se ve reflejada la priorización de objetivos y la valoración de la información disponible, tanto sobre el contenido como sobre los sujetos receptores de esa comunicación. Se encuentra relacionada con el diseño del camino que se debe tomar para llegar a sostener una comunicación efectiva.

Tipos de Comunicación:

Se definen mediante la serie de elementos que intervienen en el proceso de comunicación. Estos pueden ser por la clase de código (manejo de signos), divididos en a-sistemáticos (esculturas, pinturas, publicidad) y en sistemas de comunicación (lenguas humanas). Pero además, existen otros tipos de comunicación como la intrapersonal, interpersonal, directa, indirecta (telecomunicacional), unidireccional y bidireccional.

(Magallanes, s.f. pp. 134-135-136)

❖ Comunicación descendente:

La comunicación que fluye desde el nivel de un grupo u organización hasta un nivel inferior se denomina comunicación descendente. Lo utilizan los líderes y gerentes de grupos para asignar metas, dar instrucciones sobre el trabajo, explicar las políticas y los procedimientos, señalar los problemas que necesitan atención y brindar retroalimentación acerca del desempeño.

La comunicación descendente es de naturaleza unidireccional.

❖ Comunicación ascendente:

Este tipo de comunicación fluye hacia un nivel superior del grupo u organización. Se utiliza para brindar retroalimentación a los jefes, informales sobre el progreso hacia las metas y plantearles problemas actuales.

❖ Comunicación lateral:

Cuando la comunicación tiene lugar entre miembros del mismo grupo de trabajo del mismo nivel, entre gerentes del mismo rango o entre cualquier personal equivalente horizontalmente, se le denomina comunicación lateral.

(Robbins, 2013, p.339)

Para la autora tomando como referencia a Magallanes en su libro "*Lenguaje y Comunicación*"; concluye los tipos de comunicación es una manera de expresarnos diariamente: de manera ordenada, con intención, involuntariamente, con gestos o palabras. Nos comunicamos en distintos ámbitos y de distintas maneras, expresando sentimientos, deseos, opiniones, etc.

Canales de Comunicación:

Son los medios a través de los cuales viajan los mensajes. Es decir, el canal es un conducto que lleva la información al receptor. El cual puede ser: el aire, la radio, el teléfono, el sistema nervioso, una carta, la televisión, etc.

Magallanes (p. 118)

Los canales de comunicación pueden ser:

- ❖ Personales: Los canales personales son aquellos en donde la comunicación es directa. Voz a voz. Puede darse de uno a uno o de uno a varios.
- ❖ Masivos: Los canales masivos pueden ser escritos, radial, televisivo e informático.

Dentro de una empresa existen diversos canales de comunicación, como son: Reuniones (formales e informales), Sesiones informativas (interés e impacto), Instrucciones o normas generales, Memorándum y acta, Circular y manual, Tablón de anuncios, Relaciones entre el personal y los cargos representativos, Internet, Fax, Chat.

En esta relación no están todos los canales con que cuenta una empresa, pero representa los más habituales. Habrá que seleccionar el canal apropiado en cada caso para relacionarse o comunicarse con el personal, secciones o departamentos interesados.

(Fernández, 1997, p.28)

Valores Institucionales:

Los valores son principios generales por los cuales se rigen las empresas y los miembros pertenecientes a ellas. Son el fundamento sobre el que reposa la organización, la filosofía que guía el trato al personal, a los clientes, a los proveedores. Son los que conforman la cultura corporativa y pueden advertirse en la formulación de su visión.

(Garfield, 1992, p. 58)

Los valores son constructos que hacen referencia a las presunciones básicas y son generados por las creencias. Las creencias producen valores y éstos expresan aquellas. De igual manera, los que es (o debería ser) importante para los integrantes de una compañía y, además los valores orientan la acción empresarial y tiene una carga afectiva.

(De la fuente y De Diego, 2008, p.27)

Principios y Valores de la Policía Nacional del Perú:

Los valores que rigen al personal de la Policía Nacional del Perú son:

- 1) Honor: Es el principal valor policial, que asegura su prestigio y reputación; se cultiva mediante el cabal cumplimiento de la función policial, de los deberes ciudadanos y el respeto al prójimo y a sí mismo.
- 2) Honestidad: Actuar en todos los actos de la vida pública y privada con transparencia y verdad.
- 3) Justicia: Actuar con equidad e imparcialidad, procurando el bien común y el interés general.
- 4) Integridad: El servicio policial demanda la actuación ética, proba y correcta.
- 5) Cortesía: Observar una conducta respetuosa, amable, predispuesta al servicio y a colaborar con el ciudadano.
- 6) Disciplina: Acatar consciente y voluntariamente las órdenes del Comando con arreglo a ley, así como la normatividad institucional.
- 7) Sacrificio: Subordinar el interés personal a los institucionales y al bien común.
- 8) Patriotismo: Predisposición al sacrificio personal por la Patria.
- 9) Pertenencia institucional: Identificación con un colectivo humano unido por lazos institucionales y de compañerismo, basados en valores y buenas prácticas que dignifican la función policial.

D.L. N°1148 (2012)

Clima laboral:

El concepto de clima organizacional, por lo que se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que ésta se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

“Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional son:

- i. Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
- ii. Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- iii. Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- iv. Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- v. Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.”.

(Rodríguez, 1999, pp.158-159)

Según Chiavenato en su libro “Administración de recursos humanos” define al clima laboral como un aspecto importante de la relación entre personas y organizaciones; donde está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización.

(Chiavenato, 2011, p. 74)

Para la autora tomando como referencia a los autores anteriormente citados, Rodríguez y Chiavenato, entiende y define como clima laboral al ambiente que generan los colaboradores dentro de su organización. El clima laboral es el producto de las percepciones influidas y matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros. Metafóricamente

hablando, podría relacionarse a estado de ánimo de la organización o empresa.

Ambiente de trabajo:

Es el entorno que percibe la organización el cual está dado por un conjunto de influencias externas, dentro de las cuales podemos considerar a factores tecnológicos, políticos, legales, culturales, económicos, demográficos y ecológicos. Además, influyen también factores internos, como las condiciones de trabajo y comodidad, políticas de administración, relaciones con las jerarquías de cargos y las relaciones con los demás colaboradores (Peiró, 1995, p. 526).

Recursos Humanos:

Es la gestión que se ocupa de atraer y retener al personal más capacitado, el cambio de cultura organizacional, el cambio de actitud y comportamiento de los empleados, directivos y ejecutivos, con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral y acercarse a la meta organizacional. Una de sus funciones primordiales es la de contribuir a la mejora de las relaciones entre todos los integrantes de la empresa (McShane y Von, 2010, pp. 97-98).

Liderazgo:

Es la capacidad que posee una persona para poder influir, motivar y permitir que otras personas logren una meta u objetivo, trabajando a la vez con entusiasmo y eficacia contribuyendo al éxito de la organización. (McShane y Von (2010, p. 57)

Motivación del trabajo:

Es el conjunto de fuerzas internas y externas unidas a fuerzas psicológicas, las cuales hacen que un empleado tome una nueva dirección realizando su labor con actitudes dirigidas a una meta organizacional. (Newstrom, 2011, p. 107)

Técnica de Motivación:

Es el medio o vía con el cual ayudamos a dirigir y encaminar el grupo hacia sus objetivos, en este caso, lograr el compromiso y desempeño adecuado para cumplir con metas personales y laborales.

(Cervantes, 2006, p. 47)

Satisfacción Laboral:

Es un estado emocional en el cual intervienen factores intrínsecos como la realización, el reconocimiento, la responsabilidad, trabajo desafiante, responsabilidad y crecimiento profesional, además de otros elementos que se ajustan a las expectativas y aspiraciones del colaborador.

(Chiavenato, 1985, p. 63)

c) Hipótesis

El clima laboral en la Comandancia Rural PNP Otuzco mejoraría con el diseño de estrategias comunicacionales basadas en el fortalecimiento de valores institucionales.

❖ Variables:

Variable Independiente:

- Estrategias comunicacionales basadas en valores institucionales.

Variables Dependientes:

- Clima laboral.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Estrategias Comunicacionales basadas en valores institucionales	Elección de tipo comunicación, propone una dirección, un sentido de comunicación que canaliza a todos los colaboradores y está compuesto por un conjunto de acciones, tácticas y recursos que se utilizarán para lograr la satisfacción de objetivos previamente establecidos.	Tipos de comunicación	Método de información y comunicación interna.
		Canales de comunicación	Tipos de medios transmisores de comunicación (sistema operativo, radio base, teléfono).
		Valores institucionales	Resaltar e impulsar la práctica en sus labores diarias de los valores institucionales de la PNP.
Clima laboral	Es el ambiente que genera los colaboradores dentro de su organización. Es el producto de las percepciones influidas y matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros.	Ambiente de trabajo	Grado de satisfacción de los efectivos en relación a la infraestructura.
		Recursos humanos	Selección de personal de acuerdo a sus capacidades.
		Liderazgo	Opinión personal de los efectivos en relación con sus jefes.
		Motivación del trabajo	Desempeño en sus obligaciones y funciones. Atención a las necesidades del grupo de servicio. Técnicas de motivación.
		Satisfacción laboral	Compromiso del personal con sus funciones. Rapidez de respuesta de las necesidades del personal.

3.2 Diseño de investigación

El tipo de investigación es No Experimental, básico descriptivo en un diseño “muestra - observación”

Estudio	T1
M	O

Dónde:

M: Personal policial de las comisarías pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco.

O: Observación al clima laboral de la muestra indicada.

3.3 Unidad de estudio

COMISARÍA RURAL DE LA PNP OTUZCO

La comisaría rural de la PNP de Otuzco, fue construida en los años 1920, 1987, 1994, 1996 y 1997. En el año 1995 el local que ocupa la Comisaría Rural PNP Otuzco fue renovada por la OGA.

Fue ocupado:

- a. El 12FEB81, por la Ex 68-CGC.
- b. El 06FEB88, como primer Complejo Policial de las FF. PP.
- c. El 01ABR93, como Ex Sub Región PNP Otuzco.
- d. El 10JUN95, como Jefatura de Área Policial y Delegación PNP Otuzco.
- e. El 10ABR97, como Jefatura Provincial PNP Otuzco y Comisaría PNP Otuzco.
- f. El 17FEB03, como Jefatura de Sector PNP Otuzco y Comisaría Sectorial PNP Otuzco Categoría “A”, actualmente como Comisaría Rural Otuzco “A”.
- g. El 12MAR12, como Comandancia Rural Otuzco.

Actualmente, la Comandancia Rural PNP Otuzco es dirigida por el señor Comandante PNP **ORLANDO RIVEROS CHAUPIS**; quien a la vez ocupa el cargo de Comisario de la Sectorial de Otuzco. Dado su buen desempeño y acción policial, el actual Jefe de la Comandancia Rural PNP Otuzco ha sido ratificado por tercer año consecutivo.

La comisaría rural de la PNP de Otuzco está ubicado en la Región de LA LIBERTAD, Provincia Otuzco, capital de Otuzco. Dicha región natural se encuentra en la Sierra, con una superficie de 444.13 Km², Altitud: 2641 m.s.n.m. y una distancia a la capital del departamento de 76 Km.

Se encuentra ubicada en la zona andina de La Libertad entre las coordenadas Geográficas: Latitud Sur: 7°54'10" y Latitud Oeste de Greenwich: 78°34'20".
LIMITES: El distrito de Otuzco tiene como límites: Por el Norte: con la provincia Gran Chimú. Por el Sur: con los distritos de Agallpampa y Salpo. Por el Este: con los distritos Huaranchal, Usquil y Charat. Por el Oeste: con los distritos de Sinsicap, La Cuesta y con la Provincia de Trujillo.

3.4 Población

La población está compuesta por todos los efectivos policiales de las distintas comisarías y puesto de auxilio rápido de la Comandancia Rural PNP Otuzco., lo cual genera un total de 130 sujetos, siendo las comisarías: Otuzco, Usquil, Huaranchal, Charat, Samne, Sinsicap, Callancas, Julcán, Agallpampa, Salpo, Carabamba, Mache y P.A.R. Calamarca.

3.5 Muestra

El tipo de muestreo es No Probabilístico ya que interviene nuestro criterio y las posibilidades administrativas para seleccionar a los sujetos, pues se ha seleccionado como muestra a 52 efectivos policiales, dado que eran los efectivos posibilitados para congregarse a la base central de la Comandancia Rural PNP Otuzco.

3.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Encuesta:

Una encuesta es un conjunto de preguntas formuladas con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. En este caso, las encuestas son estructuradas con preguntas cerradas sobre el clima laboral, para así poder determinar lo que saben los efectivos policiales acerca de su lugar de trabajo. La encuesta fue elaborada por la autora tomando como referencia a la encuesta aplicada por Covarrubias, Riadi y Vásquez (2004), en su tesis Diagnóstico del clima organizacional.

Finalmente, con el objeto de recoger opiniones acerca del estado actual laboral que atraviesa este organismo y de conocer cuánto saben los efectivos de su institución, se aplicó una encuesta con preguntas cerradas a 52 efectivos policiales que brindan servicio en la jurisdicción de la Comandancia Rural PNP Otuzco. **La encuesta fue elaborada por la autora** tomando como referencia a la encuesta aplicada por Covarrubias, Riadi y Vásquez (2004), en su tesis Diagnóstico del clima organizacional.

Encuesta → Cuestionario → Leer

Focus Group:

Es un estudio cualitativo en el que se realizan entrevistas grupales con 10 participantes, teniendo una duración entre 45 y 90 minutos. Apropiado para cuando se quiere presenciar una retroalimentación entre las opiniones, y una discusión abierta entre los presentes. Se llevará a cabo con personal que pertenece a Comandancia Rural PNP Otuzco y se realizará en una sesión. Los instrumentos a utilizar son cuaderno de apuntes, una guía de preguntas para entrevistar y una grabadora de video.

Se convocó a un grupo de 10 participantes, los cuales pertenecían a la Comandancia Rural PNP Otuzco para desarrollar un focus group sobre el clima laboral y los valores institucionales. El objetivo de este proceso, fue la de obtener y presenciar una retroalimentación entre las opiniones, pero sobre

todo reacciones que tuvieron frente a estos temas guiados por un listado de preguntas para entrevistar durante 50 minutos en una de las sesiones realizadas.

Focus Group → Guía de discusión → Dialogar

3.7 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

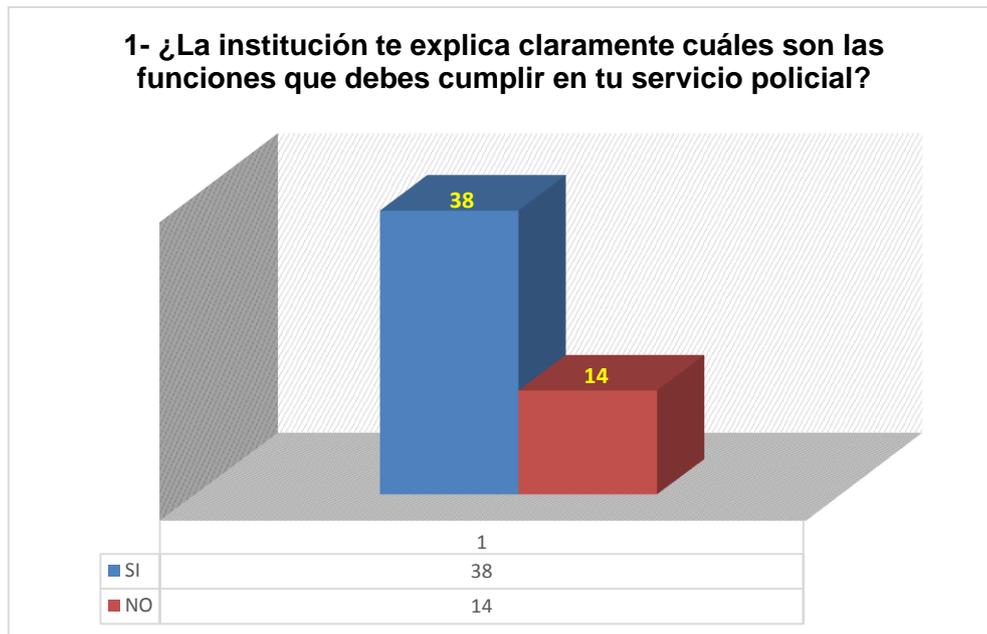
En la encuesta se recogió opiniones acerca del clima laboral que atraviesa este organismo y determinar cuánto conocen los efectivos de su institución. Gracias a la encuesta aplicada a los 52 efectivos policiales, donde se obtuvieron resultados de cuyo análisis pudimos rescatar que más del 80% de los encuestados **reconocían** sus valores institucionales estipulados en su Decreto Legislativo. Un 90% también afirmaban que **aplicaban** los valores institucionales más sus valores personales inculcados desde su infancia, como la solidaridad, el compañerismo, etc.; valores que no se registran en el artículo 6° del Decreto Legislativo 1148.

En el Focus Group se convocó a un personal de 10 efectivos policiales de la Comandancia Rural PNP Otuzco para desarrollar una guía de discusión sobre el clima laboral y los valores institucionales. Se determinó en la reunión, según las conversaciones, que tienen un ambiente cómodo donde prima la confianza y el respeto, buscando siempre el bienestar del personal policial sugirieron que sería oportuno impartir nuevamente las recomendaciones basadas en los valores institucionales durante la formación de lista de revista para salir a cada servicio.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE OPINIÓN PARA LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LAS COMISARIAS RURALES DE LA COMANDANCIA RURAL PNP OTUZCO

Figura 01.- Resultado de pregunta N°1 de la encuesta.



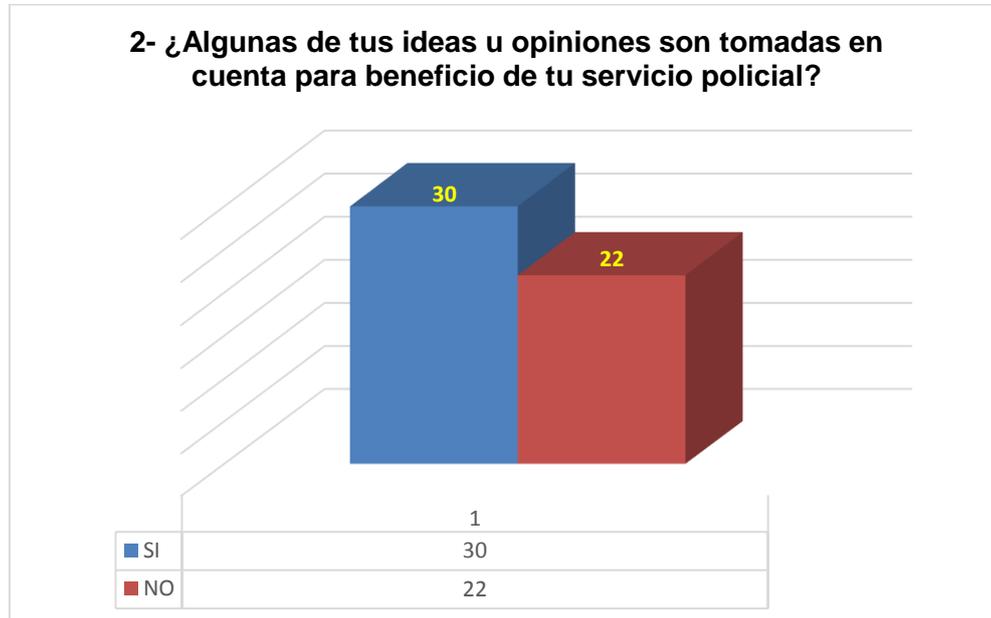
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

En su mayoría, el 73.1% de los efectivos policiales encuestados, señalaron que la institución Si les especifica claramente las funciones que deben cumplir en cada uno de sus servicios; sin embargo, otro tanto, o sea el 26.9% considera lo contrario, es decir que la directivas establecidas no las tienen muy bien definidas a la hora de salir a su labor diaria.

Figura 02.- Resultado de pregunta N°2 de la encuesta.



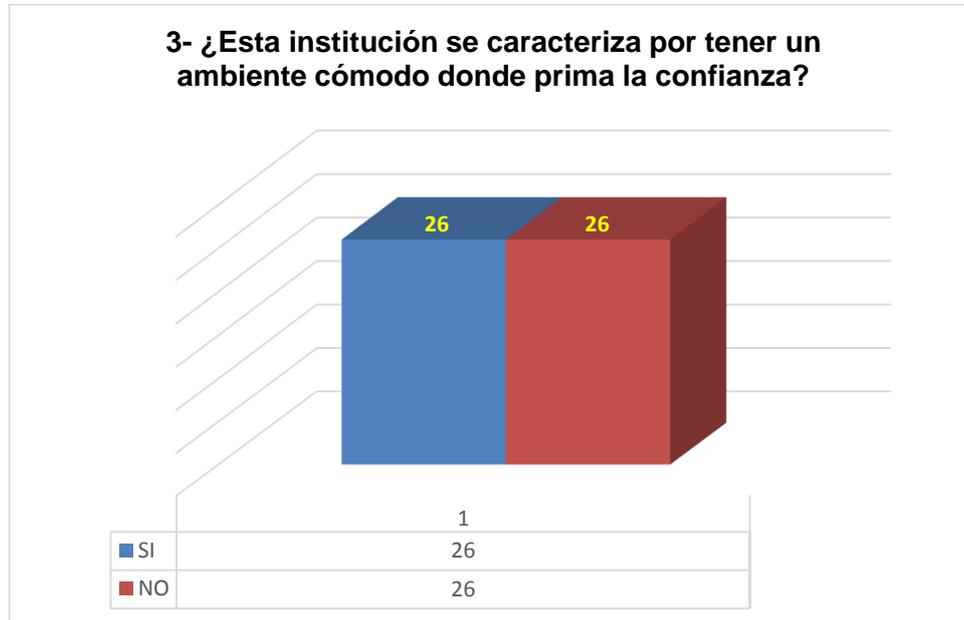
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

El 57.7% de efectivos policiales encuestados piensan que sus ideas y aportes nuevos si son tomados en cuenta y puesto en práctica para beneficio de sus labores, sin embargo existe un 42.3% que consideran simplemente no son escuchados.

Figura N° 03.- Resultado de pregunta N°3 de la encuesta.



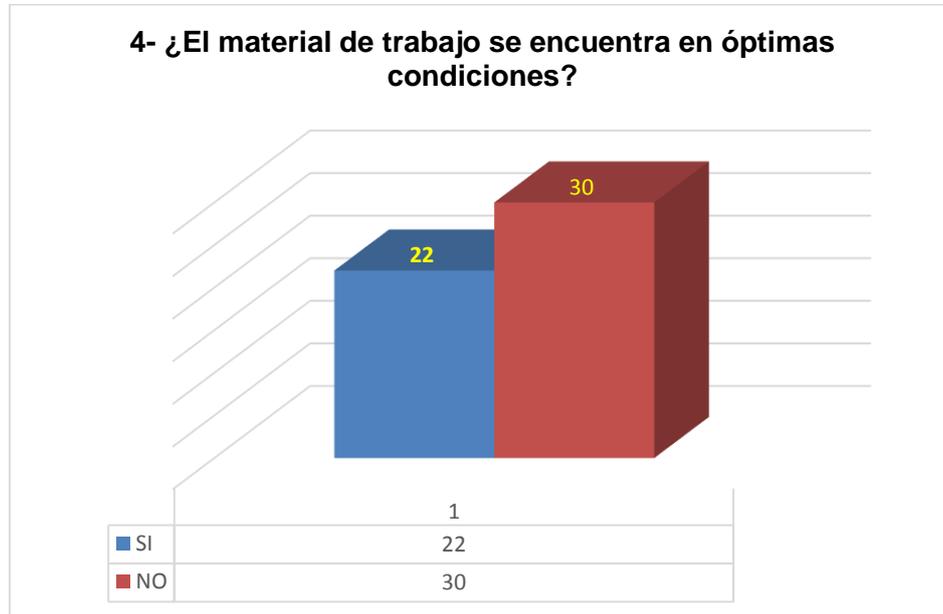
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

La mitad de efectivos policiales, es decir el 50% de los encuestados consideran que si existe un ambiente cómodo y de confianza en su institución, no obstante, la otra mitad opina que no prima un ambiente idóneo para fortalecer la comunicación y fortalezca su ambiente laboral.

Figura N° 04: Resultado de pregunta N°4 de la encuesta.



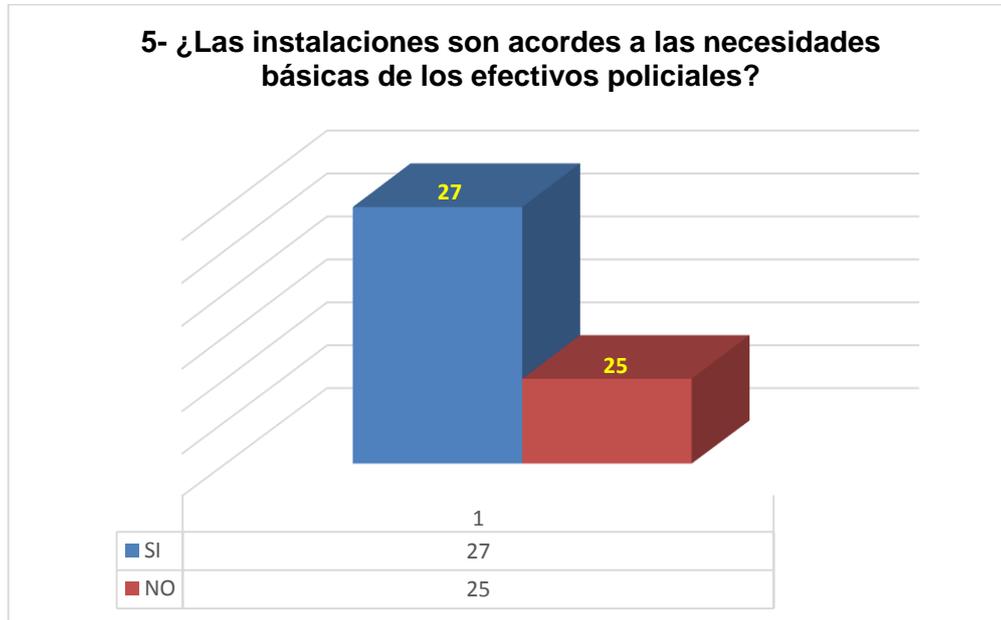
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

El 57.7% determina firmemente que el material con lo que trabajan los efectivos policiales para realizar sus labores No se encuentran en óptimas condiciones, lo cual atribuye a la desmotivación del personal en cuanto a su trabajo. Y el 42.3% contestó que sí consideran que les han administrado o renovado materiales y herramientas de trabajo.

Figura N° 05.- Resultado de pregunta N°5 de la encuesta.



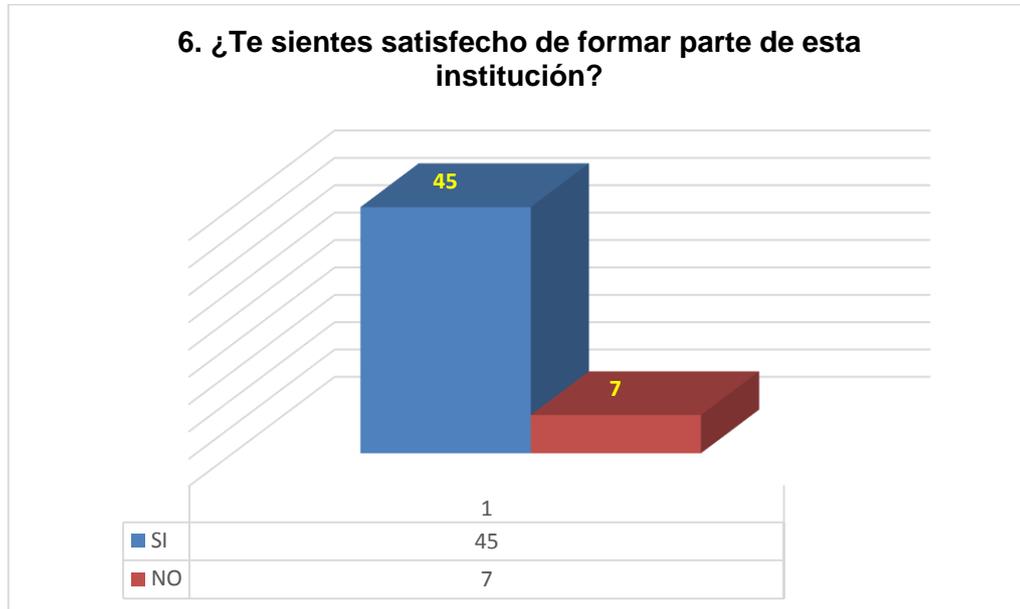
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

La mayoría de la muestra o sea el 51.9% de efectivos policiales consideran que sus instalaciones ya se encuentran acordes a sus necesidades básicas; en cambio el 48.1% restante opina las instalaciones no cumplen a cabalidad con las necesidades básicas que se requiere para cumplir con el trabajo designado.

Figura N° 06.- Resultado de pregunta N°6 de la encuesta.



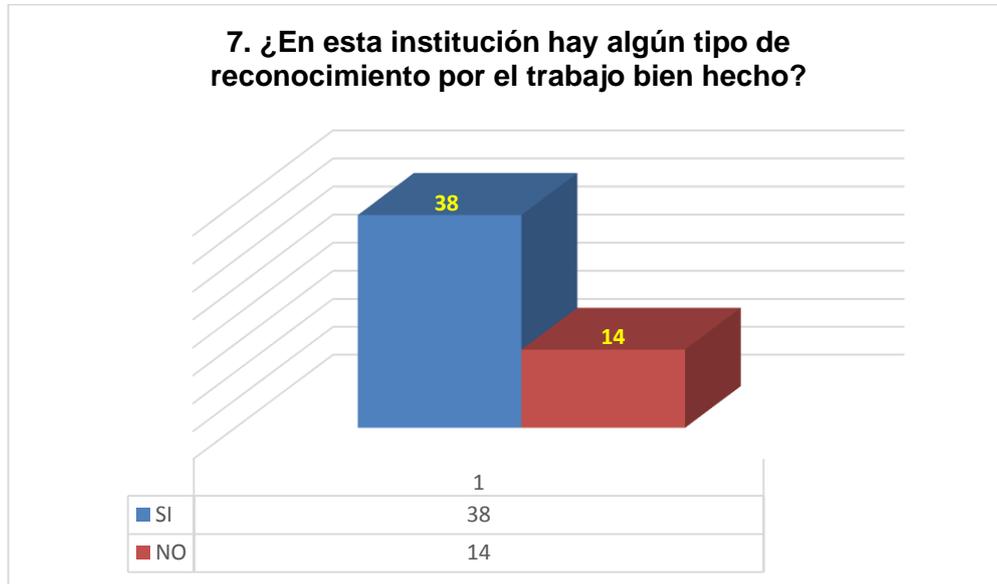
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

El 86.5% si se siente satisfecho de pertenecer a esta institución, sin embargo menos de la tercera parte del grupo de los encuestados o sea, el 13.5% no lo está ya que en el desarrollo de su carrera policial se ha perdiendo la satisfacción de vestir el uniforme y de formar parte de la familia policial.

Figura N° 07.- Resultado de pregunta N°7 de la encuesta.



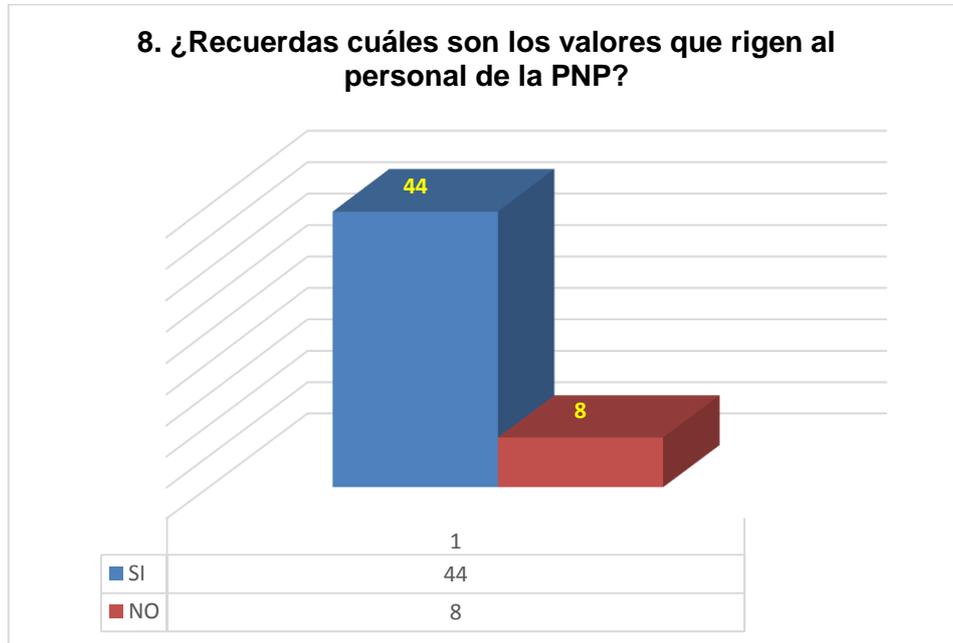
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

Este gráfico, indica que el 73.1% afirma que si existe algún tipo de reconocimiento por las labores y trabajos bien hechos por parte de la institución, pero que depende de ciertos requisitos para ser debidamente reconocidos como acción distinguida o felicitación ministerial, etc. Aunque el 26.9% restante que considera que no se recibe el debido reconocimiento por las labores bien realizadas.

Figura N° 08.- Resultado de pregunta N°8 de la encuesta.



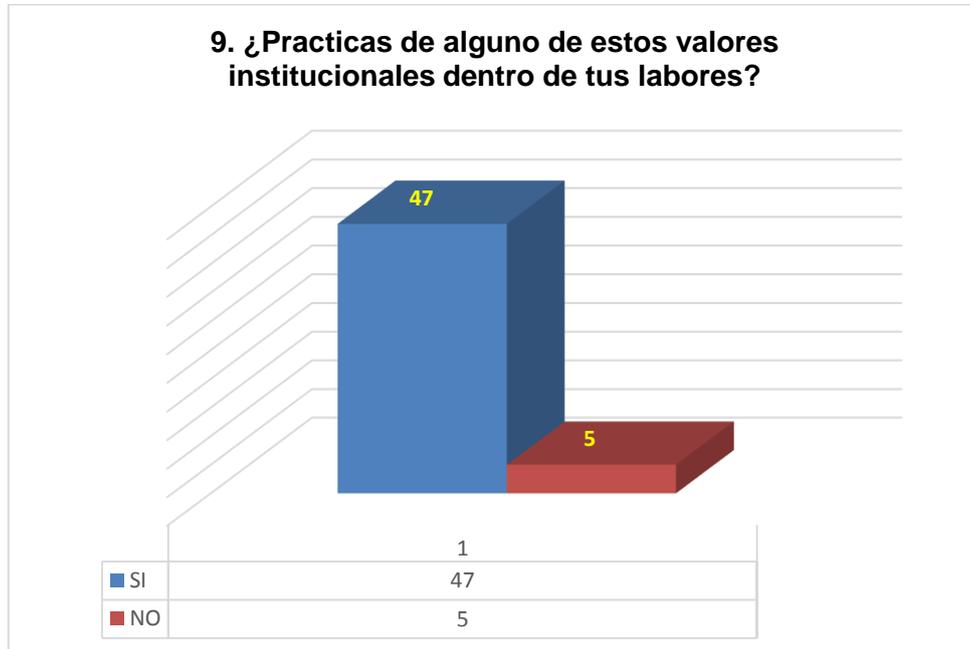
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

Del 100% de la muestra, un 84.6% de los encuestados respondió que sí lo recuerdan y el 15.4% restante contestó que no recuerdan cuáles son los valores institucionales que les rigen según su ley orgánica.

Figura N° 09.- Resultado de pregunta N°9 de la encuesta.



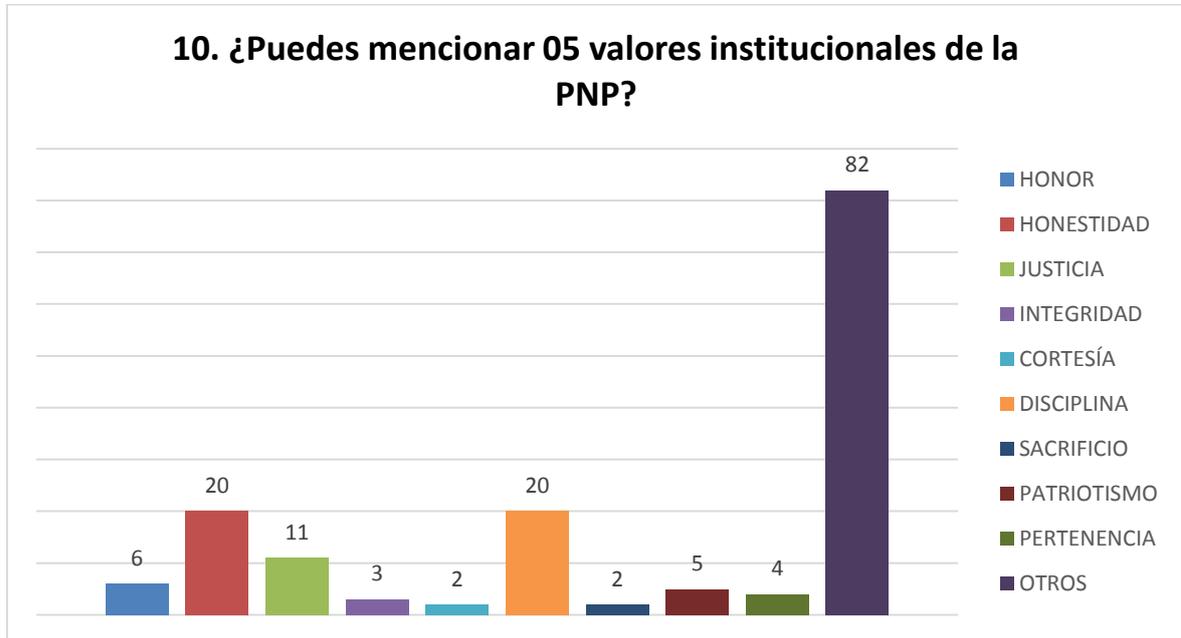
Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

La mayoría de efectivos policiales encuestados, es decir el 90.4% contestó sí aplican a cabalidad los valores institucionales porque se sienten orgullosos de lo que son. A diferencia del 9.60% que respondió no porque no siempre a veces las circunstancias se les ha permitido.

Figura N° 10.- Resultado de pregunta N°10 de la encuesta.



Fuente:

Encuesta de opinión para los efectivos policiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 01 y 02 de Julio del 2016.

Interpretación:

El 53% de las respuestas emitidas por los efectivos policiales, responden a otros valores y virtudes que han sido inculcados a lo largo de su vida, sin embargo, el 47% restante, sí reconoce los valores institucionales que han sido estipulados en su decreto legislativo.

RESULTADOS DE FOCUS GROUP

Fuente:

Se desarrolló un focus group con la participación de 10 efectivos policiales entre oficiales y suboficiales de las comisarias rurales pertenecientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, realizada el 08 de julio del 2016.

Resumen y Conclusiones:

1. ¿Conocen cuáles son los valores institucionales que rigen al personal Policía Nacional del Perú?

Una parte del grupo reconocen a sus valores institucionales estipulados en su decreto legislativo, tales como: Honestidad, Lealtad, Disciplina, Honor, Integridad y Justicia; sin embargo la otra parte nombró otros valores como: Respeto, Compañerismo, Reciprocidad, Vocación de servicio y Responsabilidad.

2. ¿Creen que los valores institucionales se ha aplican a lo largo de su carrera policial?

Todos los participantes coincidieron al responder que todo depende de las circunstancias y la situación en las que se presente para determinar cuál de sus valores institucionales. Generalmente no se aplican todos pero si de acuerdo a sus criterios dentro sus valores y principios.

3. ¿Existe algún medio que te recuerde cuáles son los valores institucionales?

El 95% respondió que interiorizaron sus valores institucionales en el tiempo que hicieron escuela en su preparación policial, y que los demás valores ya vienen de casa. Sin embargo mencionan que dentro de los cursos institucionales sirve como mecanismo para reforzar la aplicación de sus valores institucionales, también a través de memorándum con las directivas que les envíen.

No obstante es alarmante escuchar que la mayoría afirma que ya se les olvidó la impulsación de estos valores y que hoy en día ya no se está transmitiendo estos mensajes de valores en cada formación.

4. ¿Existe un método o un canal establecido para comunicarse entre ustedes?
¿Cuáles son?

Entre ellos directamente usan la instrucción en la formación de cada servicio, además, en la lista de revista. Y señalan que de alto mando es utilizado como canales de comunicación: orden telefónica, oficios múltiples, memorándum, planes de operaciones.

5. ¿Te gustaría proponer algún nuevo canal de comunicación? ¿Cómo cuál?

Todos los participantes proponen que se debe ampliar el tiempo en la formación de cada servicio para reforzar los puntos de recomendación e impulsación de sus valores institucionales, ya que ello ayudaría a un mejor contacto con el personal policial.

Otros agregaron que sería ideal repartir boletines didácticos para captar la atención del personal.

6. ¿Qué opinión tienes sobre el clima laboral donde trabajas actualmente?

Los entrevistados están de acuerdo que tienen un buen clima laboral y a pesar de contar con todo lo que requieren; ya que mantienen buenas relaciones entre sí y con demás personal, buscan el bienestar del personal policial, reconocen que es mejor ser líder antes que ser jefe, tratan de crear un ambiente de confianza entre colegas y persista el respeto entre sí y complementan con actividades externas para la integración del personal.

7. ¿Qué más se necesitaría para mejorar el clima laboral?

Hubo opiniones dispersas para mejorar el clima laboral, como: Tener la credibilidad en la institución, trabajar con voluntad y por vocación. Cubrir la

mayoría de necesidades en infraestructura, personal policial y medios de comunicación.

Otros coincidieron que debe haber una buena administración de recursos por parte del alto mando, recibir una respuesta favorable y pronta a sus requerimientos y que finalmente sea equitativo el reparto del material logístico.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Esta investigación tuvo como propósito medir el clima laboral y determinar si reconocen los valores institucionales de la Policía Nacional del Perú aplicada a los efectivos policiales de la Comandancia Rural PNP Otuzco. Con base al análisis de las variables se planteó la hipótesis estadística utilizando la metodología del coeficiente de Pearson. Se puede precisar que existe una relación positiva y estrecha entre la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de los valores institucionales como variables de estudio en una proporcionalidad directa de correlación, lo que muestra que los efectivos policiales reconocen tener un cómodo clima laboral pero que falta fortalecer sus valores institucionales y por ende trae consigo la falta de identificación con la institución a la que pertenecen.

Dicha relación entre la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de los valores es comparable con la investigación realizada por Marcelo Manucci (2008) quien estableció que para tener un impacto corporativo con un modelo de comunicación corporativa articulando tres ámbitos diferenciales de diseño y gestión de acciones, responde a tres puntos de la encuesta realizada a los efectivos policiales de la Comandancia Rural PNP Otuzco donde señalan que, si son tomadas sus ideas u opiniones, si tienen un ambiente de confianza y ya les determinan claramente las funciones que deben cumplir en cada servicio, teniendo en cuenta el siguiente cuadro.

Eje	Objeto	Objetivos	Herramientas
Institucional	Identidad Lo que somos	Presencia de los valores corporativos	Comunicación institucional
Organizacional	Procesos Los modos de hacer	Integración de diferentes sectores	Comunicación interna
Productivo	Producto / servicio Lo que hacemos	Difusión de ofrecimiento	Comunicaciones producto

Es rescatable que más del 70% de los efectivos logren tener un conocimiento que están desarrollando funciones bajo una normativa, el porcentaje restante al menos poseen la convicción de que su trabajo debe ser ajustado al sistema implantado. Es decir solo actúan guiados por una responsabilidad impuesta.

Asimismo, Martin, F. (2006) señala que la comunicación en la empresa o institución debe ser caliente y humana; y no fría y lineal, ya que si llega directamente al empleado de la misma forma y al público al cual se dirige en todo momento. Ello asocia la respuesta dada por los efectivos policiales en el focus group, donde sugieren que se debe ampliar el tiempo en la formación de cada servicio para reforzar los puntos de recomendación e impulsación de sus valores institucionales, ya que ello ayudaría a un mejor contacto con el personal.

Adicionalmente el mismo autor, Martin, F. (2006) cita en otro capítulo de su libro que es necesario tener una reunión a primera hora en la mañana, en donde por parte de la dirección de comunicación se den unas determinadas pautas de trabajo y además que cada uno de los empleados exterioricen sus inquietudes y problemas tanto laborales como personales, siendo parte de otra de las respuestas de los efectivos policiales en donde señalan que ellos usan la instrucción en la formación de cada servicio diario, además, en la lista de revista.

Bajo esta perspectiva en cuanto al objetivo orientado en el fortalecimiento de los valores institucionales para mejorar el clima laboral en la Comandancia Rural PNP Otuzco, se pudo detectar que el 53% de las respuestas emitidas por los efectivos policiales, responden a otros valores y virtudes que han sido inculcados a lo largo de su vida, sin embargo, el 47% restante, sí reconoce los valores institucionales que han sido estipulados en su decreto legislativo. Entonces por ende debemos tener

en cuenta lo que Münch, L. (2009) refiere en su libro, que los valores organizacionales son los principios y las formas de conducta que orientan la actividades de una institución y el comportamiento de los individuos que la integran.

CONCLUSIONES

- El clima laboral en la Comandancia Rural PNP Otuzco según mediante una encuesta aplicada, determinó un nivel de clima laboral medio-bajo y se apreció el rememoramiento de los valores institucionales que les rige en su Decreto Legislativo 1148 impartido en las escuelas técnicas superiores. Por ello se concluye que el diseño de estrategias comunicacionales debe tener en cuenta: Resaltar e impulsar la práctica de los valores institucionales de la PNP; mejorar los canales de comunicación, así como también el contenido de los mensajes transmitidos; mejorar la participación de los efectivos policiales en el proceso de toma de decisiones referentes a sus labores; crear condiciones para la integración de los efectivos y fortalecer el grado de compromiso e identificación con su institución.
- El plan de comunicación diseñado para la Comandancia Rural PNP Otuzco va acorde a la base teórica consultada que involucra términos objetivos como subjetivos que establecen desde su inicio del compromiso laboral. Además se propone el uso efectivo de canales de comunicación que promueva el fortalecimiento de los valores institucionales de la Policía Nacional del Perú; comprendiendo las siguientes fases, como primera fase, la sensibilización de los efectivos sobre la importancia de mantener un buen clima laboral para mantener armonía, mejorar el rendimiento laboral y el compromiso con el trabajo. En la segunda fase los efectivos participaran en las actividades de información, educación y comunicación organizada por especialistas en temas de psicología, ética y derecho. En la tercera fase se refiere al fortalecimiento de los valores institucionales y una comisión de recursos humanos que lleve a cabo el proceso la elaboración de formación para el trabajo comprometido. Y finalmente en la cuarta fase se desarrollará con la finalidad de enfatizar en la convivencia la integración y sentido de pertenencia con su institución; esto se ha considerado según la encuesta y el focus group aplicados.

- El nivel de satisfacción laboral en la Comandancia Rural PNP Otuzco, en promedio, casi el 90% de los encuestados se sienten satisfechos de pertenecer a esta institución, y que además están orgullosos y comprometidos con su labor que desempeñan, sin embargo muchos de los efectivos desarrollan sus actividades laborales de manera rutinaria y sin motivación alguna; ya que simplemente deben acatar las disposiciones de su comando general.
- Los canales de comunicación empleados por la Comandancia Rural PNP Otuzco no son los más óptimos, por ejemplo, los efectivos policiales no tienen como enterarse las actividades internas y consideran que muchas veces simplemente se usa la vía oral, incurriendo a veces en inexactitudes de información, fechas o conocimientos de algunas actividades a beneficio de la institución.
- La notable ausencia de un diagnóstico de nivel de satisfacción laboral por parte de la Policía Nacional del Perú, está significando su desconocimiento de realidad en la que se encuentran y de cómo los efectivos policiales cumplen o no, la optimización de sus funciones dentro de la institución, aletargando la mejoría de su clima laboral.

RECOMENDACIONES

- La Comandancia Rural PNP Otuzco debe instaurar o conformar una oficina de Comunicaciones destinada a poner en marcha, supervisar y medir la aplicación del plan de estrategias comunicacionales, materia de esta tesis.
- La Región Policial La Libertad debería diseñar un manual con los valores institucionales, documento que debe ser repartido en las diferentes comisarias, unidades especializadas y dependencias policiales a pedido de los propios efectivos policiales, pues consideran que solo se enteran de los mismos de manera vía oral en las formaciones de cada servicio y en la etapa de formación académica en las escuelas policiales.
- La Comandancia Rural PNP Otuzco debería mejorar los canales y formas de comunicación para difundir en su personal el fortalecimiento de sus valores institucionales; para ello planteamos la creación de un periódico mural que se encuentre en la zona de ingreso de la comisaria, el cual estaría a cargo de la oficina de comunicación descentralizada.
- La Comandancia Rural PNP Otuzco debería instituir un día de integración policial con el propósito de estrechar relaciones interpersonales y bienestar del personal.

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES

1. PROPUESTA

Luego de los resultados del diagnóstico obtenido, se propone la presente Estrategia Comunicacional y Promoción de los valores institucionales orientadas a mejorar el clima laboral en la Comandancia Rural PNP Otuzco. La estrategia se propone contribuir a la mejora del clima laboral y tendrá tres componentes: el primero se refiere a las acciones de Información, Educación y Comunicación para el fortalecimiento de los valores institucionales, el segundo es la incorporación de los efectivos a través de las acciones de la organización y el fomento de la participación, y el tercero es la sensibilización a todo nivel para promover la el grado compromiso de labor de los efectivos. Con estas acciones se espera lograr:

1. Resaltar e impulsar la práctica de los valores institucionales de la PNP.
2. Mejorar los canales de comunicación, así como también el contenido de los mensajes transmitidos.
3. Mejorar la participación de los efectivos policiales en el proceso de toma de decisiones referentes a sus labores.
4. Crear condiciones para la integración de los efectivos y fortalecer el grado de compromiso e identificación con su institución.

Para poder desarrollar la estrategia comunicacional, se contempla involucrar a todos los efectivos de las comisarias rurales correspondientes a la Comandancia Rural PNP Otuzco, ya que la promoción y comunicación no solo la hace el comunicador sino todos los actores en cuestión.

2. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA COMUNICACIONAL

Se espera lograr los siguientes objetivos de cambio de conocimientos y comportamientos:

- Contribuir por medio de una comunicación efectiva a la mejora de la comunicación interna.
- Fortalecer los valores institucionales de la PNP.
- Lograr un mayor contacto e interacción entre los efectivos.
- Unificar criterios.
- Reforzar la sensación de pertenencia institucional de los efectivos policiales.
- Difundir información, datos y pasos a seguir.
- Detectar cuáles son las necesidades de comunicación de los efectivos.
- Elaborar una estrategia comunicacional basada en el fortalecimiento de los valores institucionales compuesta por acciones y piezas de comunicaciones diversas y complementarias que satisfagan las distintas necesidades de comunicación de los efectivos policiales.

Además se busca alcanzar:

- Promover el trabajo responsable para prevenir actos de corrupción.
- Influir y promover la aplicación de los valores institucionales de la PNP.
- Difundir la importancia de las acciones distinguidas como medio para crecer de manera personal y profesional.
- Promover revisiones de las instalaciones donde los efectivos laboran para constatar el buen estado.
- Informar sobre capacitaciones, cursos extra institucionalidades, convocatorias y asambleas que sirvan como soporte para su carrera profesional.
- Difundir el mensaje sobre el trabajo responsable y buen desempeño.

- Alcanzar una mejor cercanía con la ciudadanía e impulsar la buena imagen de la PNP.

3. POSICIONAMIENTO

Se quiere posicionar la importancia de mantener un buen clima laboral entre los efectivos que trabajan en distintas comisarías rurales de la Comandancia Rural PNP Otuzco con este lema:

- Trabajemos con compromiso en un clima de armonía y respeto.
- Trabajo comprometido, resultado efectivo.

PROPUESTA DE ESLOGAN:

“Trabajemos con compromiso en un clima de armonía y respeto”

MENSAJE:

Los comportamientos de énfasis deben ser traducidos a mensajes específicos de contenido inclinado hacia el compromiso de mantener un buen clima laboral. Estos mensajes deben ser validados y adaptados a los grupos de efectivos con los que se va a trabajar.

4. ACCIONES

En la estrategia se distinguen las siguientes fases;

1. Sensibilización y capacitación a los efectivos de mayores cargos institucionales (oficiales y subalternos con mayor tiempo de servicio) y a los demás efectivos.
2. Promoción y educación a los efectivos sobre los comportamientos de énfasis utilizando diferentes canales, tácticas y medios.
3. Fortalecimiento de los valores institucionales para fomentar el trabajo comprometido.
4. Ejecución de actividades que contribuyan a la integración e identificación con la institución.

La primera fase es de sensibilización de los efectivos sobre la importancia de mantener un buen clima laboral para mantener armonía, mejorar el rendimiento laboral y el compromiso con el trabajo.

En la segunda fase los efectivos participaran en las actividades de información, educación y comunicación organizada por especialistas en temas de psicología, ética y derecho.

La tercera fase se refiere al fortalecimiento de los valores institucionales y una comisión de recursos humanos que lleve a cabo el proceso la elaboración de formación para el trabajo comprometido.

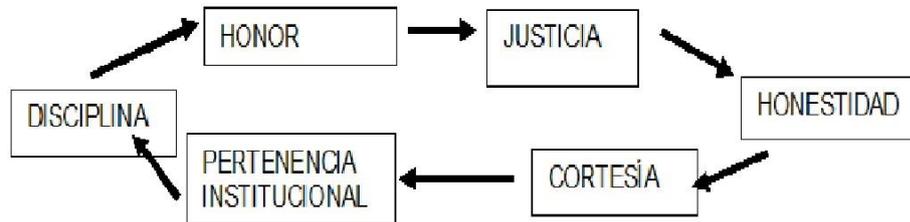
La cuarta fase la desarrolla los efectivos, con la finalidad de enfatizar en la convivencia la integración y sentido de pertenencia con su institución.

5. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ESTRATEGIA

La estrategia de Comunicación y Promoción para mejorar el clima laboral incluye la organización y sensibilización de los efectivos, la cual estará regida por los siguientes principios:

- Derecho a la vida y respeto de los demás efectivos.
- Derecho a desarrollarse en un ambiente apto y con justas oportunidades.
- Derecho a los servicios de calidad que brinda la institución a sus efectivos.
- Derecho al trato sin discriminación de ningún tipo.
- Compromiso y responsabilidad.
- Derecho a vivir en armonía basados en valores.

6. CARACTERISTICAS DE LA PROPUESTA



- Con importancia en la disciplina y formación hacia la pertenencia institucional.
- Enfatizado en conceptos positivos de honor y justicia en cada una de sus funciones y no en actos que violen dichos principios.
- Toma en cuenta la honestidad en oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- Las acciones más importantes del desarrollo de sus labores dentro de la institución, incluyen el reconocimiento de que las relaciones interpersonales, la comunicación y las actitudes son elementos fundamentales en la calidad de dichas labores.
- Todas las prácticas promovidas deben estar basadas en la mejor evidencia científica y ser adaptadas adecuadamente, con la participación de todos los efectivos policiales.
- Las actividades y mensajes se elaboran con tomando como base al fortalecimiento de los valores institucionales de la Policía Nacional del Perú.
- Las labores que desarrollen los efectivos deben llevarse a cabo en un ambiente armonioso, para que la estrategia pueda promover con confianza su objetivo.
- Se revisaran materiales impresos y audiovisuales existentes como apoyo a la estrategia y se realizaran modificaciones pertinentes.
- Se elaboraran nuevos materiales impresos y audiovisuales que se identifiquen como necesarios para apoyar la estrategia comunicacional.

7. TÁCTICAS Y ACTIVIDADES

Para la difusión de los mensajes esta estrategia hará uso de las tácticas de comunicación que aparecen en el cuadro. Además, la estrategia incorporará las acciones de la organización y participación de los efectivos para promover la mejora del clima laboral.

TÁCTICAS DE COMUNICACIÓN	APLICACIÓN
Comunicación Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral efectiva de persona a persona y en grupos. • Disipación de rumores e ideas equivocadas. • Discusión de mitos y costumbres que obstaculizan el ambiente armonioso.
Comunicación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de desarrollo profesional y personal. • Reuniones informativas. • Resaltar valores institucionales
Comunicación alternativas	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos artísticos. • Buzón de sugerencias virtual. • Eventos y ceremonias. • Actividades de confraternidad.
Mensajes de apoyo a la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Afiches. • Folletos. • Videos institucionales.

Se iniciará con actividades para los efectivos en concordancia con las fases de la estrategia. A continuación se presentan tácticas de comunicación a utilizar y las demás actividades a realizar.

a. Comunicación interpersonal

Se realizará un taller de comunicación interpersonal el cual tendrá como objetivo la toma de conciencia y el desarrollo de

capacidades y habilidades en el ámbito de las relaciones personales. El taller es completamente práctico, donde se espera contar con la intervención activa de cada efectivo. El resultado será una comunicación sincera, clara y cuidadosa, expresando las necesidades y escuchando las necesidades de los demás.

b. Videos institucionales

Se elaboraran videos que demuestren los comportamientos de énfasis a promover para su proyección en las distintas unidades establecidas. Estos videos ayudarán a brindar información acerca de las funciones que deben cumplir y el funcionamiento del sistema dentro de la institución.

c. Talleres de sensibilización

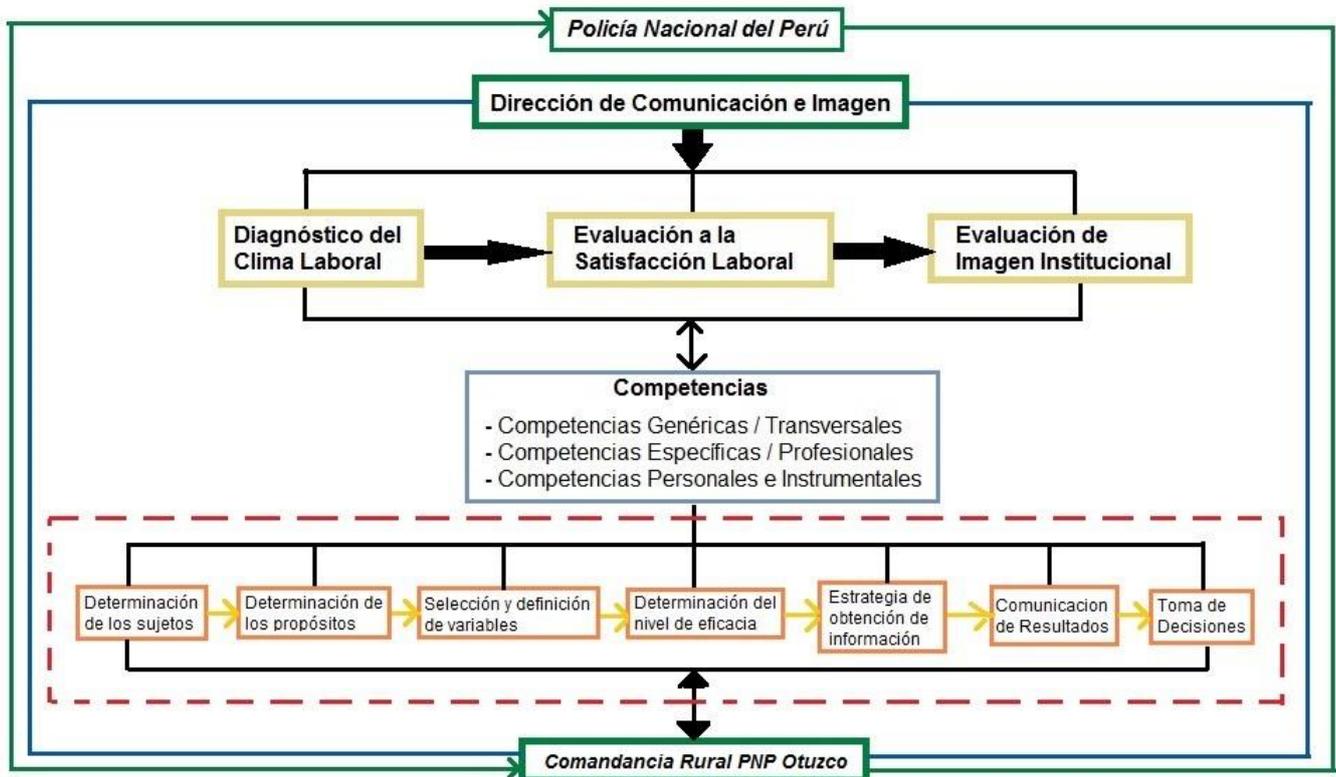
Se plantea realizar estos talleres, los cuales deben tener como esencia la identidad y los valores institucionales tratando de reinstaurarlos en las labores cotidianas de los efectivos policiales. De esta manera se busca fortalecer el grado de compromiso en su desarrollo laboral.

d. Talleres de desarrollo profesional

Se llevará a cabo talleres que brinden soporte al desarrollo profesional del efectivo, contribuyendo de esta manera a mejorar su condición abriendo campo para futuros ascensos y el cumplimiento de logros personales y profesionales.

Propuesta:

Estrategias comunicacionales que empleen canales de comunicación que maneje la Comandancia Rural PNP Otuzco, los cuales le permitan comunicarse de manera eficaz con sus efectivos policiales, permitiendo un mejor desenvolvimiento laboral y logrando un mejor clima laboral.



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDAD	MES		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
		SEMANA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Elección de Estrategias Comunicacionales																		
2	Diseño de estrategias comunicacionales																		
3	Elaboración de story board para video institucional																		
4	Diseño de afiches sobre valores institucionales																		
5	Grabación y edición de video institucional																		
8	Distribución de afiches a las comisarias																		
9	Talleres de sensibilización: proyección del video institucional																		
10	Charla de medición sobre efectividad de la propuesta																		

PRESUPUESTO

CONCEPTO	CANTIDAD	UNIDAD (S/.)	TOTAL (S/.)
Diseño de afiches sobre valores institucionales	7	30.00	210.00
Grabación y edición de video institucional	1	900.00	900.00
Cd copia de video institucional para cada comisaria	12	5	60.00
Impresión de afiches	22	5.00	110.00
Transportes	20	15.00	300.00
Alquiler de proyector	2	50.00	100.00
		TOTAL S/.	1,680.00

REFERENCIAS

- Cervantes, L. (2006). Dinámica grupal. Aportes contemporáneos. Lima: Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cheavenato, I. (1983). Administración de recursos humanos. México: Editorial Calypso.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- De la Puente, R., & De Diego, R. (2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Elizalde, L. (2009). Gestión de la comunicación pública: Empresa, grupos e instituciones en el escenario público. Barcelona: Bosch.
- Fernández, C. (1997). La comunicación en las organizaciones . México: Editorial Trillas.
- Garrido, F. (2004). Comunicación Estratégica. Barcelona: Gestión 2000.
- Instituto de Defensa Legal. (2004). Perfil del Policía Peruano. Lima: IDL.
- ISTAS. (04 de noviembre de 2013). Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Obtenido de <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2699>
- Ley de la Policía Nacional del Perú. (11 de diciembre de 2012). Decreto Legislativo 1148. Lima, Lima, Perú: Normas Legales.
- Libaert, T. (2005). El plan de comunicación organizacional. México DF: Limusa.
- Magallanes, E. (s.f.). Lenguaje y Comunicación. Lima: Editorial San Marcos.
- Manucci, M. (2008). Impacto corporativo. Buenos Aires: Editorial DIRCOM.
- Martín, F. (2008). Comunicación empresaria e institucional. Madrid: Editorial Universitas.
- Matilla, K. (2008). Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las relaciones públicas. Barcelona: UOC.
- McShane, S., & Von, M. (2010). Liderazgo y Recursos. Barcelona: Bresca Editorial.
- Moreano, M. (2002). Rol del público interno en el logro de la imagen de una organización: El caso de la Dirección de personal de la Policía Nacional del Perú. Tesis de Licenciatura. Lima, Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Münch, L. (2009). *Ética y Valores*. México: Editorial Trillas S.A.
- Peiro, J. (1995). *Psicología de la organización*. Madrid: Torán S.A.
- Perú 21. (25 de mayo de 2013). *Prensa Popular*. Obtenido de <http://peru21.pe/actualidad/trujillo-hubo-116-asesinatos-lo-que-va-2013-2147415>
- Policía Nacional del Perú. (2007). *El Plan Operativo Institucional 2008 de la PNP*. Lima: DIRGEN-EMG.DIRPEP-DIVPLAN.
- Policía Nacional del Perú. (2009). *Plan Operativo Institucional 2010 de la PNP*. Lima: DIRGEN-EMG.DIRPEP-DIVPLAN.
- Policía Nacional del Perú. (24 de abril de 2016). *Policía Nacional del Perú*. Obtenido de <http://www.pnp.gob.pe/>
- Riel, C. (1997). *Comunicación Corporativa*. Madrid: Prentice Hall.
- Robins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. México DF: Alfa Omega: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Rojas, O. (2008). *Relaciones Públicas: La eficacia de la influencia*. Madrid: ESIC.
- TalenTools Human Systems. (24 de 05 de 2016). *Clima laboral*. Obtenido de <http://talenttools.es/noticias/fomentar-comunicacin-interna-para-mejorar-clima-laboral/>

ANEXOS

ENCUESTA DE OPINIÓN PARA LOS EFECTIVOS POLICIALES DE LAS COMISARIAS RURALES DE LA COMANDANCIA RURAL PNP OTUZCO

1. ¿La institución te explica claramente cuáles son las funciones que debes cumplir en tu servicio policial?
SI NO
2. ¿Algunas de tus ideas u opiniones son tomadas en cuenta para beneficio de servicio policial?
SI NO
3. ¿Esta institución se caracteriza por tener un ambiente cómodo donde prima la confianza?
SI NO
4. ¿El material de trabajo se encuentra en óptimas condiciones?
SI NO
5. ¿Las instalaciones son acordes a las necesidades básicas de los efectivos policiales?
SI NO
6. ¿Te sientes satisfecho de formar parte de esta institución?
SI NO
7. ¿En esta institución hay algún tipo de reconocimiento por el trabajo bien hecho?
SI NO
8. ¿Recuerdas cuáles son los valores que rigen al personal de la PNP?
SI NO
9. ¿Prácticas de alguno de estos valores institucionales dentro de tus labores?
SI NO
10. ¿Puedes mencionar 05 valores institucionales de la PNP?

a. _____ b. _____ c. _____

d. _____ e. _____

FOCUS GROUP

Las preguntas a realizar son las siguientes:

1. ¿Conocen cuáles son los valores institucionales que rigen al personal Policía Nacional del Perú?
2. ¿Creen que los valores institucionales se ha aplican a lo largo de su carrera policial?
3. ¿Existe algún medio que te recuerde cuáles son los valores institucionales?
4. ¿Existe un método o un canal establecido para comunicarse entre ustedes?
¿Cuáles son?
5. ¿Te gustaría proponer algún nuevo canal de comunicación? ¿Cómo cuál?
6. ¿Qué opinión tienes sobre el clima laboral donde trabajas actualmente?
7. ¿Qué más se necesitaría para mejorar el clima laboral?

MARCO INSTITUCIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

MISIÓN

La Policía Nacional del Perú es una institución del Estado que tiene por misión garantizar, mantener y restablecer el orden interno, prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad, garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado, prevenir, investigar y combatir la delincuencia; vigilar y controlar las fronteras; con el propósito de defender a la sociedad y a las personas, a fin de permitir su pleno desarrollo, en el marco de una cultura de paz y de respeto a los derechos humanos.

VISIÓN

Policía moderna, eficiente y cohesionada al servicio de la sociedad y del Estado, comprometida con una cultura de paz, con vocación de servicio y reconocida por su respeto irrestricto a la persona, los derechos humanos, la Constitución y las leyes, por su integración con la comunidad, por su honestidad, disciplina y liderazgo de sus miembros.

FINALIDAD FUNDAMENTAL

La finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú es garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras.

FUNCIONES:

Son funciones de la Policía Nacional del Perú las siguientes:

- Mantener la seguridad y tranquilidad públicas para permitir el libre ejercicio de los derechos fundamentales de la persona consagrados en la Constitución Política del Perú.
- Prevenir, combatir, investigar y denunciar los delitos y faltas previstos en el Código Penal y leyes especiales, perseguibles de oficio; así como

aplicar las sanciones que señale el Código Administrativo de Contravenciones de Policía.

- Garantizar la seguridad ciudadana. Capacita en esta materia a las entidades vecinales organizadas.
- Brindar protección al niño, al adolescente, al anciano y a la mujer que se encuentran en situación de riesgo de su libertad e integridad personal, previniendo las infracciones penales y colaborando en la ejecución de las medidas socioeducativas correspondiente.
- Investigar la desaparición de personas naturales.
- Garantizar y controlar la libre circulación vehicular y peatonal en la vía pública y en las carreteras, asegurar los transportes automotor y ferroviario, investigar y denunciar los accidentes de tránsito, así como llevar los registros del parque automotor con fines policiales, en coordinación con la autoridad competente.
- Intervenir en el transporte aéreo, marítimo, fluvial y lacustre en acciones de su competencia.
- Vigilar y controlar las fronteras, así como velar por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre control migratorio de nacionales y extranjeros.
- Brindar seguridad al Presidente de la República en ejercicio o electo, a los Jefes de Estado en visita oficial, a los Presidentes de los Poderes Públicos y de los organismos constitucionalmente autónomos, a los Congresistas de la República, Ministros de Estado, así como a diplomáticos, dignatarios y otras personalidades que determine el reglamento de la presente Ley.
- Cumplir con los mandatos escritos del Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, Ministerio Público y de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, en el ejercicio de sus funciones.

- Participar en la seguridad de los establecimientos penitenciarios, así como en el traslado de los procesados y sentenciados de conformidad con la ley.
- Participar en el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección y conservación de los recursos naturales y del medio ambiente, la seguridad del patrimonio arqueológico y cultural de la Nación.
- Velar por la seguridad de los bienes y servicios públicos, en coordinación con las entidades estatales correspondientes.
- Participar en la Defensa Nacional, Defensa Civil y en el desarrollo económico y social del país.
- Ejercer la identificación de las personas con fines policiales.
- Ejercer las demás funciones que se señalen la Constitución y las leyes.

ATRIBUCIONES

- Registrar y centralizar los antecedentes policiales de las personas; así como las requisitorias judiciales.
- Expedir certificados de antecedentes policiales, de supervivencia y otros derivados del cumplimiento de sus funciones. Modificado por el Artículo 1º de la Ley N° 28862/Pub 5.82006.
- Realizar peritajes criminalísticos, técnicos vehiculares y otros relacionados con sus funciones.
- Obtener, custodiar, asegurar y procesar indicios, evidencias y elementos probatorios relacionados con la investigación policial, poniéndolos oportunamente a disposición de la autoridad competente.
- Coordinar y cooperar con los organismos internacionales e institucionales de policía en la prevención y represión de la delincuencia, de conformidad con los convenios suscritos.
- Ejercer las demás atribuciones que le señalen la Constitución y las leyes.

FACULTADES

- Realizar registros de personas e inspecciones de domicilios, instalaciones y vehículos, naves, aeronaves y objetos, de acuerdo a la Constitución y la ley.
- Ingresar gratuitamente a los espectáculos públicos y tener pase libre en vehículos de transporte público masivo, cuando sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Poseer, portar y usar armas de fuego de conformidad con la Constitución y la ley.
- Intervenir, citar y detener a las personas de conformidad con la Constitución y la ley.
- Intervenir como conciliador en los casos de conflicto que no constituyan delitos o faltas que alteren el orden y la tranquilidad pública.
- Ejercer las demás facultades que le señalen la Constitución y las leyes.

Ley de la Policía Nacional del Perú

DECRETO LEGISLATIVO N° 1148

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, mediante la Ley 29915, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar para el fortalecimiento institucional de la Policía Nacional del Perú y de la carrera policial, entre otras materias, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 2° de la citada ley;

La realidad nacional exige un proceso de modernización de la Policía Nacional del Perú, con el propósito de mejorar la función policial y acercarla a los ciudadanos, hacerla más eficiente, transparente y que satisfaga adecuada y oportunamente las necesidades de orden interno, seguridad ciudadana y protección de las personas y comunidad en todo el territorio nacional, para lo cual es necesario que la institución policial cuente con una nueva organización y estructura, que le permita ejercer sus competencias y cumplir sus funciones en servicio de la ciudadanía, contribuyendo al desarrollo económico y social del país;

Es necesario establecer un nuevo modelo de desarrollo organizacional y de gestión operativa y administrativa de la Policía Nacional del Perú, con asignación de responsabilidades y que revalorice la función policial sobre la base de los criterios de calidad e integralidad de los servicios policiales, que garanticen su acercamiento a la ciudadanía, presencia territorial urbana y rural y uso de tecnologías para brindar servicios policiales de excelencia;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104° de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

LEY DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Objeto

El presente Decreto Legislativo establece y norma la estructura, organización, competencias, funciones, atribuciones y facultades de la Policía Nacional del Perú, así como sus regímenes especiales. Los aspectos específicos se rigen por las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 2°.- Naturaleza

La Policía Nacional del Perú es una institución del Estado dependiente del Ministerio del Interior, con autonomía administrativa y operativa, con competencia y ejercicio funcional en todo el territorio peruano, en los asuntos previstos en el artículo 166° de la Constitución Política del Perú.

Es profesional, jerarquizada, no deliberante, disciplinada y subordinada al poder constitucional; sus integrantes representan la autoridad, el cumplimiento de la ley, el orden y la seguridad en toda la República. Participa en el desarrollo económico y social del país.

Artículo 3°.- Finalidad

La Policía Nacional del Perú tiene por finalidad garantizar, mantener y restablecer el orden interno; prevenir, investigar y combatir los delitos y faltas; prestar protección y ayuda a las personas, y a la comunidad; garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado; vigilar y controlar las fronteras; velar por el cumplimiento de las normas administrativas de su competencia y el Código Administrativo de Contravenciones de Policía.

Artículo 4°.- Función policial

La función policial se enmarca dentro del ejercicio del poder de policía del Estado, que la Policía Nacional del Perú cumple en su condición de fuerza pública, para



velar por la protección, seguridad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, el normal desarrollo de las actividades de la población y prestar apoyo a las demás instituciones del Estado, en el ámbito de sus competencias y funciones.

El ejercicio de la función policial requiere conocimientos especializados, los cuales son adquiridos a través de la formación profesional. El profesional policial recibe una formación académica integral, de nivel universitario para Oficiales y de nivel técnico para Suboficiales, que les permite su buen desempeño profesional y desarrollo cultural, social y económico, con énfasis en la disciplina, el mérito, el respeto irrestricto a los derechos humanos, la ética, el liderazgo y el servicio público.

Artículo 5°.- Apoyo a la Policía Nacional del Perú

Las autoridades, entidades públicas y privadas, así como las personas naturales y jurídicas están obligadas a prestar apoyo a la Policía Nacional del Perú, cuando las circunstancias así lo requieran, en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 6°.- Principios y valores

Para el ejercicio de sus funciones, atribuciones y facultades, la Policía Nacional del Perú se orienta por los siguientes principios:

- 1) **Primacía de la persona humana y sus derechos fundamentales:** La defensa y protección de la persona humana, el respeto a su dignidad y a las garantías para el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, tienen primacía en el ejercicio de la función policial;
- 2) **Unidad de la función policial:** La función policial se brinda a través de la Policía Nacional del Perú, como fuerza pública unitaria y cohesionada, con competencia en los ámbitos nacional, regional y local;
- 3) **Unidad de Comando:** La Policía Nacional del Perú, como fuerza pública, tiene Comando Único;
- 4) **Gratuidad:** Los servicios policiales son gratuitos, salvo los casos expresamente contemplados en las leyes y los reglamentos;
- 5) **Acceso universal a los servicios:** Los ciudadanos tienen derecho a acceder de manera inmediata, oportuna y eficiente al servicio policial;
- 6) **Transparencia y rendición de cuentas:** La Policía Nacional del Perú es transparente en su actuación y promueve la rendición de cuentas;
- 7) **Legalidad:** El servicio policial se brinda en el marco de la Constitución Política del Perú y las leyes;
- 8) **Continuidad del servicio policial:** El servicio policial es permanente en todo el territorio nacional. Se brinda las veinticuatro horas del día; y,
- 9) **Eficiencia, eficacia y mejora continua:** Toda actuación policial procura ser eficaz y eficiente; se orienta a la mejora continua.

Los valores que rigen al personal de la Policía Nacional del Perú son:

- 1) **Honor:** Es el principal valor policial, que asegura su prestigio y reputación; se cultiva mediante el cabal cumplimiento de la función policial, de los deberes ciudadanos y el respeto al prójimo y a sí mismo;
- 2) **Honestidad:** Actuar en todos los actos de la vida pública y privada con transparencia y verdad;
- 3) **Justicia:** Actuar con equidad e imparcialidad, procurando el bien común y el interés general;
- 4) **Integridad:** El servicio policial demanda la actuación ética, proba y correcta;
- 5) **Cortesía:** Observar una conducta respetuosa, amable, predispuesta al servicio y a colaborar con el ciudadano;
- 6) **Disciplina:** Acatar consciente y voluntariamente las órdenes del Comando con arreglo a ley, así como la normatividad institucional;
- 7) **Sacrificio:** Subordinar el interés personal a los institucionales y al bien común;

- 8) **Patriotismo:** Predisposición al sacrificio personal por la Patria; y,
- 9) **Pertenencia institucional:** Identificación con un colectivo humano unido por lazos institucionales y de compañerismo, basados en valores y buenas prácticas que dignifican la función policial.

La observancia de estos principios y valores no excluye otros aplicables a la función policial.

Artículo 7°.- Símbolos y distintivos institucionales

Son símbolos de la Policía Nacional del Perú el estandarte, emblema e himno institucional.

Son distintivos de autoridad y mando del personal de armas, el uniforme reglamentario, la placa insignia y el carne de identidad.

Los uniformes, distintivos y las divisas de la Policía Nacional del Perú se especifican en el reglamento respectivo y son de uso exclusivo de sus integrantes.

La denominación Policía es un signo distintivo de uso exclusivo de la Policía Nacional del Perú para efectos de su identificación ante la sociedad.

Artículo 8°.- Lema y efemérides institucionales

El lema de la Policía Nacional del Perú es: Dios, Patria y Ley.

La Policía Nacional del Perú, con la finalidad de fortalecer la vocación profesional, identidad y mística institucional, así como la integración del personal policial para el mejor cumplimiento de sus funciones, celebra las siguientes efemérides institucionales:

- 1) Día de la Policía Nacional del Perú: 30 de agosto;
- 2) Día de la Seguridad Integral: 7 de agosto;
- 3) Día de la Investigación Criminal: 15 de setiembre; y,
- 4) Día de la Integración Policial: 6 de diciembre.

TÍTULO I

COMPETENCIAS, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Artículo 9°.- Competencias

La Policía Nacional del Perú ejerce competencias en las siguientes materias:

- 1) Orden interno, orden público y seguridad ciudadana;
- 2) Protección y ayuda a las personas y a la comunidad;
- 3) Garantía de cumplimiento de las leyes;
- 4) Seguridad del patrimonio público y privado;
- 5) Prevención, investigación y combate de delitos y faltas; y,
- 6) Vigilancia y control de las fronteras.

Artículo 10°.- Funciones

Son funciones de la Policía Nacional del Perú las siguientes:

- 1) Garantizar, mantener y restablecer el orden interno;
- 2) Promover e implementar mecanismos en favor de la seguridad ciudadana;
- 3) Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado;
- 4) Mantener la paz, seguridad, tranquilidad y orden público;
- 5) Prevenir, combatir, investigar y denunciar los delitos y faltas previstos en el Código Penal y leyes especiales, incluyendo los que se cometen en el transporte aéreo, marítimo, fluvial y lacustre;
- 6) Obtener, custodiar, asegurar, trasladar y procesar indicios, evidencias y elementos probatorios relacionados con la prevención e investigación del delito, poniéndolos oportunamente a disposición de la autoridad competente;
- 7) Aplicar las sanciones establecidas en el Código Administrativo de Contravenciones de Policía;
- 8) Practicar y emitir los peritajes oficiales de criminalística a través del sistema criminalístico

480530

 **NORMAS LEGALES**

El Peruano
Lima, martes 11 de diciembre de 2012

- policial, para efectos del proceso penal y los derivados del cumplimiento de sus funciones;
- 9) Realizar y expedir peritajes técnico-vehiculares;
 - 10) Administrar el sistema de inteligencia policial, en armonía con las normas que regulan el Sistema Nacional de Inteligencia;
 - 11) Planificar y conducir operativamente la investigación material del delito, en concordancia con las leyes de la materia;
 - 12) Investigar la desaparición y trata de personas;
 - 13) Brindar protección preferente al niño, niña, adolescente, adulto mayor, mujer y poblaciones vulnerables;
 - 14) Controlar el tránsito y garantizar la libre circulación vehicular y peatonal en la vía pública y en las carreteras a nivel nacional. Prevenir, investigar y denunciar los accidentes de tránsito;
 - 15) Vigilar y controlar las fronteras, así como colaborar con la Superintendencia Nacional de Migraciones para el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el control migratorio;
 - 16) Brindar seguridad integral al Presidente Constitucional de la República en ejercicio, al electo y ex Presidentes; seguridad personal a los Presidentes de los Poderes Públicos, Congresistas de la República, Ministros de Estado, Jefes de Estado en visita oficial al país y otras personalidades que determine el reglamento de la presente norma;
 - 17) Participar en la política de eco eficiencia del Estado y en el cumplimiento de las disposiciones relativas a la protección y conservación de los recursos naturales y del medio ambiente, la protección y seguridad de los bienes integrantes del Patrimonio Cultural de la Nación y de aquellos que se presuman como tales;
 - 18) Cumplir con los mandatos escritos del Poder Judicial, Tribunal Constitucional, Jurado Nacional de Elecciones, Ministerio Público, Oficina Nacional de Procesos Electorales, en el ejercicio de sus funciones;
 - 19) Participar subsidiariamente, a solicitud del INPE, en la seguridad externa e interna de los establecimientos penitenciarios. Asimismo, participa en el traslado de los procesados y sentenciados de conformidad con la normatividad vigente
 - 20) Velar por la seguridad de los bienes y servicios públicos, en coordinación con las entidades estatales correspondientes;
 - 21) Garantizar la seguridad y protección de los turistas y sus bienes, así como el patrimonio histórico-cultural y turístico del país;
 - 22) Participar en la Defensa Nacional, Defensa Civil y en el desarrollo económico y social del país;
 - 23) Identificar a las personas con fines policiales;
 - 24) Expedir certificados de antecedentes policiales, supervivencia, traslado, mudanzas, autorización de uso de lunas oscurecidas vehiculares y otros relacionados con el cumplimiento de sus funciones;
 - 25) Participar en el control y en el transporte de armas de fuego, munición, explosivos y productos pirotécnicos, así como colaborar con la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC, para el cumplimiento de sus funciones;
 - 26) Participar en Operaciones de Paz convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otros organismos internacionales; y,
 - 27) Ejercer las demás funciones que le señalen la Constitución, las leyes y sus reglamentos.

Artículo 11°.- Atribuciones

Son atribuciones de la Policía Nacional del Perú las siguientes:

- 1) Intervenir cuando el ejercicio de la función policial así lo requiera. La función policial es permanente, por considerar que sus efectivos se encuentran de servicio en todo momento y circunstancia;

- 2) Requerir la presentación de documentos de identidad personal cuando las circunstancias lo amerite;
- 3) Realizar registros de personas e inspecciones de domicilios, instalaciones, naves, motonaves, aeronaves y otros vehículos y objetos, de acuerdo a la Constitución y la ley;
- 4) Intervenir, citar, conducir compulsivamente, retener y detener a las personas de conformidad con la Constitución y la ley;
- 5) Registrar y centralizar los antecedentes policiales de las personas, la estadística criminal, requisitorias judiciales y conducciones compulsivas; así como las referencias policiales para uso reservado de la prevención e investigación policial;
- 6) Intervenir como mediador en los casos de conflicto que no constituyan delitos perseguibles de oficio;
- 7) Poseer, portar y usar armas de fuego, de conformidad con la Constitución y la ley;
- 8) Realizar constataciones policiales de acuerdo a ley;
- 9) Tener pase libre en vehículos de transporte de servicio público;
- 10) Tener ingreso gratuito a los espectáculos públicos para el cumplimiento de sus funciones;
- 11) Ejercer las demás atribuciones y facultades que señala la Constitución, las leyes y sus reglamentos.

TÍTULO II

OBLIGACIONES Y DERECHOS

Artículo 12°.- Obligaciones del personal policial

El personal policial tiene las siguientes obligaciones:

- 1) Respetar y cumplir los mandatos establecidos en la Constitución, las leyes, los reglamentos y las órdenes que en el marco legal vigente imparten sus superiores;
- 2) Ejercer la función policial en todo momento, lugar, situación y circunstancia, por considerarse siempre de servicio;
- 3) Cumplir sus funciones con imparcialidad, responsabilidad, diligencia y prontitud, así como ejercerlas con profesionalismo, lealtad y ética;
- 4) Comportarse con honorabilidad y dignidad en su vida pública y privada; y,
- 5) Las demás establecidas por la ley y sus reglamentos.

Artículo 13°.- Derechos del personal policial

El personal policial tiene los siguientes derechos:

- 1) Respeto y consideraciones que su autoridad le otorga;
- 2) No acatar disposiciones que constituyen una manifiesta violación a la Constitución y las leyes;
- 3) Formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento, conforme a la normatividad vigente;
- 4) Ascenso, de acuerdo a la Ley de Carrera y de Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú;
- 5) Afectación de armamento, vestuario y equipo que garanticen el eficiente cumplimiento de sus funciones;
- 6) Remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones que le corresponden de acuerdo a Ley;
- 7) Tratamiento y asistencia médica por cuenta del Estado, hasta su total recuperación. Este derecho se hace extensivo al cónyuge o conviviente en unión de hecho declarada, a los hijos y a los padres del titular;
- 8) Desempeñar labores de acuerdo a su aptitud, cuando por cualquier circunstancia o enfermedad sufre disminución de su capacidad física o sensorial;
- 9) Asesoramiento y defensa legal por cuenta del Estado, cuando sea demandado en la vía civil o

- denunciado penalmente por actos, omisiones o decisiones adoptadas en el ejercicio regular de sus funciones;
- 10) Permisos, licencias y goce de vacaciones anuales, conforme a ley;
 - 11) Maternidad o paternidad responsable, conforme a lo señalado en el reglamento respectivo. El personal femenino está exceptuado de acciones o situaciones que ponen en riesgo su embarazo o lactancia, según lo dispuesto en las leyes de la materia;
 - 12) Reconocimiento, solo para efectos previsionales, como tiempo de servicios, del período de formación como cadete o alumno para el cómputo de los años de servicios a los Oficiales y Suboficiales de armas respectivamente. Este reconocimiento será hasta de cuatro (04) años por la formación profesional para los Oficiales de servicios y el tiempo del curso de adaptación institucional para los Suboficiales de servicios. Se aplica cuando el personal masculino ha cumplido veinte (20) años de tiempo de servicios y diecisiete (17) años y seis (06) meses años para el personal femenino;
 - 13) Reconocimiento de beneficios económicos por cambio de residencia cuando pase a la situación de retiro;
 - 14) Respeto a sus derechos fundamentales, que comprenden la igualdad y no discriminación, educación, libre desarrollo de la personalidad y unidad familiar; y,
 - 15) Los demás derechos, beneficios y prerrogativas reconocidos por la Constitución, las leyes y reglamentos aplicables a la institución policial.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA ORGÁNICA

Artículo 14°.- Estructura Orgánica

La Policía Nacional del Perú tiene la siguiente estructura orgánica:

- 1) Alto Mando
 - 1.1. Director General
 - 1.2. Jefe de Estado Mayor General
 - 1.3. Inspector General
- 2) Órganos de Línea y Desconcentrados
 - 2.1) Dirección Nacional de Operaciones Policiales
 - 2.2) Direcciones Ejecutivas
 - 2.3) Regiones y Frentes Policiales
- 3) Órganos de Administración Interna
 - 3.1) Dirección Nacional de Gestión Institucional
 - 3.2) Direcciones Ejecutivas
- 4) Órganos de Apoyo
 - 5) Órgano de Control Institucional
 - 6) Órgano de Defensa Legal
 - 7) Órganos Consultivos

La organización interna de los órganos de la estructura de la Policía Nacional del Perú se establece en el reglamento del presente Decreto Legislativo.

CAPÍTULO II

ALTO MANDO

Artículo 15°.- Conformación del Alto Mando

El Alto Mando de la Policía Nacional del Perú está conformado por el Director General, el Jefe del Estado Mayor General y el Inspector General.

El Director General de la Policía Nacional del Perú es designado por el Presidente de la República entre los Oficiales Generales de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad y recibe

la denominación honorífica de General de Policía. Si recae en un General, se le otorga automáticamente el grado de Teniente General. Depende del Ministro del Interior. Tiene los mismos honores, preeminencias y prerrogativas que los Comandantes Generales de las Fuerzas Armadas.

Los cargos de Jefe del Estado Mayor General e Inspector General son ocupados por Oficiales Generales de Armas de la Policía Nacional del Perú, en estricto orden de antigüedad.

Cuando la designación del Director General de la Policía Nacional del Perú recae sobre un Oficial General menos antiguo, los más antiguos a él, pasarán a la situación de retiro por la causal de renovación de manera extraordinaria e inmediata.

Artículo 16°.- Dirección General

La Dirección General es el órgano de Comando de más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, encargado de la organización, preparación, administración, supervisión, desarrollo, disciplina y empleo eficiente de los recursos. Está al mando del General de Policía, Director General y tiene las siguientes funciones:

- 1) Proponer, participar y desarrollar políticas, planes y programas en materia de orden interno y seguridad pública, de acuerdo con los lineamientos del Sector Interior y del Gobierno Nacional;
- 2) Fomentar el desarrollo institucional, de conformidad con la Constitución Política del Perú, las leyes, las orientaciones de política del Presidente de la República y los lineamientos del Ministro del Interior;
- 3) Formular planes, programas y proyectos de fomento a la participación de la comunidad en seguridad ciudadana, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales;
- 4) Diseñar, implementar y evaluar las políticas institucionales en el ámbito de su competencia, disponiendo las medidas necesarias para el buen desempeño organizacional y su mejoramiento continuo;
- 5) Expedir, en el marco de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos, directivas y demás actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional del Perú;
- 6) Comandar y administrar la institución policial, a través de sus órganos competentes, recursos humanos, económicos, financieros, logísticos, educativos y tecnológicos;
- 7) Preservar y controlar la disciplina y la moral del personal, así como la imagen y el prestigio institucional;
- 8) Conducir las relaciones interinstitucionales e intersectoriales, nacionales y extranjeras, que coadyuvan al desarrollo de la función policial;
- 9) Asesorar a la Alta Dirección del Ministerio del Interior y demás entidades de la Administración Pública, en asuntos relacionados con su competencia;
- 10) Proporcionar información oportuna al Ministro del Interior sobre asuntos de conflictividad social y graves alteraciones al orden interno o seguridad pública;
- 11) Aprobar el Plan Estratégico Institucional, en concordancia con los lineamientos del Sector, así como supervisar su permanente ejecución, evaluación y actualización;
- 12) Disponer acciones para el adecuado desarrollo de las actividades del sistema de inteligencia policial;
- 13) Proponer al Sector Interior iniciativas legislativas y normas en materia de su competencia; y,
- 14) Otras establecidas en el reglamento de la ley.

El Director General de la Policía Nacional del Perú puede delegar funciones en los Directores Nacionales, Directores Ejecutivos, Directores, Jefes de Región y Frentes Policiales.

Artículo 17°.- Estado Mayor General

El Estado Mayor General es el órgano de más alto nivel de asesoramiento de la Policía Nacional del Perú, encargado de asesorar al Director General en el ámbito

de su competencia y supervisar el cumplimiento de las acciones del Comando.

El Estado Mayor General está a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad. Asume la Dirección General de la Policía Nacional del Perú de manera temporal, por ausencia o impedimento del titular y sus funciones son:

- 1) Asesorar al Director General de la Policía Nacional del Perú en temas de desarrollo institucional;
- 2) Asesorar al Director General en la formulación de políticas, planes, programas y proyectos para la toma de decisiones;
- 3) Asesorar al Director General en el diseño de diagnósticos y prospectiva, en coordinación con los órganos responsables competentes;
- 4) Coordinar, supervisar y evaluar la ejecución de las políticas institucionales y la calidad de los servicios policiales; y,
- 5) Otras establecidas en el Reglamento del presente Decreto Legislativo.

Artículo 18°.- Inspectoría General

La Inspectoría General es el órgano de la Policía Nacional del Perú encargado de preservar y controlar el mantenimiento de la disciplina, imagen, prestigio y calidad del servicio policial. Es de carácter sistémico e integral.

Está a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad y sus funciones son:

- 1) Establecer las políticas, objetivos y estrategias para preservar la disciplina, ética, servicio policial e imagen institucional, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Ministerio del Interior.
- 2) Dictar normas y directivas para establecer procedimientos destinados a optimizar las acciones de inspección, supervisión y control;
- 3) Prevenir, investigar y sancionar las infracciones establecidas en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú;
- 4) Ejecutar las inspecciones de control a nivel nacional para verificar la calidad, eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función policial;
- 5) Coadyuvar al cumplimiento de la función del Director General, en la supervisión, control de los servicios policiales y disposiciones a nivel nacional; y,
- 6) Otras establecidas en el reglamento de la presente norma.

CAPÍTULO III

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Artículo 19°.- Órgano de Control Institucional

El Órgano de Control Institucional es el encargado del control gubernamental de acuerdo a las disposiciones del Sistema Nacional de Control.

CAPÍTULO IV

ÓRGANO DE DEFENSA LEGAL

Artículo 20°.- Procuraduría Pública

La Procuraduría Pública es el órgano encargado de la defensa de la Policía Nacional del Perú en juicio e interpone las acciones legales que resulten pertinentes. Se rige por las disposiciones del Sistema de Defensa Jurídica del Estado.

CAPÍTULO V

ÓRGANOS CONSULTIVOS

Artículo 21°.- Órganos Consultivos

Los Órganos Consultivos son presididos por el Director General de la Policía Nacional del Perú y tienen por finalidad brindar asesoría en los asuntos que por su naturaleza son puestos a su consideración, emitiendo opinión y recomendación.

Los integrantes de los órganos consultivos son designados y convocados por el Director General de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 22°.- Consejo de Comando Policial

El Consejo de Comando Policial es la reunión de los Tenientes Generales, Generales y Coroneles con cargo de Director, con el fin de tratar temas de trascendencia, unificar criterios, fijar las políticas y estrategias institucionales, así como evaluar el cumplimiento de los objetivos trazados. Se reúne por lo menos dos (02) veces al año.

Artículo 23°.- Consejo de Calificación

El Consejo de Calificación tiene por finalidad evaluar y proponer las invitaciones a la situación de retiro por Renovación de Cuadros de Oficiales Generales y Superiores, de conformidad a lo que establece la ley de la materia. Es presidido por el Director General e integrado por Oficiales Generales de la institución, en situación de actividad.

Artículo 24°.- Consejos de Investigación

Los Consejos de Investigación son encargados de estudiar y determinar las acciones meritorias del personal de la Policía Nacional del Perú y proponer incentivos. Asimismo, emiten pronunciamiento sobre la relación existente entre el fallecimiento o invalidez del personal, con respecto al servicio policial.

El reglamento establece la composición, funcionamiento y atribuciones de los Consejos de Investigación.

Artículo 25°.- Comisiones Consultivas

Las Comisiones Consultivas están integradas por profesionales, especialistas o representantes de la sociedad civil, con reconocida capacidad y experiencia. Asesoran al Director General en asuntos específicos. El cargo de miembro de la Comisión Consultiva es ad honorem y de confianza y no inhabilita para el desempeño de ninguna función pública o actividad privada.

CAPÍTULO VI

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

Artículo 26°.- Órganos de Administración Interna

Los Órganos de Administración Interna cumplen funciones de administración, planeamiento y presupuesto, tecnología, comunicaciones y estadística, personal, infraestructura, equipamiento y asesoría jurídica.

Están conformados por la Dirección Nacional de Gestión Institucional, Direcciones Ejecutivas y Direcciones. Las Direcciones pueden ser asignadas a personal civil altamente calificado.

Artículo 27°.- Dirección Nacional de Gestión Institucional

La Dirección Nacional de Gestión Institucional es el órgano de carácter sistémico, técnico, normativo y ejecutivo, encargado de planificar, conducir y supervisar los sistemas administrativos de la institución, bajo el enfoque de gestión por resultados. Es la máxima autoridad administrativa y tiene a su cargo las Direcciones Ejecutivas de Administración, Planeamiento y Presupuesto, Tecnologías de Comunicación y Estadística, Personal, Infraestructura y Equipamiento y Asesoría Jurídica.

Está a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad y sus funciones son:

- 1) Dirigir, coordinar y supervisar las actividades de la Dirección Nacional de Gestión Institucional y de los sistemas administrativos a su cargo;
- 2) Coordinar y supervisar la ejecución de las políticas públicas a cargo de la Policía Nacional del Perú, así como de aquellos órganos cuya coordinación y supervisión le sean expresamente asignadas;
- 3) Someter a consideración del Director General de la Policía Nacional del Perú los planes, programas y proyectos que requieran su aprobación;
- 4) Asesorar y absolver consultas del alto mando y de sus órganos directamente dependientes en aspectos jurídicos legales; asimismo, fijar los criterios técnico normativos y de interpretación de la institución;
- 5) Expedir resoluciones y directivas sobre asuntos de su competencia;



- 6) Gestionar y promover el talento humano de la Policía Nacional del Perú;
 - 7) Programar, formular y ejecutar el presupuesto de la Policía Nacional del Perú, en los casos que corresponda;
 - 8) Proponer, aprobar, ejecutar y supervisar el cumplimiento de las normas que regulan el trámite y archivo del acervo documentario de la institución;
 - 9) Velar por una adecuada infraestructura, equipamiento y empleo de tecnologías de la información y comunicaciones y estadística institucional;
 - 10) Supervisar el proceso de formulación, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos institucionales de las Direcciones de la Policía Nacional del Perú;
 - 11) Supervisar el proceso de formulación y evaluación del plan operativo institucional y el plan estratégico institucional;
 - 12) Coordinar y supervisar el proceso de modernización de la institución;
 - 13) Supervisar que los proyectos de inversión pública se enmarquen en los lineamientos de política, en el programa multianual de inversión pública, y en el plan estratégico institucional y sectorial;
 - 14) Proponer e implementar la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el Código de Ética de la Función Pública, de conformidad con las normas de la materia; y,
 - 15) Otras funciones que le sean delegadas o encomendadas por el Director General de la Policía Nacional del Perú.
- 5) Evaluar el rendimiento operativo de los distintos comandos con la finalidad de informar y recomendar al Director General las acciones pertinentes para mejorar la eficiencia policial;
 - 6) Proponer las acciones de comando necesarias para mejorar los niveles de eficiencia operativa;
 - 7) Identificar las modalidades delictivas que se registran en las distintas jurisdicciones policiales para definir estrategias y emplear los medios necesarios para contrarrestar la delincuencia;
 - 8) Administrar y mantener actualizado el observatorio del delito y la criminalidad;
 - 9) Proponer al Director General, dentro de su competencia, la normatividad a fin de mejorar la operatividad policial; y,
 - 10) Otras establecidas en el reglamento de la ley.

Artículo 31°.- Órganos de Línea

Son los órganos de línea de la Policía Nacional del Perú encargados del cumplimiento de la finalidad fundamental. Son órganos de línea de la Policía Nacional del Perú, los siguientes:

- 1) Dirección Ejecutiva de Seguridad Ciudadana
- 2) Dirección Ejecutiva de Criminalística
- 3) Dirección Ejecutiva de Seguridad Integral
- 4) Dirección Ejecutiva de Fuerzas Especiales
- 5) Dirección Ejecutiva de Investigación Criminal y Apoyo a la Justicia
- 6) Dirección Ejecutiva Contra el Terrorismo
- 7) Dirección Ejecutiva Antidrogas
- 8) Dirección Ejecutiva de Tránsito y Seguridad Vial
- 9) Dirección Ejecutiva de Turismo y Medio Ambiente

Están a cargo de Oficiales Generales de Armas en situación de actividad. Coordinan y establecen líneas de acción conjunta, complementarias y subsidiarias con las Regiones Policiales y Frentes Policiales. El reglamento de la presente norma establece la organización interna, funciones, facultades y atribuciones de cada órgano.

Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro del Interior, se puede crear, modificar, suprimir o fusionar las Direcciones Ejecutivas de Línea o cambiar su denominación.

Artículo 32°.- Órganos Desconcentrados

Los órganos desconcentrados están encargados del cumplimiento de la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú a nivel territorial. Están conformados por las Regiones y los Frentes Policiales.

1) Regiones Policiales

Las Regiones Policiales son grandes unidades policiales conformadas por una o más Direcciones Territoriales, con excepción de las Regiones Policiales de Lima y Callao. Están encargadas de normar, orientar, coordinar, evaluar y supervisar los planes, estrategias y actividades administrativas y operativas, en el ámbito de sus competencias y funciones.

Son comandadas por un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú, quien tiene responsabilidad administrativa y operativa dentro de su jurisdicción policial. Depende del Director Nacional de Operaciones Policiales.

Las Regiones Policiales son creadas, fusionadas o suprimidas por el Ministro del Interior, a propuesta del Director General, mediante Resolución Ministerial y su organización y funcionamiento se regula en el reglamento respectivo.

2) Direcciones Territoriales

Las Direcciones Territoriales son unidades policiales cuya jurisdicción comprende uno o más departamentos, encargadas de comandar, orientar, coordinar, evaluar y supervisar el cumplimiento de actividades y funciones policiales dentro de la demarcación de su competencia.

Son comandadas por un Oficial Superior del Grado de Coronel de Armas de la Policía Nacional del Perú, quien tiene responsabilidad administrativa y operativa dentro de su jurisdicción. Depende del Jefe de Región.

Las Direcciones Territoriales son creadas, fusionadas o suprimidas por el Ministro del Interior a propuesta del Director General, mediante Resolución Ministerial, y su

CAPÍTULO VII

ÓRGANOS DE APOYO

Artículo 28°.- Órganos de Apoyo

Los Órganos de Apoyo son aquellos que cumplen funciones de apoyo al policía, educación y doctrina, asuntos internacionales, inteligencia, comunicación estratégica e imagen. Se organizan mediante Direcciones Ejecutivas y Direcciones.

CAPÍTULO VIII

ÓRGANOS DE LÍNEA Y DESCONCENTRADOS

Artículo 29°.- Órganos de línea y desconcentrados

Los órganos de línea cumplen funciones operativas para el cumplimiento de la finalidad fundamental de la Policía Nacional del Perú.

Están conformados por la Dirección Nacional de Operaciones Policiales, Direcciones Ejecutivas, Regiones y Frentes Policiales.

Artículo 30°.- Dirección Nacional de Operaciones Policiales

La Dirección Nacional de Operaciones Policiales es el órgano de carácter técnico y ejecutivo, encargado de planear, comandar y supervisar las operaciones policiales. Tiene bajo su comando a las Direcciones Ejecutivas de Línea, las Regiones y los Frentes Policiales. Tiene competencia nacional.

Está a cargo de un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad y sus funciones son:

- 1) Coordinar, orientar y supervisar las actividades operativas de las Direcciones Ejecutivas de Línea, las Regiones y los Frentes Policiales;
- 2) Formular, coordinar, ejecutar, controlar y supervisar los Planes Generales de Operaciones, así como aprobar los Planes de Operaciones que comprometan dos o más Direcciones Ejecutivas de Línea, Regiones o Frentes Policiales;
- 3) Planear, organizar, comandar, controlar y coordinar las operaciones policiales, cuando lo disponga el Director General;
- 4) Emitir disposiciones con conocimiento del Director General;

480534

 **NORMAS LEGALES**

El Peruano
Lima, martes 11 de diciembre de 2012

organización y funcionamiento se regula en el reglamento respectivo.

3) Frentes Policiales

Los Frentes Policiales se crean de manera excepcional y temporal, con el mismo nivel de una Región Policial.

Artículo 33°.- Comisarías

La Comisaría es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú; depende de las Regiones o Frentes Policiales. Desarrolla la labor de prevención, seguridad e investigación; mantiene una estrecha relación con la comunidad, Gobiernos Locales y Regionales, con quienes promueve la participación de su personal en actividades a favor de la seguridad ciudadana, así como el desarrollo económico y social de la jurisdicción. Son de naturaleza urbana o rural, según su ubicación geográfica. Son creadas, fusionadas o suprimidas por Resolución Directoral de la Dirección General de la Policía Nacional, de conformidad al reglamento respectivo.

TÍTULO IV

REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO I

RÉGIMEN DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Artículo 34°.- Personal de la Policía Nacional del Perú

El personal de la Policía Nacional del Perú está integrado por Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas y Suboficiales de Servicios, Cadetes de la Escuela de Oficiales y Alumnos de las Escuelas Técnico Superiores de Suboficiales y personal civil.

El personal de la Policía Nacional del Perú está sometido a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales ratificados por el Estado Peruano, las leyes, el Código Penal Militar Policial y las normas reglamentarias. El personal policial de Armas y Servicios no puede pertenecer, ni estar afiliado o tener vínculo alguno con agrupaciones políticas, organizaciones sindicales ni con instituciones u organismos cuyos principios u objetivos sean incompatibles con lo dispuesto en el presente Decreto Legislativo.

Artículo 35°.- Carrera policial

La carrera policial se basa en un conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que permiten al personal de la Policía Nacional del Perú, acceder de manera sucesiva a cada grado, ocupar cargos, obtener grados académicos y títulos y reconocimientos.

El ingreso, carrera y término de la función policial, así como las categorías, jerarquías y grados, se regulan por la Ley de Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 36°.- Situación del personal

Es la condición en la que se encuentra el personal de la Policía Nacional del Perú, dentro o fuera del servicio. Las situaciones del personal son actividad, disponibilidad y retiro, que se regulan por la Ley de Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.

Los grados, honores, tratamiento, preeminencias, prerrogativas, remuneraciones y las pensiones inherentes a los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional son equivalentes.

Artículo 37°.- Especialidades funcionales del personal de armas

Las especialidades funcionales del personal de armas son:

- 1) Orden Público y Seguridad Ciudadana
- 2) Investigación Criminal
- 3) Seguridad Integral
- 4) Inteligencia
- 5) Criminológica
- 6) Tecnología de la Información y Comunicaciones
- 7) Administración

Mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro del Interior, se puede crear, modificar, suprimir o fusionar las especialidades, o cambiar su denominación.

Las especialidades funcionales del personal de armas, los derechos y las obligaciones se regulan por la ley y reglamento de la materia.

Artículo 38°.- Del Personal de Servicios

Las categorías para Oficiales y Suboficiales de Servicios son cubiertas por personal profesional y técnico egresado de las universidades e institutos superiores respectivamente, de acuerdo a las necesidades de especialidades para el servicio de la institución policial. Su admisión, asimilación, administración y funciones son establecidas en el reglamento respectivo.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DEL PERSONAL CIVIL

Artículo 39°.- Del Personal Civil

El personal civil no forma parte de la carrera del personal de la Policía Nacional del Perú. Se encuentra bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, en tanto se implemente el nuevo régimen de servicio civil.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40°.- Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario establece las normas y procedimientos disciplinarios destinados a regular, prevenir, investigar y sancionar las infracciones en las que incurre el personal de la Policía Nacional del Perú, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar. Se regula por la ley de la materia.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DE EDUCACIÓN

Artículo 41°.- Conformación del Régimen de Educación

El régimen de educación de la Policía Nacional del Perú se ubica en la etapa de educación superior: Universitaria y Técnica y se rige por la Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú.

Cuenta con los siguientes niveles educativos:

- 1) Escuelas de Formación: Comprende la Escuela de Oficiales y las Escuelas Técnico Superiores de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú;
- 2) Capacitación y especialización: A cargo de la Escuela de Educación Continua de la Policía Nacional del Perú; y,
- 3) Perfeccionamiento Profesional: Está a cargo de la Escuela de Posgrado.

Artículo 42°.- Registro de grados y títulos

Los títulos profesionales, así como los grados académicos expedidos por la Escuela de Oficiales y la Escuela de Posgrado de Policía Nacional del Perú son inscritos en el Registro Nacional de Grados y Títulos de la Asamblea Nacional de Rectores.

Los Títulos Técnico Profesionales expedidos por las Escuelas de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú son inscritos en las Direcciones Departamentales de Educación, de conformidad con las normas vigentes.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DE BIENESTAR POLICIAL

Artículo 43°.- Bienestar y apoyo a la Policía

El régimen de bienestar tiene como finalidad organizar, desarrollar, dirigir, ejecutar programas, proyectos y actividades de bienestar del personal de la Policía Nacional del Perú y su familia, a fin de contribuir a su desarrollo integral.

Comprende entre otros aspectos: sistemas de pensiones, servicios educativos, servicios de vivienda, asistencia legal, asistencia social y servicios de salud.



TÍTULO VII

GOBIERNO POLICIAL ELECTRÓNICO

Artículo 51°.- De la Plataforma de Interoperabilidad Electrónica

La Policía Nacional del Perú administra la plataforma de interoperabilidad electrónica en materia de orden interno y orden público, que forma parte del Ministerio del Interior y del Sistema Nacional de Informática, con la finalidad de articular los registros de información de la institución con los del Poder Judicial, Ministerio Público, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Control de Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (SUCAMEC), Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES), Instituto Nacional Penitenciario (INPE), Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud (Essalud), Gobiernos Locales y Regionales, Colegios de Notarios, empresas de seguridad privada, entre otros; que permitan el acceso, obtención y procesamiento de la información necesaria con la finalidad de fortalecer el orden interno, la seguridad pública, seguridad ciudadana y la lucha contra la criminalidad.

La Policía Nacional del Perú, en el ejercicio de sus competencias, puede solicitar la entrega de datos electrónicos a las entidades del Estado, las cuales están obligadas a proporcionarla en los formatos y tiempos solicitados, así como coordinar que sus sistemas puedan interactuar y sincronizar sus plataformas informáticas y de telecomunicaciones. Los estándares de interoperabilidad tienen como base las mejores prácticas internacionales y los patrones establecidos por el ente rector del Sistema Nacional de Informática o la entidad que haga sus veces.

Para tales efectos, la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico (ONGE), en coordinación con la Policía Nacional del Perú y las entidades señaladas en el primer párrafo, dictarán las disposiciones para su implementación.

Artículo 52°.- Empleo de medios tecnológicos y registros con fines policiales

La Policía Nacional del Perú está facultada a emplear medios tecnológicos y registros para el mejor cumplimiento de sus fines institucionales, entre ellos los sistemas de video-vigilancia en vías y espacios públicos, los sistemas de patrullaje virtual para la detección de delitos cometidos por medio de las tecnologías de la información y comunicación, los sistemas de información y comunicación policial, entre otros.

La Policía Nacional del Perú implementará el Registro Nacional de Seguridad Pública, que contendrá los registros y bases de datos, en todo tipo de soporte físico o magnético, que contengan información o datos que permitan hacer un seguimiento del accionar delictivo a nivel nacional. Forman parte de este registro: antecedentes policiales, referencias policiales, vehículos robados, personas desaparecidas, el sistema de registro y estadística del delito de trata de personas y afines, bienes culturales sustraídos, pasaportes sustraídos o perdidos, documentos oficiales sustraídos o perdidos, vehículos, naves o aeronaves empleadas para la comisión de ilícitos penales, personas jurídicas utilizadas para la comisión de delitos, identidad balística, identificación dactilar de delincuentes, infractores a la Ley General de Tránsito y otros registros propios de la labor policial.

Artículo 53°.- Denuncia Policial Virtual

La Policía Nacional del Perú establecerá en su plataforma de interoperabilidad electrónica, un acceso público a los ciudadanos que les permita efectuar denuncias virtuales con cargo a su ratificación, así como conocer el estado de las mismas, entre otros servicios.

Los policías afectados en circunstancias de servicio, sus familiares y herederos, tienen derecho preferente a la prestación de los servicios ofrecidos por el régimen de bienestar de la Policía Nacional del Perú, los cuales deben ser promovidos de oficio.

Los reglamentos respectivos norman los procedimientos, modalidades, condiciones, beneficios y otros, a los que tiene derecho el personal de la Policía Nacional del Perú y sus familiares con derecho.

Artículo 44°.- De la asistencia social

La Policía Nacional del Perú contribuye a la mejora de la calidad de vida de su personal en situación de actividad, disponibilidad y retiro, así como de sus familiares con derecho, a través de programas de asistencia socio-cultural, psicológica, recreativa y espiritual.

Artículo 45°.- De los servicios educativos

La Policía Nacional del Perú promueve servicios educativos para los hijos de su personal, garantizando la buena marcha administrativa y pedagógica de las instituciones educativas de la institución; asimismo, mediante convenios con otras entidades educativas en todos los niveles, promueve beneficios para su personal y familiares con derecho.

Artículo 46°.- De los programas y servicios de vivienda

La Policía Nacional del Perú, a través del Fondo de Vivienda Policial, administra los fondos provenientes del Estado y de las aportaciones de su personal, con la finalidad de contribuir al acceso a una vivienda digna al personal aportante y sus familiares con derecho.

El personal de la Policía Nacional del Perú cambiado de colocación fuera de su lugar de origen, puede acceder, de acuerdo a la disponibilidad, a una vivienda en forma temporal, a través del programa de viviendas que administra la Dirección de Bienestar.

Artículo 47°.- Servicio de Defensa Legal al Policía

La Policía Nacional del Perú brinda el servicio de asesoría y defensa legal gratuita al personal de la Policía Nacional del Perú, que afronta un proceso penal o civil derivado del cumplimiento de la función policial.

TÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 48°.- Presupuesto

El Presupuesto de la Policía Nacional del Perú es fijado para cada ejercicio fiscal dentro de la estructura presupuestal del Pliego Ministerio del Interior, así como sus ingresos propios y necesidades de administración y desconcentración.

Artículo 49°.- Recursos

Son recursos de la Policía Nacional del Perú:

- 1) Los ingresos propios que se generan por la prestación de los servicios;
- 2) Las tasas por concepto de derecho de trámite de los procedimientos administrativos de su competencia, conforme al Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- 3) Los que provienen de la cooperación nacional e internacional, de acuerdo a las normas vigentes sobre la materia;
- 4) Las donaciones, legados y otras contribuciones de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, gobiernos u organismos internacionales;
- 5) Los recursos que se generan por la prestación de servicios extraordinarios complementarios a la función policial, autorizados mediante la Resolución de la Dirección General; y,
- 6) Otros dispuestos por norma expresa.

TÍTULO VI

DEFENSA NACIONAL

Artículo 50°.- De la participación en la Defensa Nacional, Movilización y Defensa Civil

La Policía Nacional del Perú participa en la Defensa Nacional, Movilización y Defensa Civil.

TÍTULO VIII

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Artículo 54°.- Mecanismos de participación ciudadana

La Policía Nacional del Perú promueve mecanismos de participación ciudadana, respecto del ejercicio de la función policial, que incluyen medidas adoptadas para garantizar la paz, la seguridad pública y el orden interno.

Para tal efecto, se llevarán a cabo reuniones públicas con las juntas vecinales de seguridad ciudadana a nivel local, con participación de la comunidad, autoridades públicas, representantes de entidades públicas y privadas, representantes de la sociedad civil, medios de comunicación, entre otros actores, dentro del marco del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.

TÍTULO IX

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Artículo 55°.- Coordinación interinstitucional

La Policía Nacional del Perú establece mecanismos de coordinación con otras instituciones de la administración pública en sus tres niveles de gobierno, conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Interior, a efectos de coordinar la mejor forma de cumplir con su finalidad fundamental establecida en la Constitución Política del Perú.

Para tal efecto, podrá suscribir convenios, acuerdos y compromisos con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el sector privado, la sociedad civil, en materia de orden interno, seguridad pública, entre otros.

Artículo 56°.- Cooperación nacional e internacional

La Policía Nacional del Perú puede suscribir convenios de intercambio académico, científico y tecnológico de aplicación policial, con entidades públicas, privadas o mixtas dentro del territorio nacional y con cuerpos de policía del extranjero y organismos internacionales de policía; su acreditación y representación con organismos internacionales o entidades del extranjero, requiere autorización previa del Titular del Sector.

Asimismo, con la finalidad de promover la coordinación y cooperación policial internacional y la lucha contra la delincuencia internacional, la Policía Nacional promueve la designación de agregados policiales en el extranjero.

Artículo 57°.- Comités Cívicos de Apoyo

Los Comités Cívicos de Apoyo a la Policía Nacional del Perú son personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro que se constituyen de conformidad con el Código Civil y se rigen por éste y las normas reglamentarias correspondientes. Pueden participar en tareas de apoyo de seguridad ciudadana.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Vigencia

El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA.- Reglamentación

El reglamento de la ley de la Policía Nacional del Perú se aprueba por Decreto Supremo en el plazo máximo de noventa (90) días hábiles, contados a partir de su vigencia.

TERCERA.- Concurso de captación de personal profesional y carreras técnicas

Autorízase a la Policía Nacional del Perú a realizar el Concurso de Asimilación de Oficiales y Suboficiales de Servicios en las carreras profesionales universitarias y especialidades técnicas u oficios que sean necesarios para el cumplimiento de la función policial.

CUARTA.- Grados del Personal con Estatus de Oficial

El personal con Estatus de Oficial podrá ascender hasta el grado de Coronel Maestro Armero, sujetándose a las disposiciones de la Ley de Carrera y de Situación

del Personal de la Policía Nacional del Perú en lo que le sean aplicables.

QUINTA.- Financiamiento

La aplicación de las medidas dispuestas en el presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto asignado al Ministerio del Interior, sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público.

SEXTA.- Recursos directamente recaudados

El Ministerio del Interior mediante Resolución Ministerial establecerá las disposiciones necesarias para el empleo de sus recursos directamente recaudados. Copia de la citada Resolución deberá ser remitida al Ministerio de Economía y Finanzas, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a su emisión.

A partir de la vigencia de la presente norma no se podrá financiar el pago de las remuneraciones, bonificaciones, así como cualquier otra entrega económica de similar naturaleza, a favor del personal militar y policial, con cargo a los recursos de la fuente de financiamiento recursos directamente recaudados.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Modernización de la Policía Nacional del Perú

Declárese a la Policía Nacional del Perú en proceso de modernización, para que modifique los aspectos operativos, administrativos, técnico normativos y procedimentales, con la finalidad de mejorar la función policial, lograr mayores niveles de eficiencia, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, con el objetivo de lograr una Policía:

- 1) Al servicio de la ciudadanía;
- 2) Con participación ciudadana;
- 3) Con funciones desconcentradas;
- 4) Transparente en su gestión; y,
- 5) Con personal policial calificado y adecuadamente remunerado.

Facúltese al Ministerio del Interior para que, en un plazo que no exceda de ciento ochenta (180) días contados desde la aprobación del presente Decreto Legislativo, dicte las disposiciones reglamentarias que resulten necesarias y constituya una Comisión Sectorial para garantizar la implementación del proceso de modernización antes señalado.

SEGUNDA.- Seguridad y servicios de vigilancia

La Policía Nacional del Perú articula los recursos humanos y logísticos de las Comisarías con Gobiernos Locales y Regionales, con el propósito de fortalecer la seguridad ciudadana, bajo el liderazgo operativo del Comisario de la jurisdicción.

La Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú puede implementar programas de capacitación y entrenamiento al personal de seguridad municipal y regional, para lo cual suscribe convenios de cooperación a través del Ministerio de Interior.

Los vigilantes particulares o privados deberán registrarse en el Padrón de Servicios de Vigilancia Privada de la Comisaría del sector donde prestan servicio, para su identificación plena.

La Policía Nacional del Perú implementa programas de capacitación y otorga las certificaciones correspondientes en materia de seguridad ciudadana, de vigilancia privada y de entrenamiento en el manejo de armas de fuego de uso civil.

El Ministerio del Interior dictará las normas para su implementación.

TERCERA.- Certificados domiciliarios

Facúltese a la Policía Nacional del Perú a expedir certificados domiciliarios, en los lugares donde no haya Notarios Públicos o Jueces de Paz.

CUARTA.- Manual de Atención al Público

La Policía Nacional del Perú implementará programas de capacitación, buena atención al público, motivación del personal y mejoramiento de la calidad de los servicios policiales. El Ministro del Interior, mediante Resolución Ministerial, aprobará el Manual Policial de Atención

al Público, en el plazo de sesenta (60) días hábiles de aprobado el reglamento del presente Decreto Legislativo.

QUINTA.- Comisiones Sectoriales

El Ministerio del Interior dispondrá la conformación de Comisiones Sectoriales y Grupos de Trabajo encargados de: evaluar la situación legal e infraestructura de las dependencias policiales a nivel nacional; efectuar el saneamiento físico legal de los terrenos ocupados por las dependencias policiales; proponer la estandarización de las Comisarias a nivel nacional; proponer la organización interna, la infraestructura básica, el equipamiento necesario y los apoyos logísticos requeridos para las dependencias policiales a nivel nacional; así como para la adecuación de las especialidades establecidas en el presente Decreto Legislativo.

SEXTA.- Código Administrativo de Contravenciones de Policía

En un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio del Interior, se aprobará el nuevo Código de Administrativo de Contravenciones de Policía.

SÉTIMA.- Administración temporal de los establecimientos penitenciarios

En tanto el Instituto Nacional Penitenciario no cuente con el personal que garantice la adecuada administración, tratamiento y seguridad integral de los establecimientos penitenciarios del país, la Policía Nacional del Perú mantiene la dirección y la seguridad de los establecimientos penitenciarios que se encuentran bajo su cargo, en coordinación con el Instituto Nacional Penitenciario como ente rector del Sistema Penitenciario Nacional.

OCTAVA.- Incorporación de Cuarta Disposición Complementaria Transitoria en el Decreto Legislativo 1140

Cuarta.- Otorgamiento de asignación extraordinaria mensual

Autorízase en el año fiscal 2013, el otorgamiento de una asignación extraordinaria mensual, a favor de los Gobernadores regionales y provinciales sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, cuyo monto y condiciones para su otorgamiento serán determinados mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro del Interior, a propuesta de este último.

La asignación extraordinaria a favor de los mencionados Gobernadores se financia con cargo al presupuesto institucional del pliego Ministerio del Interior. La asignación no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable y no está sujeta a cargas sociales. Asimismo, no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo 051-91-PCM, para la compensación por tiempo de servicios o cualquier otro tipo de bonificaciones, asignaciones o entregas.

La presente disposición rige a partir del 2 de enero de 2013, quedando exonerado el Ministerio del Interior de lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013. Déjese sin efecto las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente disposición.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Derógase la Ley 27238.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diez días del mes de diciembre del año dos mil doce.

OLLANTA HUMALA TASSO
Presidente Constitucional de la República

JUAN F. JIMÉNEZ MAYOR
Presidente del Consejo de Ministros

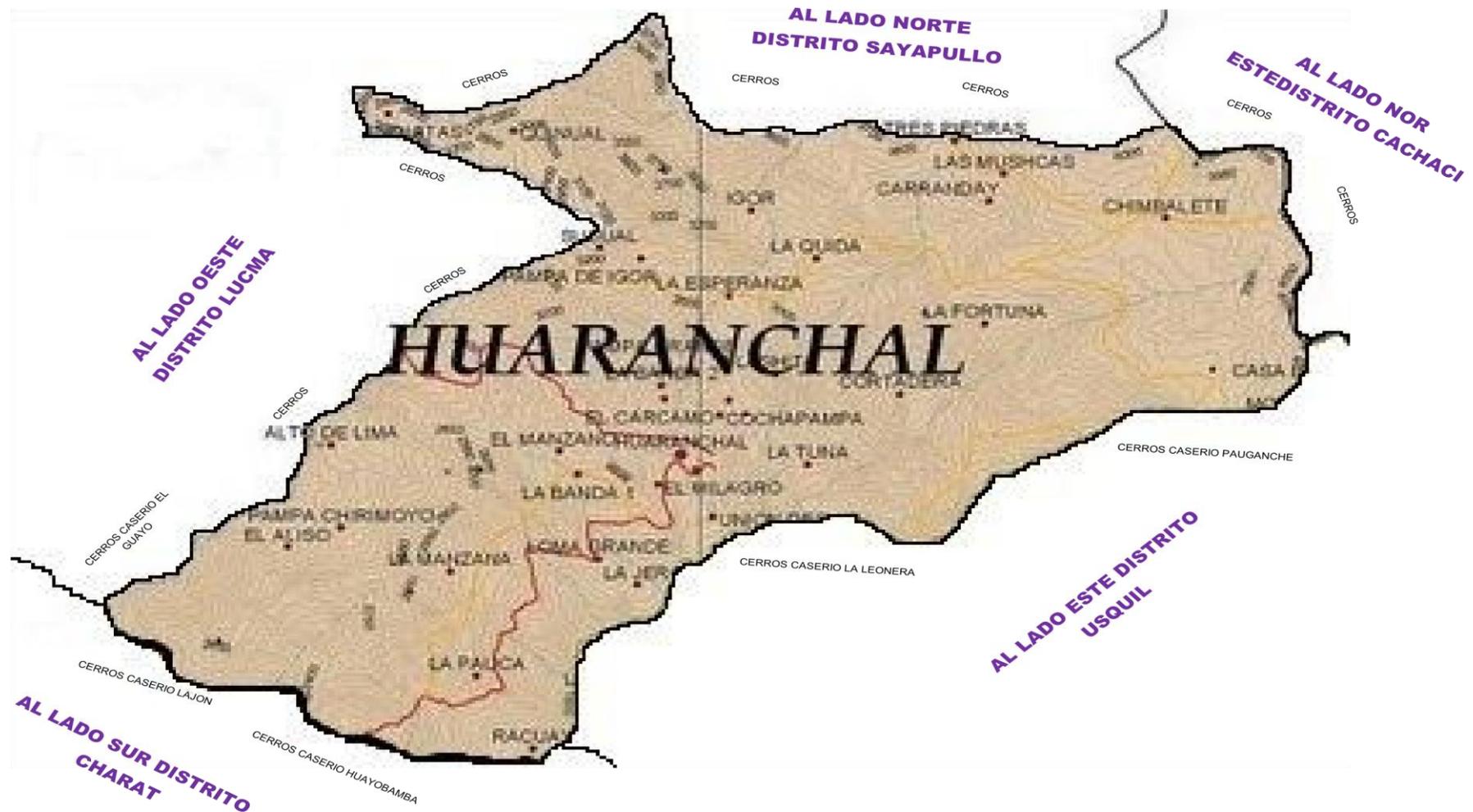
WILFREDO PEDRAZA SIERRA
Ministro del Interior

876803-9

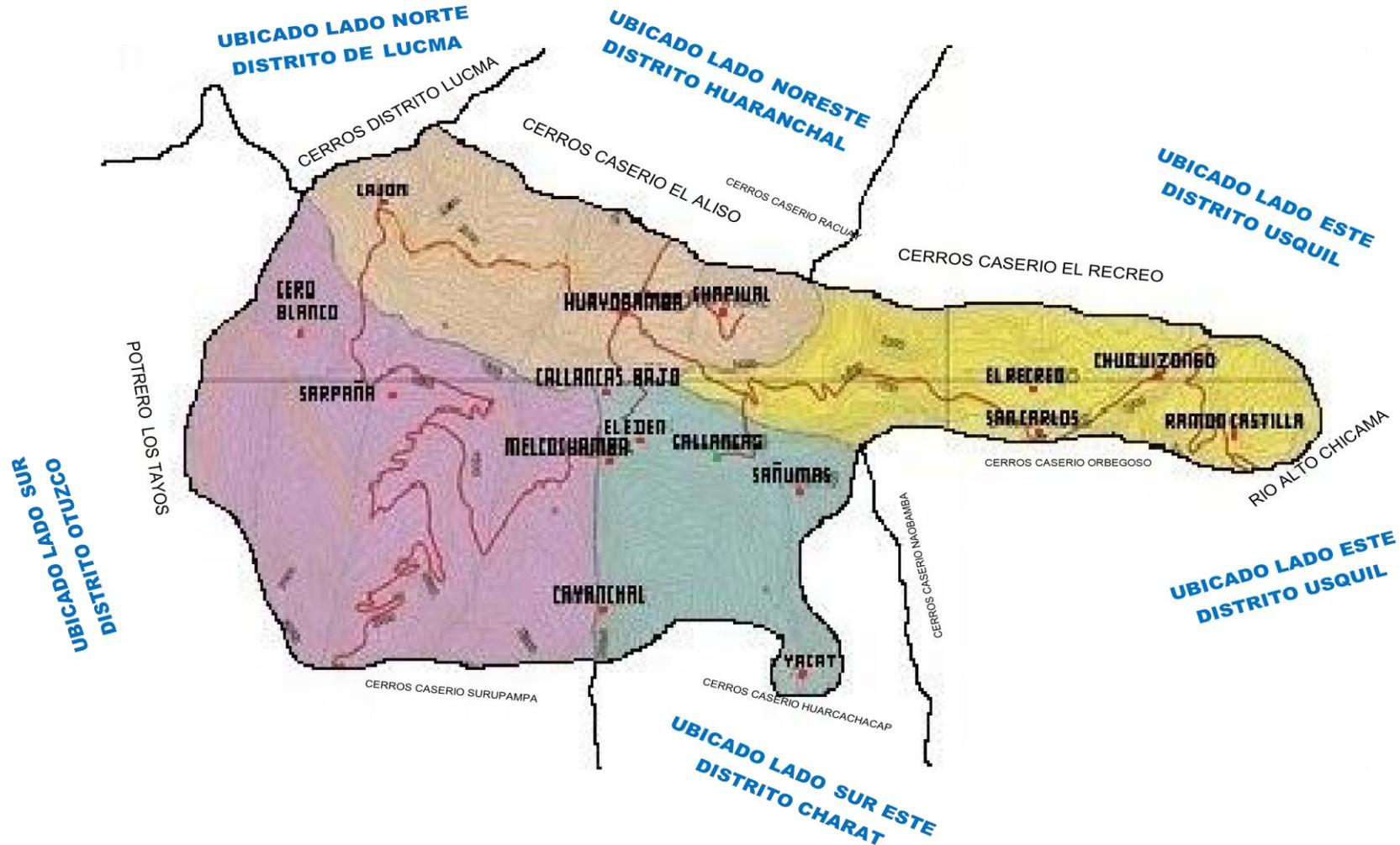
MAPA POLITICO DE LA PROVINCIA DE OTUZCO

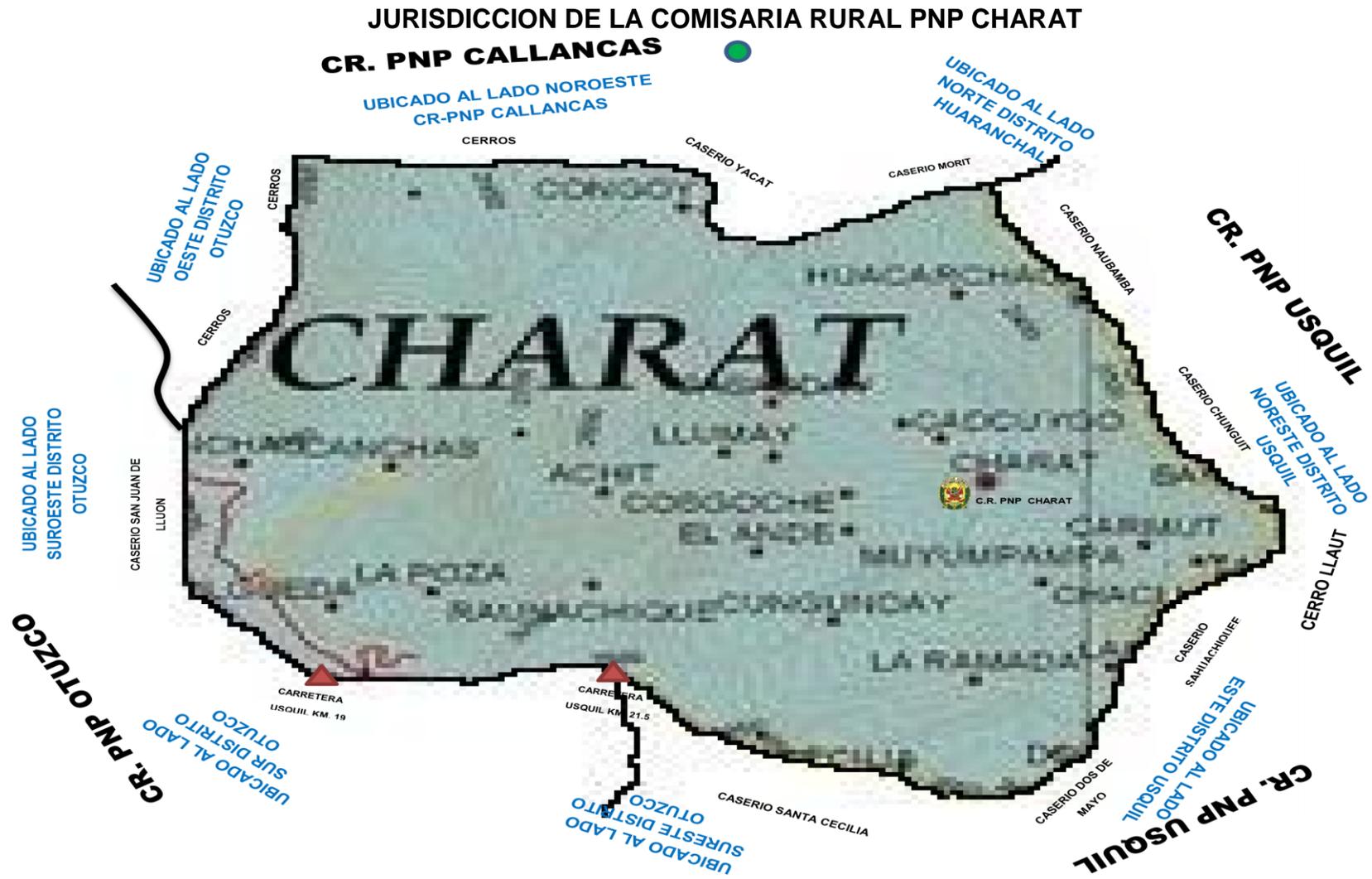


JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP HUARANCHAL



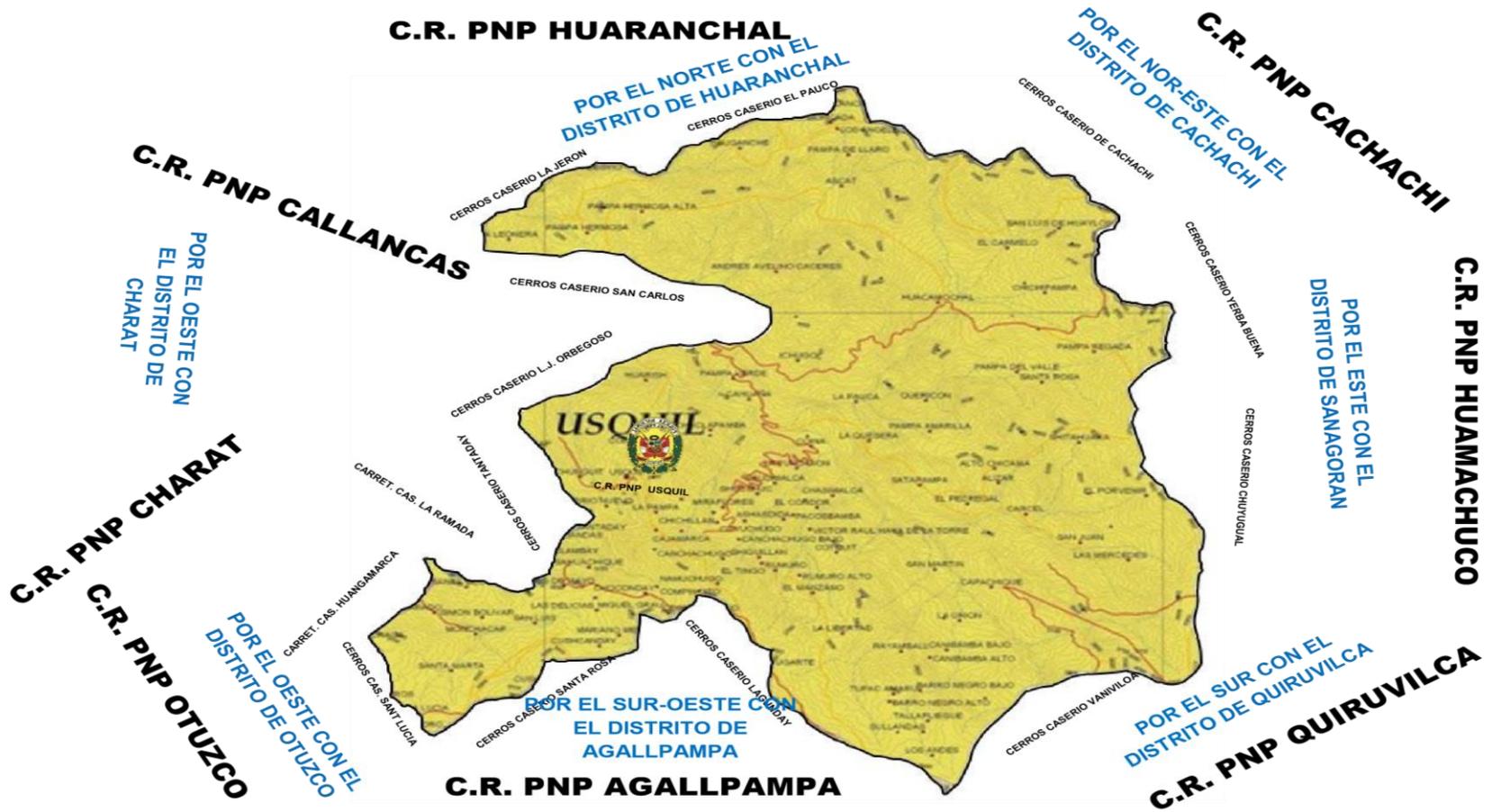
JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP CALLANCAS





JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP USQUIL

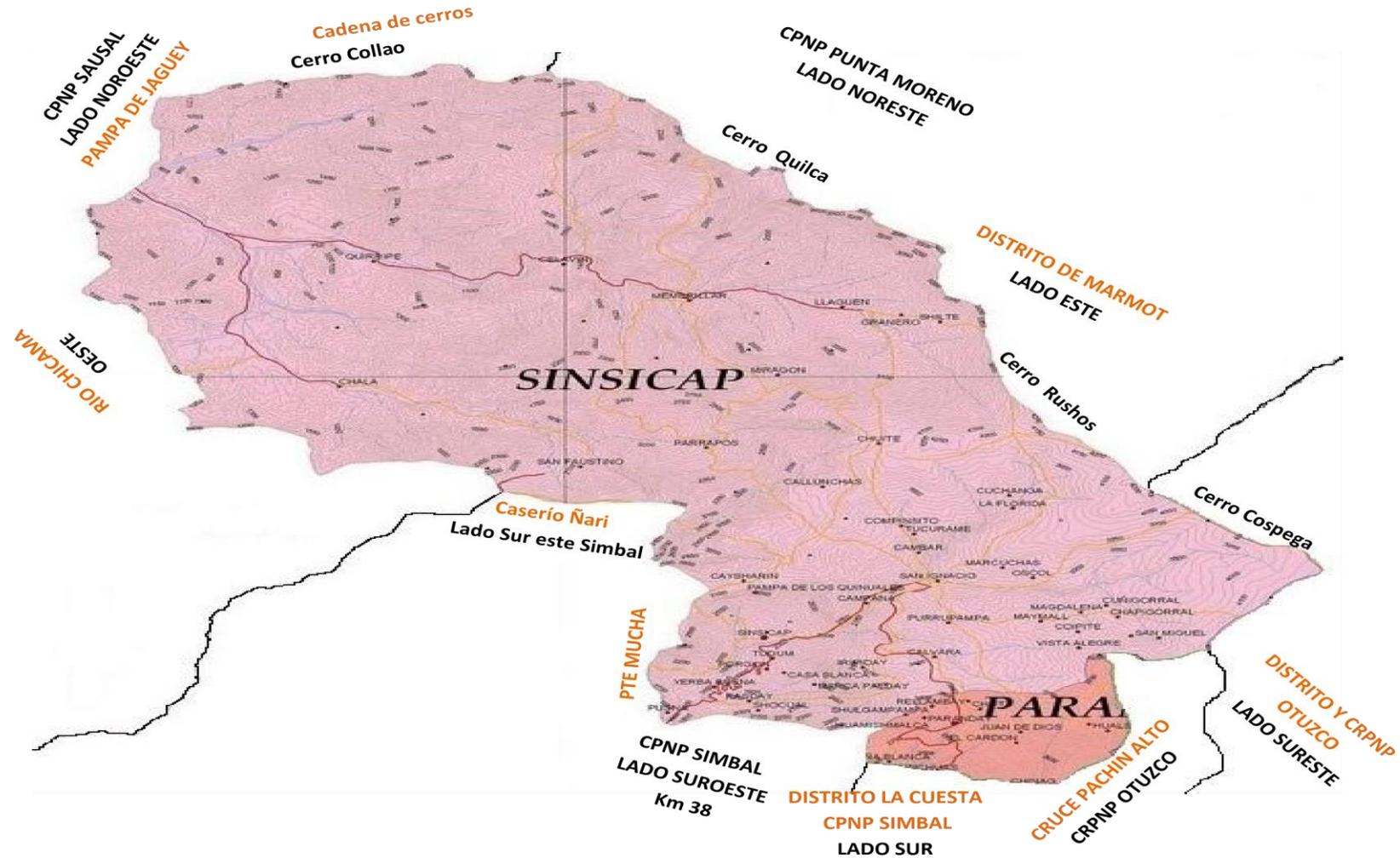
MAPA JURISDICCIONAL DE LA COMISARIA RURAL PNP USQUIL



JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP SAMNE

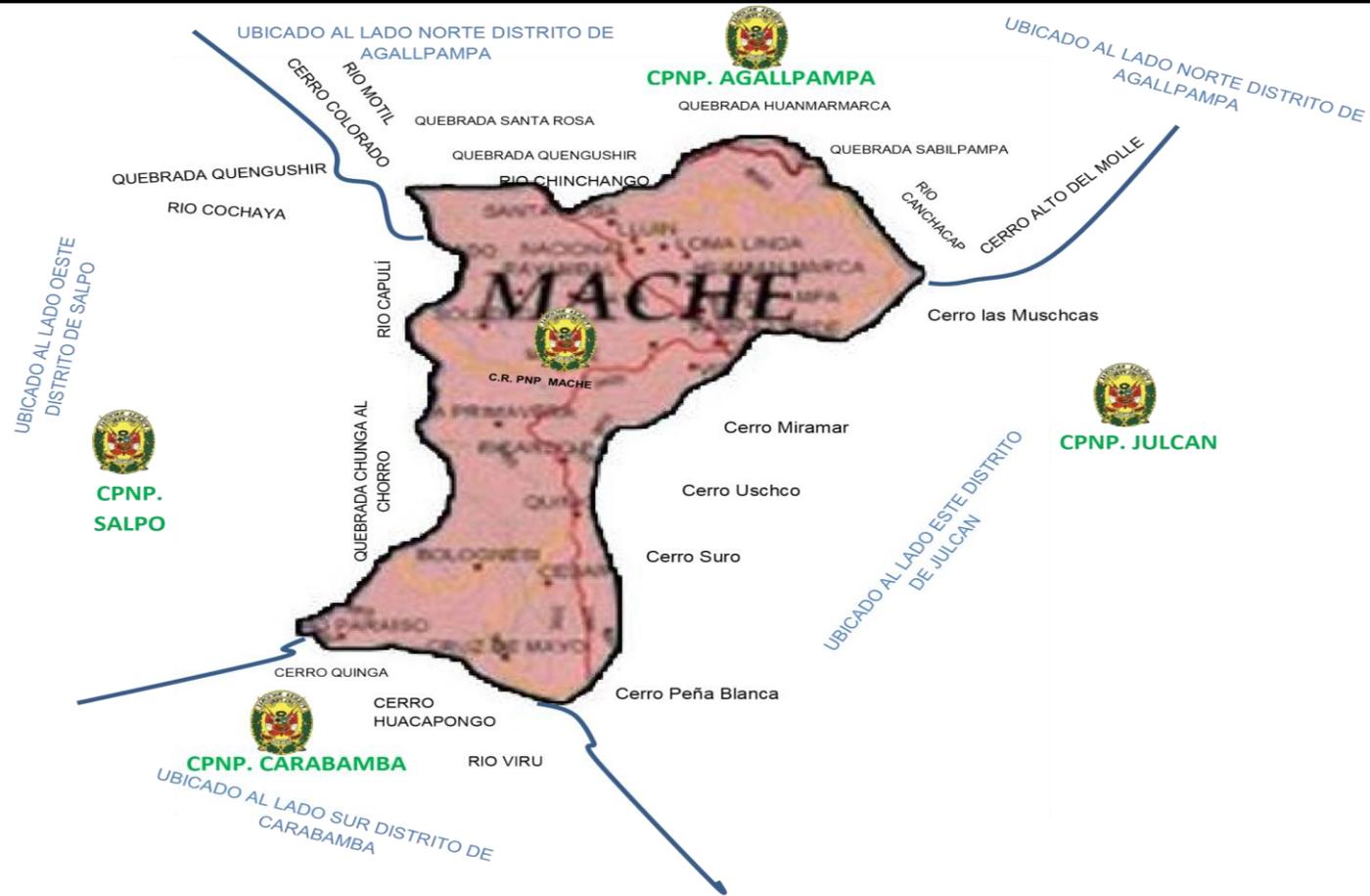


JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP SINSICAP

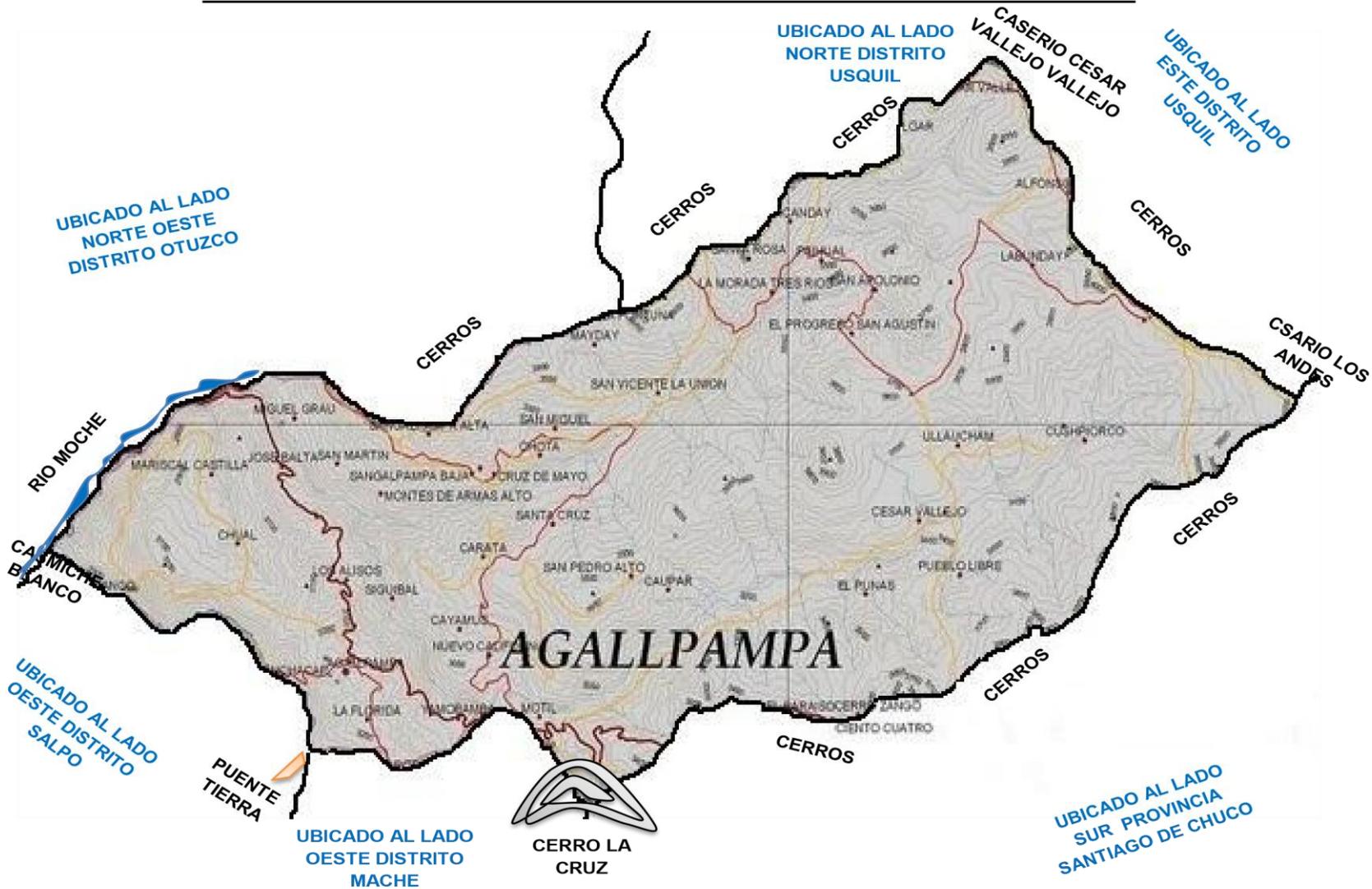


JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP MACHE

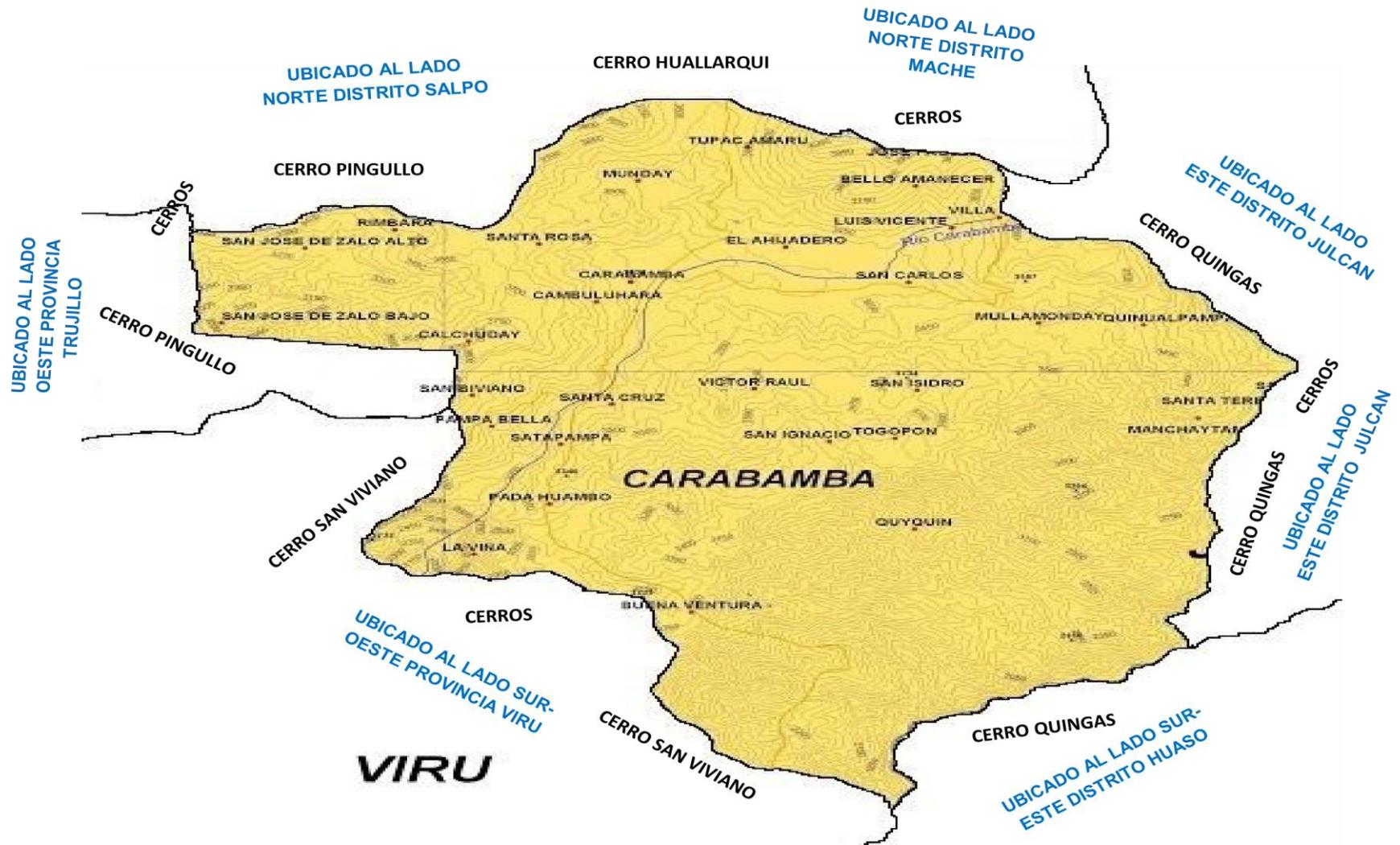
APA JURISDICCIONAL DE LA COMISARIA RURAL PNP MACHE



JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP AGALLPAMPA



JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP CARABAMBA



JURISDICCION DE LA COMISARIA RURAL PNP SALPO

