



**BASES PARA
EL FORTALECIMIENTO
Y LA MODERNIZACIÓN DE
LA POLICÍA NACIONAL
DEL PERÚ**



2021
AÑO DEL BICENTENARIO



Créditos:

©Grupo de trabajo sectorial de naturaleza temporal encargado de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y modernización de la Policía Nacional del Perú

Integrantes del Grupo de Trabajo**Presidente**

Sr. José Manuel Antonio Elice Navarro, Ministro del Interior

Secretario Técnico

Sr. Nicolás Zevallos Trigoso, Viceministro de Seguridad Pública

Teniente General PNP, César Cervantes Cárdenas, Comandante General de la Policía Nacional del Perú.

Gnrl. PNP (r) Carlos Enrique León Romero, Viceministro de Orden Interno

Sra. Kirla Echegaray Alfaro, Secretaria General

General PNP Martín Parra Saldaña, Secretario Ejecutivo de la Policía Nacional del Perú.

General PNP Miguel Fernando Lostanau Fuentes, representante del personal Oficial de la Policía Nacional del Perú.

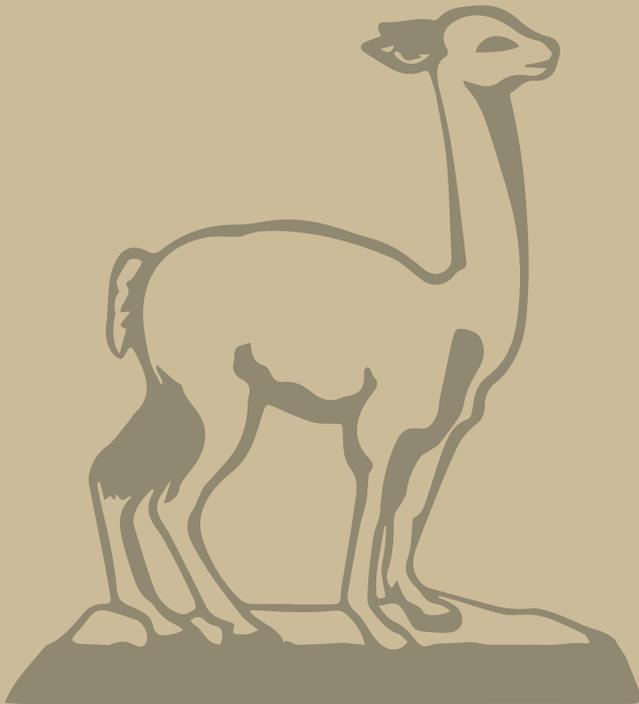
SS PNP Elizabeth Blanca Luz Avelino Vásquez, representante del personal Sub Oficial de la Policía Nacional del Perú.

Equipo Técnico

Sra. Vanessa Alexandra Valencia Gómez

Sr. Christian Gabriel Campos Vásquez

Sr. Jean Pierre Baca Balarezo



**Bases para el
Fortalecimiento y la
Modernización de la
Policía Nacional del Perú**

2021

ÍNDICE

Presentación.....P. 11

1. Sobre la importancia de fortalecer y modernizar a la Policía Nacional del Perú.....P.15

2. Plan de trabajo seguido para la elaboración de las bases.....P.19

3. Los retos institucionales de la Policía Nacional del Perú.....P.25

4. Objetivos, ejes, acciones estratégicas y presupuesto para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú.....P.37

Referencias.....P.45

Anexo A: Resoluciones ministeriales.

- RM N.º 0104-2021-IN (Aprobación de las Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú).....P.49
- RM N.º 1165-2020-IN (Créase el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza natural encargado de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la PNP).....P.53

Anexo B: Inventario preliminar de medidas para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú.....P.57

Anexo C: Organizaciones de la sociedad civil registradas para el proceso de consultaP.64

Anexo D: Expertos y expertas que participaron en el proceso de consulta.....P.67

Anexo E: Participantes en la elaboración del Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 “Mariano Santos Mateos”P.68

PRESENTACIÓN

Bases para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú

Cuando iniciamos este gobierno de emergencia y transición a finales del 2020, encontramos a nuestra Policía Nacional del Perú en una situación bastante particular, retadora. Así, por ejemplo, la profundidad de la corrupción de algunos de sus integrantes no solo era materia de continuas críticas públicas, sino que también afectaba la eficacia de la institución para responder a la ciudadanía y consolidar el vínculo de confianza. A la par, esta corrupción en la adquisición de equipamientos de protección personal expuso a sus propios integrantes al contagio de la covid-19 en la primera línea de respuesta.

Tomamos decisiones firmes y tajantes para iniciar un camino que permita recomponer la relación entre la Policía y la ciudadanía. Y aquí es importante separar la paja del trigo. No era justo que, quienes alguna vez fueran aplaudidos día tras día en los balcones al inicio de la emergencia sanitaria, sean tan duramente criticados por el comportamiento criminal de una gavilla de malos elementos. No era justo que la encomiable labor

de más de 140 mil policías sea desconocida por el mal comportamiento de un grupo de personas que entendieron a la institución como un botín, enfrentándola incluso con los ciudadanos y poniendo en riesgo la salud de sus compañeros y subordinados.

En esa línea, determinamos la creación de un grupo de trabajo que defina las bases para el fortalecimiento y la modernización de nuestra Policía Nacional del Perú, bajo el liderazgo del Ministerio del Interior. Dentro del tiempo previsto, este grupo de trabajo, que incorpora a los altos mandos de nuestra Policía, a representantes policiales de oficiales y suboficiales, y a altos funcionarios del Mininter, ha cumplido la importante tarea que le encomendamos.

Ello no hubiera sido posible si no se hubiese tenido como punto de partida la reflexión que la propia institución policial ya había iniciado, con miras a mejorar sus capacidades y superar las brechas para incrementar la eficacia de su labor.

Así, el Plan Mariano Santos Mateos, elaborado por la propia Policía Nacional, permitió avanzar, garantizando que la voz de la Policía se vea reflejada en la agenda de su fortalecimiento y modernización.

El logro de esta meta tampoco hubiera sido alcanzable sin el diálogo con otros actores sociales. El intercambio, tanto con expertos como con organizaciones de la sociedad civil, ha permitido afinar las bases que presentamos hoy. Aquí cabe destacar el compromiso y la proactividad de la sociedad civil organizada. Durante estas semanas, el grupo de trabajo ha recibido los aportes y pareceres, pero también las críticas oportunas, de 100 organizaciones de diversa índole. A pesar de sus distintas temáticas y saludables divergencias, todas coincidieron en su ánimo de aportar positivamente a en este proceso.

Las bases que presentamos hoy nos hablan de la urgencia de fortalecer y modernizar a la Policía Nacional del Perú, a fin de que cumpla eficazmente con su mandato constitucional para garantizar el orden interno y la seguridad de la ciudadanía en un marco de integridad, respeto de los derechos humanos y del Estado de Derecho. Para lograr tal horizonte, resulta importante enfocarnos en seis ejes estratégicos: nuestra gente, nuestra infraestructura, nuestro equipamiento, nuestras tecnologías de la información y comunicación, nuestra imagen y nuestra institucionalidad.

El proceso ha permitido definir un total de 16 acciones estratégicas que están orientadas al

desarrollo de los seis ejes identificados. En este marco, se han propuesto de manera preliminar, cerca de 90 medidas que permitirán concretar el fortalecimiento y la modernización de nuestra Policía Nacional del Perú. Asimismo, se ha identificado que este 2021, es posible destinar cerca de S/ 350 millones del presupuesto del sector Interior a una primera fase de implementación inmediata de las medidas que esta agenda identifica como las más urgentes.

Desde un inicio señalamos que era poco propicio que un gobierno de transición se embarque en un proceso de reforma policial. Sin embargo, desde siempre reconocimos la necesidad de sentar las bases para fortalecer y modernizar a esta institución trascendental para nuestra democracia y Estado de Derecho. En esta línea, las bases que ahora presentamos sirven también como una propuesta de agenda para que el nuevo gobierno asuma la responsabilidad de las medidas que estime pertinentes para fortalecer y modernizar a nuestra Policía Nacional del Perú.

Con la presentación de las bases para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú, cumplimos con uno de los primeros y más importantes compromisos que asumimos como gobierno de transición. Nuestra ciudadanía, y muy en especial las familias de los más de 140 mil policías que sacrifican su vida para protegernos del crimen y la violencia, merecen una institución fuerte y moderna. Hoy, gracias al aporte de todos y todas los que participamos de este proceso, empezamos a construir la Policía que queremos.

Francisco Sagasti Hochhauer
Presidente de la República del Perú



A. SALAZAR C.
SUBOFICIAL 3RA 2020

POLICIA

POLICIA



Sobre la importancia de fortalecer y modernizar a la Policía Nacional del Perú

La Policía Nacional del Perú, según el artículo 166.º de la Constitución Política del Perú, tiene el mandato de "...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 del privado. Prevenir, investigar y combatir la delincuencia. Vigilar y controlar las fronteras...". Sin embargo, durante los últimos meses, se han visibilizado algunos factores que ponen en evidencia las serias limitaciones que enfrenta la institución policial para cumplir con este mandato constitucional. En primer lugar, se encuentra la relativa efectividad para responder al crimen y a la violencia. Entre los periodos de agosto 2019-enero 2020, el 27.2% de la ciudadanía ha sido víctima de un hecho delictivo, el 85.9% se percibe inseguro y el 78.8% desconfía de la PNP (INEI 2020a, 2020b, 2020c). A pesar de que durante la emergencia sanitaria se ha registrado una reducción de algunos de estos indicadores, se trata de una situación excepcional, subsistiendo la necesidad de dar una respuesta más eficaz que genere mayor confianza en la ciudadanía.

En segundo lugar, las denuncias sobre presuntas prácticas irregulares y actos de corrupción de algunos mandos y efectivos de la Policía Nacional del Perú, conllevan a una lectura crítica de parte de la ciudadanía sobre la institución policial. Según un informe de Proética (2020),

entre marzo y agosto de 2020 se han presentado 127 denuncias fiscales contra la PNP, casi el 50% del total de casos a nivel nacional en ese periodo. Si bien estas denuncias se suman a otras tantas que involucran a algunos miembros de la policía, resultan críticas si se considera su relación con el impacto que la COVID-19 ha tenido en el personal policial: 535 policías han fallecido a causa de esta enfermedad y 40 806 –el 29% del total del cuerpo policial– se han contagiado de este virus durante la emergencia sanitaria (Sub comandancia General de la PNP, comunicación oficial, 18 de enero de 2020).

Una tercera situación que ha llevado a la Policía Nacional a una evaluación negativa de la ciudadanía ha sido su actuación en las manifestaciones en noviembre de 2020. Estos hechos actualmente se encuentran sujetos a una investigación fiscal. Esta ha sido materia de denuncias porque se atribuye un uso excesivo de la fuerza en contra de los manifestantes con la vida de dos jóvenes, y más de 200 personas con lesiones, varias de gravedad (ACNUDH, 2020; CIDH, 2020; HRW, 2020). Si bien la actuación policial en este escenario ha revestido especial atención, otros escenarios han demandado una crítica similar por replicar el presunto incumplimiento, de parte de algunos miembros de la Policía Nacional del Perú, de los estándares para el respeto a los derechos humanos al interactuar con la ciudadanía.

En atención a esta situación, el 26 de noviembre de 2020, el Presidente de la República Francisco Sagasti anunció la creación de un Grupo de Trabajo que elabore las bases para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú. Se partió por reconocer que la institución policial cumple un papel central en la defensa de la democracia y del Estado de Derecho para el Perú. Por ello, es trascendental que cuente con los elementos necesarios para cumplir de manera eficaz con su mandato constitucional hacia la ciudadanía. En cumplimiento de esta disposición presidencial, el 17 de diciembre de 2020, mediante Resolución Ministerial n° 1165-2020-IN, se formalizó la creación del Grupo de Trabajo responsable de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú.

Este grupo de trabajo, liderado por el ministro del Interior, conformado por la alta dirección del sector Interior y el alto mando de la Policía Nacional del Perú, ha convocado a expertos, organizaciones de la sociedad civil y sectores del Poder Ejecutivo, con la finalidad de dar cumplimiento al presente encargo. Con este objetivo, durante los 60 días otorgados para realizar esta labor, se han llevado a cabo consultas con especialistas y organizaciones de la sociedad civil, se ha revisado bibliografía nacional e internacional sobre fortalecimiento y modernización de la Policía y se ha tomado nota de las recomendaciones efectuadas por organismos

de derechos humanos, sobre los elementos que consideran deben ser la base de la mejora y el fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú. A fin de reconocer activamente la voz de la propia institución policial, esta labor ha tomado como base la propuesta de Plan Estratégico de Capacidades de la PNP al 2030 “Mariano Santos Mateos” –MS30, elaborado del inicios de 2019 por equipos técnicos de la Policía Nacional del Perú.

El presente documento es la síntesis del diálogo entre distintos actores sociales y de la revisión de los principales documentos que abordan la temática policial peruana. Apunta a una institución policial moderna y fortalecida, cuyos integrantes se encuentren capacitados, motivados y cuenten con las herramientas necesarias para brindar a la ciudadanía un servicio efectivo, de calidad, íntegro y respetuoso de los derechos humanos y del Estado de Derecho. Así, lo plasmado en este documento son ejes y acciones estratégicas que resultan ser la base para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú. Dado el breve periodo de este gobierno de transición, el tiempo que resta hasta el 28 de julio de 2021 se concentrará en iniciar la implementación de medidas prioritarias. Sin embargo, el grueso de su implementación y su consideración como agenda deberá ser evaluado y decidido por el próximo gobierno.



-2-

El plan de trabajo seguido para la elaboración de las bases

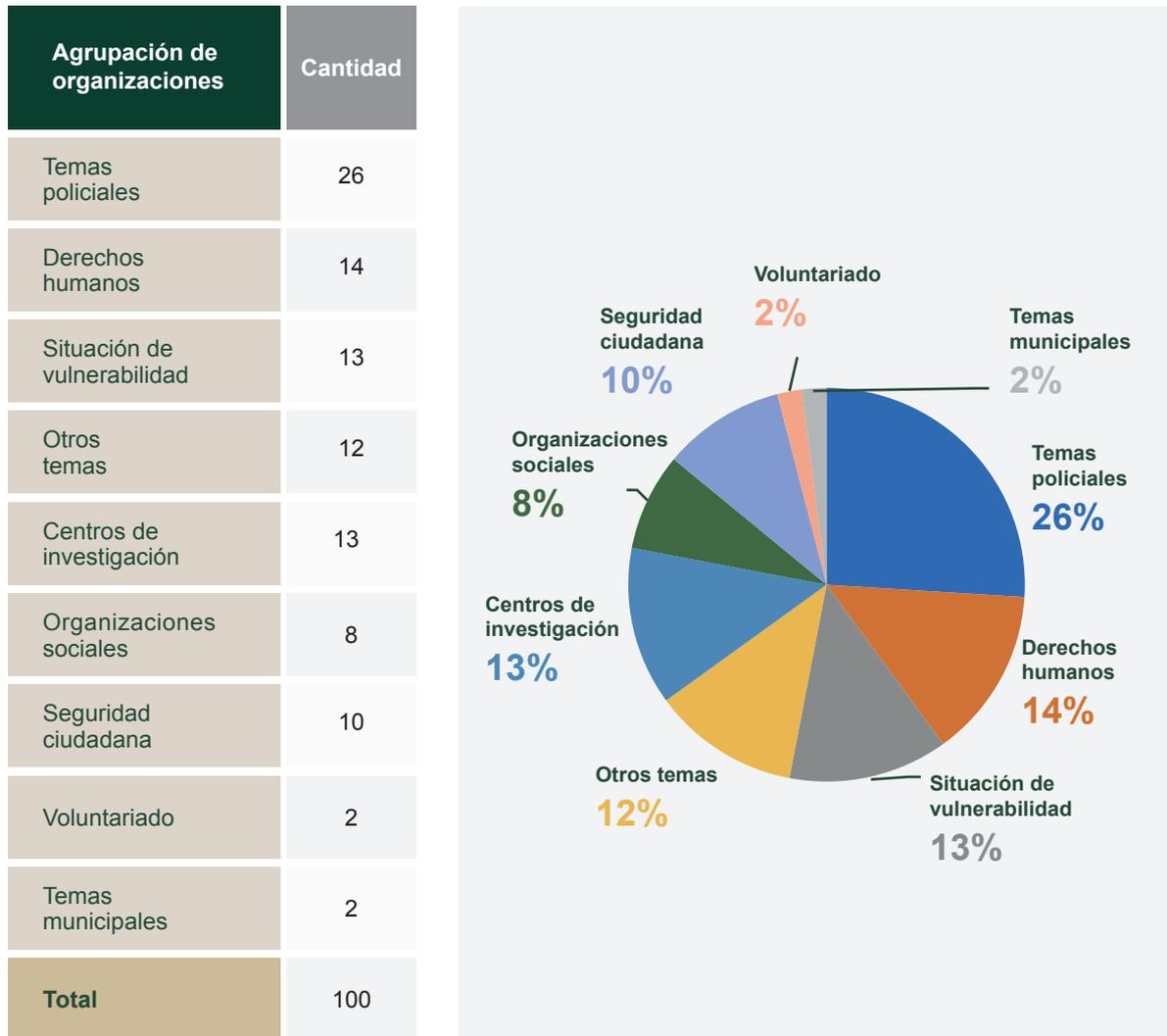
El proceso para la elaboración de las bases para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú ha tenido cuatro etapas: trabajo de gabinete, dos fases de consulta, y una de redacción de la propuesta final. A su vez, se ha recurrido, principalmente, a cuatro fuentes de información: archivo bibliográfico, experiencias del personal policial, experiencia de la sociedad civil organizada y al conocimiento de expertos.

La primera fase ha consistido en elaborar el documento de propuesta preliminar llevado a cabo en gabinete, a través de la revisión de fuentes bibliográficas y el intercambio de experiencias con el personal policial para la elaboración de la propuesta preliminar. Esta propuesta se ha basado en la revisión de literatura especializada, informes de diversas organizaciones internacionales de derechos humanos y documentos oficiales. En esta etapa, se ha priorizado la propuesta de estrategia para el desarrollo de capacidades de la Policía Nacional del Perú, denominada Mariano Santos Mateos al 2030 (MS-30). Se trata de un documento en el que la propia Policía Nacional del Perú define cuáles son los aspectos prioritarios que requieren atención para que

la institución cumpla con mayor eficacia sus funciones, cerrando las brechas que limitan sus capacidades de acción. Además, se ha revisado y priorizado la incorporación de recomendaciones de las organizaciones internacionales de derechos humanos, sobre todo, enfocadas al accionar policial. Cabe señalar que estas fuentes de información han sido revisadas de manera sostenida durante todo el desarrollo del proceso. El resultado de esta primera fase fue una propuesta preliminar de estructura para las bases del fortalecimiento y modernización de la PNP, sometida a consideración y aprobada por el Grupo de Trabajo.

La segunda etapa se concentró en recopilar los aportes y comentarios de expertos y organizaciones de la sociedad civil a la propuesta preliminar. Para garantizar una amplia y diversa participación ciudadana, se abrió una convocatoria pública para que las organizaciones de la sociedad civil puedan inscribirse. A lo largo del proceso se ha registrado un total de 100 organizaciones de diversas temáticas, tal como se observa en la figura 1.

Figura 1. cantidad y tipo de organización de sociedad civil inscrita en el proceso de consulta.



Fuente: Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo

Para la consulta con organizaciones de la sociedad civil se envió un formulario web a las organizaciones para que transmitan sus sugerencias por escrito, así como recomendaciones bibliográficas que consideren importantes. Paralelamente, entre el 11 y el 14 de enero se realizó una primera fase de consulta dividida en tres foros con una activa participación de las organizaciones registradas. Al mismo tiempo, se efectuaron entrevistas con 14 expertos nacionales e internacionales, conocedores de la temática, quienes brindaron sus

aportes al proceso de consulta. Cabe señalar también que esta etapa ha implicado reuniones con los representantes de los oficiales y los suboficiales de la PNP, acreditados ante el Grupo de Trabajo. El resultado de la segunda etapa ha permitido obtener una propuesta mejorada y ampliada de ejes y acciones estratégicas, así como un inventario preliminar de medidas para concretarlas. Este avance fue discutido y aprobado también por el Grupo de Trabajo.

La tercera etapa consistió en una nueva consulta con organizaciones y expertos, siguiendo la misma estrategia de trabajo (foros virtuales, entrevistas y remisión de matriz con aportes). En esta oportunidad, se buscó validar los ejes y las acciones estratégicas, así como contar con un inventario preliminar de medidas que

materialicen estos lineamientos. El resultado de la tercera etapa ha permitido integrar una versión final de los lineamientos base y el aporte de la secretaría técnica, la cual fue puesta a consideración del Grupo de Trabajo contando con su aprobación final. La tabla 1 resume la ruta seguida para la elaboración de este documento.

Tabla 1.
Fuentes de información y herramientas de consulta aplicadas según etapas del proceso

Herramientas de consulta aplicadas según etapas del proceso.				
Fuentes de información	Elaboración de la propuesta preliminar (22/12/20 al 30/12/20)	Primera consulta (4/1/21 al 22/1/21)	Segunda consulta (22/1/21 al 1/2/21)	Redacción de la propuesta final (1/2/21 al 7/2/21)
Documentación especializada	Revisión de literatura especializada. Propuesta de estrategia de capacidades de la Policía Nacional del Perú “Mariano Santos Mateos” al 2030. Informes de organizaciones internacionales de derechos humanos.			
Experiencia del personal policial	Reuniones técnicas con el equipo de trabajo MS30.		Reuniones técnicas con el equipo de trabajo MS30.	
		Reuniones de trabajo con los representantes de los oficiales y los suboficiales en el Grupo de Trabajo.		
Conocimiento de los expertos		Entrevista con expertos sobre el problema, factores asociados, objetivo y ejes.	Entrevista con expertos sobre acciones y propuesta preliminar de medidas prioritarias.	
Experiencia de las organizaciones sociales		Foro con organizaciones sociales sobre el problema, factores asociados, objetivo y ejes.	Foro con organizaciones sociales sobre acciones y propuesta preliminar de medidas prioritarias.	
		Formulario para organizaciones sociales sobre el problema, factores asociados, objetivo y ejes.	Matriz para organizaciones sociales sobre acciones y propuesta preliminar de medidas prioritarias.	

Como se observa, el proceso seguido ha apuntado a dos cuestiones. De una parte, a procurar el recojo de propuestas adecuadas que permitan contar con una agenda sólida para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú. Como se verá en las siguientes secciones, esta agenda plantea una ruta estratégica clara, basada en cuestiones muy concretas y alcanzables, varias de las cuales se encuentran ya en marcha. De otro lado, este proceso ha buscado integrar las diversas voces involucradas en los asuntos policiales, desde

sus conocimientos y experiencias. En este punto se ha tenido particular atención en la representación del propio personal policial, al tomar como columna vertebral de las bases la propuesta de desarrollo de capacidades Mariano Santos Mateo elaborada por la propia institución. En paralelo, se ha procurado también la inclusión de miradas desde la sociedad civil organizada. Ello, con el ánimo de equilibrar adecuadamente las lecturas que aportan a mejorar la eficacia de la institución policial. Las siguientes secciones desarrollan el resultado de este proceso.



R. MORON D.
CORONEL 2019



-3-

Los retos institucionales de la Policía Nacional del Perú

El proceso ha definido como problema central la existencia de *factores que limitan a la institución policial cumplir eficazmente con su mandato constitucional de garantizar el orden interno y la seguridad de la ciudadanía en un marco de integridad, respeto de los derechos humanos y Estado de Derecho*. Este problema se encuentra asociado a seis factores, con sus correspondientes subfactores específicos, que se desarrollan a continuación.

3.1. Incentivos inadecuados para el desempeño del personal policial

Un primer subfactor relativo a los incentivos inadecuados responde a que *el sistema de educación policial no va acorde con las demandas actuales*. De acuerdo a la información recogida en entrevistas, el número de ingresantes es insuficiente frente a la demanda actual de efectivos, además de una carencia de asimilaciones al cuerpo policial. Esta cuestión también se expresa en el Plan MS30. Asimismo, la información de entrevistas coincide en carencias en la plana docente que garantice la calidad de enseñanza (perfil del docente, contrato a tiempo completo) y en la falta de capacitación constante al cuerpo de instructores policiales. Incluso, el Plan MS30 establece que la rotación de la plana docente obstaculiza la aplicación uniforme y eficiente de la metodología de enseñanza policial, y que la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial requiere mejorar las condiciones básicas de calidad educativa en todos sus niveles.

Otra temática recurrente en los foros refiere que en las escuelas de suboficiales se priorizan las horas de servicio de los estudiantes en lugar de su formación académica y profesional, poniendo en riesgo el tiempo que le resta al alumno para

desarrollar aptitudes académicas necesarias que debe tener todo personal policial. En opinión de los expertos consultados se genera así una brecha en la calidad de la formación que reciben los oficiales y los suboficiales.

La información recopilada en los foros coincide con la que se plasma en el plan MS30, en relación a la brecha de la formación de efectivos policiales y civiles universitarios: la carencia de articulación de los planes de estudio policial al sistema educativo civil y la imposibilidad para un efectivo policial de llevar una serie de cursos en una universidad civil con ciudadanos que protegerá en el mediano plazo. Finalmente, se identifica una serie de brechas de equipamiento, tecnología e infraestructura de instrucción, sobre todo en las escuelas de suboficiales de acuerdo al Plan MS30.

El segundo sub factor, asociado a los incentivos inadecuados, alude a que *los procesos de asignación, evaluación, disciplina y cese del personal policial son poco adecuados a las necesidades de la institución*. Inicialmente, en el MS30 se identifican algunas brechas de personal, equipamiento e infraestructura en

la Dirección de Recursos Humanos de la PNP así como la carencia de una Política y un Plan Estratégico de Recursos Humanos que responda a las demandas de los servicios policiales. De acuerdo a la información recopilada en los foros, la carencia de mejores filtros en los procesos de admisión de la PNP ha permitido que personas con antecedentes policiales ingresen al cuerpo policial. Asimismo, según el Plan MS30, la demanda de un perfil de puestos y la poca claridad de las líneas de carrera policial limitan la eficiencia de la organización del personal: para aspirar al grado inmediato superior, un efectivo policial debe cumplir con una serie de requisitos, muchos de los cuales se vinculan a un cambio sostenido en las directivas que reglamentan estos procedimientos.

Una problemática recurrente en los foros alude a un déficit de formación, horarios de trabajo desorganizados y sin la posibilidad de recibir una retroalimentación estandarizada oficial de calidad por parte del cuerpo policial. Según el Plan MS30, la policía no actualiza su Reglamento de evaluación de desempeño del personal policial desde 1997. Sumado a ello, la información recopilada en foros y entrevistas advierte sobre una serie de ambivalencias en cuanto a la línea de carrera, los ascensos y las prácticas informales dentro del cuerpo policial: i) la meritocracia, la capacidad profesional y proactividad no parecen ser valoradas adecuadamente; ii) cambios esporádicos a las normas de asignación de cargos y ascensos reducen la predictibilidad de la carrera policial; iii) premios que se asignan con criterios arbitrarios; iv) una necesidad de mecanismos disponibles para garantizar que un efectivo policial exprese su opinión, reclame sus derechos, o denuncie irregularidades en su institución sin riesgo de ser invitado a pasar a retiro; y vi) la distancia en la formación, trato, y privilegio entre oficiales y suboficiales.

Un tercer subfactor refiere que los servicios de salud y bienestar *no cumplen con los estándares de calidad y cobertura que requiere el personal policial*. Los especialistas consultados coinciden en señalar que el bienestar del policía y sus derechohabientes garantiza que su desempeño se optimice. De acuerdo a la información recogida en los foros, la familia policial requiere de una protección integral efectiva, por ejemplo: el desarraigo social y familiar por los cambios de colocación del efectivo policial perjudica tanto a los conyugues como a los hijos que cambian de habitación y escuela con una frecuencia mayor al promedio de hijos de civiles, por lo que se hace necesario contar con servicios complementarios. Sumado a ello, el Plan MS30 establece que las instituciones prestadoras de salud de la PNP no cuentan con acreditación, según la norma técnica del Ministerio de Salud: solamente un hospital policial cuenta con la capacidad para atender servicios de alta complejidad (nivel III), que, además, está saturado. A su vez, en el Plan MS30 se indica que el equipamiento y el personal especializado es insuficiente para la atención de los tres niveles de servicios de salud. Según la información de los formularios enviados por las organizaciones de la sociedad civil, el sistema sanitario policial brinda poco espacio a las atenciones por salud mental de sus integrantes.

De acuerdo al Plan MS30, entre el 1995 y 2009 no se llevaron a cabo los procesos de asimilación de oficiales y suboficiales de sanidad, lo cual ha ampliado la brecha existente de personal de salud. Sumado a ello, en el plan también se indica que el nivel de digitalización de la prestación de salud es limitada puesto que no se cuenta con un sistema informático entre los sistemas de salud y recursos humanos que facilite la obtención de información estadística, logística, epidemiológica y de recursos humanos en tiempo real. De acuerdo al Plan MS30, la familia policial cuenta con un sistema de bienestar con deficiencias

operativas en las provincias, a diferencia de Lima donde se concentran los servicios. El Plan MS30 ha detectado una necesidad, en base a una carencia de información: obtener registros

socioeconómicos de las familias policiales que permita proyectar y decidir sobre los servicios de bienestar que deben ser brindados en los próximos años.

3.2. Infraestructura precaria para el despliegue estratégico de la función policial

Un primer subfactor que afecta el despliegue estratégico de la infraestructura policial responde a la carencia de un enfoque estratégico en su planificación y diseño arquitectónico. Según el Plan MS30, pese a que la PNP cuenta con 1883 bienes inmobiliarios a nivel nacional, gran parte de ellos fueron construidos para fines ajenos a la función policial, lo que evidencia una expansión poco ordenada de la infraestructura policial que afecta la cobertura y calidad del servicio policial. De acuerdo a la información recogida en los foros, la policía suele conseguir donaciones, alquileres, apoyo de comités cívicos para construir locales en Lima, pero sobre todo en regiones, los cuales carecen de una planificación general. Además, de acuerdo a la información recopilada en entrevistas a los expertos, las comisarías no necesariamente deberían estar ubicadas donde están actualmente: algunas presentan problemas limítrofes entre ellas, no responden a una distribución basada en mapas delictivos, en general permiten una limitada cobertura territorial. Por último, de acuerdo al análisis del Plan MS30 y lo mencionado en entrevistas, la PNP cuenta con propiedades que oscilan entre los 12 m² hasta las 200 hectáreas, donde gran parte carece de estándares arquitectónicos y categorías de comisarías, según su geolocalización.

Un segundo subfactor que afecta el despliegue estratégico de la infraestructura policial responde a la necesidad del saneamiento legal de la infraestructura utilizada por la PNP. Tal como indica el Plan MS30, la PNP no cuenta

con un catastro detallado de inmuebles y terrenos de su propiedad, lo que perjudica las iniciativas de planeamiento y organización de la inversión pública. Para emprender cualquier tipo de inversión en infraestructura, un requisito en el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones del Estado es el saneamiento legal en regla. La información sistematizada en el Plan MS30 permite identificar que solo el 22% de los inmuebles son de propiedad de la PNP o del Mininter, el 37% se encuentra afectado o cedido en uso, el 12% es alquilado, el 4% es donado y el 25% por definir. De allí se concluye que solo el 0.62% de los bienes inmuebles de la PNP se encuentran saneados e inscritos en Registros Públicos.

Un tercer subfactor que afecta el despliegue estratégico de la infraestructura policial responde a sus brechas de construcción, habilitación, mejora y mantenimiento. Según el Plan MS30, la infraestructura de la PNP tiene una antigüedad mayor a los 30 años de servicio donde el 19% de las unidades inmobiliarias se encuentra en mal o muy mal estado e impide así el uso intensivo y adecuado de tecnologías de la información disponibles. Por ejemplo, de acuerdo a lo identificado en los formularios, se detectaron múltiples problemas en el inmobiliario policial: techos en mal estado donde se cuele la lluvia, ausencia de infraestructura para la práctica de defensa personal e intervención policial sin y con medios, entre otros. En el 2019, el Sistema de Unidades Policiales (SIUP) registró comisarías que no cuentan con servicios básicos ni espacios

propios para el desarrollo adecuado de la función policial. Al respecto, la información recogida en las entrevistas coincide en que el bienestar tanto del ciudadano como del efectivo policial que labora en una comisaría puede optimizarse si se distingue con claridad los espacios de trabajo de los espacios de descanso y habitación.

Por otra parte, según el Plan MS30, la necesidad de capacidades para el mantenimiento y la reparación de infraestructura perjudica la función policial: no se cuenta con un plan de intervención ordenado de mantenimiento de bienes inmuebles en condición regular ni el reemplazo de aquellos en mala o muy mala condición. De

acuerdo a la información recopilada de los foros y formularios, las tareas de mantenimiento y aseo son llevadas a cabo por el personal policial: incluso cuando existe la necesidad de reparar o hacer remodelación, construcción y adaptación de ambientes, una cuadrilla de policías suele fungir de albañiles, produciendo estructuras sin supervisión ni diseño profesional de arquitectura o ingeniería. Finalmente, en el Plan MS30 se detecta que el hacinamiento del personal administrativo aumenta los riesgos de seguridad y salud ocupacional debido al incumplimiento de los estándares de aforo laboral.

3.3. Equipamiento insuficiente para el desempeño operativo y administrativo de la función policial

Un primer subfactor que afecta el desempeño operativo y administrativo del equipamiento policial responde a la carencia de un enfoque estratégico en su adquisición y mantenimiento. Según la información recogida en entrevistas, existen severos problemas de planificación entorno a la logística policial para la adquisición oportuna y estratégica de equipamiento y vehículos administrativos, tácticos y operativos en el cuerpo policial: se manifiesta que la carencia de planificación abre camino a intereses particulares y compras poco estratégicas que perjudican no solo el desempeño policial, sino también la imagen institucional.

Un segundo subfactor que afecta el equipamiento para el desempeño operativo y administrativo de la función policial responde a la ineficiencia de los procesos administrativos para la adquisición oportuna. En ese sentido, según el Plan MS30, el equipamiento del personal policial, relativo a uniformes, armas y municiones suele ser obsoleto, inoperativo, inadecuado a la realidad geográfica, sociocultural, carente de accesorios,

repuestos, desfasados tecnológicamente. A su vez, siguiendo al Plan MS30, las Escuelas de Oficiales y Suboficiales no cuentan con la cobertura necesaria de laboratorios de cómputo o criminalística suficiente y adecuada para el entrenamiento policial, así como polígonos para la práctica de tiro en condiciones óptimas. Además, de acuerdo al Plan MS30, el equipamiento médico presenta brechas en los instrumentos de las unidades de emergencias y urgencias. Escenario similar sucede en las direcciones y oficinas de criminalística pues la falta de equipamiento especializado para cumplir la función policial de atención pericial.

Por su parte, como da cuenta el Plan MS30, los canes y equinos de la policía, los cuales muchas veces no cumplen con la talla deseada, tienen edad avanzada y presentan problemas de salud, carecen de atención veterinaria técnica con equipamiento, medicinas y alimentos suficientes para su atención. Por otro lado, en el Plan MS30 se pone en relieve el estado material y la insuficiente cobertura de vehículos menores,

livianos, pesados terrestres, así como aeronaves y de embarcaciones marítimas para las funciones operativas y administrativas policiales.

Un tercer subfactor que afecta el equipamiento insuficiente para el desempeño operativo y administrativo de la función policial responde a la ineficiencia de los procesos de mantenimiento y reparación del equipamiento. De acuerdo al Plan MS30, las unidades policiales otorgan un reducido y poco frecuente mantenimiento a su equipamiento operativo. Naturalmente, la falta de personal calificado para el mantenimiento (maestro armero y artificieros), y la disponibilidad de una unidad fortalecida y exclusiva responsable para brindar el soporte técnico especializado y gestionar el mantenimiento y reparación con estándares y certificaciones internacionales, afectan directamente el mantenimiento del equipamiento policial.

Por otro lado, según la información disponible en el Plan MS30, las Escuelas de la PNP no cuentan con un sistema de inventario adecuado, actualizado y centralizado que evite que las averías de los equipos de educación generen contratiempos en la formación policial. Asimismo, según el Plan SM30, la cobertura regional de talleres de maestranza que brindan servicios de mantenimiento y reparación de vehículos policiales no se dan abasto para atender las necesidades de todas las comisarías y unidades policiales a nivel nacional. En efecto, solamente existen 11 talleres de maestranza y 20 secciones de maestranza a nivel nacional, y, según la información recogida en las entrevistas, el tiempo que los vehículos pasan en el taller no permite cumplir eficazmente con la labor policial de patrullaje.

3.4. Tecnologías de la información y comunicación desactualizadas y desarticuladas

Un primer subfactor asociado con la desactualización y desarticulación de las tecnologías de la información y comunicación policial es ocasionado por la carencia de procedimientos y protocolos de integración e interoperabilidad. En primer lugar, según el Plan MS30, la PNP cuenta con una serie de sistemas de información desconectados que operan en distintas plataformas. Ello dificulta ampliamente la interconexión de la información disponible, obstaculizando la gran demanda de requerimientos de información. Una idea recurrente de las entrevistas es justamente que los sistemas de información generen evidencia para tomar decisiones: el SIDPOL necesita ser fortalecido y mejor utilizado. Según el Plan MS30, los riesgos de vulneraciones, fugas o hurtos, a la seguridad de la información digital policial aumentan por la carencia de un software

con soporte técnico del fabricante. De acuerdo con la información recogida de las entrevistas, lo más importante no es, necesariamente, estar a la vanguardia tecnológica, pues a veces menos sofisticación permite una mejor cobertura: resulta imprescindible que se maneje un software cuya cobertura abarque tanto a la PNP y el Mininter así como a las municipalidades y otros actores estatales de la seguridad ciudadana.

De acuerdo con la información del Plan MS30, la labor de seguridad ciudadana se dificulta cuando la transmisión de datos, voz y video se efectúa a través de una red no privada y compartida. Asimismo, en el Plan MS30 se advierte que los servicios de comunicación fija, móvil, radial y satelital, presentan severas insuficiencias y una profunda carencia del personal capacitado y especializado en una serie de áreas de tecnología:

administración de bases de datos, análisis de Big Data, seguridad digital, conectividad informática, entre otras.

Un segundo subfactor asociado con la desactualización y desarticulación de las tecnologías de la información y comunicación policial es ocasionado por su severo desfase y obsolescencia de los programas y el equipamiento. Según el Plan MS30, parte importante de la infraestructura tecnológica se ve afectada por la falta de renovación de equipos: por lo menos 70% de las computadoras y laptops se encuentran inoperativos, las impresoras se compraron por última vez hace más de cinco años, y el equipamiento radial de alta frecuencia (HF) tiene una antigüedad de 30 años, por lo menos. Algunos especialistas señalaron que el hecho que los efectivos policiales deban portar sus propias laptops para realizar el trabajo policial expande las brechas de ciberseguridad y aumenta las vulnerabilidades del ordenador y de la red.

En segundo lugar, según el Plan MS30, la Policía Nacional no cuenta con cableado estructurado que permita que todas las unidades policiales a nivel nacional gocen de tecnología IP. A ello se suma las dificultades de interconexión

por videoconferencia de todos los comandos policiales a nivel nacional, lo cual dificulta el uso de las tecnologías de la información y comunicación en favor de la función policial y la seguridad de la ciudadanía. Una idea recurrente en foros, entrevistas y formularios es que, para el cumplimiento de la función policial, los efectivos deben emplear su teléfono celular, su capacidad de almacenamiento, e inclusive sus propios datos móviles: de nada sirve desarrollar sistemas o aplicativos móviles si los efectivos no cuentan con paquetes de datos o un teléfono policial, concluyen los especialistas.

Por último, según el Plan MS30, para la atención de emergencias y urgencias policiales, videovigilancia y georreferenciación, la PNP cuenta con la Central Computarizada de Emergencias Policiales 105 (CCE-105), el Centro de Comando y Control de Operaciones Policiales (CECOOP-C4) y los equipos de 9 municipalidades. Sin embargo, se lee en el Plan MS30, que éstas no se encuentran integradas en una sola plataforma, de manera que se obstaculiza la gestión de la seguridad ciudadana. Incluso, el almacenamiento de información policial del Centro de Datos PNP se encuentra en un 90% de su capacidad total (200TB).

3.5. Débil reconocimiento de los valores institucionales de la Policía Nacional del Perú

Un primer subfactor asociado con este débil reconocimiento de valores institucionales responde a *la debilidad de las estrategias de comunicación interna para la interiorización y sentido de pertenencia del personal policial*. Una idea recurrente en los foros y formularios apunta que se requiere fortalecer los valores, principios y vocación del personal policial, lo cual se encuentra dentro del concepto de doctrina policial. Lo anterior está relacionado

con el limitado acceso del personal sobre la información en la materia; por ejemplo, de acuerdo al Plan MS30, la página web de la PNP publica una visión y misión distinta a la aprobada por la Dirección de Planeamiento de la institución policial; asimismo, dicho portal solo publica la Resolución que aprueba el Manual de Doctrina de la PNP, mas no el instrumento respectivo para su interiorización, se lee en el Plan MS30.

La consulta con expertos y organizaciones de la sociedad civil pone en evidencia que la institución policial necesita desarrollar y comunicar su doctrina policial a nivel operacional, conjunto y estratégico, que sirva como referencia para la elaboración de políticas, normas, planes e instrumentos específicos. Sin embargo, siguiendo al Plan MS30, en la PNP se requiere mayor claridad respecto a cómo se debe definir y promover la doctrina y cultura policial. En contraste, solo la Escuela Nacional se encuentra a cargo de la doctrina dentro del sistema educativo. De manera complementaria, siguiendo lo expresado en el Plan MS30, la única actividad de comunicación interna desarrollada por Dirección de Comunicaciones de la PNP es el envío de comunicaciones protocolares a las dependencias policiales. Así, se requieren de lineamientos y herramientas para fortalecer la comunicación interna y la cultura policial.

Un segundo subfactor asociado con este débil reconocimiento de valores institucionales responde a *deficientes acciones comunicacionales de la PNP para generar confianza en la ciudadanía*. Según Ipsos (2017), el 53% de la población considera que el policía debería tener valores y principios éticos, el 24% que debería brindar una buena atención y servicio, y el 13% que posea condiciones físicas adecuadas. Todo esto en un contexto de mayor vigilancia ciudadana que antes: las redes sociales y las nuevas tecnologías permiten que las acciones de los policías puedan ser grabadas

y difundidas en todo el mundo en tiempo real, donde la acción negativa de un solo efectivo policial puede afectar a toda la institución. De acuerdo a la información recogida en los foros y formularios, a pesar del enorme esfuerzo y sacrificio que la PNP despliega, es vista como represora y alejada de la comunidad.

Por otra parte, según el Plan MS30, la institución policial carece de un sistema de comunicación e imagen integrado que responda eficientemente a las necesidades comunicacionales de la institución y del contexto ciudadano. La Dirección de Comunicación e Imagen Institucional de la PNP cuenta con una capacidad limitada, así como una estructura normativa desactualizada, poco personal especializado, y escasa infraestructura y equipamiento tecnológico. Lo anterior es compartido por las Unidades de Comunicación del resto de las oficinas de la institución policial, según el Plan MS30.

Siguiendo al Plan MS30, y en virtud de las limitaciones operativas del sistema de comunicación institucional, se tiene una limitada construcción de productos audiovisuales de impacto, participación en eventos culturales, desarrollo de alianzas con actores estratégicos, entre otros, que permitan brindar información e interactuar con el ciudadano. El deterioro de la confianza de la ciudadanía en la institución policial parte también de una débil divulgación de la imagen institucional de la PNP, según el Plan MS30.

3.6. Debilidad en la aplicación de estándares de integridad y relacionamiento con la ciudadanía

Un primer factor asociado a la débil aplicación de estándares de integridad y relacionamiento de la PNP con la ciudadanía es la *ineficacia de la promoción y control de la integridad en los sistemas administrativos y procedimientos de la institución policial*. Según la Defensoría del Pueblo (2009), mientras que el control de integridad en sistemas administrativos se refiere a la corrupción interna o administrativa (riesgo cotidiano) en la gestión de recursos de la institución policial en cuanto a las licitaciones de compras y adquisiciones; la promoción de la integridad en los procedimientos policiales se enfoca en la corrupción externa u operativa (riesgo circunstancial) en el contacto directo con la ciudadanía, por ejemplo, al aceptar o solicitar dinero para no formalizar una multa o alterar evidencia delictiva. A su manera, cada variante agudiza la brecha de confianza en la PNP y su nivel de eficiencia en la labor policial.

Por otro lado, esto se agrava dada la reducida transparencia del sistema disciplinario policial peruano (ACNUDH, 2020; HRW, 2020). Una idea recurrente en las entrevistas es que existe una escasez de canales de denuncia que garanticen la protección del efectivo frente a castigos indebidos por sus superiores, es decir, una falta de espacio de crítica interna sin retaliación: tratándose de un asunto de espacios al interior de la institución, los especialistas coincidieron que lo mejor es convenir en que sea la propia policía la que trabaje en esa materia. Información recopilada en foros sugiere mayor transparencia y acceso a la información, con la finalidad de reducir espacio a la impunidad.

Un segundo factor asociado a la débil aplicación de estándares de integridad y relacionamiento es *la eventual inobservancia de los estándares*

de calidad y de los protocolos de respeto a los derechos humanos por parte de determinados efectivos policiales, en la interacción directa que mantienen con la ciudadanía. Por un lado, "La Policía es una de las instituciones más importantes para la seguridad ciudadana. Sus funciones en el terreno de prevención, investigación y control del delito, son piezas clave para la seguridad del país" (IDL, 2017, p. 43). Asimismo, la atención al ciudadano debe ser de calidad, tanto en el relacionamiento cotidiano como en los servicios ofrecidos. La policía es el primer punto de contacto de la ciudadanía con el sistema de justicia penal, por ello los servicios deben enfocarse en la ciudadanía, en atender las necesidades de la comunidad permitiéndoles expresar los principales problemas locales, y ofreciendo un trato respetuoso, justo y digno en toda ocasión.

Por un lado, los servicios públicos en los que participa la PNP, como en la investigación material de escenas del delito, la custodia de pruebas, el traslado y protección de víctimas, la atención y recepción de denuncias en comisarías deben tener al ciudadano como el eje articulador del proceso penal. Por su parte, se destacan algunas ideas surgidas en las entrevistas en relación con la interacción cotidiana con la ciudadanía: i) la policía que toca puertas, intercambia números de contacto y se presenta con cada vecino crea vínculos más estrechos con su localidad; ii) evitar la discriminación de género o racial en su trato con la ciudadanía y con otros policías.

Otra función policial es la de control de multitudes. En estos casos, los organismos internacionales de derechos humanos recuerdan que el uso de la fuerza se concibe como el

último recurso de la reacción estatal, se justifica en un marco de excepcionalidad y este debe satisfacer los principios de legalidad, absoluta necesidad y proporcionalidad (ACNUDH, 2020; CIDH, 2020; HRW, 2020). A su vez, sostiene que se debe garantizar el estricto cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos de los policías y de la ciudadanía expresados en sus protocolos operativos. Una idea surgida en las entrevistas y advertida también por los organismos internacionales de derechos humanos fue el rechazo al despliegue de policías vestidos de civil en manifestaciones. De acuerdo a la información recogida en las entrevistas, los especialistas señalaron que el uso de la fuerza viene acompañado de un cúmulo de presión, nervios, ansiedad y desafíos a la inteligencia emocional.

Un tercer factor asociado a la débil aplicación de estándares de integridad y relacionamiento es la *ineficacia de la aplicación de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de la labor policial*.

Los servicios de justicia penal que se brinden a la ciudadanía requerirán la participación de múltiples instituciones que conforman el sistema de justicia penal. En ese sentido, los esfuerzos interinstitucionales deben ser coordinados para evitar la duplicidad de tareas, promover la transparencia y eficiencia de los recursos, fortalecer la mutua coordinación y las sinergias de las dependencias intervinientes. De acuerdo a la información obtenida en formularios y entrevistas, la PNP adolece de una falta de planeamiento estratégico de calidad que tenga por objetivo plantear y desarrollar soluciones estratégicas a las brechas históricas de la institución policial. A su vez, se identifica una serie de tareas alineadas a este subfactor, en aras de mejorar la calidad o generar los instrumentos de gestión necesarios para fortalecer la institución policial, tales como superar la debilidad de los sistemas de recolección de datos de la PNP y su débil integración con otras bases públicas, además de fortalecer la ejecución del patrullaje integrado con los gobiernos locales (IDL, 2020).



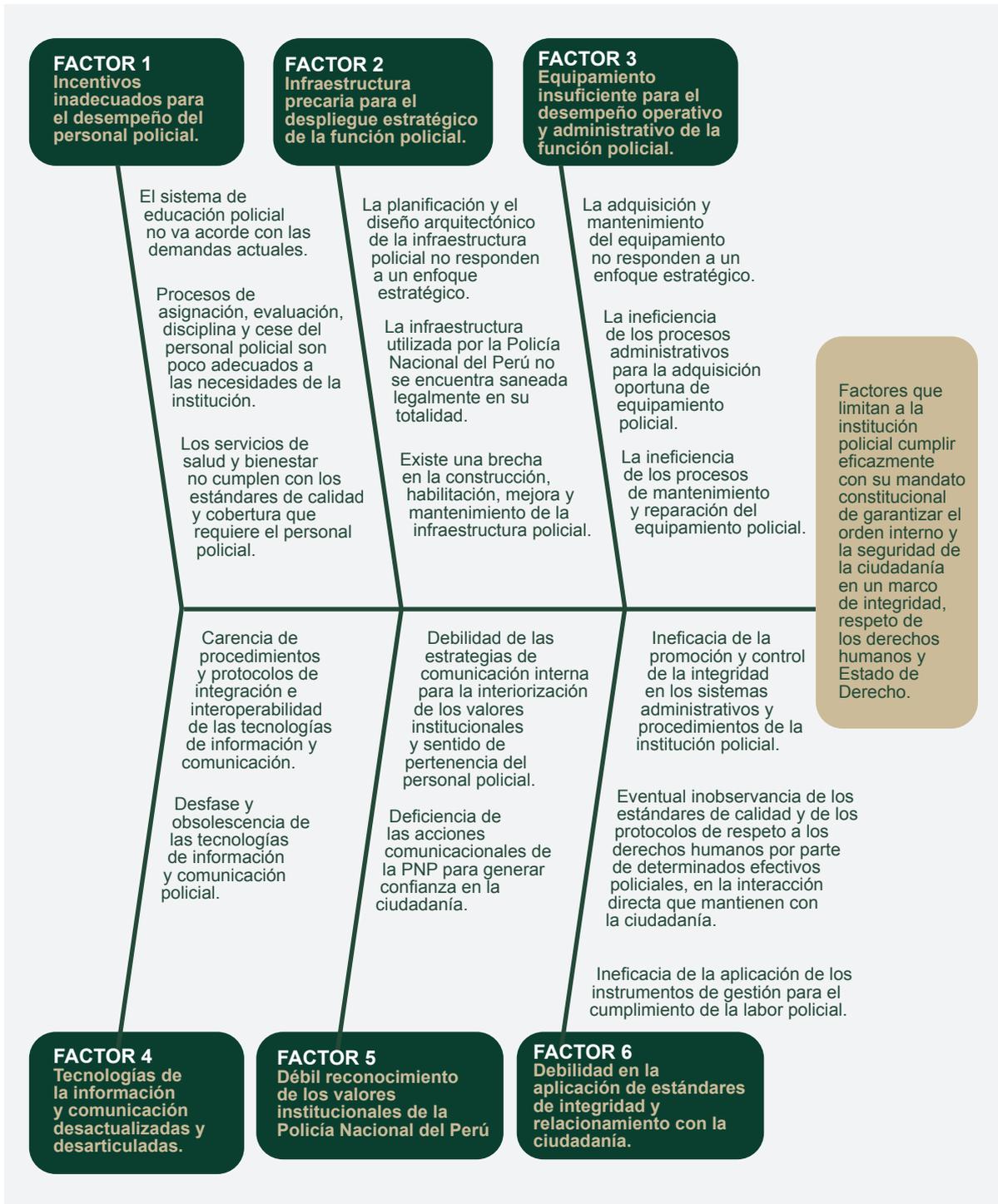


Objetivos, ejes, acciones estratégicas y presupuesto para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú

La sección previa ofrece el desarrollo de un listado de factores y subfactores asociados a un problema central en la dinámica institucional de la Policía Nacional del Perú. Es razonable señalar que se trata de una evaluación detallada

de los aspectos clave en los que se requiere tomar medidas concretas. El diagrama 1 resume estos factores y cómo se encuentran asociados a la problemática identificada.

Diagrama 1. Diagrama de Ishikawa del proceso de modernización y fortalecimiento de la PNP



Elaborado a partir del Plan Estratégico MS30 y del proceso de consulta.

A partir de los factores identificados y la consulta realizada, el Grupo de Trabajo ha reformulado en positivo el problema, así como los factores y los subfactores asociados. El resultado de este ejercicio son los objetivos, ejes y acciones

estratégicas a seguir e implementar, resumidos en la tabla 2. Para fines comunicacionales, cada uno de los ejes ha recibido una denominación específica que refleja el sentido de cada uno de estos.

Tabla 2.
Objetivos, ejes y acciones estratégicas para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú

Objetivo: Modernizar y fortalecer a la Policía Nacional del Perú, a fin de que cumpla eficazmente con su mandato constitucional de garantizar el orden interno y la seguridad de la ciudadanía en un marco de integridad, respeto de los derechos humanos y del Estado de Derecho.

Ejes	Acciones estratégicas
Eje 1. Nuestra gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.	AE1.1. Actualización del sistema educativo policial a las demandas actuales.
	AE1.2. Mejora y estandarización de los procesos de asignación, evaluación, disciplina y cambio de situación (disponibilidad/retiro) del personal policial.
	AE1.3. Adecuación de los servicios de salud y bienestar a los estándares de calidad y cobertura que requiere el personal policial.
Eje 2. Nuestra infraestructura: Saneamiento y modernización de la infraestructura requerida para el despliegue estratégico de la función policial.	AE2.1. Aplicación de un enfoque estratégico a la planificación y el diseño arquitectónico de la infraestructura policial.
	AE2.2. Saneamiento legal de la infraestructura utilizada por la Policía Nacional del Perú.
	AE2.3. Cierre de la brecha en la construcción, habilitación, mejora y mantenimiento de la infraestructura policial.
Eje 3. Nuestro equipamiento: Adquisición oportuna y mantenimiento continuo del equipamiento requerido para el desempeño opera y administrativo de la función policial.	AE3.1. Aplicación de un enfoque estratégico en la adquisición y mantenimiento del equipamiento policial.
	AE3.2. Modernización de los procesos administrativos para la adquisición oportuna de equipamiento policial.
	AE3.3. Fortalecimiento de los procesos de mantenimiento y reparación del equipamiento policial.
Eje 4. Nuestra TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú.	AE4.1. Implementación de procedimientos y protocolos de integración e interoperabilidad de las tecnologías de información y comunicación de la Policía Nacional del Perú.
	AE4.2. Modernización y actualización continua de las tecnologías de información y comunicación de la Policía Nacional del Perú.
Eje 5. Nuestra imagen: Reconocimiento de parte de la ciudadanía y del propio personal policial de los valores institucionales de la Policía Nacional del Perú.	AE5.1. Fortalecimiento de las estrategias de comunicación interna para la interiorización de valores y sentido de pertenencia del personal de la Policía Nacional del Perú
	AE5.2. Fortalecimiento de las estrategias comunicacionales de la PNP para generar confianza en la ciudadanía
Eje 6. Nuestra institucionalidad: Fortalecimiento de mecanismos para la aplicación de estándares de integridad y relacionamiento con la ciudadanía.	AE6.1. Implementación de medidas de control de la integridad en los sistemas administrativos y procedimientos de la institución policial.
	AE6.2. Garantizar el cumplimiento de protocolos de calidad y de respeto a los derechos humanos por parte de todo el cuerpo policial, en la interacción directa que mantienen con la ciudadanía
	AE6.3. Mejora de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de las funciones de la Policía Nacional del Perú.

El proceso de consulta ha permitido identificar un inventario preliminar de medidas concretas que materialicen cada uno de los ejes y acciones estratégicas identificadas, anexo al presente documento. Es preciso señalar que este aspecto no ha sido parte del encargo del Grupo de Trabajo, pero ha sido posible a partir de los aportes de los participantes y de la lectura de la documentación consultada. Por esa razón, no se trata de un inventario exhaustivo y taxativo, pero

ofrece una primera orientación sobre los pasos siguientes que son necesarios para modernizar y fortalecer a la Policía Nacional del Perú. Como se podrá identificar de la lectura de este inventario preliminar de medidas, algunas se encuentran ya en marcha. Es importante tener siempre en perspectiva que es posible articular de manera estratégica a los ejes y acciones identificados más elementos para ampliar y complementar este inventario.

4.1. Sostenibilidad presupuestal del fortalecimiento y la modernización de la PNP

Un criterio central para este proceso es garantizar la sostenibilidad presupuestal del fortalecimiento y la modernización de la PNP. En esta línea, se ha realizado un mapeo preliminar de los recursos disponibles para la ejecución de acciones estratégicas en 2021, resumido en

la tabla 3. Así, desde diversas fuentes, el sector Interior cuenta con, aproximadamente, S/ 350 millones que serán orientados a implementar las acciones estratégicas definidas en los seis ejes sobre los que gira el proceso de fortalecimiento y modernización de la Policía Nacional del Perú.

Tabla 3.
Alineamiento de las bases para el fortalecimiento y la modernización de la PNP y las intervenciones financiadas por el Presupuesto Institucional de Apertura del Mininter en 2021.

Eje de las bases	Financiamiento 2021		
	Fuente	Componente	Recursos
Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.	Recursos ordinarios, Recursos directamente recaudados	Formación de oficiales	17,413,853.00
		Formación de técnicos y suboficiales	71,250,903.00
Total Eje 1			88,664,756.00
Eje 2. Nuestra infraestructura: Saneamiento y modernización de la infraestructura requerida para el despliegue estratégico de la función policial.	FODENA, FESC, Endeudamiento interno	Construcción y mejoramiento de 15 comisarías de la PNP	21,215,581.00
		Construcción y mejoramiento de 02 Unidades Especializadas	9,441,264.00
		Mejoramiento de 04 escuelas (sub-oficiales y técnico superior) de la PNP	11,636,508.00
		Adecuación de 12 comisarías para implementación de CEM	10,000,000.00
Total Eje 2			52,293,353.00

Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú

Eje 3. Nuestro equipamiento: Adquisición oportuna y mantenimiento continuo del equipamiento requerido para el desempeño operativo y administrativo de la función policial	FODENA, FESC, Endeudamiento interno	Modernización de equipamiento de 21 comisarías	12,786,552.00
		Modernización de equipamiento de 10 unidades policiales	22,451,680.00
		Modernización del Sistema de Identificación Balística de la DIRCRI	5,419,670.00
		Instalación de laboratorio forense digital de la DIREJCRI	16,520,235.00
		Instalación del Sistema de Registro de Armas, Projectiles y Casquillos de la DIREJCRI	4,312,517.00
		Contratación de civiles especialistas en procesos administrativos (CAS)	28,000,000.00
Total Eje 3			89,490,654.00
Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú	Recursos ordinarios, Recursos directamente recaudados, Endeudamiento externo (BID), Donaciones y Transferencias	Acceso a sistemas policiales y de otras entidades	2,200,198.00
		Mantenimiento de mobiliario y equipos informáticos de las comisarías	904,429.00
		Sistemas de información y comunicaciones	10,871,275.00
		Diseño e implementación de un sistema de información para la generación, análisis y monitoreo de prevención del delito en comisarías para el servicio de patrullaje y de policía comunitario	2,359,857.00
		Adquisición de equipamiento para la generación, análisis y monitoreo de información de prevención del delito en el Mininter y las comisarías	22,587,394.93
		Mejora de la efectividad de la inteligencia policial y la investigación criminal	22,602,345.92
Total Eje 4			61,525,499.85
Eje 5. Nuestra imagen: Reconocimiento de parte de la ciudadanía y del propio personal policial de los valores institucionales de la Policía Nacional del Perú	Recursos ordinarios	Difusión de imagen y promoción de relaciones institucionales	1,002,552.00
		Difusión y comunicación social	1,666,579.00
Total Eje 5			2,669,131.00
Eje 6. Nuestra institucionalidad: Fortalecimiento de mecanismos para la aplicación de estándares de integridad y relacionamiento con la ciudadanía.	Recursos ordinarios	Capacitación y sensibilización con enfoque de policía comunitario	55,825,205.72
Total Eje 6			55,825,205.72
TOTAL			350,468,599.57

Fuente: Presupuesto Institucional Modificado 2021.

En función a los recursos identificados, el siguiente paso en la tarea de fortalecer y modernizar a la Policía Nacional del Perú requerirá vincular los recursos disponibles y las acciones estratégicas a ser implementadas en el más corto plazo (a diciembre 2021), identificando actores responsables, plazos específicos y desagregando el presupuesto de manera detallada para cada medida. Adicional al financiamiento del 2021, se han identificado fuentes de financiamiento que actualmente se encuentran garantizadas y que permitirán darles sostenibilidad a las medidas en los próximos años. En primer lugar, el Ministerio del Interior ha suscrito un préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que consiste en un esquema de cofinanciamiento al año 2025, en el que el BID aportará U\$ 40 millones, y el gobierno peruano tendrá una contribución local de U\$ 17 millones. En segundo lugar, existe el Fondo para las Fuerzas Armadas

y Policía Nacional (FODENA), que se alimenta de las regalías de los Lotes 56 y 88 de Camisea, el cual se proyectará contar con S/ 563 millones al año 2024 que servirán para la modernización del equipamiento de la PNP.

Por otro lado, tal como se establece en la Ley 31084, Ley que Aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, este año se tiene previsto aprobar el diseño del Programa Presupuestal orientado a Resultados en materia de Seguridad Ciudadana. Dicho programa permitirá garantizar una asignación de recursos multianual a partir de 2022, orientada al financiamiento de intervenciones en seguridad ciudadana que tendrán como protagonista a una policía moderna y fortalecida. Finalmente, se espera poder darle continuidad a la priorización del financiamiento del presupuesto institucional con un monto similar al identificado en el 2021 durante los próximos años.

Tabla 4.
Fuentes de financiamiento para el Fortalecimiento y Modernización de la PNP al 2030

Fuentes	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
BID	U\$ 57 millones									
FODENA*	S/ 563 millones									
PPoR		Por definir								
PIA 2022-2030**	S/ 3.5 mil millones									

Fuente: Oficina General de Planeamiento y Presupuesto-Mininter

* Cuadro N° 06 del PEME PNP 2020-2024, Pág. 69

** Asume inversión de S/350 millones anuales del PIA MININTER

No obstante a lo mencionado, con la finalidad de otorgar sostenibilidad a la implementación de las medidas estratégicas a mediano y largo plazo, se hace imprescindible mapear (i) brecha de financiamiento 2022-2030; (ii) identificar recursos disponibles al 2030 (i.e. BID al 2025, FODENA al 2024, PPoR, entre otros); y (iii) diseñar una estrategia de movilización de recursos para cerrar la brecha al 2030 (endeudamiento interno

y/o externo, programas presupuestales, obras por impuestos, alianzas estratégicas entre otros). Asimismo, se requerirá establecer un mecanismo de seguimiento al cumplimiento de acciones estratégicas de fortalecimiento y modernización de la Policía Nacional del Perú. Ello también permitirá garantizar la sostenibilidad de las acciones estratégicas al 2030.

Lo antes señalado resulta importante en tanto los elementos identificados pueden ser materia de programación presupuestal para los siguientes años, asegurando así que se disponga de recursos para su materialización. Sin embargo, dada la magnitud y el alcance de esta agenda, es posible considerar la formulación de un programa presupuestal ad hoc, que garantice plenamente la programación de recursos para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, es posible también idear otros instrumentos financieros que abonen al cumplimiento de este objetivo.

En una línea cercana con la anterior, la identificación de las bases para fortalecer y modernizar a la Policía Nacional del Perú, ofrece como tercer criterio una agenda para orientar

la oferta de la cooperación internacional en el Perú en materia de seguridad y orden interno. Actualmente, el sector Interior cuenta con un total de nueve proyectos de cooperación bilateral y multilateral, orientados a mejorar la situación de la seguridad ciudadana, así como a fortalecer diversas aristas de la institucionalidad policial. Una revisión rápida permite identificar que existe coincidencia entre los objetivos de estos proyectos y los ejes, acciones estratégicas, e inclusive las medidas prioritarias propuestas preliminarmente. En ese sentido, estas bases sirven también para conducir estratégicamente la alianza que la cooperación internacional representa para el Estado peruano. A la fecha, se cuenta con proyectos de cooperación en dos de los seis ejes del presente documento.

Tabla 5.
Proyectos de cooperación técnica internacional en el sector Interior asociados a los ejes de la propuesta de Fortalecimiento y Modernización de la PNP al 2030

Eje	Contraparte	Área técnica responsable	Actividad de cooperación	Plazo
Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.	Programa de Cooperación Técnica y Económica de la India	Dirección General de Seguridad Democrática	Curso Internacional: “Gobernanza inclusiva de género para los formuladores de políticas públicas”.	Del 17/02/2021 al 18/02/2021
Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.	Delegado Regional para la Policía y fuerzas de seguridad de la Delegación Regional del CICR para Bolivia, Ecuador y Perú	Dirección General de Seguridad Democrática	Coordinar acciones y esfuerzos para la integración de los estándares internacionales sobre el empleo de la fuerza y protección de las personas en la normativa, doctrina, sistema educativo y entrenamiento de la PNP en el marco de sus competencias funcionales y legales.	Tercer trimestre 2021
Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.	Gobierno de los Estados Unidos de América: Child Protection Compact (CPC) Partnership	Dirección General de Seguridad Democrática	OIT, en coordinación con Mininter y PNP han definido acciones para el fortalecimiento de capacidades del personal la Dirección contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes de la PNP (DIRCTPTIM - PNP), con el objetivo de mejorar la calidad de las investigaciones y aumentar el número de procesos penales eficaces con condenas.	Segundo trimestre 2021

<p>Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.</p>	<p>Ministerio de Defensa de Colombia / Policía de Colombia / Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia</p>	<p>Dirección General de Seguridad Democrática- Dirección de Derechos Fundamentales</p>	<p>Compromiso 10. Aprobar el III Plan de Trabajo Binacional 2020-2021 del Acuerdo entre la República del Perú y la República de Colombia para la Prevención, Investigación, Persecución del Delito de Trata de Personas y para la Asistencia y Protección de sus víctimas; e informar sobre los resultados del II Plan 2018-2019.</p>	<p>Primer trimestre de 2021</p>
<p>Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Ministerio de Gobierno de Bolivia / Policía Boliviana</p>	<p>Dirección General de Información para la Seguridad</p>	<p>Compromiso 8. Desarrollar herramientas de recolección de información cuantitativa para la elaboración de un diagnóstico sobre fenómenos criminales en la frontera común para la toma de decisiones entre ambos países referidas a la prevención y persecución del delito.</p>	<p>Segundo trimestre 2021</p>
<p>Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Ministerio del Interior y Seguridad Pública</p>	<p>Dirección General de Información para la Seguridad, Dirección General contra el Crimen Organizado</p>	<p>Compromiso 2: Realizar un estudio descriptivo sobre fenómenos criminales en la frontera común Perú-Chile.</p>	<p>Segundo semestre de 2021</p>
<p>Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Ministerio del Interior y Seguridad Pública</p>	<p>Dirección General de Información para la Seguridad</p>	<p>Compromiso 3: Formular e implementar un plan de trabajo para el intercambio de información estadística relevante sobre fenómenos criminales prioritarios en frontera común a fin de determinar avances y cumplimiento de metas.</p>	<p>Primer semestre de 2021</p>
<p>Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>INTERCOONEC-TA - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)</p>	<p>Dirección General de Información para la Seguridad Oficina de Planeamiento y Estadística</p>	<p>Capacitación de formadores en la competencia digital de información y alfabetización informacional</p>	<p>Del 15/03/2021 al 09/05/2021</p>
<p>Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Observatorio Boliviano de Seguridad Ciudadana y lucha contra las drogas</p>	<p>Dirección General de Información para la Seguridad</p>	<p>Crear el Comité Binacional de Información Estadística sobre seguridad Perú-Bolivia, como mecanismo de cooperación y coordinación interinstitucional, a través del cual se intercambie información estadística de fenómenos criminales priorizados en la frontera.</p>	<p>Indefinida</p>

Fuente: Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.



REFERENCIAS

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH (2020). Comunicado de Prensa No 290/20. La CIDH culmina visita de trabajo al Perú. Organización de Estados Americanos. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/290.asp>
- Defensoría del Pueblo (2009). Fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú: Cinco áreas de atención urgente. Informe Defensorial N°142. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/26648.pdf>
- Disposición N°01/Caso N° 5060255006-2020-227-0 [Segunda Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en delitos de Corrupción de Funcionarios – Cuarto Despacho, Ministerio Público del Perú]. Por la cual se apertura investigación Preliminar. 12 de abril de 2020. Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/04/Caso-5060155006-2020-LP.pdf>
- Human Rights Watch (2020). Perú: Graves abusos policiales contra manifestantes. Human Rights Watch. Recuperado de: <https://www.hrw.org/es/news/2020/12/17/peru-graves-abusos-policiales-contra-manifestantes>
- Instituto de Defensa Legal (2017). Seguridad Ciudadana. Informe Anual 2017. Retrocesos y avances en las políticas nacionales y locales de seguridad: diagnóstico y evaluación. Lima, IDL. Recuperado de: <https://www.seguridadidl.org.pe/sites/default/files/Informe%20Anual%20IDL-Seguridad%20Ciudadana%202017.pdf>
- Instituto de Defensa Legal (2020). Propuestas para una auténtica y urgente reforma policial. IDL. Recuperado de <https://www.idl.org.pe/propuestas-para-una-autentica-y-urgente-reforma-policial/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020a). Estadísticas de Seguridad Ciudadana. Informe Técnico. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_seguridad_agosto2019_enero2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020b). Principales problemas del país, confianza en la Policía Nacional del Perú y en las principales Instituciones. Estudio mayo-octubre de 2020 en base a la Encuesta Nacional de Hogares. Documento inédito.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020c). Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. Informe Técnico. Octubre 2019-Marzo 2020. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may2020.pdf

- Ipsos Public Affairs (2017) Encuesta nacional Urbano Rural desarrollada para uso exclusivo del Ministerio del Interior. Resultados del Bus Express sobre percepción ciudadano respecto a la Policía Nacional del Perú. Documento Inédito.
- Informe Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos –ACNUDH (2020). Informe sobre la Misión a Perú 17-22 de Noviembre de 2020. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/countries/lacregion/pages/peindex.aspx>
- Policía Nacional del Perú (2020). Propuesta de Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 “Mariano Santos Mateos” (MS30). Comandancia General de Policía Nacional del Perú. Ministerio del Interior. Documento Inédito.
- Proética (2020). Observatorio de casos de corrupción en medio de la Pandemia: más de 1400 investigaciones en fiscalías en todo el país. Recuperado de: <https://www.proetica.org.pe/contenido/observatorio-de-casos-de-corrupcion-en-medio-de-la-pandemia-mas-de-1400-investigaciones-en-fiscalias-en-todo-el-pais/#1599869667777-2f7720d7-dbea>



ANEXOS

ANEXO A

Resolución Ministerial 0104-2021-IN (Aprobación de las Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú)



Resolución Ministerial

N° 0104-2021-IN

Lima, 25 de febrero de 2021

VISTOS, el Informe N° 000001-2021/IN/VSP del Viceministerio de Seguridad Pública; los Memorandos N° 000253-2021/IN/OGPP y 000255-2021/IN/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 000230-2021/IN/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:



Firmado digitalmente por: CERVANTES CARDESA, Augustina Victoria del Rosario, Motivo: Personería jurídica de derecho público y es el rector del Sector Interior; Fecha: 25/02/2021 14:20:34-0500

Que, de acuerdo al numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1266, el Ministerio del Interior tiene como funciones rectoras, planificar, financiar y garantizar la provisión y prestación de servicios referidos a los ámbitos de su competencia, de acuerdo a las normas de la materia, y ejercer la conducción, gestión, ejecución y evaluación de los sistemas administrativos en el Sector Interior según lo estipulado en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Que, el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, establece en el artículo II de su Título Preliminar, que la Policía Nacional del Perú es una Institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 166 de la Constitución Política del Perú;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, aprobado por Decreto Supremo N° 026-2017-IN, establece en su artículo 7 que la Comandancia General es el órgano de comando de más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, encargado de planificar, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo de la gestión administrativa y operativa de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en un contexto de mejor atención a la ciudadanía y eficiente uso de los recursos, en el marco de las políticas sectoriales aprobadas por el Ministerio del Interior;

Que, el numeral 21.1 del artículo 21 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, establece que las Comisiones son un tipo de órgano colegiado, sin personería jurídica y se crean para cumplir con funciones de seguimiento, supervisión, fiscalización, propuesta o emisión de informes, que sirven de base para la toma de decisiones de otras entidades. Sus conclusiones carecen de efectos jurídicos frente a terceros. Las Comisiones, sean temporales o permanentes, no tienen unidades orgánicas;



Firmado digitalmente por: ZEVALLOS TRIGOSO Nicolas, Motivo: Doy V° B° Fecha: 25/02/2021 12:58:21-0500



Firmado digitalmente por: TAPIA FLORES Rosario, Motivo: Doy V° B° Fecha: 25/02/2021 15:05:38-0500



Firmado digitalmente por: MANCHEMANTERO Rossina, Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 25/02/2021 11:05:49-0500

Que, en el mensaje a la Nación de fecha 23 de noviembre de 2020, el señor Presidente de la República dispuso la conformación de una comisión de bases, con el objeto de recomendar acciones para modernizar y fortalecer a la Policía Nacional del Perú, en defensa de los derechos ciudadanos, el orden interno y la seguridad ciudadana;

Que, con Resolución Ministerial N° 1165-2021-IN se crea el Grupo de Trabajo sectorial de naturaleza temporal encargado de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú;

Que, mediante Acta del Grupo de Trabajo de fecha 9 de febrero de 2021, se aprueba la versión final del documento de Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú, dándose cumplimiento a lo dispuesto por el señor Presidente de la República, así como lo indicado en la Resolución Ministerial N° 1165-2021-IN;

Que, con Informe N° 000001-2021/IN/VSP del 23 de febrero de 2021, el Viceministro de Seguridad Pública sustenta la necesidad de aprobar el documento denominado Bases para el Fortalecimiento y Modernización de la Policía Nacional del Perú y de la creación de una Comisión sectorial de naturaleza temporal encargada de realizar el seguimiento de su implementación;

Que, al respecto, a través de los Memorandos N° 000253 y 000255 -2021/IN/OGPP de fecha 23 de febrero de 2021, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite y hace suyo el Informe N° 000067-2021/IN/OGPP/OMD de la Oficina de Modernización y Desarrollo Institucional y el Informe N° 000107-2021/IN/OGPP/OP de la Oficina de Presupuesto, respectivamente, mediante los cuales emiten opinión favorable a la propuesta;

Que, asimismo con Informe N° 000230-2021/IN/OGAJ de fecha 24 de febrero de 2021, la Oficina General de Asesoría Jurídica concluye que es legalmente viable la tramitación de la propuesta de Bases para el Fortalecimiento y Modernización de la Policía Nacional del Perú y de la creación de una Comisión sectorial de naturaleza temporal;

Con la visación del Viceministerio de Seguridad Pública, de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú; el Decreto Supremo N° 026-2017-IN, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267; el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado; y la Resolución Ministerial 1165-2021-IN, que crea el Grupo de Trabajo sectorial de naturaleza temporal encargado de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de las Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú

Aprobar las "Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Creación de la Comisión de Seguimiento

Crear la Comisión Sectorial de naturaleza temporal encargada de realizar el seguimiento de la implementación de las "Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú".

Artículo 3.- Objeto de la Comisión de Seguimiento

La Comisión tiene como objeto realizar el seguimiento y elaborar informes respecto a la implementación de las Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú, a fin que la institución policial cumpla eficazmente con su mandato constitucional de garantizar el orden interno y la seguridad de la ciudadanía en un marco de integridad, respeto de los Derechos Humanos y del Estado de Derecho. La Comisión cuenta con una Secretaría Técnica.

Artículo 4. Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar informes anuales que contengan la priorización de las medidas y el presupuesto correspondiente, conforme a las "Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú".
- b) Realizar el seguimiento a la implementación de las "Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú".
- c) Elaborar informes mensuales sobre los avances de la implementación de las "Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú".
- d) Gestionar la participación y el apoyo necesario de las diferentes unidades de organización del Ministerio del Interior y de la Policía Nacional del Perú, así como de otras entidades públicas y de la sociedad civil, para el cumplimiento de su objetivo.

Artículo 5.- Conformación de la Comisión de Seguimiento

La Comisión está conformada por las/los siguientes miembros:

- 1) El/La Ministro/a del Ministerio del Interior, quien lo preside;
- 2) El/La Viceministro/a de Seguridad Pública, quien ejerce la Secretaría Técnica;
- 3) El/La Viceministro/a de Orden Interno;
- 4) El/La Secretario/a General;
- 5) El/La Comandante General de la Policía Nacional del Perú;
- 6) El/La Secretario/a Ejecutivo de la Policía Nacional del Perú;
- 7) Un/a Oficial de la Policía Nacional del Perú con grado de General, en representación del Eje "Nuestra Gente";
- 8) Un/a Oficial de la Policía Nacional del Perú con grado de General, en representación del Eje "Nuestra Infraestructura";
- 9) Un/a Oficial de la Policía Nacional del Perú con grado de General, en representación del Eje "Nuestro Equipamiento";
- 10) Un/a Oficial de la Policía Nacional del Perú con grado de General, en representación del Eje "Nuestra TIC";
- 11) Un/a Oficial de la Policía Nacional del Perú con grado de General, en representación del Eje "Nuestra Institucionalidad".

La designación de los/las representantes titulares y alternos/as, se realiza mediante comunicación escrita dirigida a la Secretaría Técnica, dentro de los dos (2) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 6.- Colaboración, asesoramiento e información de avances

La Comisión puede convocar la participación de instituciones públicas y de organizaciones de la sociedad civil; especialmente al Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, para que brinden colaboración y asesoramiento y sean informados sobre los avances de la implementación de las Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 7.- Instalación

La Comisión se instala en un plazo no mayor a cuatro (4) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 8.- Vigencia

La vigencia de la Comisión es de cinco (5) años, pudiéndose prorrogar por igual periodo, previa evaluación realizada por la Comisión sobre el cumplimiento de los objetivos y acciones estratégicas de las Bases para el Fortalecimiento y la Modernización de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 9.- Financiamiento y sostenibilidad

La implementación de lo dispuesto en la presente Resolución Ministerial se financia con cargo al Presupuesto Institucional del Pliego 007: Ministerio del Interior, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 10.- De la publicación

Encargar a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio del Interior la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio del Interior (www.gob.pe/mininter), y a la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la Policial Nacional del Perú la publicación en la página web de la Policía Nacional del Perú (www.policia.gob.pe), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano".

Regístrese, comuníquese y publíquese

José Manuel Antonio Elice Navarro
Ministro del Interior



Firmado digitalmente por:
ELICE NAVARRO Jose Manuel
Antonio FAU 20131360906 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/02/2021 16:28:40-0500

RM N.º 1165-2020-IN (Créase el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza natural encargado de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la PNP).



Resolución Ministerial

Nº 1165 -2020-IN

Lima, 16 DIC. 2020

VISTOS, el Informe N° 000005-2020/IN/VSP del Despacho Viceministerial de Seguridad Pública; el Memorando N° 001658-2020/IN/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 000347-2020/IN/OGPP/OMD de la Oficina de Modernización y Desarrollo Institucional; y el Informe N° 001759-2020/IN/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, señala que el Ministerio del Interior es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y es el órgano rector del Sector Interior;

Que, de acuerdo al numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1266, el Ministerio del Interior tiene como funciones rectoras planificar, financiar y garantizar la provisión y prestación de servicios referidos a los ámbitos de su competencia, de acuerdo a las normas de la materia, y ejercer la conducción, gestión, ejecución y evaluación de los sistemas administrativos en el Sector Interior, según lo estipulado en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Que, el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, establece, en el artículo II de su Título Preliminar, que la Policía Nacional del Perú es una Institución del Estado con calidad de órgano ejecutor, que depende del Ministerio del Interior; con competencia administrativa y autonomía operativa para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en el marco de lo previsto en el artículo 186 de la Constitución Política del Perú;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobado a través del Decreto Supremo N° 026-2017-IN, establece en su artículo 9 que la Dirección General es el órgano de comando de más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, encargado de planificar, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo de la gestión administrativa y operativa de la Policía Nacional del Perú para el ejercicio de la función policial en todo el territorio nacional, en un contexto de mejor atención a la ciudadanía y eficiente uso de los recursos en el marco de las políticas sectoriales aprobados por el Ministerio del Interior; debiendo precisarse que de acuerdo al artículo 47 del Decreto Legislativo N° 1451, Decreto Legislativo que fortalece el funcionamiento de las entidades del Gobierno Nacional, del Gobierno Regional o del Gobierno Local, a través de precisiones de sus competencias, regulaciones y funcionales, toda referencia a la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, contenida en el Decreto Legislativo N° 1267, debe entenderse que corresponde a la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú;

Que, el numeral 28.1 del artículo 28 de los Lineamientos de Organización del Estado, aprobados por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, establece que los grupos de trabajo son un tipo de órgano colegiado sin personería jurídica ni administración propia, que se crean para cumplir funciones distintas a las de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes



técnicos, tales como la elaboración de propuestas normativas, instrumentos, entre otros productos específicos; cuyas conclusiones carecen de efectos jurídicos sobre terceros;

Que, en el mensaje a la Nación del señor Presidente de la República, de fecha 23 de noviembre de 2020, se dispuso la conformación de una comisión de bases, con el objeto de recomendar acciones para modernizar y fortalecer a la Policía Nacional del Perú, en defensa de los derechos ciudadanos, del orden interno y de la seguridad ciudadana;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; en el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú; en el Decreto Supremo N° 026-2017-IN, el cual aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1267; y en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado;

Con la visación de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio del Interior, de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio del Interior y de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Creación del Grupo de Trabajo

Créase el Grupo de Trabajo sectorial de naturaleza temporal encargado de elaborar la propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 2.- Objeto del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo tiene como objetivo elaborar una propuesta y estrategia para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú, que debe incluir las acciones estratégicas requeridas por la institución, con el fin de desempeñar la función policial con altos estándares de calidad, resguardando la defensa de los derechos ciudadanos, del orden interno y de la seguridad ciudadana.

Artículo 3.- Funciones del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo tiene las siguientes funciones:

- a) Liderar el proceso de formulación de la propuesta y estrategia de fortalecimiento y modernización de la Policía Nacional del Perú.
- b) Definir los ejes para el fortalecimiento y modernización de la institución policial.
- c) Proponer las acciones estratégicas requeridas para el desempeño de la función policial con altos estándares de calidad.
- d) Gestionar la participación y el apoyo necesario de los diferentes órganos y unidades orgánicas del Ministerio del Interior y de la Policía Nacional del Perú, así como de otras entidades públicas y de la sociedad civil, para el cumplimiento de su objetivo.

Artículo 4.- Conformación del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo estará conformado por los siguientes miembros:

- 1) El/La Ministro/a del Ministerio del Interior, quien lo preside;
- 2) El/La Comandante General de la Policía Nacional del Perú;
- 3) El/La Viceministro/a de Seguridad Pública del Ministerio del Interior, quien ejercerá la Secretaría Técnica;
- 4) El/La Viceministro/a de Orden Interno del Ministerio del Interior;
- 5) El/La Secretario/a General del Ministerio del Interior;
- 6) El/La Secretario/a Ejecutivo/a de la Policía Nacional del Perú;
- 7) Un/a Oficial de la Policía Nacional del Perú con grado de General, en representación del personal Oficial de la institución; y,





Resolución Ministerial

- 8) Un/a Suboficial de la Policía Nacional del Perú con grado de Superior, en representación del personal Sub Oficial de la institución.

Dentro del plazo de dos (02) días hábiles siguientes a la publicación de la presente Resolución, el Comandante General de la Policía Nacional del Perú debe acreditar al Oficial con grado de General y Suboficial con grado de Superior, descritos en los puntos 7) y 8) respectivamente, mediante documento dirigido a la Secretaría Técnica.

Los miembros Titulares del grupo de trabajo designan a sus representantes alternos mediante documento dirigido a la Secretaría Técnica, dentro de los dos (02) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 5.- Colaboración y asesoramiento

El Grupo de Trabajo convoca la participación de expertos de organizaciones de la sociedad civil y a la ciudadanía; así como a instituciones públicas, tales como el Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, para que colaboren con su asesoramiento y opinión especializada en las materias que les son propias.

Artículo 6.- Instalación

El Grupo de Trabajo se instala en un plazo no mayor a cuatro (04) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación la presente Resolución Ministerial en el Diario Oficial "El Peruano".

Artículo 7.- Vigencia del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo tiene un plazo de vigencia de sesenta (60) días calendario, contados desde la publicación de la presente Resolución Ministerial en el diario oficial El Peruano.

Dentro de su período de vigencia, el Grupo de Trabajo debe presentar al Despacho de la Presidencia de la República la propuesta de fortalecimiento y modernización de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 8.- Utilización de planes, estrategias e iniciativas vigentes o por implementar de la Policía Nacional del Perú y el Ministerio del Interior.

El Grupo de Trabajo debe utilizar como insumos los planes, las estrategias y las iniciativas vigentes o por implementar de la Policía Nacional del Perú y del Ministerio del Interior, para la formulación de la propuesta y estrategia de fortalecimiento y modernización de la institución policial; tales como los avances del Grupo de Trabajo encargado de elaborar el Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 "Mariano Santos Mateo" – MS30, creado a través de la Resolución Ministerial N° 629-2019-IN.



Artículo 9.- Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en la presente Resolución Ministerial se financia con cargo al Presupuesto Institucional del Ministerio del Interior y de la Policía Nacional del Perú, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.



Artículo 10.- Publicación

Encargar a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio del Interior la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal Institucional del Ministerio del Interior (www.gob.pe/mininter), y a la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la Policía Nacional del Perú la publicación en la página web de la Policía Nacional del Perú (www.policia.gob.pe), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano".



Regístrese, comuníquese y publíquese.




.....
José Manuel Antonio Eljce Navarro
Ministro del Interior

ANEXO B

Inventario preliminar de medidas para el fortalecimiento y la modernización de la Policía Nacional del Perú

Objetivo: Modernizar y fortalecer a la Policía Nacional del Perú, a fin de que cumpla eficazmente con su mandato constitucional de garantizar el orden interno y la seguridad de la ciudadanía en un marco de integridad, respeto de los derechos humanos y Estado de Derecho.

Eje	Acción estratégica	Inventario preliminar de medidas
Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.	AE1.1. Actualización del Sistema educativo policial a las demandas actuales.	Fortalecer el equipo académico y administrativo de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, ente rector del sistema educativo policial.
		Elaborar e implementar un plan de integración de escuelas y mejora de la propuesta formativa básica policial.
		Elaborar un perfil del postulante y un proceso de admisión a las escuelas de oficiales y suboficiales que garanticen la igualdad de oportunidades en el ingreso (género, origen étnico, etc.), implementando las medidas de transparencia que correspondan.
		Actualizar el perfil del egresado/a, plan de estudios y desarrollar los contenidos de los programas académicos de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento de la PNP, que respondan a las necesidades de la institución, carrera policial y demandas de la ciudadanía, reafirmando los enfoques de derechos humanos.
		Fortalecer los instrumentos del proceso de selección, desarrollo (incentivos profesionales) y evaluación de la plana docente, basado en el enfoque por competencias, capacidades y metodologías pedagógicas.
		Diseñar e implementar canales para el desarrollo y la difusión de investigaciones académicas prioritarias para el fortalecimiento de la institución policial.
		Implementar sistemas de becas para el personal policial a fin de que complementen su formación superior en universidades peruanas y del extranjero, en temáticas afines y de interés de la institución policial

<p>Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.</p>	<p>AE1.1. Actualización del Sistema educativo policial a las demandas actuales.</p>	<p>Implementar un sistema de reconocimiento de los créditos de la formación de los oficiales y suboficiales para complementar su formación superior universitaria con una segunda especialidad o formación profesional.</p>
		<p>Implementar infraestructura y equipamiento en las Escuelas de formación, educación continua y posgrado de la PNP que garantice una educación de calidad y que comparta la práctica policial.</p>
		<p>Implementar Unidades Móviles de Instrucción Regional (UMIRs), a cargo de Oficiales y suboficiales instructores debidamente capacitados para lograr una instrucción uniforme al personal policial en diversos temas de interés institucional.</p>
		<p>Retorno de la Academia de Preparación Policial (CEPREPOL) para garantizar una óptima selección de postulantes.</p>
		<p>Contar con un complemento de educación y capacitación virtual, mediante una plataforma que contenga una base de datos actualizada para la formación en las diferentes especialidades y niveles del Instituto.</p>
	<p>AE1.2. Mejora y estandarización de los procesos de asignación, evaluación, disciplina y cese del personal policial.</p>	<p>Definir las líneas de carrera dentro de la PNP, a través de la identificación de las especialidades funcionales, actualización de los instrumentos de evaluación por desempeño, de asignación de puestos por competencias y de ascenso por meritocracia.</p>
		<p>Adecuar la distribución, rotación y horarios laborales del personal policial, de acuerdo a las funciones policiales y el uso eficiente de los recursos.</p>
		<p>Implementar programas de entrenamiento y evaluación física constante del personal policial.</p>
		<p>Fortalecer el sistema disciplinario policial a través de la: 1) contratación de personal especializado; 2) diseño de instrumentos y manuales; 3) reevaluación de la tabla de sanciones e infracciones; 4) monitoreo de su correcta aplicación.</p>
		<p>Definir los perfiles de puesto en las unidades policiales, asociado con la curricular y que asegure que el personal policial cumpla con los requerimientos necesarios para la prestación del servicio efectivo.</p>
		<p>Fortalecer la Defensoría de la Policía para ampliar la cobertura y sostenibilidad de los servicios de defensa legal del personal policial.</p>
		<p>Actualizar la normativa sobre el sistema disciplinario policial para garantizar la independencia y autonomía de los órganos de investigación disciplinario de la PNP y el Mininter, procurando celeridad y cautelando el debido procedimiento.</p>
		<p>Unificar y uniformizar las normas que regulan el otorgamiento de incentivos al personal policial, a fin de garantizar que estos sean otorgados con apego a los principios de igualdad e interdicción de la arbitrariedad.</p>
		<p>Considerar el aspecto socio-cultural, a fin de contribuir a que los Oficiales asuman en corto plazo sus nuevas ubicaciones, generando una mayor estabilidad tanto a nivel profesional como familiar.</p>
<p>Sistematización de los procesos de asignación de personal, mediante el uso de tecnología.</p>		

<p>Eje 1. Nuestra Gente: Mejora de los incentivos para el desempeño del personal policial.</p>	<p>AE1.3. Adecuación de los servicios de salud y bienestar a los estándares de calidad y cobertura que requiere el personal policial.</p>	Elaborar e implementar el plan de acreditación y recategorización de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPRESS) de la PNP, de acuerdo a los estándares del Ministerio de Salud.
		Elaborar e implementar un plan de mejora del sistema de salud policial que incluya a la DIRSAPOL, IPRESS y UBAPOL para fortalecer la prestación de los servicios de salud policial.
		Diseñar e implementar un plan de salud mental dirigido al personal policial con especial atención en el personal destacado en las unidades que concentran el mayor estrés.
		Implementar Unidades Básicas de Prestación de Salud (UBAPOL) en la PNP para atender la alta demanda de casos de salud de menor complejidad, con la finalidad de disminuir la carga de atención de las instituciones de salud de mayor complejidad.
		Incorporar personal de salud y de gestión para el adecuado funcionamiento de los servicios del sistema de salud policial.
		Implementar un sistema de monitoreo socio-económico de los hogares policiales, que brinde evidencias actualizada a los servicios sobre indicadores de bienestar en base a las necesidades de la familia policial.
		Fortalecer la articulación entre la Dirección de Sanidad Policial (Dirsapol) de la PNP y el Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú (Saludpol), que garantice un servicio oportuno de referencia y contrarreferencia de beneficiarios en Instituciones Prestadoras de Salud no policiales.
		Mejorar la gestión del recurso humano de la Sanidad Policial, lo cual incluye los procesos de selección de personal, tomando en consideración su conocimiento y demás habilidades.
		Establecer un nuevo sistema de prestación de salud que priorice la atención al titular.
<p>Eje 2. Nuestra infraestructura: Saneamiento y modernización de la infraestructura requerida para el despliegue estratégico de la función policial.</p>	<p>AE2.1. Aplicación de un enfoque estratégico a la planificación y el diseño arquitectónico de la infraestructura policial.</p>	Elaborar el Plan de Expansión y Mejora de la cobertura de las Comisarias para el periodo 2021 - 2026
		Elaborar y aprobar el reglamento de criterios arquitectónicos para la ubicación geográfica, diseño y construcción de Comisarias según tipo.
	<p>AE2.2. Saneamiento legal de la infraestructura utilizada por la Policía Nacional del Perú.</p>	Elaborar el Plan de Mejora de la Infraestructura PNP 2021-2030, que priorice las necesidades de servicio para atención de la ciudadanía en temas sensibles (violencia de género).
		Conformar un equipo técnico-legal para el saneamiento legal de la infraestructura PNP, conformado por el Colegio Profesional de Ingenieros, Colegio de Notarios. SUNARP, PNP Y Mininter.
	<p>AE2.3. Cierre de brecha en la construcción, habilitación, mejora y mantenimiento de la infraestructura policial.</p>	Elaborar un plan de prioridades para el saneamiento legal de la infraestructura de la PNP 2021-2030
		Formular el Plan Maestro de Inversiones y Gestión de Proyectos para el Orden Público 2021 - 2030
	Fijar los criterios arquitectónicos para el diseño, construcción e implementación para el servicio de Telemedicina en IPRESS	

<p>Eje 3. Nuestro equipamiento: Adquisición oportuna y mantenimiento continuo del equipamiento requerido para el desempeño operativo y administrativo de la función policial</p>	<p>AE3.1. Aplicación de un enfoque estratégico en la adquisición y mantenimiento del equipamiento policial</p>	<p>Actualizar el PEME 2020-2024, incorporando inventario y proyección de demanda de equipamiento y mantenimiento.</p>
		<p>Elaborar un estudio de proyección de la demanda de equipamiento al 2030, que considere los costos de mantenimiento.</p>
		<p>Implementar un sistema de inventario total de equipamiento policial (vehículos, armas, municiones, etc.)</p>
	<p>AE3.2. Modernización de los procesos administrativos para la adquisición oportuna de equipamiento policial</p>	<p>Elaboración del Plan de abastecimiento, adquisiciones y mantenimiento del equipamiento policial al 2030 (incluyendo de las IPRESS en base del MINSA sobre equipamiento médico), que se desprende del PEME.</p>
		<p>Contratación de gerentes públicos y otros profesionales especialistas en adquisiciones (DU 085-2020) que brinden acompañamiento técnico al proceso de compra.</p>
		<p>Elaborar un paquete de propuestas normativas para la modernización de procesos administrativos en adquisición de equipamiento (cautelar el proceso de compra, aplicación del leasing, fortalecimiento del perfil empresarial).</p>
<p>AE3.3. Fortalecimiento de los procesos de mantenimiento y reparación del equipamiento policial</p>	<p>Elaborar un plan de capacitación especializada para conductores, técnicos de mantenimiento, armeros y artificieros en mantenimiento y equipamiento policial.</p>	
	<p>Implementar diversas medidas que permitan asegurar la operatividad permanente de la flota vehicular PNP (convenios, mecanismos de cooperación interinstitucional y otros).</p>	
<p>Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>AE4.1. Implementación de procedimientos y protocolos de integración e interoperabilidad de las tecnologías de información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Elaborar y aprobar la directiva de Gobierno de Datos en la Policía Nacional del Perú</p>
		<p>Integrar de sistema de patrullaje (SIPCOP) con SIDPOL y otros canales de denuncia en comisarías de Lima y Callao</p>
		<p>Elaborar un plan de implementación progresiva de servicios de Inter operatividad de sistemas de registro y generación de datos con otras instituciones del sistema de justicia penal</p>
		<p>Implementar un piloto de acuerdos de servicio con 10 unidades policiales, para garantizar rapidez en la respuesta de demandas ciudadanas</p>
		<p>Desarrollar y articular sistemas informáticos para simplificar y agilizar la prestación de los servicios de salud policial (historia clínica, descanso médico, entre otros).</p>
		<p>Fortalecer el sistema de requisitorias de la Dirección de Telemática (DATAPOL), en sus módulos de requisitorias de personas, rastreo de vehículos, módulos de antecedentes policiales y el módulo de investigación criminal.</p>
		<p>Mejorar la tecnología para el tránsito en ciudades y carreteras, mediante un sistema de cámaras y pantallas para el control del tránsito, en coordinación con la ATU.</p>

<p>Eje 4. Nuestras TIC: Actualización e integración de las tecnologías de la información y comunicación de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>AE4.2. Modernización y actualización continua de las tecnologías de información y comunicación de la Policía Nacional del Perú.</p>	<p>Desarrollar e implementar el nuevo Sistema de Denuncias Policiales SIDPOL, con servicios interoperables con otros sistemas de registro de datos (RENIEC, Requisitorias, SUNAT, etc.)</p> <p>Implementar el C5i (Sistemas de videovigilancia integrados y con software de analíticas)</p> <p>Elaborar e implementar un plan de ampliación de la cobertura de conexión a internet en unidades policiales 2021-2030.</p>
<p>Eje 5. Nuestra imagen: Reconocimiento de parte de la ciudadanía y del propio personal policial de los valores institucionales de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>AE5.1. Fortalecimiento de las estrategias de comunicación interna para la interiorización de valores y sentido de pertenencia del personal de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Elaboración del reglamento de incentivos para el Personal de la Policía Nacional del Perú, orientado a establecer las condiciones, criterios y procedimientos para el otorgamiento de reconocimientos que exalten la conducta ejemplar del personal de la Policía Nacional.</p> <p>Instalar un grupo de trabajo para la revisión, actualización y aprobación de la Doctrina Policial</p> <p>Elaboración de plan de acción orientado a fortalecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres al interior de la PNP</p> <p>Elaboración de estrategia comunicacional interna para fomentar los valores institucionales y sentido de pertenencia a la PNP</p>
	<p>AE5.2. Fortalecimiento de las estrategias comunicacionales de la PNP para generar confianza en la ciudadanía</p>	<p>Elaboración del perfil del personal policial que debe ser destacado a las Secciones de Policía Comunitario u Oficinas de Participación Ciudadana de las Comisarías.</p> <p>Diseñar e implementar una estrategia de reconocimiento ciudadano a la labor policial destacada.</p> <p>Fortalecer las estrategias de policía comunitaria, patrullaje integrado y de proximidad, con especial atención en las zonas con mayor incidencia de victimización y percepción de inseguridad.</p> <p>Fortalecer las estrategias comunicacionales sobre la labor comunitaria y de proyección social desarrolladas por las unidades policiales.</p> <p>Promover la articulación de las organizaciones sociales de base desde las oficinas de participación ciudadana de las Comisarías.</p> <p>Fortalecer la Dirección de Comunicaciones de la PNP para la ejecución de acciones comunicacionales estratégicas.</p> <p>Implementar mecanismos de rendición de cuentas de las comisarías con las organizaciones sociales de la jurisdicción, así como estrategias de recojo de información sobre prioridades para el patrullaje.</p> <p>Establecer mejores canales de información y participación ciudadana con la población de las zonas de influencia directa e indirecta.</p>

<p>Eje 6. Nuestra institucionalidad: Fortalecimiento de mecanismos para la aplicación de estándares de integridad y relacionamiento con la ciudadanía.</p>	<p>AE6.1. Implementación de medidas de control de la integridad en los sistemas administrativos y procedimientos de la institución policial.</p>	Elaborar un plan de intervención basado en un mapeo de los espacios de riesgos de corrupción e irregularidades en los sistemas administrativos y procedimientos de la Policía Nacional del Perú
		Implementar mecanismos de vigilancia institucional de los sistemas administrativos de la Policía Nacional del Perú
		Elaborar e implementar una estrategia de compliance en los sistemas administrativos y promover la certificación de los mismos con normas internacionales de calidad.
		Implementar canales de denuncia interna y ciudadana de las irregularidades en los procedimientos y sistemas administrativos de la Policía Nacional del Perú.
		Incorporar gerentes públicos de Servir que fortalezcan las capacidades de las Unidades Ejecutoras de la Policía Nacional del Perú.
		Implementar el Control concurrente en los procesos de compras y adquisiciones más sensibles de la Policía Nacional del Perú
	<p>AE6.2. Garantizar el cumplimiento de protocolos de calidad y de respeto a los derechos humanos por parte de todo el cuerpo policial, en la interacción directa que mantienen con la ciudadanía</p>	Ampliar la estrategia de formación de instructores policiales en la aplicación de estándares de derechos humanos en el uso de la fuerza
		Estandarizar los protocolos de atención al público en los servicios brindados por la Policía Nacional del Perú, incorporando criterios de calidad del servicio y aplicación de habilidades blandas.
		Adecuar la normativa sobre uso de la fuerza a los estándares internacionales relativos a la función policial y los derechos humanos.
		Implementar un programa de reentrenamiento continuo de oficiales y suboficiales sobre protocolos de uso de la fuerza en la actuación policial.
		Elaborar y difundir lineamientos de atención a los detenidos, con atención a criterios de respeto a la dignidad, integridad y no discriminación.
		Implementar un sistema de registro inmediato de detenidos en actuaciones policiales, interoperable con el Ministerio Público.

<p>Eje 6. Nuestra institucionalidad: Fortalecimiento de mecanismos para la aplicación de estándares de integridad y relacionamiento con la ciudadanía.</p>	<p>AE.6.3. Mejora de los instrumentos de gestión para el cumplimiento de las funciones de la Policía Nacional del Perú</p>	<p>Revisar y aprobar el Plan Estratégico de Capacidades Mariano Santos Mateos 2030</p>
		<p>Desarrollar instrumentos de gestión (manuales de operaciones, clasificador de cargos, cuadros de asignación de personal, entre otros) que permitan generar institucionalidad y predictibilidad en los procesos administrativos de la institución.</p>
		<p>Estandarizar los sistemas de registro y sistematización de la información administrativa de las comisarías, con especial atención en el SIDPOL.</p>
		<p>Implementar una unidad de análisis estratégico de la información policial, para la generación de evidencias sobre la situación y tendencias del delito, orientado a sustentar la toma de decisiones.</p>
		<p>Desarrollar herramientas para brindar evidencia al SIPCOP, a fin de que el planeamiento del patrullaje este sustentado en mapas del delito que integren registro de denuncias, victimización y temor al delito.</p>
		<p>Mapear, simplificar y dar seguimiento a los mecanismos de coordinación interinstitucional en los que participa la Policía Nacional del Perú</p>
		<p>Fortalecer las unidades responsables del seguimiento y monitoreo de los compromisos de la Policía Nacional del Perú en diversos instrumentos de gestión (políticas, planes, estrategias, etc.) y programación presupuestal (PPR)</p>
		<p>Fortalecer la participación de la Policía Nacional del Perú en los espacios de coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.</p>

ANEXO C

Organizaciones de Sociedad Civil registradas para el proceso de consulta¹.

1. Asociación De Jóvenes Residentes Umachireños
2. Asociación de Profesionales en Investigación Criminal APICRI
3. Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas
4. Centro de investigación y proyectos sociales - CIPROS, UNJFSC
5. CITPeru
6. Coordinadora por la inversión y el trabajo
7. DESCO - Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo
8. GRADE
9. Instituto Latinoamericano de Criminología y Desarrollo Social (INCRIDES)
10. Organización para el desarrollo estratégico del Perú
11. Centro de Investigación y Promoción del Campesinado - CIPCA
12. Awqa Warmi Puno
13. Comisión de Derechos Humanos - COMISEDH
14. Coordinadora Nacional de Derechos Humanos
15. FENAVIT, Federación Nacional de familiares víctimas del terrorismo
16. Instituto de Defensa Legal
17. Instituto Peruano de Derechos Humanos y Fundamentales
18. IPRODEHM
19. Mas Igualdad Perú
20. Nadie Menos Perú
21. Red Regional de Amazonas por los derechos sexuales y reproductivos
22. Sudamérica por la vida
23. CEDEPAS Centro
24. ODRI Derechos interseccionales
25. Oficina de los Derechos Humanos del Periodista - OFIP
26. Club De Leones De Pacasmayo
27. Comisión de Ecología y Cuidado de la Creación de la Diócesis de Lurín
28. Frente Defensa Juventud Naranjal
29. Juventud Unidad Pimentel

¹ El registro y la participación de las organizaciones no los compromete ni institucional ni personalmente con los resultados plasmados en el presente documento. Sin embargo, acreditan haber sido parte del proceso de consulta efectuado por el Ministerio del Interior

30. Comisión Anticorrupción Breña-CATP
31. Junta Directiva Vecinal Comunal ZONAL 2
32. Asociación Cívica Soluciones
33. Junta Vecinal Condominio Alameda de La Molina
34. Agreración de Motociclistas Región Cajamarca
35. Asociación Civil Promoviendo Desarrollo - Proyecto Jurados.
36. Colegio De Psicólogos CDR VIII CUSCO
37. Fundación To Give Welfare "Das Bien"
38. Organización De Relaciones De Trabajo Del Perú- " Oretrabajo Perú" - ONG.
39. Promoviendo La Auto Educación
40. Psicólogos sin Fronteras ONG
41. Red Internacional de Promotores ODS Lambayeque
42. UNICEP. Unión de iglesias evangélicas del Perú
43. Organización Juvenil Somos Cultura
44. Asociación Futuro con Desarrollo Sostenible
45. Proactiva Ciudadana
46. Asociación de jóvenes a favor de la seguridad ciudadana.
47. COMSEPC
48. Instituto Iberoamericano de Seguridad Ciudadana
49. Junta Vecinal Fronteras unidas la perla Callao
50. Junta Vecinal de seguridad ciudadana
51. Juntas Vecinales Sol De Pimentel
52. Justicia vida y libertad
53. Vecinos SIN FRONTERAS: Mayorazgo, Ate y la Molina norte
54. Asociación Amar C
55. Asociación Calcachán
56. Asociación de Ayuda a Padres Tratando el Autismo
57. Asociación de Familias por la Diversidad Sexual Perú
58. Asociación Fémimas Perú
59. Asociación multidisciplinaria aventura
60. Federación de personas con Discapacidad de la región LAMBAYEQUE FEPDIRLAM
61. Instituto Peruano de Integración y Desarrollo al Discapacitado (IPIDD)
62. OARA
63. Red de Mujeres Interamericanas
64. ¡Soy Autista y Que!
65. Voluntariado de la Ley 30364 Comisaría de familia El Agustino
66. Red de Mujeres Interamericanas Lima
67. Asociación Nacional de Municipalidades del Perú - AMPE
68. Escuela Mayor de Gestión Municipal
69. Arte Marcial Policial del Perú - ARMAPOL PERU
70. Asociación Cámara Legal Educativa Fortaleza
71. Asociación de Oficiales "Junín" - PNP-BGCP
72. Asociación de Oficiales Generales de la Policía Nacional del Perú

- 73.** Asociación de Oficiales PNP en Retiro 790
- 74.** Asociación de Sub Oficiales, Técnicos y Especialistas de la Policía Nacional del Perú
- 75.** Asociación de Técnicos Desactivadores e Investigadores de explosivos del Perú (ATDIEX-PERU)
- 76.** Asociación de Viudas de la Fuerza Armada y la Policía Nacional del Perú
- 77.** Asociación jurisprudencia policial
- 78.** Asociación Nacional de Pensionistas Policial Militar Grupo Coraje
- 79.** AVISFAIP
- 80.** Consejo de Policías del Perú
- 81.** Internacional Police Association Sección Peruana
- 82.** Juntos por un país mejor
- 83.** Policías en Acción
- 84.** Prepolicial Héroe Del Saber
- 85.** Unidad Jurídica PNP
- 86.** Asociación Nacional de Militares y Policías Defensores de la democracia
- 87.** Consejo De Policías Y Penitenciarios Del Perú
- 88.** Voluntariado Nacional Por Amor Al Perú
- 89.** Young Peruvian Leaders
- 90.** Poder de Policía
- 91.** Fundación Benemérita
- 92.** Asociación Pro Seguridad Ciudadana del Perú
- 93.** Asociación de Oficiales Generales PNP
- 94.** Asociación de Oficiales PIP (AOPIP)
- 95.** Asociación de Centro de Esparcimiento de Oficiales GC
- 96.** Asociación de Oficiales en retiro GRP (ASOFER GRP)
- 97.** Frente de Liberación Nacional
- 98.** Asociación de Seguridad Privada del Perú, ASEPRI-PERU
- 99.** Instituto de Democracia y Derechos Humanos (IDEHPUCP)
- 100.** Universidad ESAN

ANEXO D

Expertos y expertas que participaron de los procesos de consulta².

1. Teniente General PNP (r) Jorge Gustavo Félix Carrión Zavala
2. Gnrl. PNP (r). Jorge Cárdenas Sáenz
3. Grl. PNP (r) Roberto Villar Amiel
4. Sr. Julio Corcuera Portugal
5. Sr. Elohim Monard Rivas
6. Sr. Wilson Hernández Breña
7. Sra. María Victoria Llorente Sardi
8. Sra. Valeria Valer Collado
9. Sra. Lucía Dammert Guardia
10. Sra. Sofía Vizcarra Castillo
11. Sr. Pier Paolo Marzo Rodriguez
12. Sr. Fernando Rospigliosi Capurro
13. Sr. Juan José Santivañez Antúnez
14. Sr. Stefano Miranda Champac

² Las entrevistas a los expertos no los compromete ni institucional ni personalmente con los resultados plasmados en el presente documento. Sin embargo, acreditan haber sido parte del proceso de consulta efectuado por el Ministerio del Interior.

ANEXO E

Participantes en la elaboración del Plan Estratégico de Capacidades de la Policía Nacional del Perú al 2030 "Mariano Santos Mateos"

Participantes:

Presidente 1: GRAL. PNP BAELLA MALCA, José

Presidente 2: GRAL. PNP ARATA BUSTAMANTE, Mario

Secretario Técnico: CRNL PNP: HORNA MORENO, Edgar

Líderes temáticos:

Pilar 1: "Nuestra gente": CRNL PNP LURITA GÓMEZ, Carlos Alfredo

Pilar 2: "Nuestra infraestructura": CRNL PNP MEJÍA ESCAJADILLO, Ántero Rosendo

Pilar 3: "Nuestro equipamiento": CRNL PNP FLORES ALAMO, Michael

Pilar 4: "Nuestra tecnología": CRNL PNP SILVA OLIVERA, Raúl Arnaldo

Pilar 5: "Nuestra imagen": CRNL PNP VARGAS ANDONAIRE Francisco

Participantes:

1. CRNL PNP GUIZADO SOLIS, Carlos César
2. CRNL PNP (r) BOURONCLE LUQUE, Gino
3. SR. JUAN ENRIQUE IZQUIERDO HERRERA
4. SRA. MARY CARMEN ROJAS LLONTOP
5. SR. RAUL WALTER SANCHEZ GUEVARA
6. SR. HENRY IZQUIERO LARREA
7. SRTA. IRINA NATALIE CHICLAYO CUBAS
8. SRTA. CHERYL CARPIO SALAS
9. CRNL PNP OYANGUREN MIRANDA, Pablo
10. CMDT GUERRERO SIANCAS, Miguel Angel
11. CRNL PNP GONZALES CASTRO, Luis Alberto
12. CRNL PNP VIZUETA PALACIOS, Teófilo
13. CRNL PNP ZANABRIA ANGULO, Víctor José
14. MAY PNP ZEA VALVERDE, Oscar Wilfredo
15. SRA. MARY LUZ CONTRERAS APARCO
16. SS PNP JOYO VALENZUELA, Octavio
17. CRNL PNP VIDARTE PERRIGO, Manuel Gustavo
18. CAS PNP MINAYACHIPANA, Edgar
19. SO2 POMA YUPANKI, Lesly Nataly
20. CMDT PNP DEL SOLAR PEÑA, Jeaning Mirella Calmell
21. SO Superior DURAN TEJEDA, Veronica Carla
22. CMDTR PNP ROJAS COLAN, Wilmer Alberto

23. CRNL PNP LOZADA MORALES, Manuel Elias
24. CRNL PNP CANDIA HARO, Isaac Moisés
25. SR. JAIMES ORTEGA GERMAN
26. CRNL PNP S NUÑEZ JULCA, Eduardo Flavio
27. SR. ANDERSON RODRÍGUEZ
28. CRNL PNP MEJIA MONTENEGRO, Segundo Leoncio
29. MAY PNP SANDOVAL PINEDO, Oscar Ricardo
30. CRNL PNP SALAZAR PEREZ, Segundo Fernando
31. CRNL PNP PILCO CARMEN, Donayre Bienvenido
32. Cap. S PNP ALARCÓN PARCO, Miguel Iván
33. CRNL S PNP PÉREZ QUIROGA, Vilma
34. CMDT PNP PAWELCZYK VICTOR, Maceta
35. CMDT PNP FERNANDEZ PALACIOS, Elmer Roger
36. CRNL PNP MORÁN GUEVARA, Pedro Ramón
37. CAP. S PNP DÍAZ PORTILLA, Marlon David
38. SR. WILLIAM BALAREZO SANTILLAN
39. CMDT PNP SOLÍS ORMEÑO
40. CMDT PNP RUIZ WONG, Jose
41. MAY PNP ESPINOZA RAMIREZ, Arturo
42. CMDT PNP SANCHEZ RAMIREZ, Orlando
43. CRNL PNP SOTIL NIÑO, Santiago
44. SEÑOR ESCUDERO MAZA, Fernando Serafín
45. CAP S PNP DAVILA BUSTAMANTE, Edison
46. CMTE PNP MOSCOSO MORI, Gerson
47. SRA. JANETH VANESSA CONDORI HUAMAN
48. SR. JOEL BALVIN SOSA
49. SR. STEVENS ADOLFO CONDE MEZA
50. SR. LUIS JAVIER GARCIA CARDENS
51. CRNL PNP MOSSO CARMONA, Carlos Demetrio
52. CRNL PNP LOAYZA RUJEL, Concepcion
53. CRNL PNP PÉREZ CHÁVEZ, Eginardo Diego
54. CRNL PNP CHIRINOS GARCÍA, Jaime Efraín
55. CRNL PNP MAGUIÑA JARA, Oswaldo Santiago
56. CRNL PNP ZEGARRA SILVA, Klever Robinzon
57. CRNL PNP JUNES TOCRE, Walter Armando
58. CRNL PNP LAOS CASTRO, Pablo Enrique
59. CMDTE PNP ENCINAS HURTADO, Sandro
60. CRNL S PNP DE LA TORRE ACOSTA, Eleodoro Rómulo
61. CMDTE S PNP QUEZADA LIZARZABURU, Rosa Amelia
62. CRNL S PNP CABRERA CONTRERAS, Nagy Esau
63. CRNL S PNP HAMASAKI HAMAGUCHI, José Luis
64. CRNL S PNP CORTÉZ GUTIÉRREZ, Milciades Wilfredo
65. CRNL S PNP PONCE GALARZA, Eduardo Magno
66. CRNL PNP MONTOYA ALOR, Juan
67. CRNL PNP BERNARDO PINEDA, Florencio Rodolfo
68. CRNL S PNP LA TORRE SARMIENTO, María Teresa
69. CMDT PNP ECHEVARRÍA LOPEZ, Fredy Oswaldo
70. CRNL PNP PERALTA CAMPOS, Samuel
71. CRNL PNP CORTIJO SALINAS, Anthony
72. CMDTE PNP VERA DE PAZ, Heraclio Alipio
73. CRNL PNP TRISTAN CASTRO, Eduardo
74. CMDTE PNP GOYTIZOLO FUENTES, Luis Enrique
75. CAS PNP CORNELIO MORALES, Juan Sebastián
76. MAY. PNP MEZA MONROY, Ever Isaac
77. LOCADOS SS PNP (r) PÉREZ RAMÍREZ, Bernardo
78. ST1 PNP IBERICO PALMER, Fernando Augusto
79. ST2 PNP RUIZ JERI, Mónica Elizabeth
80. MAY. PNP GIL OVALLE, Renato
81. CMDTE PNP ÑAUPARI QUISPE, Mario

82. CMDTE PNP OTERO ALVARADO, Manuel Antonio
83. CMDTE PNP DIAZ RODRIGUEZ, Luis Enrique
84. CRNL PNP ZORRILLA ACUÑA, Edward
85. CMDTE PNP PEZO MARMOLEJO, Juber William
86. CMDTE PNP ANGULO ARANA, Bulwer Adolfo
87. CRNL PNP ORÉ GARVÁN, Edgardo Elías
88. CMDTE PNP TORRES SUAREZ, Edwin Augusto
89. CMDT PNP FLORES MATUTE, Gerardo
90. CAP S PNP ESTRADA MANRIQUE, Lilian
91. SB S PNP PEÑA COLLANTES, Eduardo
92. MAYOR PNP CASTRO CHAUCA, Carlos Alberto
93. CRNL PNP CONTRERAS CONTRERAS, Cirilo
94. Sr. CHÁVEZ SÁNCHEZ, Catalino Elías
95. CAS PNP SÁNCHEZ PÉREZ, Ruth Amelia
96. CMDT PNP SANTOS ARENAS, Nilton
97. CORONEL PNP WONG BRICEÑO, Luis Alberto
98. MAY PNP ROSAS BERAŠTIAN, Jose Alberto
99. Coronel PNP ROMERO, Carlos
100. CAP S PNP ESPINAL CALCINA, Bernabè
101. CRNL S PNP PRECIADO ESPINO, Pedro Pablo
102. CRNL S PNP AMORÓS GUTIÉRREZ, Carlos Fernando
103. CAP S PNP BACIGALUPO ARPASI, Margarita
104. Sr. ZARATE VILLAVICENCIO, Ramón Ricardo
105. S2 PNP FERNANDEZ REYES, Orlando
106. Sr. RUIZ VERA, Oscar
107. CMDTE PNP CAMONES CALVO, Javier Elmer
108. SR. INGA, Fernando
109. Cap. S PNP ALARCÓN PARCO, Miguel Iván
110. SR. TA. ESTRADA, Adriana
111. CMDTE. TIMOTEO CASANUEVA, Edwin
112. SR. BALAREZO SANTILLAN, William
113. CMDTE PNP RAMÍREZ CÁCERES, Armando Ruperto
114. CRNL S PNP PÉREZ QUIROGA, Vilma
115. SR. GARCÍA, Pabel
116. CMDTE PNP PERALES PERALES, Dilmer
117. SR. TA. VALENCIA SULCA, Jacqueline
118. CRNL PNP LÓPEZ MENDOZA, Freddy
119. SRA. PALIZA, Elvira
120. CMDTE PNP SÁNCHEZ RAMÍREZ, Orlando Alejandro
121. SRA. QUISPE URIBE, Malorie
122. CRNL S PNP VÁSQUEZ COSME, Walter Antonio
123. CAP. PNP VELAYARCE LLANOS, Francisca
124. CMDTE PNP TORREBLANCA SOLIS, Luis Alberto
125. CAS PNP HABICH BENDEZU, Marco Habich
126. SR. CHUQUILIN SANCHEZ, Daniel Lorenzo
127. SRA. ÁLVAREZ RUEDA, Carla
128. SR. AGUILAR CAMPO, Marcio
129. SR. (CAS) GARCÍA ROMERO, Freddy Samuel
130. SR. (CAS) MIRAMIRA QUISPE, Víctor Jaime
131. SRA. CHUJUTALLI DÍAZ, Dolly
132. CMDT PNP BRUN FÉLIX, Alarcón
133. CAP. S PNP DÍAZ PORTILLA, Marlon David
134. CAP. PEÑA CARRASCO, Ronald José
135. MAY. PNP OLANO PÉREZ, Ronal Alberto
136. CAP. S PNP YPANAQUÉ SILVA, Cristian
137. SS PNP FLORES PEÑA, Wilbergto
138. CMDTE PNP LLANOS SÁNCHEZ,

- Alexander Michael
- 139.** CAP S PNP PÉREZ LLORCA, Rafael Antonio
- 140.** CAP S PNP FIGUEROA CATAÑO, Ada Isabel
- 141.** CAP S PNP SEQUEIROS ARONE, Jesús Eulogio
- 142.** CMDTE PNP DE LA CRUZ MORI, Marco Iván
- 143.** CAP S PNP VENTURA RUEDA, José Antonio
- 144.** CAP S PNP VICUÑA SEGURA, Rodolfo Sergio
- 145.** CAP S PNP CHURAPA MOYA, Niwert Forti
- 146.** SS PNP ALAYO RIVERA, Santos
- 147.** SS S PNP MORALES NASTARES, Jorge
- 148.** SB S PNP AGÜERO CLARES, Juan
- 149.** CAP S PNP DURÁN JANAMPA, Donaire Dual
- 150.** CAP S PNP CÉSPEDES LÓPEZ, Aníbal
- 151.** CAP S PNP CHUQUIZUTA HERRERA, Luis Alberto
- 152.** CORONEL PNP VARGAS ANDONAIRE, Francisco
- 153.** CAP S PNP MATEO RATTO, Juan Víctor
- 154.** CAP S PNP CALLIRGOS REQUENA, Martha
- 155.** EC TE PNP RODRÍGUEZ PRO, Carlos Alberto
- 156.** S1 PNP PRIVAT CORNEJO, Giancarlo David
- 157.** CAS PNP RAMÍREZ FREYRE, Sumy Libertad
- 158.** S3 S PNP SÁNCHEZ ZEGARRA, César Enrique
- 159.** SB PNP MOSCOSO RODRÍGUEZ, Marisol
- 160.** S2 PNP PINEDA RODRÍGUEZ, Luis Denis
- 161.** S3 PNP ZEGARRA HERBOZO, Luis Arturo
- 162.** S2 PNP MACHA CAMACHO, Ernesto Ramon
- 163.** S2 PNP ARRIVASPLATA PASACHE, Elisa
- 164.** ST1 PNP CAMINITI MATTA, Benita Norma
- 165.** SB PNP GARBAY BRAVO, Miguel ángel
- 166.** ST2 PNP GALVÁN RETAMOZO, Jimmy
- 167.** S2 PNP AVILA TAPIA, Luis Enrique
- 168.** ST3 PNP ESCOBAR GUTIERREZ, Jesús



Plaza 30 de agosto N° 150 Urb. Corpac, San Isidro
Tlf.: (01) 418 4030
www.mininter.gob.pe

Síguenos en:

