

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS



Compensación por tiempo de servicio y presupuesto de la
Policía Nacional del Perú, 2015-2019.

Tesis para obtener el grado de Maestro en Economía con mención en
Proyectos de Inversión

Autor:

Héctor Raúl Yana Vilca

Asesor:

Eliseo Omar Mandamiento Grados

Huacho – Perú

2020

Palabras clave:

Tema	Presupuesto
Especialidad	Economía

Keywords

Theme	Budget
Specialty	Economy

Línea de investigación

Línea de Investigación	Presupuesto
Área	Ciencias sociales
Subarea	Economía y negocios
Disciplina	Economía

Título

Compensación por Tiempo de Servicio y Presupuesto de la Policía Nacional del Perú,
2015-2019.

Title

Compensation for service time and budget of the Peruvian National Police, 2015-2019

Resumen

La presente investigación denominada Compensación por tiempo de servicio y presupuesto de la Policía Nacional del Perú, 2015-2019, tuvo como propósito describir de qué manera el pago de la compensación por tiempo de servicio al personal policial que pasó a la situación de retiro, afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019. La investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo, en donde la población estuvo constituida por 18,698 efectivos que pasaron a la situación retiro durante el periodo 2015-2019. Se determinó la manera en que el pago de la compensación por tiempo de servicio, al personal policial que pasó a la situación de retiro afectó el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019, ya que de los 18,698 efectivos que pasaron al retiro cuyo importe significaba S/ 1,071'297,096.55 el estado otorgó en el presupuesto inicial solo el importe de S/ 23'678,592.00 y mediante modificaciones S/ 607'186,125.00 haciendo un total de S/ 630'864,717.00 lo cual representa el 58.89 % y la diferencia S/ 440'432,379.55 que viene a ser el 41.11% lo asumió la Unidad Ejecutora que tiene a cargo el presupuesto para el concepto de la compensación por tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú. Para obtener los datos se utilizó fichas de análisis documental y guía de entrevista que se realizó al Jefe del Departamento de Presupuesto de la División de Economía y al Jefe de la Sección de Compensación por Tiempo de Servicio de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú.

Abstract

The present investigation called Compensation for time of service and budget of the National Police of Peru, 2015-2019, had as purpose to describe how the payment of compensation for time of service to police personnel who went into retirement affects the budget of the Peruvian National Police in the period 2015-2019. The research was applied type, non-experimental design, descriptive cross-sectional design, where the population was composed of 18.698 troops that went to the situation retreat during the period 2015-2019. It was determined the way in which the payment of compensation for time of service to police personnel that step at the situation of withdrawal affected the budget of the Peruvian National Police in the period 2015-2019, since of the 18,698 personnel who retired, the amount of which meant S/ 1,071'297,096.55, the state granted in the initial budget for the concept of compensation for time of service only the amount of S/ 23'678,592.00 and through modifications S/ 607 '186,125.00 making a total of S/ 630'864,717.00 which represents 58.89% and the difference S/ 440'432,379.55, which comes to be 41.11%, was assumed by the Executing unit that is in charge of the budget for the concept of compensation for time of service in the National Police of Peru. To obtain the data, it was used documentary analysis sheets and interview guide that was made to the Head of the Budget Department of the Economy Division and the Head of the Section for Compensation for Time of Service of the Pension Division of the National Police of Peru.

Índice

Palabras clave:	ii
Título.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice.....	vi
CAPITULO I	1
1.1 Introducción	1
1.1.1 Antecedentes y fundamentación científica.....	1
1.1.2 Justificación de la investigación.....	13
1.1.3 Problema	13
1.1.4 Conceptuación y operacionalización de las variables	16
1.1.5 Hipótesis.....	19
1.1.6 Objetivos	19
CAPITULO II	20
2.1 Metodología	20
2.1.1 Tipo y Diseño de investigación.....	20
2.1.2 Población.....	20
2.1.3 Técnicas e instrumentos de investigación	21
2.1.4 Procesamiento y análisis de la información	21
CAPITULO III.....	22
3.1. Resultados	22

CAPITULO IV.....	33
4.1. Análisis y discusión	33
CAPITULO V	36
5.1. Conclusiones	36
5.2. Recomendaciones.....	37
6.1. Agradecimiento.....	39
7.1. Referencias bibliográficas.....	40
8.1. Anexos y Apéndices.....	42
8.1.1 Anexo 1 Matriz de consistencia	43
8.1.2 Anexo 2 Plan de intervención	45
8.1.3 Anexo 3 Guía de entrevista.....	50
8.1.4 Anexo 4 Ficha de análisis documental.....	51

CAPITULO I

1.1 Introducción

1.1.1 Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1.1 Antecedentes

Vilela (2019) en su tesis *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar* para optar el grado académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se planteó como objetivo determinar las distorsiones a los beneficios laborales desde el análisis jurídico y práctico para proponer los cambios legislativos que resulten pertinentes en la Legislación Peruana, llegando a la conclusión, con respecto a la Compensación por Tiempo de Servicio que, pese a que en el art. 1° del TUO del Dec. Leg. N° 650 que la regula se establece específicamente “que es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo”, se autorizó la libre disponibilidad de su monto con lo cual se ha desnaturalizado este beneficio. Los trabajadores en la actualidad pueden disponer de hasta el 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, lo que genera una disminución gradual del monto de los depósitos que figuran en las entidades bancarias o financieras. Esto evidencia una desprotección al trabajador ya que si bien actualmente cuenta con mayor liquidez cada vez que efectúa los retiros reseñados, más adelante cuando en algún momento se produzca su cese en el trabajo, el monto de CTS que supuestamente iba a servirle de ayuda en dichos momentos se encontrará disminuido. (pág. 117)

Vera (2018) en su tesis *Cuestionamiento al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicio por tramos entre régimen laboral privado y régimen de la carrera pública en la Municipalidad Provincial de Puno* para optar el título profesional de abogado, analizó si existió infracción normativa en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, en el periodo correspondiente al año 2015 para lo cual tomó una muestra de 07 trabajadores, llegando a la conclusión que, la infracción normativa a la cual la conceptualizan como la afectación a las normas jurídicas, relativas a la aplicación indebida e inaplicación en que incurre la Municipalidad Provincial de Puno al emitir la resolución respecto al cálculo de Compensación por Tiempo de Servicios, originando con ello que los trabajadores cesados por límite de edad sean considerados afectadas por la misma. En el caso concreto, la infracción normativa se encuentra referida al artículo 54° inciso c) modificado por la Ley N° 25224, Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público. (pág. 97)

Sosa (2016) para optar el título profesional de Contador Público, en su tesis titulada *El presupuesto público una herramienta de gestión para la adecuada y óptima administración de los recursos públicos en el Hospital Regional de Ayacucho, 2015*; se planteó como objetivo general, determinar que el presupuesto público es una herramienta de planificación y gestión que sirve para la adecuada y óptima administración de los recursos públicos en el ámbito del Hospital Regional de Ayacucho; para alcanzarlo utilizó

el tipo de investigación bibliográfico y documental, nivel descriptivo, en donde levantó la información a 30 personas utilizando un cuestionario de 8 preguntas, llegando a la conclusión que el presupuesto público es un instrumento administrativo que sirve para la óptima administración de los recursos públicos.

Grumberg & Leiva (2018) según la investigación titulada *El presupuesto como herramienta de gestión y control estatal* en donde se planteó como objetivo principal determinar que el presupuesto público es un instrumento de planificación y gestión que sirve para la adecuada y óptima administración de los recursos públicos, a través de la revisión de aspectos sustanciales del gasto público y la importancia del mismo, para alcanzarlo realizó la revisión bibliográfica documental mediante la recolección de información de fuentes como: textos, tesis e información de internet y se auxilia con la revisión de información en plataformas y portales gubernamentales; llegando a la conclusión que el presupuesto tiene un evidente impacto en la economía y el desarrollo en su conjunto, con la asignación de recursos para prestar servicios que demanda la sociedad y que, una de las mayores importancias, para los ciudadanos, es que observando a qué sectores se le destinan mayores recursos, queda reflejada de forma clara y transparente, cuál es la política económica que llevará a cabo el gobierno. Lo que permite evaluar qué puntos se privilegiarían y qué implicancias tendrá esa elección por sobre otra posible, previendo con ello que impacto directo representará esto en la vida cotidiana de los habitantes del país.

Ochoa (2019) en su trabajo final de grado titulado *Análisis del Presupuesto de la UE y sus principales partidas de gasto* en el cual se planteó como objetivo llevar a cabo un análisis detallado de las finanzas y del presupuesto de la Unión Europea, para lo cual analizó información bibliográfica de estudios y publicaciones llegando a la conclusión que a través de la evolución del presupuesto se pueden conocer cuáles han sido en cada momento las prioridades políticas y económicas perseguidas por las instituciones.

La Carrera de Contaduría Pública (2017) de la Pontificia Universidad Javeriana, en la investigación titulada *Presupuesto asignado por el Estado Colombiano frente a las bases de preparación del presupuesto en el sector Penitenciario* en donde se planteó como un objetivo específico determinar la manera en que las necesidades del sistema penitenciario son solventadas por el presupuesto asignado, para alcanzarlo utilizó el tipo de investigación enfoque cuantitativo y cualitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo (correlativo y explicativo); levantó información documentaria del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, llegando a la conclusión que el comportamiento del presupuesto de los últimos siete años indica que la ejecución de los recursos tuvo un comportamiento normal e incluso se tienen sobrantes de apropiación de presupuesto en todos los periodos, y si bien el Estado asigna una cifra para suplir las necesidades de los internos anualmente, estas entidades muestran en su informe de gestión un cumplimiento lineal e íntegro de la ejecución de los recursos. Es decir, existe una falencia entre el reporte de los administradores de los recursos y la panorámica real

percibida por los internos y los ciudadanos del común. La falta de recursos desemboca en la mala calidad de la prestación de servicios para los internos en Colombia y a su vez en que no le puedan solventar las necesidades básicas de la población carcelaria en el país.

1.1.1.2 Fundamentación científica

a) Policía Nacional del Perú

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 (Decreto Legislativo N° 1318 Decreto Legislativo que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú, 2017, primera disposición complementaria modificatoria)

b) Compensación por Tiempo de Servicio en la Policía Nacional del Perú

“Se otorga por única vez al momento en que el personal militar lo policial pase a la Situación de Retiro, teniendo en cuenta la Unidad de Ingreso del Sector Público (UISP) establecida en la Ley N° 28212 y los años completos de servicio prestados, la cual será calculada en función de la remuneración base para la CTS regulada en el artículo 21° de la presente norma” (Decreto

Legislativo N° 1132 Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú, 2012, art. 6)

c) Terminación de la Carrera

“La carrera del personal de la Policía Nacional del Perú, termina por las siguientes causales: Fallecimiento y pase a la situación de retiro” (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012, art. 60)

d) Situación de retiro

“Es la condición del personal que se encuentra apartado definitivamente del servicio policial. Es de carácter irreversible”. (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012, art. 82)

e) Pase a la situación de retiro

Según el Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú (2012). Establece que, el personal pasa a la situación de retiro al estar incurso en cualquiera de las causales siguientes:

- Límite de edad en el grado;
- Tiempo de servicios reales y efectivos;
- Renovación de cuadros;
- Enfermedad o incapacidad psicosomática;

- Límite de permanencia en la situación de disponibilidad;
- Medida disciplinaria;
- Insuficiencia profesional;
- Sentencia judicial condenatoria, por delito doloso conforme al artículo 93° del (Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, 2012);
- A su solicitud; o,
- Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad.

f) El Sistema Nacional de Presupuesto Público

“El Sistema Nacional de Presupuesto Público es el conjunto de principios, procesos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos que conducen el proceso presupuestario de las Entidades Públicas”. (Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Publico, 2018, art. 4)

g) Presupuesto

El presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de coberturas con eficacia y eficiencia por parte de las Entidades. Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a

atender durante el año fiscal por cada una de las Entidades del Sector Público y refleja los ingresos que financian dichos gastos. Ministerio de Economía y Finanzas (2019)

h) Unidad ejecutora

“Es el nivel descentralizado u operativo de los Pliegos del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, que administra los ingresos y gastos públicos y se vincula e interactúa con la Oficina de Presupuesto del Pliego o la que haga sus veces”. (Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Publico, 2018, art. 9)

i) Crédito presupuestario

“El crédito presupuestario es la dotación consignada en el Presupuesto, así como en sus modificaciones, que constituye el monto límite para que las Entidades puedan ejecutar gasto público”. (Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Publico, 2018, art. 115).

j) Los gastos públicos

“Son el conjunto de erogaciones que realizan las Entidades con cargo a los créditos presupuestarios aprobados para ser orientados a la atención de la prestación de los servicios públicos y acciones desarrolladas por las Entidades de conformidad con sus funciones, para el logro de resultados prioritarios u objetivos estratégicos institucionales”. (Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Publico, 2018, art. 20)

k) Programación Multianual Presupuestaria

“La Fase de Programación Multianual Presupuestaria, en adelante Programación, abarca tres años y se sujeta a las reglas fiscales vigentes”. Ministerio de Economía y Finanzas (2019).

l) Asignación Presupuestaria Multianual y su estimación

“La Asignación Presupuestaria Multianual (APM) es el límite máximo de los créditos presupuestarios que corresponderá a cada Pliego presupuestario y por encima de los cuales no podrá programarse ningún gasto. La APM tiene carácter vinculante para el primer año (año 1) e indicativo para los dos años siguientes (año 2 y año 3)”. Ministerio de Economía y Finanzas, (2019).

m) Ejecución Presupuestaria

“La Ejecución Presupuestaria, se inicia el 1 de enero y culmina el 31 de diciembre de cada año fiscal, período en el que se perciben los ingresos públicos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público y sus modificaciones”. (Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Publico, 2018, art. 33).

n) Exclusividad y limitaciones de los Créditos Presupuestarios

“El crédito presupuestario se destina, exclusivamente, a la finalidad para la que haya sido autorizado en los presupuestos, o

la que resulte de las modificaciones presupuestarias aprobadas” (Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Publico, 2018, art. 34)

o) Fondos públicos

Todos los recursos financieros de carácter tributario y no tributario que se generan, obtienen u originan en la producción o prestación de bienes y servicios que las Unidades Ejecutoras o entidades públicas realizan, con arreglo a Ley. Se orientan a la atención de los gastos del presupuesto público. Ministerio de Economía y Finanzas (2019)

p) Gasto corriente

Comprende las erogaciones destinadas a las operaciones de producción de bienes y prestación de servicios, tales como gastos de consumo y gestión operativa, servicios básicos, prestaciones de la seguridad social, gastos financieros y otros. Están destinados a la gestión operativa de la entidad pública durante la vigencia del año fiscal y se consumen en dicho período. Ministerio de Economía y Finanzas (2019).

q) Gasto público

“Conjunto de erogaciones que se realizan en el ámbito del Sector Público. Ministerio de Economía y Finanzas”. (2019).

r) Gasto social

“Parte del gasto público destinado a financiar servicios sociales básicos para los individuos. Según la clasificación propuesta por

las Naciones Unidas, son los gastos de educación, sanidad, seguridad social, vivienda y otros de similares características”.
Ministerio de Economía y Finanzas (2019).

s) Genérica de gasto

Nivel mayor de agregación que identifica el conjunto homogéneo, claro y ordenado de los gastos en recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, así como los bienes, servicios y obras públicas que las entidades públicas contratan, adquieren o realizan para la consecución de sus objetivos institucionales. Ministerio de Economía y Finanzas, (2019)

t) Gestión presupuestaria

“Capacidad de las entidades públicas para lograr sus Objetivos Institucionales, mediante el cumplimiento de las Metas Presupuestarias establecidas para un determinado año fiscal, aplicando los criterios de eficiencia, eficacia y desempeño”.
Ministerio de Economía y Finanzas (2019).

u) Modificaciones presupuestarias

Constituyen cambios en los créditos presupuestarios, tanto en su cuantía como en el nivel Institucional (créditos suplementarios y transferencias de partidas) y, en su caso, a nivel funcional programático (habilitaciones y anulaciones). Las modificaciones presupuestarias pueden afectar la estructura funcional-programática a consecuencia de la supresión o incorporación de nuevas metas presupuestarias. Ministerio de Economía y Finanzas (2019).

v) Pliego presupuestario

“Toda entidad pública que recibe un crédito presupuestario en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público”. Ministerio de Economía y Finanzas (2019)

w) Presupuesto Institucional de Apertura (PIA)

Presupuesto inicial de la entidad pública aprobado por su respectivo Titular con cargo a los créditos presupuestarios establecidos en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal respectivo. En el caso de las Empresas y Organismos Públicos Descentralizados de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, los créditos presupuestarios son establecidos mediante Decreto Supremo. Ministerio de Economía y Finanzas I(2019)

x) Presupuesto Institucional Modificado (PIM)

“Presupuesto actualizado de la entidad pública a consecuencia de las modificaciones presupuestarias, tanto a nivel institucional como a nivel funcional programático, efectuadas durante el año fiscal, a partir del PIA”. Ministerio de Economía y Finanzas (2019).

y) Presupuestos del Sector Público

Constituidos por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público aprobada por el Congreso de la República; los presupuestos de los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales aprobados en el marco de su autonomía constitucional; el presupuesto

consolidado de las empresas sujetas al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE); y el presupuesto de la seguridad social de salud (ESSALUD). Asimismo, comprende el presupuesto consolidado de las empresas municipales y los organismos públicos descentralizados de los Gobiernos Regionales y Locales. Ministerio de Economía y Finanzas (2019).

1.1.2 Justificación de la investigación

La investigación se constituirá en un aporte para conocer la forma en que se gestiona el pago de la compensación por tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú y su efecto en la administración de los recursos humanos y financieros, en razón de que el mencionado proceso de pago del beneficio en mención a la fecha es un problema relevante en la Policía Nacional del Perú.

Los resultados del presente trabajo de investigación servirán como fuente de información y antecedentes para la realización de otras investigaciones relacionadas al tema del pago de compensación por tiempo de servicio y el presupuesto público.

Asimismo, es conveniente para la Dirección General de Investigación de la Universidad San Pedro, dado que tiene como parte de sus fines la investigación científica.

1.1.3 Problema

1.1.3.1 Realidad Problemática

En diciembre del año 2012 en el gobierno del presidente Ollanta Humala Taso se dictó el decreto Legislativo N° 1132 Decreto

Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú (2012). Este decreto legislativo unifica todos los conceptos remunerativos en un nuevo concepto denominado remuneración consolidada.

En el Decreto Legislativo en mención, en su título II “De los ingresos del personal militar de las fuerzas armadas y policial de la Policía Nacional del Perú”, capítulo I “Remuneración Consolidada, bonificaciones y beneficios del personal militar de las Fuerzas Armadas y Policial de la Policía Nacional del Perú”, en el artículo 9° “beneficios”, inciso c “Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)” establece que, se otorgará por única vez al momento en que el personal militar o policial pase a la situación de retiro, teniendo en cuenta la Unidad de Ingreso del Sector Público (UISP) establecida en la Ley N° 28212 y los años completos de servicio prestados, la cual será calculada en función de la remuneración base para la CTS regulada en el artículo 21° de la presente norma (Decreto Legislativo N° 1132). Asimismo en el mismo año se dictó el Decreto Legislativo N° 1149 “Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú”, en donde en el Capítulo VIII “Termino de la carrera” en su artículo 60° “Causales” a la letra dice que, la carrera del personal de la Policía Nacional del Perú, termina por las siguientes causales: fallecimiento y pase a la Situación de retiro; mientras que en el capítulo VI “Situación de Retiro” en su artículo 83° “Pase a la situación de retiro” establece que, el personal pasa a la situación de retiro al estar incurso en cualquiera de las siguientes causales: Límite de edad, tiempo de servicios reales y efectivos, renovación de cuadros, enfermedad o incapacidad psicosomática, límite de permanencia en la situación de

disponibilidad, medida disciplinaria, insuficiencia profesional, sentencia judicial condenatoria, por delito doloso conforme al artículo 93°, a su solicitud y por encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad.

Lo expuesto en los párrafos precedentes introdujo un nuevo concepto base (remuneración consolidada) para el cálculo de la compensación por tiempo de servicio, lo que consecuentemente generó un incremento en la percepción económica por el concepto de compensación por tiempo de servicio originando a su vez el incremento de solicitudes de pase a la situación de retiro ocasionando que la Policía Nacional del Perú no pueda cumplir con pagar oportunamente el concepto de compensación por tiempo de servicio, ya que los recursos asignados en el presupuesto resultaron insuficientes.

Los recursos eran gestionados en la fase de programación presupuestaria para que sean asignados en su Presupuesto Institucional de Apertura, pero éstos no les eran otorgados, no obstante durante el periodo 2015 a 2016 se les entregó en forma trimestral, no siendo lo mismo en el periodo 2017-2019, lo que ocasionó el malestar general en el personal policial que pasó a la situación de retiro, pero que finalmente se les tenía que cumplir con el pago correspondiente.

1.1.3.2 Planteamiento del Problema

a) Problema general

¿De qué manera el pago de la compensación por tiempo de servicio al personal policial que pasó a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019?

b) Problema específicos

- ¿De qué forma la causal de pase a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019?
- ¿De qué manera el beneficio de previsión del personal policial que pasa a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019?

1.1.4 Conceptuación y operacionalización de las variables

1.1.4.1 Conceptuación de las variables

a) Variable 1: compensación por tiempo de servicios.

Definición conceptual

La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. (Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de La Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 2018, art. 1)

Definición operacional

La compensación por tiempo de servicio se paga teniendo en consideración la causal de pase a la situación de retiro y de los recursos previstos para tal fin durante el ejercicio fiscal.

b) Variable 2: presupuesto

Definición conceptual

Es un instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de cobertura con equidad, eficacia y eficiencia por las entidades públicas. Establece los límites de gastos durante el año fiscal, por cada una de las Entidades del sector público y los ingresos que los financian, acorde con la disponibilidad de los fondos públicos, a fin de mantener el equilibrio fiscal. Ministerio de Economía y Finanzas (2019)

Definición operacional

Recursos asignados a la Policía Nacional del Perú en un momento determinado para cumplir la finalidad a la que fue otorgada.

1.1.4.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR
Compensación por tiempo de servicio	Causal de cese	Límite de edad en el grado
		Tiempo de servicios reales y efectivos
		Renovación de cuadros
		Enfermedad o incapacidad psicosomática
		Límite de permanencia en la situación de disponibilidad
		Medida disciplinaria
		Insuficiencia profesional
		Sentencia judicial condenatoria
		A su solicitud
		Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad
		Fallecimiento
		Invalidez
		cancelación de asimilación
	Beneficio de previsión	Pago adelantado
Pago vencido		
Presupuesto	Presupuesto Institucional	Presupuesto inicial
		Presupuesto modificado
		Presupuesto final

1.1.5 Hipótesis

En la presente investigación no se planteará hipótesis, en razón de que no se busca pronosticar cifra alguna y se centra en describir el comportamiento de las variables.

Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio (2014) no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o un hecho.

1.1.6 Objetivos

1.1.6.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio al personal policial que paso a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019.

1.1.6.2 Objetivos específicos

- a. Analizar de qué forma las causales de pase la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019.
- b. Describir de qué manera el beneficio de previsión del personal policial que pasa la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019.

CAPITULO II

2.1 Metodología

2.1.1 Tipo y Diseño de investigación

2.1.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada porque el problema estuvo establecido y fue de conocimiento del investigador, por lo que a través de ésta, se dio respuesta a preguntas específicas.

Sánchez, Reyes, & Mejía (2018) la investigación aplicada es el tipo de investigación pragmática o utilitaria que aprovecha los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos. La investigación tecnológica es una forma de investigación aplicada llamada también investigación científica aplicada.

2.1.1.2 Diseño de investigación

El diseño que se aplicó en el presente trabajo de investigación fue no experimental, transversal de tipo descriptivo, puesto que no se manipularon ninguna de las variables.

2.1.2 Población

Hernandez, Fernandez & Baptista (2014) La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En nuestra investigación se consideró la cantidad de países a la situación de retiro del

personal policial que corresponden a un total de 18,698 durante el periodo 2015-2019.

2.1.3 Técnicas e instrumentos de investigación

- a) Técnicas de investigación: la entrevista estructurada nos permitió recopilar datos e información necesaria para desarrollar el presente trabajo de investigación.
- b) Instrumentos de recolección de datos: como instrumento de recolección de datos se utilizó la guía de entrevista y fichas de análisis documental.

2.1.4 Procesamiento y análisis de la información

Para el análisis de la información obtenida se procesó utilizando la estadística descriptiva, ya que los datos recopilados fueron tabulados y presentados en cuadros estadísticos, descritos y analizados cada uno de ellos. Asimismo la información recolectada se ingresó al programa Excel para su procesamiento en tablas y gráficos. El análisis e interpretación de la información procesada se realizó mediante la aplicación de Microsoft office 2010.

CAPITULO III

3.1. Resultados

TABLA 1:

Cantidad total del personal policial que pasaron a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019.

INDICADOR	AÑO FISCAL				
	2015	2016	2017	2018	2019
Límite de edad en el grado	514	588	608	723	923
Tiempo de servicios reales y efectivos	31	46	66	45	110
Renovación de cuadros	113	379	865	770	254
Enfermedad o incapacidad psicosomática	0	0	0	0	0
Límite de permanencia en la situación de disponibilidad	1	22	10	61	49
Medida disciplinaria	78	260	247	428	670
Insuficiencia profesional	0	0	0	0	0
Sentencia judicial condenatoria	6	19	11	21	41
A su solicitud	2,562	3,013	1,282	1,261	1,473
Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad	0	0	0	0	0
Fallecimiento	144	163	183	165	172
Invalidez	36	66	58	86	47
Cancelación de asimilación	0	0	0	23	5
TOTAL	3,485	4,556	3,330	3,583	3,744

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la División de Pensiones PNP

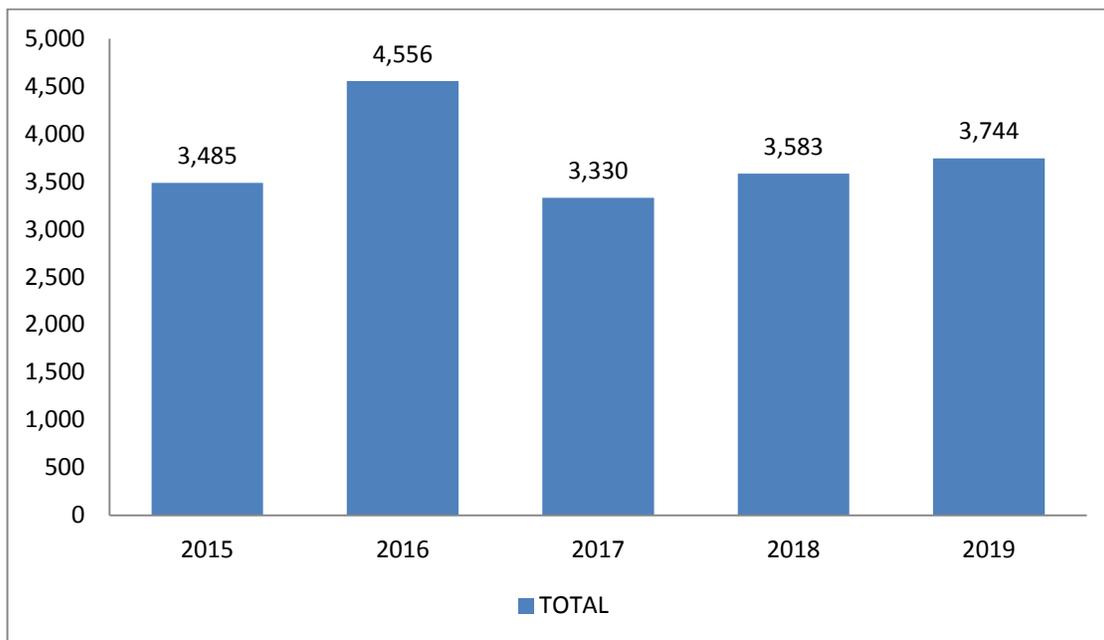


Figura 1. Cantidad total del personal policial que pasaron a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019.

La cantidad total del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019 fue de 18,698, de los cuales se aprecia que en el año 2017 pasaron al retiro 3,330 efectivos policiales siendo ésta la cifra menor, mientras que en el año 2016 se visualiza la cantidad de 4,556 como cifra mayor; en promedio se determina que 3,740 efectivos pasaron al retiro durante el periodo analizado.

TABLA 2:

Cantidad total del personal policial que pasaron a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019, por causal de pase al retiro.

N°	INDICADOR	AÑO FISCAL					TOTAL
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Límite de edad en el grado	514	588	608	723	923	3,356
2	Tiempo de servicios reales y efectivos	31	46	66	45	110	298
3	Renovación de cuadros	113	379	865	770	254	2,381
4	Enfermedad o incapacidad psicosomática	0	0	0	0	0	0
5	Límite de permanencia en la situación de disponibilidad	1	22	10	61	49	143
6	Medida disciplinaria	78	260	247	428	670	1,683
7	Insuficiencia profesional	0	0	0	0	0	0
8	Sentencia judicial condenatoria	6	19	11	21	41	98
9	A su solicitud	2,562	3,013	1,282	1,261	1,473	9,591
10	Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad	0	0	0	0	0	0
11	Fallecimiento	144	163	183	165	172	827
12	Invalidez	36	66	58	86	47	293
13	Cancelación de asimilación	0	0	0	23	5	28

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la División de Pensiones PNP

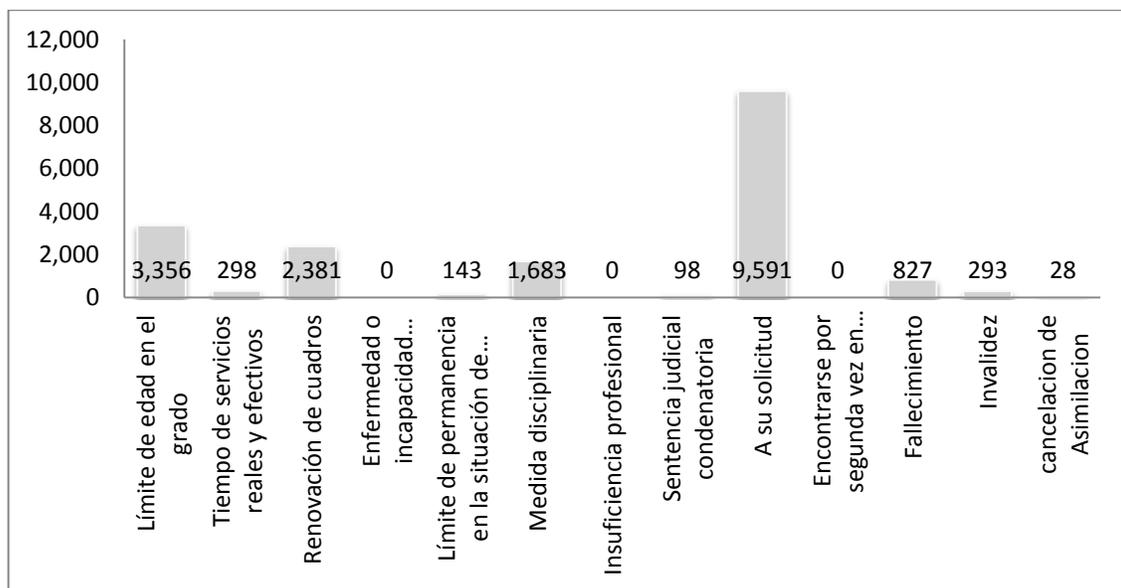


Figura 2. Cantidad total del personal policial que pasaron a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019, por causal de pase al retiro.

Del total de causales de pase al retiro establecidas en el Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, se aprecia que la mas predominante es la causal “a solicitud” ya que por esta causal pasaron a retiro 9,591 efectivos policiales, mientras que por la causal enfermedad o incapacidad psicosomática, insuficiencia profesional y encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad no pasó al retiro ningún efectivo policial; con respecto a las cusaes previsibles (cantidad identificada anualmente) límite de edad en el grado y tiempo de servicios reales y efectivos pasaron al retiro un total de 3,654.

TABLA 3:

Costo de la compensación por tiempo de servicio del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019.

INDICADOR	AÑO FISCAL				
	2015	2016	2017	2018	2019
Límite de edad en el grado	32,510,664.15	36,878,717.00	40,155,830.72	46,144,645.53	59,357,402.17
Tiempo de servicios reales y efectivos	2,757,748.25	3,888,902.50	5,747,298.25	3,985,192.30	8,994,535.28
Renovación de cuadros	10,912,829.40	36,084,020.03	75,962,785.05	65,933,916.82	18,812,045.15
Enfermedad o incapacidad psicosomática	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Límite de permanencia en la situación de disponibilidad	31,442.40	621,113.50	226,359.80	1,202,962.05	885,804.60
Medida disciplinaria	2,846,532.45	5,160,519.65	5,501,065.60	11,134,185.79	12,676,133.87
Insuficiencia profesional	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Sentencia judicial condenatoria	335,218.50	398,968.80	345,112.60	601,806.00	1,123,001.35
A su solicitud	139,708,712.41	171,371,442.90	74,510,447.02	71,014,382.15	83,273,589.95
Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Fallecimiento	5,920,418.45	4,732,932.85	5,485,627.25	6,103,998.95	5,871,500.05
Invalidez	1,316,507.80	3,005,650.70	2,247,199.42	3,960,097.49	1,301,086.35
cancelacion de Asimilacion	0.00	0.00	0.00	245,043.25	11,700.00
TOTAL	196,340,073.81	262,142,267.93	210,181,725.71	210,326,230.33	192,306,798.77

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la División de Pensiones PNP.

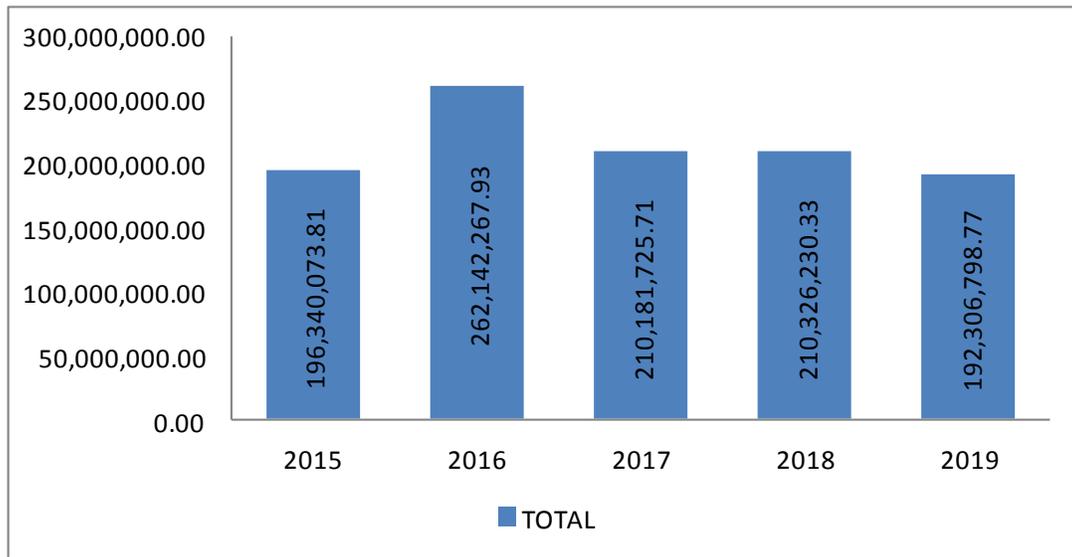


Figura 3. Costo de la compensación por tiempo de servicio del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019.

El costo total de la compensación por tiempo de servicio del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019 asciende a un monto total de S/ 1,071'297,096.55 de los cuales se aprecia que en el año 2017 demandó el mayor monto siendo el importe de S/ 262'142,267.93 mientras que en el año 2019 se visualiza el menor monto cuyo importe fue S/ 192'306,798.77; durante el periodo analizado, el monto promedio demandado por el beneficio de compensación por tiempo de servicio fue de S/ 214'259,419.30.

TABLA 4:

Costo de la compensación por tiempo de servicio del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019, por causal de pase al retiro.

N°	INDICADOR	AÑO FISCAL					TOTAL
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	Límite de edad en el grado	32,510,664.15	36,878,717.00	40,155,830.72	46,144,645.53	59,357,402.17	215,047,259.57
2	Tiempo de servicios reales y efectivos	2,757,748.25	3,888,902.50	5,747,298.25	3,985,192.30	8,994,535.28	25,373,676.58
3	Renovación de cuadros	10,912,829.40	36,084,020.03	75,962,785.05	65,933,916.82	18,812,045.15	207,705,596.45
4	Enfermedad o incapacidad psicosomática	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5	Límite de permanencia en la situación de disponibilidad	31,442.40	621,113.50	226,359.80	1,202,962.05	885,804.60	2,967,682.35
6	Medida disciplinaria	2,846,532.45	5,160,519.65	5,501,065.60	11,134,185.79	12,676,133.87	37,318,437.36
7	Insuficiencia profesional	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
8	Sentencia judicial condenatoria	335,218.50	398,968.80	345,112.60	601,806.00	1,123,001.35	2,804,107.25
9	A su solicitud	139,708,712.41	171,371,442.90	74,510,447.02	71,014,382.15	83,273,589.95	539,878,574.43
10	Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
11	Fallecimiento	5,920,418.45	4,732,932.85	5,485,627.25	6,103,998.95	5,871,500.05	28,114,477.55
12	Invalidez	1,316,507.80	3,005,650.70	2,247,199.42	3,960,097.49	1,301,086.35	11,830,541.76
13	cancelacion de Asimilacion	0.00	0.00	0.00	245,043.25	11,700.00	256,743.25

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la División de Pensiones PNP.

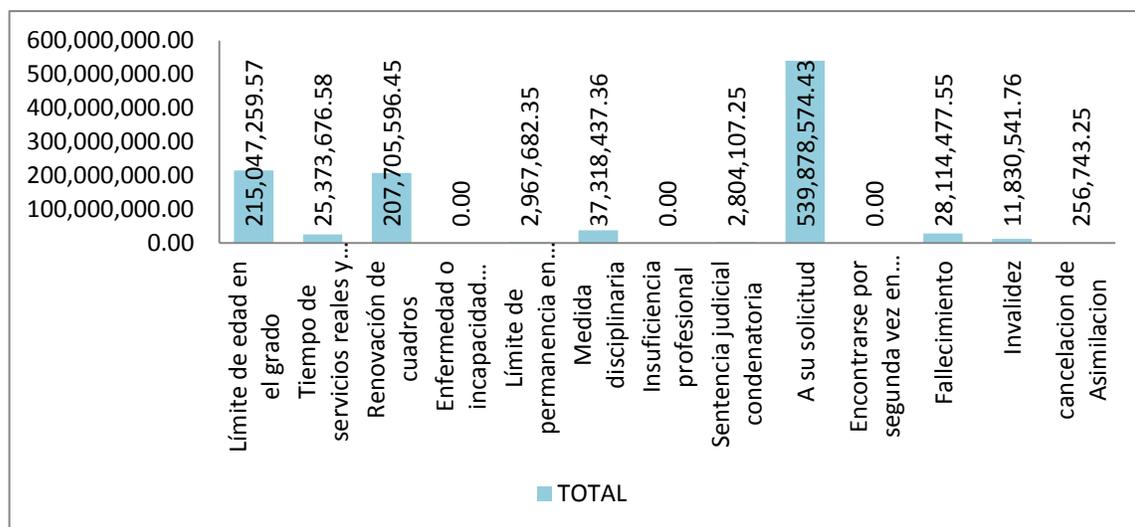


Figura 4. Costo de la compensación por tiempo de servicio del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019, por causal de pase al retiro.

Durante el periodo 2015-2019, el costo total de la compensación por tiempo de servicio de acuerdo a las causales de pase al retiro según el Decreto Legislativo N° 1149 Ley de

la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, corresponde a la causal “a solicitud” el mayor importe siendo éste de S/ 539,878,574.43, mientras que por la causal enfermedad o incapacidad psicosomática, insuficiencia profesional y encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad, en razón que no pasaron al retiro ningún efectivo policial no refleja costo alguno; con respecto a las causales previsibles (cantidad identificada anualmente) límite de edad en el grado y tiempo de servicios reales y efectivos el monto correspondiente es de S/ 240,420,936.15.

TABLA 5:

Cantidad total del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019, a quienes se les pagó la compensación por tiempo de servicio.

INDICADOR	AÑO				
	2015	2016	2017	2018	2019
Pago adelantado	0	0	0	0	0
Pago vencido	3,485	4,556	3,330	3,583	3,744

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la División de Pensiones PNP.

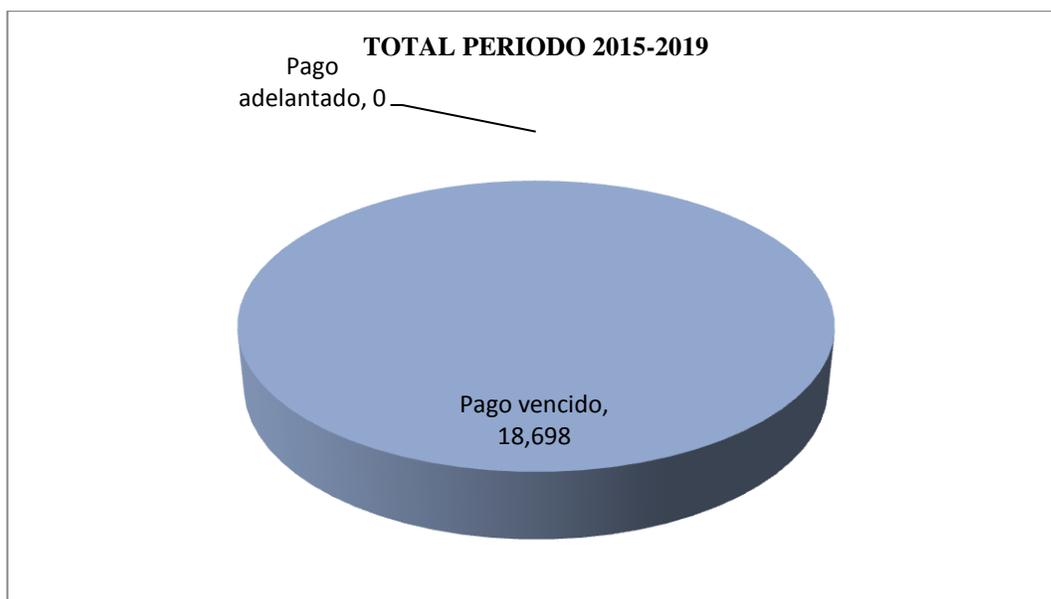


Figura 5. Cantidad total del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019, a quienes se les pagó la compensación por tiempo de servicio.

En la Policía Nacional del Perú, en el periodo 2015-2019 se puede apreciar que no se pagó a ningún efectivo policial el beneficio de compensación por tiempo de servicio en forma adelantada, mientras que en forma vencida (al termino del vínculo laboral) se pagó a 18,698 siendo éstos el total de efectivos policiales pasados al retiro durante el periodo analizado.

TABLA 6:

Costo asumido por el pase a la situación de retiro del personal policial, durante el periodo 2015-2019, a quienes se les pago la compensación por tiempo de servicio.

INDICADOR	AÑO				
	2015	2016	2017	2018	2019
Pago adelantado	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Pago vencido	196,340,073.81	262,142,267.93	210,181,725.71	210,326,230.33	192,306,798.77

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la División de Pensiones PNP.

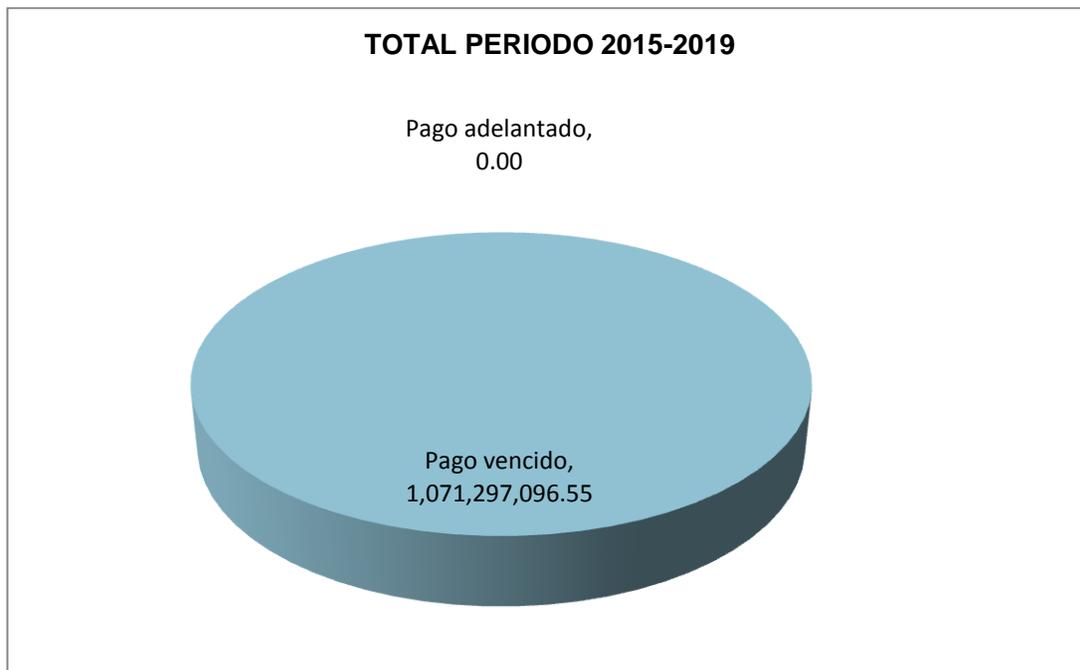


Figura 6. Costo asumido por el pase a la situación de retiro del personal policial, durante el periodo 2015-2019, a quienes se les pago la compensación por tiempo de servicio.

En el periodo 2015-2019 en razón de que ningún efectivo policial fue considerado en el pago adelantado de la compensación por tiempo de servicio ésta no representó costo alguno, mientras que en forma vencida (al termino del vínculo laboral) se pagó a 18,698 siendo éstos el total de efectivos policiales pasados al retiro durante el periodo analizado irrogando un costo total de S/ 1,071'297,096.55.

TABLA 7:

Presupuesto (S/) asignado para el pago de la compensación por tiempo de servicio durante el periodo 2015-2019.

INDICADOR	AÑO					TOTAL
	2015	2016	2017	2018	2019	
Presupuesto inicial	203,183.00	208,629.00	265,781.00	23,000,999.00	0.00	23,678,592.00
Presupuesto modificado	193,927,084.00	138,779,611.00	370,823,807.00	185,206,109.00	218,555,711.00	1,107,292,322.00
Presupuesto final	194,130,267.00	138,988,240.00	371,089,588.00	208,207,108.00	218,555,711.00	1,130,970,914.00

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el Departamento de Presupuesto de la Dirección de Administración PNP.

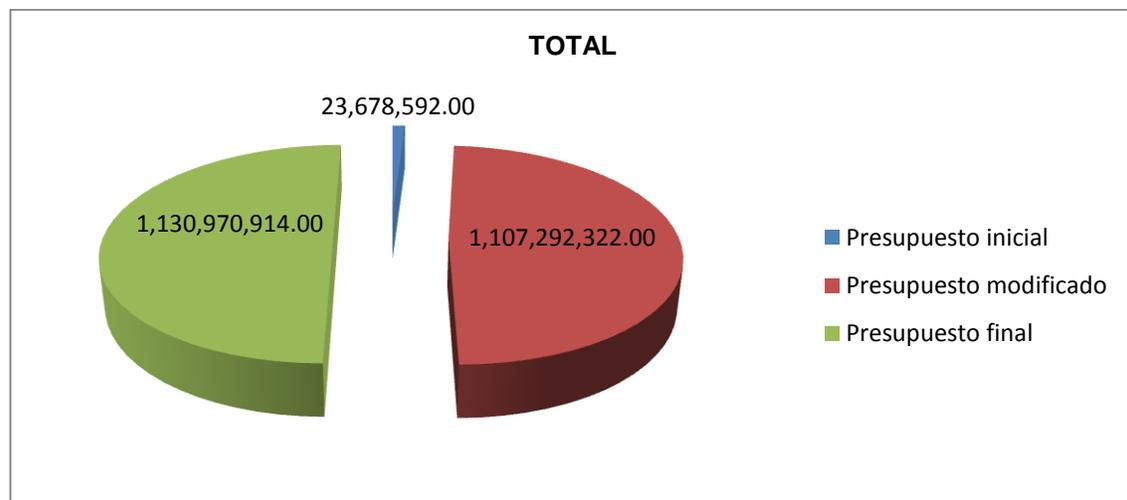


Figura 7. Presupuesto (S/) asignado para el pago de la compensación por tiempo de servicio durante el periodo 2015-2019.

Para el pago de la compensación por tiempo de servicio se visualiza que en el Presupuesto Institucional de Apertura durante el periodo estudiado se asignó S/

23'678,592.00 representando el 2.09% de los recursos presupuestarios otorgados para el pago de la compensación por tiempo de servicio, asimismo se aprecia que en el año 2019 fue el año en que no asignaron recurso alguno para el concepto en mención y el año 2018 se asignaron S/ 23'000,999.00. Con respecto Presupuesto Modificado se observa que durante el periodo 2015-2019 se gestionó S/ 1,107'292,322.00 para el pago de la compensación por tiempo de servicio el cual representa el 97.91% de los recursos presupuestarios, siendo el año 2016 en el que se modificó el menor monto de S/ 138'779,611.00 y el año 2017 con el mayor monto modificado de S/ 370'823,807.00. Finalmente se puede colegir que el Presupuesto final obtenido para el pago de la compensación por tiempo de servicio durante el periodo 2015-2019 fue de S/ 1,130'970,914.00.

TABLA 8:

Monto (S/) por tipo de modificación presupuestaria para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio durante el periodo 2015-2019.

INDICADOR	AÑO FISCAL					TOTAL
	2015	2016	2017	2018	2019	
Modificación en el Nivel Institucional (tipo 001 Entre Pliegos)	193,927,084.00	86,401,122.00	213,568,889.00	44,919,674.00	68,369,356.00	607,186,125.00
Modificación en el Nivel Institucional (tipo 002 Crédito Suplementario)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Modificación en el Nivel Programático (tipo 003 Créditos Presupuestarios y Anulaciones dentro de la Unidad Ejecutora)	0.00	52,378,489.00	157,254,918.00	140,286,435.00	150,186,355.00	500,106,197.00
Modificación en el Nivel Programático (tipo 004 Créditos Presupuestarios y Anulaciones entre Unidades Ejecutoras del mismo Pliego)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el Departamento de Presupuesto de la Dirección de Administración PNP.

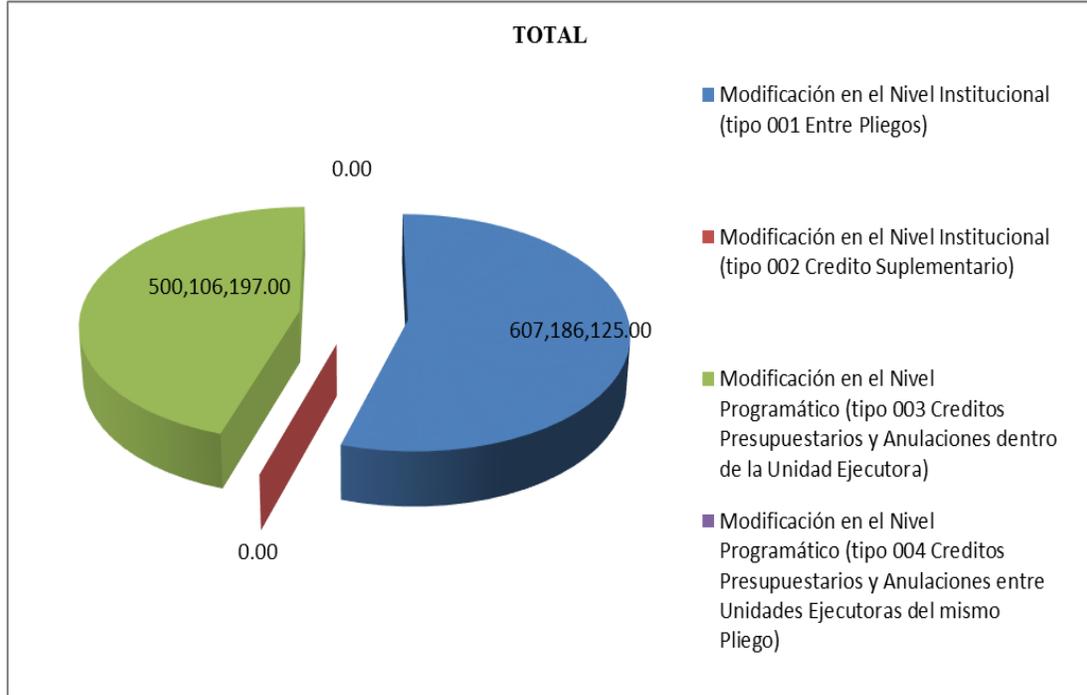


Figura 8. Monto (S/) por tipo de modificación presupuestaria para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicio durante el periodo 2015-2019.

Con respecto a las modificaciones presupuestarias por tipo, se observa que mediante Modificación en el Nivel Institucional (tipo 002 Crédito Suplementario) y Modificación en el Nivel Programático (tipo 004 Créditos Presupuestarios y Anulaciones entre Unidades Ejecutoras del mismo Pliego) no se gestionó recursos presupuestarios para el concepto de compensación por tiempo de servicio durante el periodo 2015-2019; mientras que mediante Modificación en el Nivel Institucional (tipo 001 Entre Pliegos) se gestionó un total de S/ 607'186,125.00 el cual representa el 55 % y con respecto a Modificación en el Nivel Programático (tipo 003 Créditos Presupuestarios y Anulaciones dentro de la Unidad Ejecutora) se gestionó S/ 500'106,197.00 representando este monto el 45 %.

CAPITULO IV

4.1. Análisis y discusión

Los resultados evidencian que el beneficio de la compensación por tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú, que adquiere el personal policial que pasa al retiro es complejo, en primer lugar por la cantidad de causales existentes ya que son 13 las causales identificadas, asimismo existe causales por las cuales ningún efectivo policial pasó al retiro durante el periodo 2015-2019 como son: enfermedad o incapacidad psicosomática, insuficiencia profesional y encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad. Por la causal cancelación de asimilación solo pasaron 28 efectivos al retiro durante el periodo de estudio representando solo el 0.15 % del total de la población, con respecto a las causales previsibles que son límite de edad en el grado y tiempo de servicios reales y efectivos, llamadas así porque bajo éstas causales se pueden identificar en cada ejercicio fiscal al personal policial que pasará al retiro y por consiguiente se le puede programar el pago de su beneficio de compensación por tiempo de servicio, ambas causales representan el 19.54 %; una causal que resulta importante señalar es renovación de cuadros ya que representa el 12.73 % y la particularidad de esta causal es que se produce en atención a los requerimientos de efectivos de la Policía Nacional del Perú, al número de vacantes asignadas para el proceso de ascenso y al número de efectivos fijados anualmente por el Poder Ejecutivo. Durante el periodo de estudio la causal más predominante fue a solicitud, ya que representó el 51.29 % y finalmente las causales límite de permanencia en la situación de disponibilidad, medida disciplinaria, sentencia judicial condenatoria, fallecimiento e invalidez representan el 16.28 %. La cantidad de causales así como su respectiva particularidad ocasiona que el costo generado no pueda ser requerido oportunamente a excepción de las causales programables (límite de edad en el grado y tiempo de servicios reales y efectivos) y por consiguiente no pueda ser

concretado el pago correspondiente. Con respecto al otorgamiento del beneficio de compensación por tiempo de servicio en forma adelantada se aprecia que a ningún efectivo policial que pasa a la situación de retiro se le considera en ésta modalidad mientras que al 100% se le otorgó el beneficio en forma vencida; éstos resultados guardan relación con lo que sostiene Vilela (2019) en su tesis *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar para optar el grado académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, en lo que respecta a que la Compensación por tiempo de servicio “es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo” y que al autorizarse la libre disponibilidad de su monto se ha desnaturalizado este beneficio. Los trabajadores en la actualidad pueden disponer de hasta el 100% del excedente de 4 remuneraciones brutas, lo que genera una disminución gradual del monto de los depósitos que figuran en las entidades bancarias o financieras. Esto evidencia una desprotección al trabajador ya que si bien actualmente cuenta con mayor liquidez cada vez que efectúa los retiros reseñados, más adelante cuando en algún momento se produzca su cese en el trabajo, el monto de CTS que supuestamente iba a servirle de ayuda en dichos momentos se encontrará disminuido. (pág. 117); con respecto a la Policía Nacional del Perú existe una afectación mayor toda vez que como se evidenció en los resultados no se atiende la compensación por tiempo de servicio de la modalidad adelantada.

El presupuesto total asignado para el pago de la compensación por tiempo de servicio durante el periodo 2015-2019 fue de S/ 1,130'970,914.00, con respecto al presupuesto inicial resulta cuestionable que solo les hayan otorgado S/ 23'678,592.00 que viene a representar solo el 2.09 % analizando al detalle se tiene que en promedio se asignó S/ 225,864.33 durante los años 2015, 2016 y 2017 ya que en el año 2018 fue el año que más recursos presupuestarios les asignaron ascendiendo al monto de S/ 23,000,999.00 mientras que en el año 2019 no se les

otorgó recurso alguno. En cuanto al presupuesto modificado se tiene el importe de S/ 1,107'292,322.00 el cual representa el 97.91 % del presupuesto total; las modificaciones presupuestarias que hacen posible el monto mencionado son: Modificación en el Nivel Institucional (tipo 001 Entre Pliegos) el cual es otorgado por el Ministerio de Economía y Finanzas que fue por S/ 607'186,125.00 y Modificación en el Nivel Programático (tipo 003 Créditos Presupuestarios y Anulaciones dentro de la Unidad Ejecutora) fue por el monto de S/ 500'106,197.00 el cual proviene de otras partidas de gasto del propio presupuesto de la misma Unidad Ejecutora de la Policía Nacional del Perú que tiene a cargo el pago de la compensación por tiempo de servicio. Estos resultados concuerdan con lo sostenido por los autores Grumberg & Leiva (2018) en su investigación titulada *El presupuesto como herramienta de gestión y control estatal* y Ochoa (2019) en su trabajo final de grado titulado *Análisis del Presupuesto de la UE y sus principales partidas de gasto*, en ambos estudios se determina la importancia de del presupuesto como una herramienta de gestión asimismo a través de ésta se puede apreciar cuáles han sido en cada momento las prioridades políticas y económicas perseguidas por las instituciones, para el caso de la Policía Nacional del Perú específicamente en relación al concepto de Compensación por tiempo de servicio se puede concluir que la asignación de recursos en el Presupuesto Institucional de Apertura (2.09%) por parte del Ministerio de Economía y Finanzas nos da a entender que este concepto no es prioritario pese a ser un derecho constitucional.

CAPITULO V

5.1. Conclusiones

- 5.1.1. En esta tesis se determinó la manera en que el pago de la compensación por tiempo de servicio, al personal policial que pasó a la situación de retiro afectó el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019, ya que de los 18,698 efectivos que pasaron al retiro cuyo importe significaba S/ 1,071'297,096.55 el Estado otorgó en el presupuesto inicial para el concepto de compensación por tiempo de servicio solo S/ 23'678,592.00 y mediante modificaciones S/ 607'186,125.00 haciendo un total de S/ 630'864,717.00 lo cual representa el 58.89 % y la diferencia S/ 440'432,379.55 que viene ser el 41.11% lo asumió la Unidad Ejecutora que tiene a cargo el Presupuesto para el concepto de la compensación por tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú.
- 5.1.2. Se determinó la forma en que las causales de pase a la situación de retiro afectó el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019, en razón de que al ser demasiadas causales se vuelve complejo la programación y gestión de los recursos presupuestarios; de las 13 causales sólo 2 son programables y para las 11 restantes se atienden mediante Modificaciones Presupuestarias en el Nivel Programático (tipo 003 Créditos Presupuestarios y Anulaciones dentro de la Unidad Ejecutora) y en el Nivel Institucional (tipo 001 Entre Pliegos).
- 5.1.3. Se describió la manera en que el beneficio de previsión del personal policial que pasó a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019, ya que al 100% de efectivos policiales (18,698) se les pagó la compensación por tiempo de servicio al término del vínculo laboral; en la Policía Nacional del Perú no existe el

pago adelantado como en la actualidad se realiza en el régimen laboral privado.

5.2. Recomendaciones

5.2.1. La policía Nacional del Perú debe realizar una mejor planificación que le permita identificar y categorizar al personal que pasa a la situación de retiro; para lo cual la Dirección de Recursos Humanos debe desarrollar procedimientos de pase al retiro para las causales “a solicitud” y “renovación de cuadros” ya que después de las causales “límite de edad en el grado” y “tiempo de servicios”, éstas pueden ser programables y en el periodo analizado representan el 64.03 %. Con respecto a la causal “a solicitud” el procedimiento permitiría al personal policial programar y solicitar su pase al retiro con un año de anticipación; en cuanto a la causal “renovación de cuadros” el procedimiento debe permitirle a la Dirección de Recursos Humanos evaluar y programar al personal que pasará al retiro por dicha causal, considerando también un año de anticipación; el procedimiento en ambos casos generaría una base de datos que facilitaría a la División de Pensiones determinar el costo de la compensación por tiempo de servicios y al Departamento de Presupuesto de la División de Economía, gestionar y sustentar oportunamente los recursos presupuestarios necesarios para el pago de la compensación por tiempo de servicio ante el Ministerio de Economía y Finanzas, en razón de que el periodo de anticipación de un año coincidiría con la fase de programación presupuestaria.

5.2.2. La Policía Nacional del Perú debe evaluar la reducción de las causales de pase al retiro, ya que en el periodo 2015-2019 de las 13 causales analizadas solo a través de 10 pasaron a la situación de retiro; para su efectivización la Dirección de Recursos Humanos, en una primera etapa debe proponer la

derogación de las 3 causales que no ocasionó pases a la situación de retiro: enfermedad o incapacidad psicosomática, insuficiencia profesional y encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad. De similar forma en una segunda etapa, la Dirección de Recursos Humanos debe proponer la derogación o fusión de las 3 causales que generaron sólo el 1.44% de pases al retiro en el periodo estudiado las cuales son: límite de permanencia en la situación de disponibilidad, sentencia judicial condenatoria y cancelación de asimilación.

- 5.2.3. La policía Nacional del Perú debe gestionar la implementación del pago de la compensación por tiempo de servicio mediante la modalidad adelantada, similar al sector privado de tal forma que, cuando algún efectivo policial pase a la situación de retiro éste pueda disponer de su beneficio sin esperar a que la institución policial tenga que realizar modificación o esperar que el Ministerio de Economía y Finanzas le otorgue los recursos presupuestarios, para lo cual se debe crear una comisión integrada por representantes de la Dirección de Recursos Humanos y la División de Pensiones, los que emitirán un informe que permita sustentar al Ministerio de Economía y Finanzas, la demanda presupuestaria que generaría implementar la propuesta planteada.

6.1. Agradecimiento

Al Dr. Abdel Vidal Zanabria Salinas, por su apoyo y motivación para la realización de esta Maestría; por cada consejo y orientación en el momento oportuno, por estar presente durante la mayor parte de la realización y el desarrollo de esta tesis brindando sus acertados aportes.

7.1. Referencias bibliográficas

- Carrera de Contaduría Pública. (2017). *Presupuesto asignado por el Estado Colombiano frente a las bases de preparación del*. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Decreto Legislativo N° 1132 Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú. (09 de Diciembre de 2012). Diario Oficial el Peruano. Lima, Peru: EditoraPeru.
- Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú. (18 de Diciembre de 2016). Diario Oficial el Peruano. Lima, Peru: EditoraPeru.
- Decreto Legislativo N° 1318 Decreto Legislativo que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú. (03 de Enero de 2017). Diario Oficial el Peruano. Lima, Peru: Editora Peru.
- Decreto Legislativo N°1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú. (11 de Diciembre de 2012). Diario Oficial el Peruano. Lima, Peru: EditoraPeru.
- Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. (16 de setiembre de 2018). Diario Oficial el Peruano. Lima, Peru: EditoraPeru.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de La Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. (08 de Noviembre de 2018). Diario oficial el Peruano. Lima, Peru: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/221736-texto-unico-ordenado-de-la-ley-de-compensacion-por-tiempo-de-servicios>
- Grumberg, D., & Leiva, E. El presupuesto como herramienta de gestión y control estatal. *Trabajo de investigación*. Universidad Nacional de San Martín, San Martín, Argentina.

- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, c., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (01 de setiembre de 2019). *Glosario de Presupuesto Público*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>
- Ochoa, L. Análisis del Presupuesto de la UE y sus principales partidas de gasto. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Valladolid, Valladolid, España.
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de terminos en investigacion cientifica, tecnologica y humanistica*. lima.
- Sosa, V. El presupuesto público una herramienta de planificación y gestión para la adecuada y óptima administración de los recursos públicos en el hospital regional de Ayacucho, 2015. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Catolica los Angeles Chimbote, Ayacucho.
- Vera , J. Cuestionamiento al calculo de la Compensacion por Tiempo de Servicio por tramos entre regimen laboral y regimen de la carrera publica en la Municipalidad Provincial de Puno. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Vilela, A. Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar. (*Tesisde Maestria*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

8.1. Anexos y Apéndices

8.1.1 Anexo 1 Matriz de consistencia

“Compensación por tiempo de servicio y presupuesto de la Policía Nacional del Perú, 2015-2019”

Problema Principal	Problemas Específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos	Variables	Marcoteórico	Población.
¿De qué manera el pago de la compensación por tiempo de servicio al personal policial que paso a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019?	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿De qué forma la causal de pase a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019? 2. ¿De qué manera el beneficio de previsión del personal policial que pasa a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019? 	Determinar de qué manera el pago de la compensación por tiempo de servicio al personal policial que paso a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar de qué forma las causales de pase a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019. 2. Describir de que manera el beneficio de previsión del personal policial que pasa a la situación de retiro afecta el presupuesto de la Policía Nacional del Perú en el periodo 2015-2019. 	<p>Variable 1</p> <p>Compensación por tiempo de servicio</p> <p>Variable 2</p> <p>Presupuesto</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La compensación por tiempo de servicio 2. Previsión de pago 3. Causalidad de pase a la situación de retiro 4. Presupuesto 	Se consideró la cantidad de pases a la situación de retiro del personal policial que corresponden a un total de 18,698 durante el periodo 2015-2019.

Técnicas e instrumentos	Metodología	Indicadores
<p>Técnica.</p> <p><i>Entrevista</i></p> <p>Instrumento</p> <p>1. <i>Guía de entrevista</i> 2. <i>Ficha de análisis documental</i></p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p><i>Aplicada</i></p> <p>Diseño</p> <p><i>No experimental, transversal y descriptivo</i></p>	<p>Variable 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Límite de edad en el grado</i> • <i>Tiempo de servicios reales y efectivos</i> • <i>Renovación de cuadros</i> • <i>Enfermedad o incapacidad psicosomática</i> • <i>Límite de permanencia en la situación de disponibilidad</i> • <i>Medida disciplinaria</i> • <i>Insuficiencia profesional</i> • <i>Sentencia judicial condenatoria</i> • <i>A su solicitud</i> • <i>Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad</i> • <i>Fallecimiento</i> • <i>Invalidez</i> • <i>Cancelación de asimilación</i> • <i>Pago adelantado</i> • <i>Pago vencido</i> <p>Variable 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Presupuesto inicial</i> • <i>Presupuesto modificado</i> • <i>Presupuesto final</i>

8.1.2 Anexo 2 Plan de intervención

Propuesta para mejorar la gestión presupuestaria de la compensación por tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú.

I. Introducción

La compensación por tiempo de servicio, según lo establecido en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia; en ese sentido es un beneficio que el personal policial debe percibir al termino del vínculo laboral con la Policía Nacional del Perú.

Como se determinó en los resultados de la presente investigación resulta inaudito entender que se asigne para la compensación por tiempo de servicio en el presupuesto institucional sólo el 2.09 %; por lo que resulta importante señalar que la Policía Nacional del Perú debe contar con los recursos necesarios en su presupuesto institucional que le permita atender oportunamente el pago de la compensación por tiempo de servicio al personal policial que pasa a la situación de retiro con lo cual estaría cumpliendo en el otorgamiento de su derecho así como contribuyendo a mejorar su calidad de vida.

II. Base Legal

- a. Decreto Legislativo N° 1267 Ley de la Policía Nacional del Perú.
- b. Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- c. Decreto Legislativo N° 1132 Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú.
- d. Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- e. Decreto Supremo N° 001-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

III. Justificación

Como alternativa se plantea una propuesta la cual está orientada a mejorar la gestión presupuestaria que permita atender oportunamente con el pago de la compensación por tiempo de servicio al personal que pasa a la situación de retiro, por lo que se mejorará la planificación respecto a las causales “A solicitud” y “Renovación de cuadros” convirtiéndolas en causales programables, se plantea reducir las causales de pase al retiro así como la implementación del pago en la modalidad adelantada, lo cual se estima sería la solución al problema en razón de que al contar con los depósitos en las cuentas cada efectivo, por consiguiente éste al cesar de la Institución ya contaría con su compensación por tiempo de servicio.

IV. Objetivo General

Mejorar la gestión presupuestaria para la compensación por tiempo de servicio en la Policía Nacional del Perú.

V. Objetivo Específicos

Mejorar la planificación respecto a las causales “A solicitud” y “Renovación de cuadros” así como reducir las causales de pase al retiro y la implementación del pago en la modalidad adelantada.

VI. Fundamentación Metodológica

Se propone una metodología abierta y factible basada en la planificación estratégica.

VII. Desarrollo de Actividades

N°	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN												COSTO (S/)	RESPONSABLE		
			2020					2021										
			Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul				
1	Planificación en la fase de programación presupuestaria de las causales a solicitud y renovación de cuadros	Emitir un procedimiento para que el personal que desee pasar al retiro por la causal a solicitud y renovación de cuadros para el año 2022						X									Dirección de Recursos Humanos	
		Recepcionar solicitudes de pase al retiro para el año 2022							X	X								
		Costificar la demanda presupuestaria										X						División de Pensiones PNP
		Gestionar los recursos presupuestarios en la fase de programación al Ministerio de Economía y Finanzas											X	X	X			Departamento de Presupuesto (División de Economía PNP)
2	Reducción de causales de pase a la situación de retiro	Evaluar y emitir un informe sustentatorio que permita modificar el D.L. 1149 el cual derogue y/o suprima las causales enfermedad o incapacidad psicossomática, insuficiencia profesional y encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad	X	X	X	X	X										Dirección de Recursos Humanos	
3	Implementar la modalidad de pago adelantado de la compensación por tiempo de servicio	Otorgar la base de datos del personal policial					X										Dirección de Recursos Humanos	
		Costificar la demanda presupuestaria						X	X	X							División de Pensiones PNP	
		Gestionar los recursos presupuestarios en la fase de programación al Ministerio de Economía y Finanzas										X	X				Departamento de Presupuesto (División de Economía PNP)	

VIII. Evaluación

La propuesta a implementarse debe ser evaluada, para lo cual se debe conformar equipos de control y seguimiento a fin de identificar que se cumpla los siguientes indicadores.

N°	ESTRATEGIA	INDICADOR	FRECUENCIA
1	Planificación en la fase de programación presupuestaria de las causales a solicitud y renovación de cuadros	Procedimiento establecido para solicitar pase al retiro por la causal "a solicitud" y "renovación de cuadros"	Mensual
		Personal Policial solicita su pase al retiro "a solicitud" y "renovación de cuadros"	Primer trimestre
		Demanda por compensación de tiempo de servicio costificada, por las causales "a solicitud" y "renovación de cuadros"	Primer trimestre
		Causales "a solicitud" y "renovación de cuadros" consideradas en la fase de programación presupuestaria	Segundo trimestre
2	Reducción de causales de pase a la situación de retiro	% de causales de compensación por tiempo de servicio reducidas	Mensual
3	Implementar la modalidad de pago adelantado de la compensación por tiempo de servicio	Base de datos otorgada	Primer trimestre
		Demanda por compensación de tiempo de servicio costificada	Segundo trimestre
		Compensación por tiempo de servicios considerada en la fase de programación presupuestaria	Segundo trimestre
		Personal percibe en cuenta su compensación por tiempo de servicio	Mayo y Noviembre

8.1.3 Anexo 3 Guía de entrevista

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO Y PRESUPUESTO DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, 2015-2019

SEÑOR:

Se le solicita contestar las siguientes interrogantes, manifestándole que la información que se me proporcione será utilizada estrictamente para el desarrollo del trabajo de investigación.

I. ¿Cuál fue la CANTIDAD del personal policial que pasaron a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019?

N°	INDICADOR	AÑO				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Límite de edad en el grado					
2	Tiempo de servicios reales y efectivos					
3	Renovación de cuadros					
4	Enfermedad o incapacidad psicosomática					
5	Límite de permanencia en la situación de disponibilidad					
6	Medida disciplinaria					
7	Insuficiencia profesional					
8	Sentencia judicial condenatoria					
9	A su solicitud					
10	Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad					
11	Fallecimiento					
12	Invalidez					
13	cancelacion de Asimilacion					

II. ¿Cuál fue el COSTO que generó el pase a la situación de retiro del personal policial, durante el periodo 2015-2019?

N°	INDICADOR	AÑO				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Límite de edad en el grado					
2	Tiempo de servicios reales y efectivos					
3	Renovación de cuadros					
4	Enfermedad o incapacidad psicosomática					
5	Límite de permanencia en la situación de disponibilidad					
6	Medida disciplinaria					
7	Insuficiencia profesional					
8	Sentencia judicial condenatoria					
9	A su solicitud					
10	Encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad					
11	Fallecimiento					
12	Invalidez					
13	cancelacion de Asimilacion					

III. ¿Cuál fue CANTIDAD del personal policial que pasó a la situación de retiro durante el periodo 2015-2019, a quienes se le pago la Compensacion por Tiempo de servicio.

N°	INDICADOR	AÑO				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Pago adelantado					
2	Pago vencido					

IV. ¿Cuál fue el COSTO asumido por el pase a la situación de retiro del personal policial, durante el periodo 2015-2019.a quienes se le pago la Compensacion por Tiempo de servicio.

N°	INDICADOR	AÑO				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Pago adelantado					
2	Pago vencido					

V. ¿Cuál fue la CANTIDAD de presupuesto (S/) asignado para el pago de la Compensacion por Tiempode Servicio durante el periodo 2015-2019.

N°	INDICADOR	AÑO				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Presupuesto inicial					
2	Presupuesto modificado					
3	Presupuesto final					

VI. Por tipo de modificacion presupuestaria ¿cuánto modificó (S/) para el pago de la Compensacion por Tiempode Servicio durante el periodo 2015-2019?

N°	INDICADOR	AÑO				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Modificación en el Nivel Institucional (tipo 001 Entre Pliegos)	193,927,084.00	86,401,122.00	213,568,889.00	44,919,674.00	68,369,356.00
2	Modificación en el Nivel Institucional (tipo 002 Credito Suplementario)					
3	Modificación en el Nivel Programático (tipo 003 Creditos Presupuestarios y Anulaciones dentro de la Unidad Ejecutora)					
4	Modificación en el Nivel Programático (tipo 004 Creditos Presupuestarios y Anulaciones entre Unidades Ejecutoras del mismo Pliego)					

8.1.4 Anexo 4 Ficha de análisis documental

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

RESUMEN ESTADISTICO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO

Nº	GRADO	LIMITE DE EDAD EN EL GRADO		TIEMPO DE SERVICIOS		RENOVACIÓN DE CUADROS		FALLECIMIENTO		LIMITE DE PERMANENCIA EN LA SITUACIÓN DE		MEDIDA DISCIPLINARIA		SENTENCIA JUDICIAL		A SOLICITUD		INVALIDEZ / INCAPACIDAD		CANCELACION POR ASIMILACION	
		EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL	EFFECTIVOS	MONTO TOTAL
1	TNTE GRAL																				
2	GENERAL																				
3	CORONEL																				
4	COMANDANTE																				
5	MAYOR																				
6	CAPTAN																				
7	TENIENTE																				
8	ALFEREZ																				
9	SS PNP																				
10	SB PNP																				
11	ST1 PNP																				
12	ST2 PNP																				
13	ST3 PNP																				
14	S1 PNP																				
15	S2 PNP																				
16	S3 PNP																				
	TOTAL																				

RESUMEN ESTADISTICO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2015

GRADO	LIMITE DE EDAD EN EL GRADO		TIEMPO DE SERVICIOS		RENOVACIÓN DE CUADROS		FALLECIMIENTO		LIMITE DE PERMANENCIA EN LA SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD		MEDIDA DISCIPLINARIA		SENTENCIA JUDICIAL		A SOLICITUD		INVALIDEZ / INCAPACIDAD		OTROS (CANCELACION POR ASIMILACION, SIN INF)		TOTAL	
	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	EFFECTIVOS	MONTO
TNTE GRAL	0	0.00	0	0.00	1	163,730.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	163,730.00
GENERAL	1	185,863.00	1	181,822.50	13	1,939,440.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	15	2,307,125.50
CORONEL	48	6,479,755.00	2	319,942.50	29	3,815,316.00	2	257,425.00	0	0.00	1	136,067.50	0	0.00	16	1,987,598.50	0	0.00	0	0.00	98	12,996,104.50
COMANDANTE	22	2,140,018.40	1	122,738.00	30	2,707,082.80	0	0.00	0	0.00	3	239,214.80	0	0.00	19	1,766,767.40	0	0.00	0	0.00	75	6,975,821.40
MAYOR	7	462,461.40	0	0.00	40	2,287,260.60	1	47,417.40	0	0.00	4	161,556.00	0	0.00	14	1,006,034.40	0	0.00	0	0.00	66	3,964,729.80
CAPTÁN	39	1,913,367.00	0	0.00	0	0.00	2	54,249.00	0	0.00	3	29,250.00	0	0.00	6	250,698.00	1	62,077.50	0	0.00	51	2,309,641.50
TENIENTE	1	33,870.00	0	0.00	0	0.00	1	32,515.20	0	0.00	2	17,550.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	83,935.20
ALFÉREZ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	2,340.00	0	0.00	1	4,680.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	7,020.00
SS PNP	148	9,642,740.00	23	1,833,216.00	0	0.00	32	1,784,600.80	0	0.00	8	460,317.60	0	0.00	1122	68,524,992.80	6	382,912.00	0	0.00	1339	82,628,779.20
SB PNP	81	4,423,871.40	3	228,569.25	0	0.00	37	1,810,448.25	0	0.00	13	627,316.95	1	38,415.00	674	36,559,171.35	7	341,893.50	0	0.00	816	44,029,685.70
ST1 PNP	107	4,837,127.40	0	0.00	0	0.00	24	1,003,655.70	1	31,442.40	13	570,965.40	2	229,787.10	433	20,275,829.36	6	223,669.80	0	0.00	586	27,172,477.16
ST2 PNP	34	1,450,428.00	0	0.00	0	0.00	12	407,235.60	0	0.00	3	102,933.60	1	30,746.40	157	5,860,039.20	3	90,740.40	0	0.00	210	7,942,123.20
ST3 PNP	18	660,550.80	0	0.00	0	0.00	8	256,828.80	0	0.00	11	245,056.80	0	0.00	70	2,137,653.60	5	131,919.60	0	0.00	112	3,432,009.60
S1 PNP	2	76,612.50	1	71,460.00	0	0.00	6	156,062.70	0	0.00	6	138,511.80	1	18,720.00	41	1,146,394.80	2	41,175.00	0	0.00	59	1,648,936.80
S2 PNP	6	203,999.25	0	0.00	0	0.00	13	86,580.00	0	0.00	7	85,032.00	1	17,550.00	8	171,303.00	2	16,380.00	0	0.00	37	580,844.25
S3 PNP	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	21,060.00	0	0.00	3	28,080.00	0	0.00	2	22,230.00	4	25,740.00	0	0.00	14	97,110.00
TOTAL	514	32,510,664	31	2,757,748	113	10,912,829	144	5,920,418	1	31,442	78	2,846,532	6	335,219	2,562	139,708,712	36	1,316,508	0	0.00	3,485	196,340,074

RESUMEN ESTADISTICO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2016

GRADO	LIMITE DE EDAD EN EL GRADO		TIEMPO DE SERVICIOS		RENOVACIÓN DE CUADROS		FALLECIMIENTO		LIMITE DE PERMANENCIA EN LA SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD		MEDIDA DISCIPLINARIA		SENTENCIA JUDICIAL		A SOLICITUD		INVALIDEZ / INCAPACIDAD		OTROS (CANCELACION POR ASIMILACION, SIN INF)		TOTAL	
	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	EFFECTIVOS	MONTO
TNTE GRAL	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	327,460.00	0	0.00	2	327,460.00
GENERAL	2	331,321.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	42	6,367,828.00	0	0.00	44	6,699,149.00
CORONEL	59	7,891,915.00	3	481,752.50	0	0.00	1	114,002.50	1	136,067.50	0	0.00	20	2,524,513.50	0	0.00	78	10,673,543.94	0	0.00	162	21,821,794.94
COMANDANTE	29	2,701,433.70	0	0.00	1	94,843.00	0	0.00	4	338,797.30	0	0.00	15	1,523,462.50	2	142,920.20	96	8,980,280.29	0	0.00	147	13,781,736.99
MAYOR	22	1,521,957.00	0	0.00	0	0.00	1	42,148.80	5	228,306.00	0	0.00	9	533,109.00	2	94,834.80	81	4,618,171.80	0	0.00	120	7,038,527.40
CAPITAN	34	1,664,502.00	0	0.00	3	72,969.00	3	75,636.00	8	186,777.00	1	10,530.00	5	202,836.00	1	44,562.00	0	0.00	0	0.00	55	2,257,812.00
TENIENTE	1	21,060.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	37,440.00	0	0.00	1	8,190.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	6	66,690.00
ALFEREZ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	30,420.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	30,420.00
SS PNP	149	9,894,861.60	37	2,956,160.00	14	912,640.00	1	34,756.80	10	573,201.60	1	59,520.00	1,337	83,491,812.80	29	1,770,794.00	80	5,116,736.00	0	0.00	1658	104,810,482.80
SB PNP	131	5,760,329.25	5	384,150.00	12	650,750.10	1	35,341.80	14	756,775.50	2	46,971.60	879	49,851,913.80	18	900,063.45	0	0.00	0	0.00	1062	58,386,295.50
ST1 PNP	88	4,124,313.90	0	0.00	18	833,223.60	4	151,495.20	18	736,752.60	2	68,601.60	469	23,013,247.50	19	799,259.40	0	0.00	0	0.00	618	29,726,893.80
ST2 PNP	49	2,039,288.40	1	66,840.00	6	207,204.00	4	90,912.00	13	453,853.20	2	70,850.40	151	6,243,712.80	7	233,611.20	0	0.00	0	0.00	233	9,406,272.00
ST3 PNP	14	589,856.40	0	0.00	2	56,808.00	1	26,510.40	12	362,707.20	2	60,595.20	66	2,419,238.40	10	340,557.60	0	0.00	0	0.00	107	3,856,273.20
S1 PNP	8	292,659.75	0	0.00	3	98,064.00	3	33,930.00	16	288,861.75	2	33,930.00	40	1,266,911.10	11	184,030.20	0	0.00	0	0.00	83	2,198,386.80
S2 PNP	1	27,669.00	0	0.00	4	53,409.00	3	16,380.00	61	681,900.00	1	9,360.00	16	265,585.50	19	117,000.00	0	0.00	0	0.00	105	1,171,303.50
S3 PNP	1	17,550.00	0	0.00	3	25,740.00	0	0.00	89	348,660.00	6	38,610.00	5	26,910.00	45	105,300.00	0	0.00	0	0.00	149	562,770.00
TOTAL	588	36,878,717	46	3,888,903	66	3,005,651	22	621,114	260	5,160,520	19	398,969	3,013	171,371,443	163	4,732,933	379	36,084,020	0	0.00	4,556	262,142,268

RESUMEN ESTADISTICO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017

GRADO	LIMITE DE EDAD EN EL GRADO		TIEMPO DE SERVICIOS		RENOVACIÓN DE CUADROS		FALLECIMIENTO		LIMITE DE PERMANENCIA EN LA SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD		MEDIDA DISCIPLINARIA		SENTENCIA JUDICIAL		A SOLICITUD		INVALIDEZ / INCAPACIDAD		OTROS (CANCELACION POR ASIMILACION , SIN INF)		TOTAL	
	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	EFFECTIVOS	MONTO
TNTE GRAL	0	0	1	176,009.75	1	167,823.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	343,833.00
GENERAL	3	484,860	0	0.00	13	2,004,088.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	16	2,488,948.00
CORONEL	56	7,368,986	5	820,082.50	208	27,948,152.00	1	114,002.50	0	0.00	2	132,055.00	0	0.00	22	2,686,304.50	0	0.00	0	0.00	294	39,069,582.96
COMANDANTE	40	3,834,927	0	0.00	327	28,556,741.60	1	55,719.90	0	0.00	4	273,214.90	0	0.00	27	2,501,245.40	0	0.00	0	0.00	399	35,221,848.84
MAYOR	10	623,760	0	0.00	268	15,335,221.20	3	125,877.00	2	42,120.00	0	0.00	0	0.00	12	782,937.00	0	0.00	0	0.00	295	16,909,915.32
CAPITAN	25	1,148,225	0	0.00	48	1,950,759.00	3	21,060.00	0	0.00	7	120,939.00	0	0.00	6	168,088.50	1	38,196.00	0	0.00	90	3,447,267.00
TENIENTE	0	0	0	0.00	0	0.00	2	8,190.00	0	0.00	2	36,270.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	44,460.00
ALFEREZ	0	0	0	0.00	0	0.00	1	0.00	0	0.00	1	2,340.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	2,340.00
SS PNP	168	11,378,710	57	4,531,456.00	0	0.00	30	1,832,867.20	1	63,488.00	13	790,434.80	1	61,504.00	536	34,451,223.20	7	450,567.60	0	0.00	813	53,560,251.20
SB PNP	140	7,945,759	1	76,830.00	0	0.00	28	1,476,288.45	1	35,341.80	27	1,194,706.50	3	127,537.80	315	18,277,472.95	13	749,860.80	0	0.00	528	29,883,796.90
ST1 PNP	100	4,560,703	2	142,920.00	0	0.00	17	716,743.80	0	0.00	18	822,504.60	3	105,760.80	216	10,667,264.32	8	404,820.90	0	0.00	364	17,420,717.88
ST2 PNP	36	1,620,094	0	0.00	0	0.00	11	402,042.60	1	18,720.00	20	670,932.00	0	0.00	75	2,903,115.00	4	178,551.52	0	0.00	147	5,793,454.81
ST3 PNP	21	846,755	0	0.00	0	0.00	11	230,400.00	2	35,100.00	10	279,242.40	1	19,890.00	43	1,326,274.80	3	121,506.00	0	0.00	91	2,859,168.00
S1 PNP	8	317,789	0	0.00	0	0.00	8	144,415.80	1	18,720.00	15	330,686.40	0	0.00	17	522,271.35	6	153,111.60	0	0.00	55	1,486,993.80
S2 PNP	1	25,263	0	0.00	0	0.00	20	188,370.00	2	12,870.00	38	404,310.00	0	0.00	11	214,890.00	4	73,365.00	0	0.00	76	919,068.00
S3 PNP	0	0	0	0.00	0	0.00	47	169,650.00	0	0.00	90	443,430.00	3	30,420.00	2	9,360.00	12	77,220.00	0	0.00	154	730,080.00
TOTAL	608	40,155,831	66	5,747,298	865	75,962,785	183	5,485,627	10	226,360	247	5,501,066	11	345,113	1,282	74,510,447	58	2,247,199	0	0.00	3,330	210,181,726

RESUMEN ESTADISTICO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018

GRADO	LIMITE DE EDAD EN EL GRADO		TIEMPO DE SERVICIOS		RENOVACIÓN DE CUADROS		FALLECIMIENTO		LIMITE DE PERMANENCIA EN LA SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD		MEDIDA DISCIPLINARIA		SENTENCIA JUDICIAL		A SOLICITUD		INVALIDEZ / INCAPACIDAD		OTROS (CANCELACION POR ASIMILACION , SIN INF)		TOTAL	
	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO
TNTE GRAL	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	167,823.25	1	167,823.25
GENERAL	0	0.00	1	166,225.43	14	1,619,606.92	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	15	1,785,832.35
CORONEL	48	5,972,684.36	3	481,986.62	200	24,959,288.14	2	283,167.50	0	0.00	3	386,137.50	1	72,702.00	16	1,871,847.50	1	136,067.50	0	0.00	274	34,163,881.12
COMANDANTE	33	2,779,793.60	2	237,107.50	267	23,311,536.86	2	113,503.50	0	0.00	4	204,105.40	0	0.00	10	942,851.00	1	89,264.00	0	0.00	319	27,678,161.86
MAYOR	17	1,119,206.40	0	0.00	288	16,027,518.90	3	229,977.00	1	43,905.00	6	239,749.20	0	0.00	14	904,369.20	3	191,716.20	0	0.00	332	18,756,441.90
CAPITAN	23	992,344.50	0	0.00	1	15,966.00	3	96,840.00	3	115,518.00	13	160,984.50	0	0.00	5	228,774.00	2	16,380.00	22	77,220.00	72	1,704,027.00
TENIENTE	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	7,020.00	0	0.00	2	17,550.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	24,570.00
ALFEREZ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	3,510.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	3,510.00
SS PNP	206	14,109,056.40	36	2,872,832.00	0	0.00	26	1,701,494.40	1	41,090.40	20	1,296,758.40	4	216,993.60	460	29,943,805.60	20	1,308,662.40	0	0.00	773	51,490,693.20
SB PNP	166	9,776,233.45	2	155,580.75	0	0.00	26	1,386,397.35	2	119,063.25	46	2,407,468.05	4	115,144.80	370	21,423,277.20	10	611,951.09	0	0.00	626	35,995,115.94
ST1 PNP	129	6,758,686.80	1	71,460.00	0	0.00	24	1,066,975.20	4	131,486.40	53	2,197,277.10	2	5,445.60	213	10,317,374.10	16	823,576.50	0	0.00	442	21,372,281.70
ST2 PNP	57	2,749,999.91	0	0.00	0	0.00	15	494,124.60	8	227,098.80	32	1,084,509.60	4	121,320.00	78	2,940,352.20	9	353,422.20	0	0.00	203	7,970,827.31
ST3 PNP	28	1,274,392.80	0	0.00	0	0.00	9	213,312.00	8	198,256.80	29	668,635.20	1	16,380.00	46	1,478,188.80	8	273,447.60	0	0.00	129	4,122,613.20
S1 PNP	11	476,836.31	0	0.00	0	0.00	9	211,667.40	6	99,563.40	50	947,415.24	2	29,250.00	23	583,667.55	1	9,360.00	0	0.00	102	2,357,759.90
S2 PNP	3	116,691.00	0	0.00	0	0.00	27	245,700.00	13	128,700.00	89	1,005,135.00	2	21,060.00	24	368,175.00	9	107,640.00	0	0.00	167	1,993,101.00
S3 PNP	2	18,720.00	0	0.00	0	0.00	18	53,820.00	15	98,280.00	80	514,950.60	1	3,510.00	2	11,700.00	6	38,610.00	0	0.00	124	739,590.60
TOTAL	723	46,144,646	45	3,985,192	770	65,933,917	165	6,103,999	61	1,202,962	428	11,134,186	21	601,806	1,261	71,014,382	86	3,960,097	23	245,043	3,583	210,326,230

RESUMEN ESTADISTICO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2019

GRADO	LIMITE DE EDAD EN EL GRADO		TIEMPO DE SERVICIOS		RENOVACIÓN DE CUADROS		FALLECIMIENTO		LIMITE DE PERMANENCIA EN LA SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD		MEDIDA DISCIPLINARIA		SENTENCIA JUDICIAL		A SOLICITUD		INVALIDEZ / INCAPACIDAD		OTROS (CANCELACION POR ASIMILACION , SIN INF)		TOTAL	
	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	CANTIDAD	MONTO	EFFECTIVOS	MONTO
TNTE GRAL	0	0,00	0	0,00	1	22,259.75	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	22,259.75
GENERAL	1	153,539.00	0	0,00	21	1,493,470.49	0	0,00	0	0,00	1	153,539.00	0	0,00	1	133,336.50	0	0,00	0	0,00	24	1,933,884.99
CORONEL	46	5,764,471.55	8	1,100,769.63	82	8,437,182.60	1	125,035.00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	18	2,068,121.50	0	0,00	0	0,00	155	17,495,580.28
COMANDANTE	23	1,608,803.49	1	111,580.00	100	7,094,484.31	4	294,821.00	0	0,00	4	205,612.00	0	0,00	5	246,939.40	0	0,00	0	0,00	137	9,562,240.20
MAYOR	15	820,999.80	0	0,00	49	1,762,665.00	6	312,228.00	0	0,00	5	136,978.80	0	0,00	1	70,587.00	0	0,00	0	0,00	76	3,103,458.60
CAPITAN	16	604,368.00	0	0,00	0	0,00	3	35,100.00	3	60,942.00	20	323,395.88	0	0,00	5	90,519.00	0	0,00	5	11,700.00	52	1,126,024.88
TENIENTE	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	12,870.00	1	12,870.00	6	56,160.00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	81,900.00
ALFEREZ	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	3,510.00	2	8,190.00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	11,700.00
SS PNP	323	22,547,972.40	89	6,918,208.00	0	0,00	32	2,116,957.60	2	100,610.40	27	1,670,540.40	4	235,926.00	534	35,527,121.60	9	588,674.40	0	0,00	1020	69,706,010.80
SB PNP	190	11,847,318.04	9	649,597.65	0	0,00	26	1,404,836.55	2	73,756.80	39	2,228,070.00	5	170,946.75	414	25,030,169.25	2	134,452.50	0	0,00	687	41,539,147.54
ST1 PNP	181	10,082,818.28	3	214,380.00	1	1,983.00	13	523,444.50	2	71,460.00	63	2,585,303.70	8	295,740.00	241	12,039,223.50	3	114,336.00	0	0,00	515	25,928,688.98
ST2 PNP	75	3,728,842.20	0	0,00	0	0,00	11	359,103.60	6	192,670.80	30	1,007,467.20	6	179,749.60	123	4,587,441.40	5	141,372.00	0	0,00	256	10,196,646.80
ST3 PNP	31	1,436,526.00	0	0,00	0	0,00	7	176,396.40	2	56,808.00	30	781,590.40	4	82,578.00	59	1,891,939.20	2	54,067.20	0	0,00	135	4,479,905.20
S1 PNP	20	726,191.01	0	0,00	0	0,00	8	150,593.40	6	134,166.60	52	950,829.99	4	71,481.00	40	1,058,745.60	6	132,464.25	0	0,00	136	3,224,471.85
S2 PNP	0	0,00	0	0,00	0	0,00	22	236,094.00	13	133,380.00	119	1,245,854.50	6	66,690.00	25	476,796.00	3	26,910.00	0	0,00	188	2,185,724.50
S3 PNP	2	35,552.40	0	0,00	0	0,00	38	124,020.00	11	45,630.00	272	1,322,602.00	4	19,890.00	7	52,650.00	17	108,810.00	0	0,00	351	1,709,154.40
TOTAL	923	59,357,402	110	8,994,535	254	18,812,045	172	5,871,500	49	885,805	670	12,676,134	41	1,123,001	1,473	83,273,590	47	1,301,086	5	11,700	3,744	192,306,799