



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vulneración del principio de igualdad en el uso de licencias de conducir vehículos particulares en personal policial en Perú

Violation of the principle of equality in the use of licenses to drive private vehicles among police personnel in Perú

Mailin Yulissa Huarajare Melgarejo^{1*} ; Roysi Ricardo Melgarejo Nolasco¹

¹ Escuela de Pre grado, Universidad Cesar Vallejo, Av., Larco N° 1770, Trujillo. La Libertad. Perú.

Autores correspondientes: yulissa.huarajare.melgarejo@gmail.com (M. Huarajare).

Fecha de recepción: 12 06 2025. Fecha de aceptación: 12 12 2025.

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo Vulneración del principio de igualdad en el uso de licencias de conducir vehículos particulares en personal policial en Chimbote, 2024. Complementándose con un diseño fenomenológico, habiéndose realizado la entrevista de 06 participantes quienes son abogados, policías y militares; para luego proponer recomendaciones para la solución del problema local. Se utilizó como técnica la entrevista e instrumento la guía de entrevista. De acuerdo con los resultados queda evidenciado que la propuesta legal, actualización de norma y la discriminación influyen en la determinación de la vulneración del principio de igualdad en el uso de licencias de conducir vehículos particulares en personal policial en Chimbote. Asimismo, se determinó la existencia de la sub categoría emergente norma desactualizada.

Palabras clave: Desigualdad social; violación de derechos; igualdad de oportunidades.

ABSTRACT

The research project aimed to investigate the violation of the principle of equality in the use of private vehicle driver's licenses by police personnel in Chimbote, 2024. A phenomenological design was employed, involving interviews with six participants: lawyers, police officers, and military personnel. The results then led to recommendations for addressing this local problem. The interview technique was used, and an interview guide was employed as the instrument. The findings demonstrate that the proposed legislation, the updating of regulations, and discrimination influence the determination of the violation of the principle of equality in the use of private vehicle driver's licenses by police personnel in Chimbote. Furthermore, the study identified the emerging subcategory of outdated regulations.

Keywords: Social inequality; violation of rights; equality of opportunity.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el uso de licencias de conducir vehículo los particulares en personal policial en Chimbote, genera mucho zozobra y malestar por parte de los efectivos policial les de categoría suboficial, ya que dicho beneficio, solo incluye a personal policial de categoría oficial, dejando de lado a los efectivos policiales que se encuentra por debajo, violentando así el principio de igualdad, dado que hay dos instituciones encargadas de la emisión de licencias para conducir vehículos particulares, el Ministerio de Transportes y

Comunicaciones por un lado, y el Ejército Peruano por otro, este último solo emite licencias a militares y policías con categoría de oficial.

En Bolivia que actualmente es un país en desarrollo, la igualdad es algo que debe seguirse construyendo. Busca garantizar la igualdad de derechos dirigida a toda población de su territorio, pero la presencia de desigualdades en la vida cotidiana de su población demuestra que la igualdad aún debe ser edificada, por ello aún se presencia en instituciones que no son exclusivos de personas conciertas

características o cargos, aun cuando esté presentes actualmente (Estrada, 2013).

Además de ello, de acuerdo con el sistema de Ecuador, se supone que un conductor autorizado para vehículos pesados también puede manejar vehículos de menor categoría. Sin embargo, se sanciona como contravención la conducción de vehículos con licencias inapropiadas; por ello, la teoría del tipo penal de Ecuador define la relevancia y el alcance de los elementos normativos y descriptivos, entre otros aspectos (Quezada et al., 2021). Asimismo, Rodríguez (2020) sostuvo que la propuesta de reforma jurídica está orientada al Código Orgánico Integral Penal e introduce sanciones para los conductores que porten una licencia de tipo diferente al correspondiente para el vehículo que están manejando. En Colombia, Caicedo (2020) sostuvo que las Altas Cortes han tenido que pronunciarse sobre el tema de las pensiones para el personal de la Fuerza Pública, específicamente en relación con la Pensión de Invalidez. Han reconocido los derechos de este colectivo, equiparándolos con los del Sistema de Seguridad Social Integral y aplicando el principio de la condición más beneficiosa. En Perú, Perú, Cayo (2022) concluyó que, la misma normativa castrense establece una distinción entre oficiales y subalternos, permitiendo únicamente a los primeros conducir vehículos particulares con el brevete militar, mientras que a los segundos no se les concede esta autorización.

Por todo lo expuesto, este estudio tiene como objetivo general el factor determinante de la vulneración del principio de igualdad en el uso de las licencias de conducir vehículos particulares en personal policial.

METODOLOGÍA

En el presente estudio se llevó a cabo una investigación con un enfoque cualitativo, fundamentada en los aportes de diversos autores para determinante de la vulneración del principio de igualdad en el uso de las licencias de conducir vehículos particulares en personal policial. La categoría central de vulneración del principio de igualdad en el uso de licencias de conducir vehículos particulares en personal policial. Como primera subcategoría se planteó propuesta legal, como segunda subcategoría actualización de la norma y como tercera discriminación social. El estudio se desarrolló en el departamento de Ancash considerando la participación de seis (06) entrevistados, los cuales se subdividieron en tres grupos de dos miembros respectivamente, dos policías, dos militares, dos abogados, los

cuales aportaron sus conocimientos, de acuerdo a la labor realizada para el estado. Por ello se debe recalcar la relevancia de los participantes, ya que la pertinencia se relaciona con la selección y consecución de los participantes que pueden ofrecer la información más relevante y valiosa para la investigación, en función de los requisitos teóricos de esta; a partir de ello los grupos de participantes se encuentran subdivididos por profesión.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista, apoyada en una guía estructurada. Este instrumento permitió recoger información relevante a través de un diálogo fluido entre el investigador y los participantes, en función de los objetivos planteados en la investigación. Cada entrevista, realizada con autorización previa de los participantes, tuvo una duración aproximada de 45 minutos y se desarrolló en horarios programados. La guía de entrevistas incluyó preguntas relacionadas con el tema de estudio, permitiendo obtener respuestas desde la experiencia de los entrevistados.

Por lo tanto, la triangulación de los datos - Atlas TI 24, el cual nos permitió obtener un análisis exhaustivo y proponer solución con el fin de erradicar la violación del principio de la igualdad plasmado en el Decreto Supremo 11-EMG/A2.C, esto es respecto al uso de licencias de conducción de vehículos particulares a militares y policías de categoría oficial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del trabajo de investigación, se pudo apreciar respecto a la vulneración del principio de igualdad en el uso de licencias de conducir vehículos particulares, se relaciona con las subcategorías propuesta legal, actualización de la norma y discriminación social, son tres factores que contribuyen a erradicar la vulneración del principio de igualdad, esto en razón que los entrevistados concuerdan que es necesario modificar la norma y adaptarla a las necesidades actuales (Figura 1).

Lo formulado guarda relación con lo referido por Cayo (2022), quien menciona que el Decreto Supremo 11-EMG/A2 evidencia la transgresión por parte de los legisladores hacia la Constitución Política del Perú, asimismo una vulneración del principio de igualdad, respecto que el mencionado decreto faculta a los policías y militares con categoría de oficial que puedan hacer uso de su licencia de conducir otorgado por la Policía Nacional del Perú y el Ejército Peruano, para conducir vehículos particulares, excluyendo así a los policías y militares con categoría de suboficiales de este beneficio.

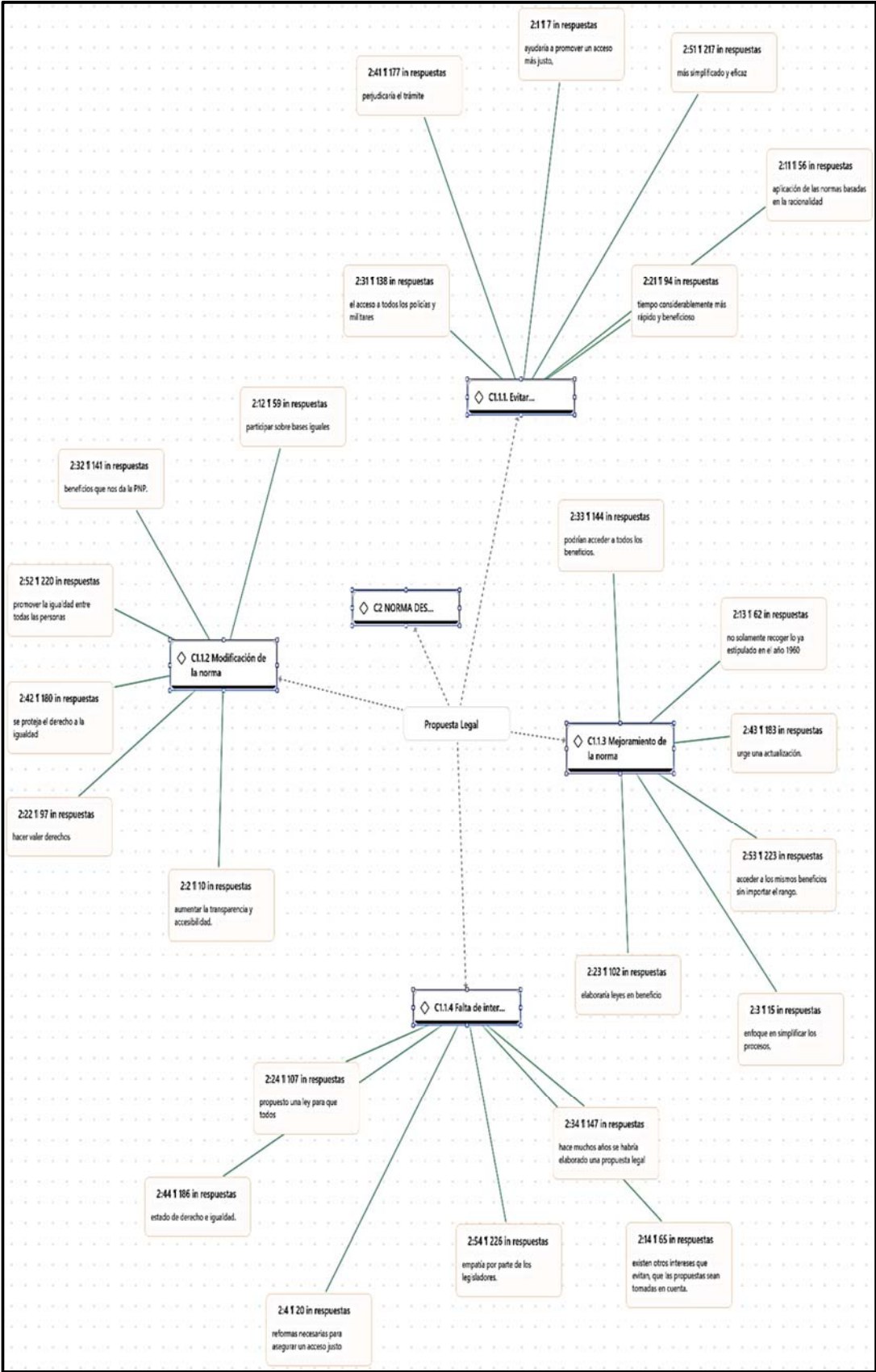


Figura 1. Análisis Cualitativo de la subcategoría Propuesta Legal. Fuente: Elaboración Propia en ATLAS ti 2024

El análisis de subcategoría propuesta legal, se sostiene de los indicadores: evitar la burocracia, modificación de la norma, mejoramiento de la norma y falta de interés. Con respecto a indicador evitar la burocracia, los entrevistados coincidieron que al realizar esta acción se desarrollaría un proceso más transparente y eficiente que permita proponer leyes en beneficio de los ciudadanos sin incurrir en transgresión alguna; asimismo, refiere que es un mecanismo que garantiza el derecho a la igualdad.

Respecto al indicador modificación de la norma, lo entrevistados coincidieron en que es una necesidad la cual permite contribuir en la protección al derecho de la igualdad en el uso de licencias de conducir, además de ello refieren que acarrearía como consecuencia la transparencias y accesibilidad para los policías y militares.

En cuanto al indicador mejoramiento de la norma, los entrevistados coincidieron en que es una alternativa que permitiría mejorar protección del derecho a la igualdad, además de ellos coinciden en que a través de dicho mejoramiento de permitiría que las normas sean aplicadas de manera más justa y sin distinción alguna.

En cuanto al indicador falta de interés, los entrevistados coincidieron en que, con ello denota la falta de compromiso de las autoridades para abordar estos temas de desigualdad y que como consecuencia se no se está realizando las reformas necesarias para suplir las necesidades de los ciudadanos, es así como se obtuvo una subcategoría emergente que es norma desactualizada, indicando así los entrevistados que la actual norma se encuentra desactualizada a diferencia de normas vigentes, que comprenden necesidades actuales y que en el presente caso la norma en debate es del año de 1960, la cual hasta la fecha no fue derogada.

CONCLUSIONES

Los entrevistados coinciden en sus contestaciones de la guía de entrevista que en la actualidad se vulnera el principio de igualdad en el uso de las licencias de conducir vehículos particulares en personal policial de la ciudad de Chimbote debido a que la norma vigente excluye a los suboficiales del beneficio que les faculta a los oficiales hacer uso de sus licencias de conducir otorgado por la Policía Nacional del Perú y el Ejército Peruano, para conducir vehículos particulares, además de ello mencionan que se debe capacitar a los suboficiales para que estos tengan conocimiento de los derechos que les asisten, de igual forma se obtuvo una

categoría emergente el cual es norma desactualizada, ya que la norma vigente data del año de 1960, siendo un factor importante a tener en cuenta para evitar la transgresión del principio de la igualdad, teniendo como resultado que es necesaria la mejora y actualización de la norma vigente, para beneficio de la sociedad.

Los participantes indican que a través de una propuesta legal que se sustente en otorgar a los suboficiales la facultad de hacer uso de sus licencias de conducir otorgadas por su institución para conducir vehículos particulares, ya que de esa manera se deja sin efecto el segundo párrafo del artículo 50 del Decreto Supremo 11EMG/A2.C, para que con ello cese la transgresión al principio de la igualdad, mejorando así la imagen que tiene los ciudadanos de las diversas instituciones del Estado.

Los entrevistados respondieron en forma unánime que la norma vigente requiere una actualización ya que al ser una norma con 64 años de antigüedad no se adapta a la realidad actual y transgrede el principio a la igualdad en el uso de las licencias de conducir vehículos particulares en el personal policial de la ciudad de Chimbote, asimismo mencionan que dicha norma genera vacíos legales, lo cual a su vez genera la transgresiones de otros principio como el principio de la legalidad, por ello la urgencia de dicha actualización.

Durante el desarrollo de la entrevista se obtuvo respuestas en forma conjunta que la causa de la vulneración al principio de la igualdad es la discriminación social ya que se recae sobre los efectivos policiales con categoría de suboficiales al no permitirles hacer uso de su licencia de conducir otorgada por la Policía Nacional del Perú y el Ejército Peruano, para conducir vehículos particulares, dicha discriminación deberá ser erradicada a través de capacitaciones a los policías y militares, para que tomen conocimiento de sus derechos y como no permitir que estos sean transgredidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M., García, M., y Pérez, R. (2010). La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual: una guía de indicadores. *Economía industrial*, (378), 45-57.
- Álvarez, C. (2000). Metodología de la investigación científica. Editorial México.
- Arango, N; y Dávila, J. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencia y su influencia en los sistemas de fondos colectivos de Lima Metropolitana 2019 [Trabajo de investigación, Universidad Tecnológica del Perú]. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2987>
- Bohrt, M. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Scielo*, 15-16.
- Cueva, L. M. (2019). Teoría clásica de la administración de Henri Fayol. Recuperado de

- <https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: McGrawHill.
- Chavarry, E. A. (2018). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el instituto gastronómico Mochic de Chiclayo-2017. Repositorio. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4758>
- Godoy, J. N. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio laboral revista venezolana*, 4(8), 23-35.
- Gómez, J. (2019). Determinantes del esfuerzo en innovación de empresas seguidoras en economías en desarrollo: el caso de la industria manufacturera colombiana. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250284>
- Gumucio, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P (2010). Metodología de la Investigación. (5ª Ed). México: Mc Graw-Hill.
- Heria, R. y Moya, R. (2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Revista Científica Ecociencia*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/tendencias-de-la-gestion-talento-humano-en-el/docview/1827465187/se-2>
- Hurtado de Barrera, J. (2015). El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación (8ta. Edición ed.). Caracas: Sygal.
- Hoyos, P. (2017). Gestión del talento humano en la Dirección de Seguridad de Penales PNP de Lima 2017 []. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6342>
- Jordán, A; Contreras, G; Camacho, G. (2015). Metodología de la Investigación educacional. Edit. Academia universitaria.
- Labajos, N. F. A. (2021) Retención del talento humano en una contrata minera, 2020. Repositorio. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68659>
- Landeau, R. (2017). Elaboración de trabajos de investigación 1º Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- López, M. E. A. (2021). Factores determinantes de motivación del talento humano en el Hospital Municipal Los Olivos, 2021. Repositorio.Ucv.Edu.Pe.. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69355>.
- Louart, P. (1994). Gestión de los recursos humanos (No. 658.3/L88gE).
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality. USA: Harper & Row, Publishers, Inc. Recuperado de <https://www.eyco.org/nuovo/wpcontent/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Naumov, S. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. Google Books. https://books.google.com.pe/books?id=k3mSDwAAQBAJ&siteec=buy&hl=es&source=gbs_vpt_read
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo (12 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Puig, L. P. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. cielo. Recuperado de: <https://www.scielo.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/es/>
- Quezada, C. J. (2019). Justicia organizacional, gestión administrativa y TIC. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=249114>
- Núñez, L. y Rodríguez, L. (2019). Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial. *Apuntes Universitarios*, 9(1), 19-35. <http://dx.doi.org/10.17162/au.v9i1.347>
- Ramírez, R. I. (2019). Gestión del talento Humano: Análisis desde el enfoque Estratégico. scielo. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Risco, M. E. (2019). Gestión de talento humano por competencias para mejorar la calidad de gestión en la I. E. N° 11085 - Ucupe - Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36788>
- Romero, L., y Lara, S. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos*, 11(2), 99-117. <http://dx.doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Romero, O. M. (2016). Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento humano. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/TES/125184>
- Siles, M. (2013). Competencias profesionales requeridas por las empresas en Tarapoto. *Apuntes Universitarios*, 3(2), 19-38. <http://dx.doi.org/10.17162/au.v0i2.280>
- Torres, E.Y. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *Signos*, 10(2), 103-117. <http://dx.doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. Barcelona, España: Centro Libros PAPF, S.L.U. Recuperado de https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_el_pequeno_libro_de_la_motivacion.pdf