El Peruano
Firmado por: Editora Peru
Fecha: 14/09/2023 01:45

productos agrarios, semillas, fertilizantes y otros vinculados, se autoriza al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (Midagri) para brindar el servicio de transporte o su financiamiento (flete) en favor de los productores de la agricultura familiar mediante los programas o proyectos especiales del sector, priorizando los departamentos donde haya mayor necesidad de los citados productos.

Para tal efecto, se exonera, de manera excepcional, la prohibición de fraccionamiento que establece el artículo 20 de la Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y la contratación del servicio de transporte mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Desarrollo Agrario y Riego y el ministro de Economía y Finanzas.

QUINTA. Régimen laboral

El personal de Agromercado se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada hasta que se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

La sede central de Agromercado destinará como máximo para sus operaciones el 40 % del presupuesto asignado por el tesoro público para el ejercicio correspondiente.

SEXTA. Reglamento de Organización y Funciones de Agromercado

El reglamento de organización y funciones del organismo público ejecutor denominado Agromercado se aprueba en el plazo no mayor de noventa días calendario, contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

SÉTIMA. Vigencia

Las funciones de Agromercado entrarán en vigor luego de aprobado el reglamento de organización y funciones de la entidad".

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día veintitrés de marzo de dos mil veintitrés, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los doce días del mes de setiembre de dos mil veintitrés.

ALEJANDRO SOTO REYES
Presidente del Congreso de la República

HERNANDO GUERRA GARCÍA CAMPOS
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

2215042-1

LEY Nº 31873

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REGULA LOS PROCESOS DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

TÍTULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS RECTORES

Artículo único. Principios rectores

Los principios rectores de los procesos de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú (PNP) son los siguientes:

a. Principio de igualdad. Los oficiales y suboficiales tienen los mismos derechos y oportunidades para los ascensos en sus respectivos grados y categorías, por lo que queda proscrita toda práctica de discriminación, privilegio o preferencia.
b. Principio de imparcialidad. Los procesos de ascensos están exentos de interés ajeno al institucional, por lo que se llevan a cabo de manera imparcial. Las juntas evaluadora, selectora o revisora no deben tener interés en los resultados que se originen como consecuencia de los procesos de ascensos.
c. Principio de meritocracia. Los ascensos en la carrera policial se fundamentan en los méritos y en las capacidades personales, profesionales y técnicas del personal consignadas en la presente ley.
d. Principio de objetividad. La aplicación de las normas establecidas se realiza a través de factores, subfactores y elementos claramente definidos para la evaluación de las aptitudes profesionales, técnicas, disciplinarias y psicosomáticas.
e. Principio de transparencia. Se fundamenta en la publicación de todas las etapas de los procesos de ascensos. Los resultados se publican después de cada evaluación en la página web y mediante los canales o plataformas de comunicación de la Policía Nacional del Perú (PNP).
f. Principio de legalidad. Los procesos de ascensos se llevan a cabo en cumplimiento de las normas constitucionales, las disposiciones contenidas en la presente ley y otras normas legales y reglamentarias sobre la materia.
g. Principio de integridad. Los candidatos e integrantes de las juntas que participan en los procesos de ascensos observan las normas éticas y de conducta, demostrando en todo momento honestidad, respeto y transparencia en las interacciones personales.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

OBJETO, FINALIDAD Y ALCANCE DE LA LEY

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer los principios, etapas, requisitos, aptitudes y procedimientos para materializar la organización, ejecución, control y evaluación de los procesos de ascensos de los oficiales y suboficiales que integran la Policía Nacional del Perú (PNP), así como las competencias de las juntas correspondientes.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar una línea de carrera policial al personal de la Policía Nacional del Perú (PNP) sustentada en un sistema de evaluación de manera meritocrática, en consideración a sus capacidades, conocimientos, habilidades, desempeño profesional y aptitudes, en estricta observancia del ordenamiento legal vigente, así como establecer un procedimiento objetivo para cuantificar los factores de la carrera policial, para la promoción de los oficiales y suboficiales más calificados e idóneos al grado inmediato superior en la Policía Nacional del Perú (PNP).

Artículo 3. Alcance de la Ley

Están comprendidos en el alcance de la presente ley el personal de oficiales y suboficiales de armas y de servicios que pertenecen a la Policía Nacional del Perú (PNP).

TÍTULO II

ASCENSO

CAPÍTULO I

PROCESO DE ASCENSO

Artículo 4. Ascenso
El ascenso es la promoción del oficial y suboficial en situación de actividad al grado policial inmediato superior. Es conferido en estricta observancia de los principios, requisitos, especialidades y procedimientos establecidos en la presente ley.

Artículo 5. Etapas
El proceso de ascenso comprende las etapas siguientes:

a. Determinación de candidatos.
b. Declaración de aptitud.
c. Determinación y aprobación del cuadro orgánico de cargos.
d. Determinación y declaración de vacantes.
e. Formulación del cuadro de aptitud y notas.
f. Evaluación de candidatos.
g. Formulación del cuadro de mérito.
h. Presentación y formalización del ascenso.
i. Publicación de las listas de ascenso.

Los procesos de ascenso son anuales. El cronograma de sus etapas para oficiales y suboficiales es aprobado y publicado anualmente. Únicamente se agrega al legajo de ascenso la información que corresponda al año anterior a la convocatoria al proceso hasta el último día hábil del mes de marzo del año del proceso.

Artículo 6. Modalidades de ascenso
Los ascensos se producen en las modalidades siguientes:

a. Ascenso por concurso

Es el proceso selectivo para cubrir las vacantes en los casos siguientes:

- Para oficiales: desde el grado de teniente hasta el grado de teniente general. Al grado de general de servicios, únicamente los oficiales de servicios abogados y médicos.
- Para suboficiales: desde el grado de suboficial de segunda hasta el grado de suboficial superior.

b. Ascenso póstumo

El oficial o suboficial de la Policía Nacional del Perú (PNP), previa calificación, asciende de manera póstuma al grado inmediato superior por acción de armas o por acto del servicio en el cumplimiento del deber. El grado es otorgado mediante resolución correspondiente.

CAPÍTULO II

REQUISITOS, TIEMPO DE SERVICIOS Y SITUACIONES ESPECIALES RELACIONADAS A LA APTITUD PARA EL PROCESO DE ASCENSO

Artículo 7. Requisitos
Los candidatos para el proceso de ascenso cumplen y aprueban las aptitudes siguientes:

a. Aptitud psicosomática. Comprende la evaluación de la condición de la naturaleza física, médica, fisiológica y psicológica del oficial o suboficial necesaria para el cumplimiento de la capacidad requerida para el desarrollo de su función, de conformidad con el reglamento general vigente.
b. Aptitud profesional. Comprende los subfactores siguientes:
   1) Formación académica.
   2) Experiencia en el servicio policial y desempeño personal profesional o técnico.
   3) Potencial profesional o técnico policial.
c. Aptitud disciplinaria. Evaluación de los antecedentes disciplinarios, méritos y deméritos durante la carrera policial del candidato al ascenso.
d. Aptitud física. Condiciones físicas del candidato para el servicio policial, considerando las pruebas de esfuerzo físico. La evaluación se realiza teniendo en cuenta las disposiciones sobre la materia, de conformidad con las condiciones de altitud y clima del lugar donde se desarrolla el examen, así como la edad y el sexo del candidato.
e. Aptitud en destreza técnica para el tiro. Permite medir la habilidad del candidato al ascenso en el uso del arma de puño asignada por el Estado para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 8. Tiempo mínimo de servicio real y efectivo en el grado para oficiales y suboficiales de armas y de servicios
Los oficiales y suboficiales de armas y de servicios candidatos al ascenso cuentan con un tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en el grado; dicho tiempo se computa al 31 de diciembre del año en el que se postula al ascenso.
El tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en el grado es el siguiente:

a) **Oficiales de armas**

GRADO	TIEMPO
Alférez	5 años
Teniente	5 años
Capitán	5 años
Mayor	5 años
Comandante	5 años
Coronel	4 años
General	4 años

Para el ascenso a general de armas es requisito tener una carrera policial ininterrumpida.

b) **Oficiales de servicios**

GRADOS	TIEMPO
Capitán	6 años
Mayor	6 años
Comandante	6 años
Coronel	6 años

Los oficiales de servicio de la profesión de medicina humana que tengan segunda especialidad de la profesión, se asimilan con el grado de mayor de servicios. Para el ascenso a general de servicios es requisito tener una carrera policial ininterrumpida.

c) **Suboficiales de armas y de servicios**

GRADOS	TIEMPO
Suboficial de tercera	5 años
Suboficial de segunda	5 años
Suboficial de primera	5 años
Suboficial técnico de tercera	4 años
Suboficial técnico de segunda	4 años
Suboficial técnico de primera	4 años
Suboficial brigadier	4 años
Suboficial superior	4 años

Artículo 9. Tiempo mínimo de servicios en la institución para postular al grado inmediato superior

9.1. A fin de ser considerados aptos para participar en el proceso de ascenso, los oficiales de servicios cuentan con un tiempo mínimo de años de servicios reales y efectivos en la institución, considerados al 31 de diciembre del año en que se postula al ascenso.

9.2. Los oficiales de armas deberán contar, como mínimo, con los siguientes años de servicios como oficial para postular al grado inmediato superior:

Para Teniente	5 años
Para Capitán	10 años
Para Mayor	15 años
Para Comandante	20 años
Para Coronel	25 años
Para General	29 años
Para Teniente General	33 años

9.3. Los oficiales de servicios deberán contar, como mínimo, con los siguientes años de servicios como oficial para postular al grado inmediato superior:

Para Mayor	6 años
Para Comandante	12 años
Para Coronel	18 años
Para General	24 años

9.4. En el caso de oficiales de servicios de la profesión de medicina humana, que se asimilan con el grado de mayor por contar con segunda especialidad están exceptuados de lo señalado en el numeral 9.3 del presente artículo; solo se considera para dichos oficiales, la exigencia de permanencia en el grado establecida en el literal b) del artículo 8 de la presente ley.

9.5. Suboficiales de armas y servicios deberán contar, como mínimo, con los siguientes años de servicios como Suboficial para postular al grado inmediato superior:

Para Suboficial de Segunda	5 años
Para Suboficial de Primera	10 años
Para Suboficial Técnico de Tercera	15 años
Para Suboficial Técnico de Segunda	19 años
Para Suboficial Técnico de Primera	23 años
Para Suboficial Brigadier	27 años
Para Suboficial Superior	31 años

Artículo 10. Interrupción de la participación en el proceso de ascenso

La participación temporal o definitiva del candidato en el proceso de ascenso se interrumpe en los casos siguientes:

a) Situación de disponibilidad. El personal policial que se encuentra en la situación de disponibilidad recobra la aptitud para el proceso de ascenso, siempre que tenga como mínimo un año en la situación de actividad al 31 de diciembre del año anterior a su postulación al ascenso, después de permanecer un periodo en la situación de disponibilidad.

b) Mandato judicial de detención. El personal policial que se encuentre con mandato judicial de detención, expedido por la autoridad judicial, por un periodo no mayor de seis meses y que se reincorpore al servicio activo, para recobrar la aptitud requiere como mínimo contar con un año en la situación de actividad al 31 de diciembre del año anterior a su postulación al ascenso.

c) Reincorporación a la situación de actividad por mandato judicial. Para ser declarado apto en el proceso de ascenso, debe contar con sentencia judicial consentida o ejecutoriada en el proceso principal. El mandato judicial de requerimiento debe provenir de la autoridad competente ante la institución policial y debe ser registrado en el sistema integrado de gestión de la carrera policial hasta el 31 de diciembre del año anterior a su postulación al ascenso.

d) Personal sentenciado**.** El candidato que durante el año del proceso de ascenso sea sentenciado con pena privativa de libertad efectiva o de inhabilitación para el ejercicio de la función policial por la comisión de delito doloso es declarado inapto para el proceso de ascenso.

e) Límite de edad en el grado**.** El candidato que al 31 de diciembre del año de su postulación al ascenso se encuentra comprendido en las causales de pase a la situación de retiro, por límite de edad en el grado o por límite de tiempo de servicios reales y efectivos, será excluido de dicho proceso.

f) Inaptitud sobrevenida. El candidato que, después de haber sido declarado apto, incurre en alguna causal de inaptitud establecida en la ley de la materia, es declarado inapto por la junta respectiva. Se le excluye del proceso de ascenso y del cuadro de mérito.

CAPÍTULO III

DECLARACIÓN Y PÉRDIDA DE LA APTITUD

Artículo 11. Declaración de aptitud

Los oficiales y suboficiales, de armas y de servicios, para ser declarados candidatos aptos para el ascenso, reúnen los requisitos siguientes:

a. Encontrarse apto conforme a la ficha de evaluación médica anual (FEMA), administrada por la Policía Nacional del Perú (PNP).

b. Encontrarse en situación de actividad en cuadros, por lo menos un año antes al de postulación al proceso de ascenso.

c. No estar sometido a juicio con detención en el año del proceso.

d. Haber cumplido el tiempo mínimo de servicios en el grado establecido en la presente ley.

e. Los candidatos que hayan retornado a la situación de actividad por mandato judicial deben contar con sentencia judicial consentida y ejecutoriada.

Artículo 12. Pérdida de aptitud

12.1. El candidato que, tras haber sido declarado apto y que durante el proceso pierda alguna de las aptitudes establecidas en el artículo 7, es declarado inapto y retirado del proceso.

12.2. La pérdida de aptitud es determinada por la junta evaluadora mediante un informe por escrito y debidamente sustentado dirigido al director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP).

Artículo 13. Recurso de reconsideración

13.1. El candidato declarado inapto o aquel que haya perdido la aptitud, conforme a lo dispuesto en los artículos 11 y 12, puede interponer un recurso de reconsideración por medio de la mesa de partes virtual en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde el día siguiente a la publicación del informe de la comisión evaluadora.

13.2. El recurso debe estar dirigido a la junta evaluadora, que deberá resolver, comunicar y publicar la resolución respectiva en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial en

el plazo máximo de dos días hábiles, contados desde el día siguiente a la recepción del recurso.

Artículo 14. Recurso de apelación

El candidato declarado inapto o aquel que haya perdido la aptitud y cuyo recurso de reconsideración fue denegado o desea presentar solo el recurso de apelación puede interponerlo contra la decisión adoptada en el plazo máximo de cinco días hábiles mediante solicitud dirigida a la junta revisora presidida por el comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien resuelve y notifica en el plazo máximo de dos días hábiles, tras lo cual se da por agotada la vía administrativa.

Artículo 15. Personal en estado de gestación

El personal femenino de la Policía Nacional del Perú (PNP) que participa en el proceso de ascenso que se encuentra en estado de gestación está exonerada de los exámenes físicos que pongan en riesgo su salud o la del concebido, de conformidad con el informe elaborado por la Sanidad de la Policía Nacional del Perú (PNP).

CAPÍTULO IV

LEGAJO DEL PERSONAL POLICIAL Y REPORTE DE FACTORES DE EVALUACIÓN PERSONAL

Artículo 16. Legajo del personal policial

16.1. El legajo del candidato es único y contiene toda la documentación referida a sus antecedentes profesionales, disciplinarios, judiciales, de desempeño profesional, de capacitación y de su historial personal. Este legajo está a disposición del candidato para su revisión.

16.2. La administración, custodia y confidencialidad del legajo está a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP), que asume la responsabilidad funcional y legal de su confidencialidad.

Artículo 17. Reporte de factores de evaluación personal para el proceso de ascenso

17.1. El reporte de factores de evaluación es la hoja de información principal del candidato que contiene los datos del reporte de información personal, referido a los servicios prestados, profesional o técnico, formación académica, experiencia para el servicio policial y disciplinario, ficha de evaluación médica anual, notas anuales de desempeño personal profesional o técnico, potencial profesional o técnico policial y toda aquella información necesaria para determinar el puntaje en los factores de evaluación del candidato en el proceso de ascenso; asimismo, es merituada por las juntas correspondientes. Esta información proviene del legajo del candidato, que debe estar actualizado y publicado en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial.

17.2. El oficial o suboficial candidato tiene la obligación de verificar hasta el último día hábil del mes de marzo del año del proceso que la información y datos contenidos en su legajo, publicado en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial, esté conforme con su trayectoria policial; de no ser así, tiene el derecho de presentar a la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP) las observaciones para la corrección correspondiente, que deben estar referidas a la información contenida en su reporte de factores de evaluación personal. En última instancia resuelve la junta evaluadora.
Los actos de revisión son registrados por la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP) en el periodo establecido por el reglamento de la presente ley y concluyen antes de pasar a la siguiente etapa del proceso de ascenso.

17.3. La formulación del reporte de factores de evaluación personal para el proceso de ascenso es de responsabilidad exclusiva de la junta evaluadora y lo constituyen los cinco factores de aptitud (profesional, disciplinaria, física, destreza técnica para el tiro y psicosomática).

TÍTULO III

JUNTAS EVALUADORA, SELECTORA Y REVISORA

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 18. Juntas

18.1. Las juntas son órganos constituidos por personal de la Policía Nacional del Perú (PNP) destinados a conducir y supervisar los procesos de ascensos. Tienen carácter temporal, durante el año de duración del proceso.

18.2. La designación de las juntas se realiza mediante resolución de la comandancia general. Están integradas por oficiales generales, superiores, subalternos y suboficiales de armas y de servicios, de acuerdo con la categoría y grado del proceso. Los integrantes son propuestos por la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP) y cumplen con los requisitos siguientes:

a. Desempeñar un empleo con cargo orgánico en el país.
b. No prestar servicios en el Fuero Militar Policial (FMP).
c. No ser candidato en el proceso de ascenso del año en curso.
d. No tener vínculo de consanguinidad hasta el segundo grado con los candidatos; de ser el caso, se comunica al presidente de la respectiva junta.
e. No tener sanciones disciplinarias graves o muy graves durante su carrera policial.
f. No estar incurso en proceso judicial durante el año del proceso de ascenso.

Artículo 19. Juntas de calificación

19.1. Las juntas ejercen sus funciones en las categorías, jerarquías y grados de oficiales y suboficiales de armas y de servicios establecidas en la ley de la materia.

19.2. Las juntas de calificación son las siguientes:

a) Junta evaluadora.
b) Junta selectora.
c) Junta revisora.

Artículo 20. Procedimiento de actuación

Los miembros de las juntas califican, opinan y votan en concordancia con los artículos 22, 24 y 27. El presidente de la junta tiene voto dirimente.

CAPÍTULO II

COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS

Artículo 21. Funciones de la junta evaluadora

21.1. La junta evaluadora es una sola para todos los procesos de ascensos de la Policía Nacional del Perú (PNP) y tiene como finalidad la evaluación de los oficiales y suboficiales.

21.2. La junta evaluadora cumple las funciones siguientes:

a. Supervisa y controla el sistema de evaluación del proceso de ascenso de las categorías, jerarquías y grados que

postulan, y de la especialidad funcional del candidato.
b. Declara la aptitud e inaptitud del candidato.
c. Formula el reporte de factores de antecedentes profesionales y disciplinarios de los candidatos.
d. Formula, evalúa, controla y califica los exámenes de conocimientos.
e. Administra, evalúa y consolida la nota de la corporación de generales, para el caso que corresponda.
f. Formula y presenta a la junta selectora la nota del factor profesional y del factor disciplinario del candidato para el proceso de ascenso. En el caso para los candidatos a generales, adiciona la nota de la corporación de generales.
g. Resuelve, en primera instancia, las solicitudes de reconsideración de los factores de evaluación para el proceso de ascenso.

Artículo 22. Composición de la junta evaluadora

22.1. La junta evaluadora está integrada por los siguientes miembros:

a. General PNP director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien lo preside.
b. General PNP director de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial.
c. Coroneles jefes de las divisiones de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP).
d. Oficiales superiores representantes de la Dirección de Sanidad Policial.
e. Oficiales superiores representantes de la Dirección de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú (PNP).
f. Suboficiales superiores y suboficiales técnicos de armas y de servicios de la Dirección de Recursos Humanos de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial y Dirección de Sanidad Policial, para evaluar la categoría de suboficiales de armas y de servicios.

22.2. El comandante general designa, mediante resolución de la comandancia general, a los integrantes de la junta evaluadora. El reglamento de la presente ley establece el número de integrantes, responsabilidades, conformación, actuación y restricciones.

Artículo 23. Funciones de las juntas selectoras
Las juntas selectoras tienen las funciones siguientes:

a. Evaluar y calificar a los candidatos al grado de general y teniente general, teniendo como base la nota formulada por la junta evaluadora.
b. Elaborar los cuadros de mérito de ascenso por categorías, jerarquías y grados, como resultado de la ponderación de las notas determinadas por la junta evaluadora; la nota de corporación de generales, según sea el caso; y la calificación de la junta selectora con los valores porcentuales previstos en el artículo 42.
c. Elaborar las actas de ascenso por categorías, jerarquías y grados respectivos.
d. Presentar al comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP) las actas que incluyen los cuadros de mérito de ascenso de acuerdo con la especialidad, número de vacantes para oficiales generales, superiores, subalternos, y suboficiales de armas y de servicios.
e. Remitir las actas de ascenso de las diferentes categorías, jerarquías y grados a la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP) para la formulación de la respectiva resolución y publicación, así como para la custodia en el repositorio físico y virtual.

Artículo 24. Composición de las juntas selectoras

24.1. Las juntas selectoras se establecen para oficiales y suboficiales de armas y de servicios. Cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 18.
24.2. Las juntas selectoras están conformadas por los siguientes miembros:

a) Para oficiales y suboficiales de armas

1) Para el ascenso al grado de teniente general

i) El comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
ii) Los tenientes generales designados por el comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP).

2) Para el ascenso al grado de general

i) El comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
ii) El jefe del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (PNP).
iii) Tres oficiales generales de mayor antigüedad.

3) Para el ascenso a los grados de oficiales superiores

i) El jefe del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
ii) Tres oficiales generales designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP).
iii) Coroneles designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
iv) Comandantes designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
v) Mayores designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.

4) Para el ascenso a los grados de oficiales subalternos

i) El jefe del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
ii) Dos oficiales generales designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP).
iii) Dos coroneles designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
iv) Dos comandantes designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
v) Cuatro mayores designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.

5) Para el ascenso de suboficiales

i) Un general de armas de la Policía Nacional del Perú designado por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
ii) Coroneles designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
iii) Comandantes designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
iv) Mayores designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
v) Suboficiales superiores y técnicos designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.

b) Para oficiales y suboficiales de servicios

1) Para el ascenso al grado de general de servicios

i) El comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
ii) El jefe del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (PNP).
iii) Dos oficiales generales de armas designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP).
iv) Dos oficiales generales de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), uno de la especialidad de Derecho y el otro de Medicina.

2) Para el ascenso de oficiales superiores de servicios

i) El jefe del Estado Mayor General, quien la preside.
ii) Tres generales designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP).
iii) Coroneles de armas y de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
iv) Comandantes de armas y de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
v) Mayores de armas y de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.

3) Para el ascenso de suboficiales de servicios

i) Un general de armas de la Policía Nacional del Perú designado por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
ii) Coroneles de armas y de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
iii) Comandantes de armas y de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
iv) Mayores de armas y de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.
v) Suboficiales superiores y técnicos de servicios designados por el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP), de acuerdo con las necesidades.

c) Las juntas cuentan con oficiales que prestan asesoramiento, de conformidad con las necesidades de cada una de ellas.
d) En caso de presentarse necesidades adicionales de personal para la conformación de las juntas selectoras, el alto mando de la Policía Nacional del Perú (PNP) los designará.
e) El inspector general de la Policía Nacional del Perú (PNP) no forma parte de las juntas selectoras; este realiza las acciones de control y supervisión en todas las etapas de los procesos de ascensos.

Artículo 25. Criterios considerados para la calificación por las juntas selectoras en el proceso de ascenso

La evaluación y asignación para la calificación del oficial o suboficial declarado apto se sustenta en los criterios siguientes:

a) Proyección de la línea de carrera del oficial candidato.
b) Orden de mérito en el cuadro de la junta evaluadora.
c) La calificación de las juntas selectoras para los oficiales generales de armas y de servicios se efectúa conforme a lo establecido en el artículo 39.
d) La calificación de las juntas selectoras tiene un valor ponderado de 2 %, conforme al artículo 42.

Artículo 26. Funciones de la junta revisora

La junta revisora tiene las funciones siguientes:

a) Evalúa y resuelve en instancia final y definitiva los reclamos, pedidos o cualquier tipo de recurso interpuesto por los candidatos contra las resoluciones motivadas por los resultados de evaluación de las diferentes juntas institucionales.
b) Formula las actas y el informe final de las actividades desarrolladas en relación con los recursos de apelación interpuestos por los candidatos.

Artículo 27. Miembros de la junta revisora

La junta revisora está integrada por:

a) El comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP), quien la preside.
b) El jefe del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú (PNP).
c) El director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP).
d) El director de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú (PNP).
e) El jefe de la Secretaría Ejecutiva (SECEJE) de la Policía Nacional del Perú (PNP).

La designación de los integrantes de esta junta se realiza mediante resolución de la comandancia general. El reglamento establece las responsabilidades, la conformación, el procedimiento de trabajo y las restricciones de dicha junta.

TÍTULO IV

FACTORES Y SUBFACTORES DE EVALUACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO

FACTORES DE EVALUACIÓN Y VALORES PORCENTUALES

Artículo 28. Asignación de notas

Para la asignación de las notas de los factores de evaluación, se emplea el sistema centesimal, de cero a cien puntos, contabilizando décimas, centésimas y milésimas, en estricta observancia de los resultados ponderados establecidos en la presente ley.

Artículo 29. Factores de evaluación y calificación de la junta evaluadora

29.1. Los factores de evaluación comprendidos en los procesos de ascenso son los siguientes:

a. Aptitud profesional.
b. Aptitud disciplinaria.
c. Aptitud física.
d. Destreza técnica para el tiro.
e. Aptitud psicosomática.

29.2. En casos de ocurrencia de desastres naturales, emergencia sanitaria o graves alteraciones del orden interno, mediante resolución del Ministerio del Interior a solicitud de la Policía Nacional del Perú (PNP) se podrá suspender la administración o ejecución de las pruebas o exámenes que determinan la aptitud de uno o más factores de evaluación.

Artículo 30. Factor de aptitud profesional

30.1. La aptitud profesional es determinada por los antecedentes profesionales. La formula la junta evaluadora teniendo como base la información del reporte de información personal (RIPER) del Sistema Integrado de la Gestión de la Carrera Policial para el proceso de ascenso del candidato. Se considera la información generada hasta el 31 de diciembre del año anterior al proceso de ascenso, la que se pone a disposición de la junta selectora para los fines pertinentes.

30.2. La aptitud profesional comprende los subfactores siguientes:

a) Formación académica.
b) Experiencia en el servicio policial y desempeño personal profesional o técnico (hoja anual de desempeño).
c) Potencial profesional o técnico policial.

30.3. Incluye la sumatoria de los puntajes asignados a cada uno de los elementos de evaluación de los subfactores, y los que generen puntaje y sean parte del proceso.

Artículo 31. Subfactor formación académica para oficiales

El subfactor de formación académica para oficiales de armas y de servicios tiene un valor porcentual del 25 %, que contempla los antecedentes profesionales y comprende los siguientes aspectos:

a) Oficiales de armas

1) Cursos de perfeccionamiento institucional para oficiales de armas. Considera los diplomados en los grados de teniente al grado de coronel, la maestría institucional obtenida en la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú (PNP) con el grado académico correspondiente, el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) o sus equivalentes autorizados por la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú (PNP) entre el personal que alcanzó vacante en el cuadro de mérito de ingreso respectivo con los puntajes que se les asigna en el anexo 1 de la presente ley. Los grados académicos que correspondan deben estar registrados en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

2) Incremento de puntaje por cursos de perfeccionamiento institucional por quintos de egreso de los diplomados de perfeccionamiento del posgrado para teniente, capitán y mayor; maestría institucional y el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID). La asignación del puntaje es el siguiente:

1.er quinto = 100 % del puntaje asignado
2.º quinto = 80 % del puntaje asignado
3.er quinto = 60 % del puntaje asignado
4.º quinto = 40 % del puntaje asignado
5.º quinto = 30 % del puntaje asignado.

3) Los incrementos obtenidos en los cursos de perfeccionamiento institucional se mantienen a lo largo de la carrera policial para postular a los diferentes grados superiores. La cantidad de puntos asignados para los cursos de perfeccionamiento son determinados en el reglamento de la presente ley, de acuerdo con los porcentajes establecidos en el numeral 2 y los detallados en el anexo 1 de la presente ley.

4) Cursos de capacitación. Considera los cursos impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, así como los impartidos por las unidades especializadas, según correspondan a las categorías, jerarquías y grados. Solo se asigna puntaje a dos cursos de capacitación en el grado, los cuales se detallan en el anexo 1 de la presente ley.

5) Cursos de especialización. Considera los cursos impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, según correspondan a las categorías, jerarquías y grados, solo se asigna puntaje a dos cursos de especialización en el grado, los mismos que se detallan en el anexo 1 de la presente ley.

6) Los cursos de perfeccionamiento institucional, capacitación y especialización se realizan de acuerdo a las especialidades funcionales.

7) Nota del examen de conocimientos. Es administrada por la junta evaluadora a los candidatos para el ascenso al grado de teniente hasta el grado de general. La nota aprobatoria es de sesenta y cinco sobre cien puntos. Los temas, asignaturas y materias, así como la metodología y procedimientos, son determinados en el reglamento de la presente ley.
El examen de conocimientos se suspende por las causales señaladas en el numeral 29.2 del artículo 29.

8) Para el ascenso al grado de general, los coroneles de armas registran en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial el diploma del Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) con el grado académico correspondiente o el equivalente del Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN) o de los institutos de las Fuerzas Armadas o en el extranjero, con el grado académico correspondiente, siempre que hayan alcanzado vacante en el proceso convocado y autorizado mediante resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú (PNP). Dichos cursos son convalidados por la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú (PNP).

9) Para el ascenso al grado de teniente, el alférez de la Policía Nacional del Perú (PNP) cuenta con la licenciatura de egreso de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú (PNP), registrada en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), la cual le asigna un puntaje de sesenta puntos.

b) Oficiales de servicios

1) Para los oficiales de servicios se consideran los elementos de evaluación siguientes:

i) Grados académicos y segunda especialidad profesional, reconocidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

ii) Cursos de capacitación, cuyos incrementos se encuentran detallados en el anexo 1 de la presente ley.

Artículo 32. Subfactor formación académica para suboficiales

El subfactor de formación académica para suboficiales de armas y de servicios tiene un valor porcentual del 25 % de los antecedentes profesionales, y comprende lo siguiente:

a) Cursos de capacitación. Se consideran los impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, así como las unidades especializadas, según correspondan a las categorías, jerarquías y grados. Solo se asigna puntaje a dos cursos de capacitación en el grado, los mismos que se detallan en el anexo 1 de la presente ley.

b) Cursos de especialización. Se consideran los impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Escuela Nacional de Formación Profesional Policial, según correspondan a las categorías, jerarquías y grados. Solo se asigna puntaje a dos cursos de especialización en el grado, los mismos que se detallan en el anexo 1 de la presente ley.

c) Incrementos de puntaje para cursos de capacitación y especialización para los quintos de egreso. La asignación del puntaje es el siguiente:

1.er quinto = 100 % del puntaje asignado
2.º quinto = 80 % del puntaje asignado
3.er quinto = 60 % del puntaje asignado
4.º quinto = 40 % del puntaje asignado
5.º quinto = 30% del puntaje asignado.

d) Los incrementos obtenidos en los cursos de capacitación y especialización se mantienen a lo largo de la carrera policial para postular a los diferentes grados superiores. La cantidad de puntos asignados para los cursos de capacitación y especialización son determinados en el reglamento de la presente ley, de acuerdo con los porcentajes establecidos en el literal c) y los detallados en el anexo 1 de la presente ley.

e) Los cursos de capacitación y especialización se realizan de acuerdo a las especialidades funcionales.

f) Nota del examen de conocimientos. Es administrada por la junta evaluadora a los candidatos para el ascenso desde el grado de suboficial de segunda hasta el grado de suboficial brigadier. La nota aprobatoria es de sesenta y cinco sobre cien puntos. Los temas, asignaturas y materias, así como la metodología y los procedimientos, son determinados en el reglamento de la presente ley.
El examen de conocimientos solo se suspende por las causales señaladas en el artículo 29 de la presente ley.

g) Para el ascenso de suboficiales de tercera a suboficiales de segunda de la Policía Nacional del Perú (PNP), los candidatos cuentan con el título técnico registrado en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial hasta el 31 de diciembre del año anterior al proceso de ascenso.

Artículo 33. Subfactor experiencia para el servicio policial y desempeño personal profesional o técnico para oficiales y suboficiales, de armas y de servicios

33.1. Este subfactor tiene dos componentes: la experiencia para el servicio policial, con un valor porcentual del 30 %, y el desempeño personal profesional o técnico, que tiene un valor del 35%.

33.2. La experiencia para el servicio policial comprende los servicios prestados en unidades operativas; administrativas; en zona de emergencia donde las Fuerzas Armadas asumen el control del orden interno y actúan bajo un Comando Unificado según el artículo 4 del Decreto Legislativo 1136, Decreto Legislativo del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas; zona de altura; zona de frontera y zona de selva. Las unidades operativas o administrativas son determinadas en el reglamento de la presente ley, conforme con su normativa vigente.
La asignación del puntaje por este subfactor se obtiene al prestar servicios por un periodo mínimo de seis meses en un año y máximo de dos años en el grado. La asignación del puntaje por estos servicios es acumulativa.

33.3. La asignación de puntaje por condecoraciones por servicios meritorios tiene validez solo para postular al grado inmediato superior.

33.4. En la asignación de puntaje por felicitaciones por acción de armas y administrativas se considera un máximo de tres por acción de armas y tres administrativas en el grado.

33.5. El incremento de puntajes por los servicios prestados es determinado en el reglamento de la presente ley y se da de acuerdo con las consideraciones siguientes:

a) Para las unidades operativas y administrativas, es determinado por la Policía Nacional del Perú (PNP) conforme a sus cuadros de organización.

b) Para zona de emergencia, en aquellas zonas donde las Fuerzas Armadas tienen a cargo el control del orden interno.

c) Para las zonas de altura, de frontera y de selva, se tendrá en cuenta la altitud, la disponibilidad de vías de accesibilidad a la zona geográfica donde se encuentra la dependencia policial, las facilidades de las comunicaciones, la disponibilidad

de servicios básicos esenciales y otras variables relacionadas a la calidad de vida.

33.6. El incremento por condecoraciones y felicitaciones es establecido en el reglamento de la presente ley.

33.7. La calificación del desempeño personal profesional o técnico, con un valor porcentual del 35 %, se formaliza en la hoja anual de desempeño. Tiene por finalidad medir la capacidad de trabajo y respuesta profesional o técnica del efectivo policial en el puesto que fue asignado. La nota correspondiente al factor desempeño personal profesional o técnico del candidato apto se obtiene estableciendo el promedio de las notas anuales de desempeño profesional (hoja anual de desempeño) correspondiente a todos los años anteriores al proceso de ascenso.

Artículo 34. Subfactor potencial profesional o técnico policial para oficiales y suboficiales de armas y de servicios

34.1. Este subfactor tiene un valor porcentual del 10% en el factor aptitud profesional.

34.2. La calificación de este subfactor es anual. Se evalúa y asigna una nota al desempeño del efectivo policial, referida a sus competencias y capacidades, valorando aspectos en relación con la proyección del efectivo en la carrera policial.
Tiene por finalidad determinar y marcar diferencias entre los efectivos idóneos, cuyo desempeño profesional y técnico los ubica para ejercer a futuro una posición de liderazgo o comando de nivel técnico, intermedio o de dirección dentro de la Policía Nacional del Perú (PNP), asegurando de esta manera una organización piramidal.

34.3. La medición del potencial profesional o técnico policial es personalizada. Se materializa mediante la calificación anual de cero a cien puntos en el respectivo formato u hoja de calificación de potencial profesional o técnico policial, la cual está a cargo de los jefes jerárquicos de la dependencia policial donde se encuentra prestando servicios.

34.4. La nota del candidato se obtiene del promedio de las notas de todos los años de servicios calificados, de acuerdo con el detalle siguiente:

ASCENSO AL GRADO DE:	FACTOR DE PONDERACIÓN DE NOTAS OBTENIDAS EN EL GRADO DE:						
	GRAL	CRL	CMDTE	MY	CAP	TTE	ALFZ
Teniente general	1.0	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4
General		1.0	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5
Coronel			1.0	0.9	0.8	0.7	0.6
Comandante				1.0	0.9	0.8	0.7
Mayor					1.0	0.9	0.8
Capitán						1.0	0.9
Teniente							1.0

ASCENSO AL GRADO DE:	FACTOR DE PONDERACIÓN DE NOTAS OBTENIDAS EN EL GRADO DE:						
	STB	ST 1.ª	ST 2.ª	ST 3.ª	SO 3.ª	SO 2.ª	SO 3.ª
Suboficial técnico superior	1.0	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4
Suboficial técnico brigadier		1.0	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5
Suboficial técnico 1.ª			1.0	0.9	0.8	0.7	0.6
Suboficial técnico 2.ª				1.0	0.9	0.8	0.7
Suboficial técnico 3.ª					1.0	0.9	0.8
Suboficial 1.ª						1.0	0.9
Suboficial 2.ª							1.0

34.5. El procedimiento para obtener la nota correspondiente se realiza de la siguiente manera:

a) Las notas obtenidas en determinado grado se suman y ese subtotal es multiplicado por el coeficiente del grado según los cuadros del párrafo 34.4. Este procedimiento se repite en los grados anteriores al que se postula y las sumas totales se convierten en el dividendo.

b) El divisor es producto de la cantidad de años en el grado multiplicado por el coeficiente de acuerdo con la tabla. Igual procedimiento se realiza en cada grado.

c) El producto (cociente) de esta operación es la nota correspondiente al candidato.

34.6. El procedimiento, competencias, capacidades y aspectos para la evaluación del potencial profesional o técnico policial se establecen en el reglamento de la presente ley.

Artículo 35. Factor aptitud disciplinaria para oficiales y suboficiales de armas y de servicios

35.1. El factor disciplinario tiene un valor porcentual de 20 %, el cual es ponderado con el factor aptitud profesional y ambos factores determinan una nota del candidato. Esta valoración está a cargo de la junta evaluadora.

35.2. La nota de este subfactor se obtiene del promedio de las notas anuales de disciplina obtenidas en el grado con el que se presenta al proceso de ascenso. Para el caso de los oficiales candidatos al grado de general, se considera las sanciones de todos los años de la carrera policial, conforme al anexo 2.

35.3. Anualmente, el oficial y suboficial inician con la asignación de cien puntos, que disminuye en relación directa a las sanciones que les sean impuestas en el año, de acuerdo con el régimen disciplinario, y al puntaje de descuento por deméritos para el proceso de ascenso de oficiales y suboficiales de armas y de servicios, conforme con el anexo 2 de la presente ley.

35.4. En el factor disciplinario, el candidato que obtenga menos de sesenta y cinco puntos en el promedio de la nota es declarado inapto para el proceso de ascenso de dicho año. Se aplica lo dispuesto en el anexo 2 de la presente ley.

35.5. El candidato que durante el año del proceso de ascenso se encuentre involucrado en una infracción por falta muy grave prevista en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, es suspendido en su ascenso hasta la decisión del órgano disciplinario en última instancia. Para la obtención del grado se requiere no ser declarado responsable de la infracción.

La Dirección de Recursos Humanos es responsable de comunicar a la junta respectiva vigente sobre los efectivos policiales con procesos administrativos disciplinarios en curso y concluido durante el año del proceso de ascenso respectivo.

Artículo 36. Factor aptitud física para oficiales y suboficiales de armas y de servicios

36.1. El examen para determinar la aptitud física del candidato es de carácter eliminatorio para el proceso de ascenso. Es obligatorio para los candidatos que postulan al ascenso al grado de suboficial de segunda hasta el grado de general. La calificación es aprobado o desaprobado, según el puntaje establecido en el reglamento de la presente ley.

36.2. El candidato con impedimento físico para rendir estas pruebas de aptitud o que se encuentre en estado de gestación, previo informe médico de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú (PNP), es exonerado del examen y

se le asigna la nota aprobatoria, conforme al reglamento respectivo.

36.3. Al candidato con impedimento físico por acción de armas, acto de servicio, consecuencia del servicio u ocasión de servicio, previo informe médico de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú (PNP), se le asigna la nota aprobatoria, conforme al reglamento respectivo.

36.4. Al candidato con impedimento físico por acto ajeno al servicio, previo informe médico de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú (PNP), se le asigna la nota aprobatoria, conforme al reglamento respectivo.

36.5. Para determinar la aptitud física, el reglamento de la presente ley establece las pruebas físicas, considerando lo descrito en el literal d. del artículo 7, así como los procedimientos para el desarrollo y administración de estas pruebas.

Artículo 37. Factor destreza técnica para el tiro para oficiales y suboficiales de armas y de servicios

37.1. Esta prueba es de carácter eliminatorio, es obligatoria desde el grado de suboficial de segunda hasta el grado de general y su calificación es aprobado o desaprobado según el puntaje establecido en el reglamento de la ley. El personal con impedimento físico para rendir el examen, previo informe médico de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú (PNP), es exonerado del examen.

37.2. El reglamento de la presente ley establece los aspectos técnicos referidos a la prueba, así como los procedimientos para el desarrollo y administración de los exámenes.

Artículo 38. Nota de la corporación de generales

38.1. La corporación de generales está conformada por los generales y tenientes generales de la Policía Nacional del Perú (PNP) en actividad que se encuentran laborando en la institución y en el país.

38.2. La corporación de generales asigna una nota a los coroneles y generales candidatos a los grados de general y teniente general, respectivamente, la que se determina de la manera siguiente:

a) La cantidad de calificaciones emitidas por los oficiales generales calificadores es igual al número de vacantes declaradas para el grado de teniente general y general, respectivamente.

b) La nota obtenida por el candidato es producto de la sumatoria de las calificaciones obtenidas por la corporación de oficiales generales entre el número de calificadores del año del proceso.

c) Para los candidatos al grado de general emiten calificación los generales y los tenientes generales en situación de actividad.

d) Para los candidatos al grado de teniente general, la calificación es emitida por los tenientes generales.

Artículo 39. Calificación de la junta selectora

39.1. La calificación de la junta selectora tiene un valor ponderado de 2 %, solo es aplicada a los oficiales candidatos al grado de general y teniente general, conforme al artículo 42 de la presente ley.

39.2. La junta selectora asigna una nota, la que tiene una variación máxima de más cinco (+5) puntos o menos cinco (-5) puntos respecto de las notas de la junta evaluadora, de existir variación en la nota por parte de algún integrante de la junta selectora, esta variación es sustentada por escrito.

39.3. El resultado de la ponderación que efectúa la calificación de la junta selectora determina la ubicación en el orden de mérito.

Artículo 40. Registro audiovisual de las evaluaciones

Las evaluaciones y calificaciones de las pruebas de aptitud de destreza para el tiro, aptitud física y examen de conocimientos, que se administran a los oficiales y suboficiales candidatos al grado inmediato superior, son filmadas y registradas en audio y video para las acciones de control correspondiente. Este registro debe guardarse por un plazo mínimo de cinco años posteriores a su registro.

Artículo 41. Ponderación de los factores de aptitud profesional y disciplinario

41.1. La junta evaluadora determina la nota de los factores aptitud profesional y disciplinario.

41.2. Para determinar la nota del factor aptitud profesional, se consideran los siguientes subfactores y elementos de evaluación con los respectivos valores porcentuales, de acuerdo con el siguiente detalle:

El Peruano

USO DEL SISTEMA PGA PARA PUBLICACIÓN DE NORMAS LEGALES

Se comunica a las entidades que conforman el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Organismos Constitucionales Autónomos, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que para efectos de la publicación de sus dispositivos legales en general (normas legales, reglamentos jurídicos o administrativos, resoluciones administrativas, actos de administración, actos administrativos, etc) con o sin anexos, tienen a su disposición el **Portal de Gestión de Atención al Cliente PGA**, plataforma virtual que permite tramitar sus publicaciones de manera rápida y segura. Solicite su usuario y contraseña a través del correo electrónico **pgaconsulta@editoraperu.com.pe.**

GERENCIA DE PUBLICACIONES OFICIALES

	SUBFACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN PORCENTUAL							
			OO GRLS		OO SUP		OOSUB		SSOO	
APTITUD PROFESIONAL	I. FORMACIÓN ACADÉMICA (25 %)	CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	20%	25%	20%	25%	20%	25%	20%	25%
		CURSOS DE CAPACITACIÓN								
		CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN								
		INCREMENTOS POR CURSOS DE ACUERDO CON LAS CATEGORÍAS, JERARQUÍAS Y GRADOS								
		EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	5%		5%		5%		5%	
	II. EXPERIENCIA PARA EL SERVICIO POLICIAL Y DESEMPEÑO PERSONAL PROFESIONAL O TÉCNICO (65 %)	SERVICIOS PRESTADOS EN UU OPERATIVAS	30%	65%	30%	65%	30%	65%	30%	65%
		SERVICIOS PRESTADOS EN UNIDADES ADMINISTRATIVAS								
		ZONA DE ALTURA								
		ZONA DE FRONTERA								
		ZONA DE SELVA								
		ZONA DE EMERGENCIA								
		CONDECORACIONES								
		FELICITACIONES								
		NOTAS ANUALES DE DESEMPEÑO PERSONAL PROFESIONAL O TÉCNICO	**35%**		**35%**		**35%**		**35%**	
	III. POTENCIAL PROFESIONAL O TÉCNICO POLICIAL (10 %)	POTENCIAL PROFESIONAL O TÉCNICO PARA LA CARRERA POLICIAL	**10%**		**10%**		**10%**		**10%**	

41.3. La nota producto de la ponderación de los factores aptitud profesional y disciplinaria, para todas las categorías, jerarquías y grados, se aplica con los porcentajes que se detallan en el cuadro siguiente:

FACTORES	VALORACIÓN PORCENTUAL
Factor aptitud profesional	80 %
Factor disciplinario	20 %

41.4. La nota resultante de la ponderación de los factores aptitud profesional y disciplinario, es presentada a la junta selectora.

Artículo 42. Calificación final

La calificación final del candidato es formulada por la junta selectora y es el resultado de la ponderación de la nota asignada por la junta evaluadora y la calificación realizada por la junta selectora. En el caso de ascenso a general y teniente general se adiciona la nota de la corporación de generales y se obtiene de conformidad con el siguiente cuadro:

ASCENSO A JERARQUÍA DE:	VALORACIÓN PORCENTUAL		
	Nota de la ponderación de factores aptitud profesional y disciplinario (1)	Nota corporación de generales (2)	Nota de la junta selectora (3)
Oficiales generales	97 %	1 %	2 %
Oficiales superiores	100 %	No aplica	No aplica
Oficiales subalternos	100 %	No aplica	No aplica
Suboficiales	100 %	No aplica	No aplica

(1) Nota formulada por la junta evaluadora y es de aplicación para todas las categorías, jerarquías y grados, de acuerdo con el numeral 41.3 del artículo 41.

(2) Nota otorgada por la corporación de oficiales generales para los candidatos a general y teniente general, de acuerdo con el artículo 38.

(3) Nota otorgada por la junta selectora para los candidatos a oficiales generales, de acuerdo con el artículo 39.

Artículo 43. Cuadro de mérito de ascensos

Es el cuadro final que contiene las notas del resultado de la evaluación realizada por la junta selectora, producto de la ponderación de los factores aptitud profesional y disciplinaria, la nota de la corporación de generales, así como la nota asignada por dicha junta. Determina el orden de méritos de los candidatos de conformidad con las notas obtenidas, precisando los candidatos que alcanzan una vacante para el grado inmediato superior.

TÍTULO V

VACANTES, PRESENTACIÓN DE CUADROS DE MÉRITO DE ASCENSOS, FORMALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN, DECLARACIÓN Y COBERTURA DE LAS VACANTES

Artículo 44. Vacantes

44.1. Las vacantes son plazas disponibles anuales en cada grado y por especialidad funcional, según corresponda; se aprueban mediante resolución suprema para oficiales generales, resolución ministerial para oficiales superiores, resolución de la comandancia general para oficiales subalternos, resolución de la Dirección de Recursos Humanos para suboficiales. Todas las resoluciones se publican en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial, adicionalmente las resoluciones supremas y ministeriales, en el diario oficial El Peruano.

44.2. Los criterios para determinar las vacantes los establece la Dirección de Recursos Humanos y responde a las necesidades institucionales de acuerdo con el cuadro orgánico de cargos aprobado en el Plan Estratégico de Personal y a las plazas producidas por las siguientes causales:

a) Cargos no cubiertos en el cuadro orgánico de personal de su especialidad funcional.
b) Ascensos dentro de la especialidad.
c) Pases a la situación de retiro.
d) Fallecimiento.
e) Otras necesidades derivadas de cambios en la organización.

Artículo 45. Determinación de vacantes
Las vacantes para todas las categorías, jerarquías y grados se determinan en la misma fecha y su publicación se realiza de conformidad con el artículo 44.

Artículo 46. Cobertura de vacantes
Las vacantes declaradas en cada grado policial para el proceso de ascenso son cubiertas en estricto cumplimiento del orden establecido en los cuadros de mérito de ascenso, de conformidad con el artículo 43.

CAPÍTULO II

PRESENTACIÓN DE CUADROS DE MÉRITO DE ASCENSOS, FORMALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN

Artículo 47. Presentación del cuadro de mérito de ascensos
La presentación del cuadro de mérito de ascenso determinada por las juntas selectoras se presenta para recabar las firmas correspondientes, de conformidad con el detalle siguiente:

a) El ministro del Interior al presidente de la República, para los oficiales generales.
b) El comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP) al ministro del Interior, para oficiales superiores.
c) El presidente de la junta selectora al comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP), para oficiales subalternos.
d) El presidente de la junta selectora al director de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú (PNP), para suboficiales.

Artículo 48. Formalización de los ascensos
Los ascensos se formalizan de conformidad con el artículo 47, de la manera siguiente:

a) Para los oficiales generales, el presidente de la República mediante resolución suprema refrendada por el ministro del Interior.
b) Para oficiales superiores, el ministro del Interior mediante resolución ministerial.
c) Para oficiales subalternos, el comandante general de la Policía Nacional del Perú (PNP) mediante resolución de la comandancia general.
d) Para suboficiales, el director de Recursos Humanos mediante resolución directoral.

Artículo 49. Publicación de los cuadros de mérito de ascensos
Por transparencia los cuadros de mérito de ascensos se publican de la siguiente manera:

a) Las resoluciones supremas y ministeriales que contienen a los oficiales generales y oficiales superiores se publican en el diario oficial El Peruano.
b) Las resoluciones de ascensos de oficiales subalternos y suboficiales son publicadas en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Aplicación de la Ley
La presente ley se aplica para los procesos de ascensos del año 2024, promoción 2025.

SEGUNDA. Transitoriedad en la aplicación de la presente ley

a) El subfactor potencial profesional o técnico policial se aplica a partir del proceso de ascenso del año 2029, promoción 2030.
b) A partir del proceso de ascenso del año 2029, promoción 2030, las vacantes para oficiales superiores de armas serán asignadas por promociones y especialidades.
c) La aplicación del factor aptitud profesional, subfactor experiencia para el servicio policial, elementos de evaluación zona de altura, zona de selva y zona de frontera, se implementará de manera progresiva hasta el proceso de ascenso 2029, promoción 2030.

TERCERA. Reglamentación
El Poder Ejecutivo, con el refrendo del ministro del Interior, aprueba el reglamento de la presente ley en el plazo máximo de noventa días calendario, contados desde su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Se derogan el numeral 1) del artículo 41 y los artículos 42, 43, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 y 59 del Decreto Legislativo 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, aceptándose las observaciones formuladas por la Presidencia de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los trece días del mes de setiembre de dos mil veintitrés.

ALEJANDRO SOTO REYES
Presidente del Congreso de la República

HERNANDO GUERRA GARCÍA CAMPOS
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

El Peruano

Editora Perú es una empresa pública de derecho privado. Su principal objetivo, para habilitar el mandato Constitucional, es editar el Diario Oficial El Peruano y darle publicidad a los dispositivos aprobados por las instituciones públicas y sus correspondientes autoridades. Editora Perú no es, por tanto, responsable por los contenidos de las publicaciones oficiales remitidas por las entidades del Estado.

GERENCIA DE PUBLICACIONES OFICIALES

ANEXO 1

A. FORMACIÓN ACADÉMICA

1.a. OFICIALES DE ARMAS

	SUB FACTOR	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN		PARA EL ASCENSO A:							VALOR %	
				TTE	CAP	MY	CMDTE	CRL	GRAL	TTE GRAL		
ANTECEDENTES PROFESIONALES	FORMACIÓN ACADÉMICA	CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	LICENCIATURA DE EGRESO	60	NO	NO	NO	NO	NO	NO	20%	25%
			DIPLOMADO POSTGRADO TENIENTES	NO	50	20	10	NO	NO	NO		
			INCREMENTO DIPLOMADO TENIENTES	NO	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%		
			DIPLOMADO POSTGRADO CAPITANES	NO	NO	30	10	NO	NO	NO		
			INCREMENTO DIPLOMADO CAPITANES	NO	NO	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%		
			DIPLOMADO DE COMANDO Y ASESORAMIENTO DE ESTADO MAYOR	NO	NO	NO	30	20	10	10		
			INCREMENTO DIPLOMADO CMDO Y ASES	NO	NO	NO	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%		
			MAESTRÍA INSTITUCIONAL	NO	NO	NO	NO	30	10	10		
			INCREMENTO MAESTRÍA	NO	NO	NO	NO	100% A 30%	100% A 30%	100% A 30%		
			PAMOID	NO	NO	NO	NO	NO	30	30		
			INCREMENTO PAMOID	NO	NO	NO	NO	NO	100% A 30%	100% A 30%		
		CURSOS DE CAPACITACIÓN (1)	CURSO CAPACITACIÓN ALFÉREZ	10	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
			CURSO CAPACITACIÓN TENIENTE	NO	10	NO	NO	NO	NO	NO		
			CURSO CAPACITACIÓN CAPITÁN	NO	NO	7.5	NO	NO	NO	NO		
			CURSO CAPACITACIÓN MAYOR	NO	NO	NO	5	NO	NO	NO		
			CURSO CAPACITACIÓN COMANDANTE	NO	NO	NO	NO	2.5	NO	NO		
			CURSO CAPACITACIÓN CORONEL	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
		CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN (1)	CURSO ESPECIALIZACIÓN ALFÉREZ	10	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
			CURSO ESPECIALIZACIÓN TENIENTE	NO	10	NO	NO	NO	NO	NO		
			CURSO ESPECIALIZACIÓN CAPITÁN	NO	NO	7.5	NO	NO	NO	NO		
			CURSO ESPECIALIZACIÓN MAYOR	NO	NO	NO	5	NO	NO	NO		
			CURSO ESPECIALIZACIÓN COMANDANTE	NO	NO	NO	NO	2.5	NO	NO		
			CURSO ESPECIALIZACIÓN CORONEL	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
		SUBTOTAL PUNTAJE CURSOS, INCREMENTOS		100	100	100	100	100	100	100		
		EX. CONOCIMIENTOS	EXAMEN CONOCIMIENTOS	0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100	NO APLICA	5%	

(1) SE CONSIDERA HASTA DOS (02) CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN EN EL GRADO.

1.b. OFICIALES DE SERVICIOS

SUB FACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN		PARA EL ASCENSO A:				VALOR %	
			MY	CMDTE	CRL	GRAL		
I. FORMACIÓN ACADÉMICA (25%)	PERFECCIONAMIENTO	MAESTRÍA RELACIONADA CON LA PROFESIÓN QUE ORIGINÓ SU ALTA EN LA INSTITUCIÓN (MÁXIMO 1)	30	25	25	25	20%	25%
		DOCTORADO RELACIONADO CON LA PROFESIÓN QUE ORIGINÓ SU ALTA A LA PNP (MÁXIMO 1)	NO	35	35	35		
		SEGUNDA ESPECIALIDAD	NO	40	40	40		
		PUNTAJE BÁSICO (TÍTULO PROFESIONAL)	70	NO	NO	NO		
	SUBTOTAL PERFECCIONAMIENTO		100	100	100	100		
	EX. CONOCIMIENTOS	EXAMEN CONOCIMIENTOS	0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100	5%	

1.c PARA SUBOFICIALES DE ARMAS Y SERVICIOS

SUBFACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	INCREMENTO DE PUNTAJE PARA ASCENDER A:							VALOR %	
		S2	S1	ST3	ST2	ST1	S BRIG	S SUP		
I. FORMACIÓN ACADÉMICA (25%)	TÍTULO PROFESIONAL TÉCNICO	40	20	20					20%	25%
	CURSOS DE CAPACITACIÓN									
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 3ª	(10) 20								
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE SUBOFICIAL 3ª	100-30%	100-30%							
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 2ª		(10) 20							
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE SUBOFICIAL 2ª		100-30%	100-30%	100-30%					
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 1ª			(10) 20						
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE SUBOFICIAL 1ª			100-30%	100-30%	100-30%				
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 3ª				(10) 20					
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE SUBOFICIAL TCO 3ª				100-30%	100-30%	100-30%			
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 2ª					(10) 20				
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE SUBOFICIAL TCO 2ª					100-30%	100-30%	100-30%		
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 1a PRIMERA						(10) 20			
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE SUBOFICIAL TCO 1ª						100-30%	100-30%		
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL BRIGADIER							(10) 20		
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DE SUBOFICIAL BRIGADIER							100-30%		
	CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN									
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 3ª	(10) 20								
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 3ª	100-30%	100-30%							
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 2ª		(10) 20							
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE SUBOFICIAL 2ª		100-30%	100-30%	100-30%					
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 1ª			(10) 20						
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE SUBOFICIAL 1ª			100-30%	100-30%	100-30%				
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 3ª				(10) 20					
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE SUBOFICIAL TCO 3ª				100-30%	100-30%	100-30%			
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 2ª					(10) 20				
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE SUBOFICIAL TCO 2ª					100-30%	100-30%	100-30%		
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TÉCNICO DE PRIMERA						(10) 20			
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE SUBOFICIAL TÉCNICO DE PRIMERA						100-30%	100-30%		
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TÉCNICO BRIGADIER							(10) 20		
	INCREMENTO POR QUINTO DE EGRESO DEL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE SUBOFICIAL TÉCNICO BRIGADIER							100-30%		
	SUBTOTAL CURSOS MÁS INCREMENTOS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS		
	EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	NO APLICA	5%	

(1) Cuando el candidato tiene más de un curso de especialización, la asignación del incremento de puntaje se considera el de mayor valor.

ANEXO 2

FACTOR DISCIPLINARIO

Puntajes de descuento por deméritos para el proceso de ascenso para oficiales y suboficiales de armas y de servicios.

Demérito/tipo de falta	Puntaje de descuento por demérito		
	del 1er al 5to año (*)	del 6to al 8vo año (*)	del 9no a más (*)
Sentencia judicial condenatoria efectiva y firme	30	20	5
Pase a la situación policial de disponibilidad por medida disciplinaria o sentencia judicial condenatoria (por cada mes)	3.5	2	1
Sentencia judicial condenatoria, condicional o suspendida	10	5	2
Haber sido separado por deficiente rendimiento académico o medida disciplinaria en cursos autorizados por la Comandancia General de la PNP en Escuelas o Centros de Estudios de la PNP, Fuerzas Armadas y otras de nivel análogo en el país o extranjero	10	4	2
Postergación en el ascenso por medida disciplinaria (por cada año)	8	4	0
Sanción de rigor (por cada día)	1.3	0.8	0.3
Sanción simple (por cada día)	0.8	0.5	0

(*) Tiempo transcurrido desde que se impuso el demérito y es de aplicación anual por la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú en la formulación del factor moral y disciplina.

2215042-2

PODER EJECUTIVO

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Supremo que aprueba la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050

DECRETO SUPREMO
N° 103-2023-PCM

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el sub numeral 2 del numeral I del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, establece como función general del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) apoyar al Presidente del Consejo de Ministros en el cumplimiento de la función de coordinación de la planificación estratégica concertada en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, según lo establecido por el inciso 11 del artículo 19 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y, en consecuencia, formular y actualizar el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, mediante la coordinación multisectorial, interinstitucional e intergubernamental, según las reglas establecidas por la directiva respectiva;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 095-2022-PCM, se aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050; estableciendo en su Primera Disposición Complementaria Final que los sectores validan los indicadores y metas de los Objetivos Nacionales, y culminan la formulación de indicadores y metas de los Objetivos Específicos y Acciones Estratégicas del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, bajo la coordinación y orientación del CEPLAN;

Que, en la Segunda Disposición Complementaria Final del precitado Decreto Supremo, se establece que el CEPLAN, sobre la base de los aportes que reciba, de acuerdo a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final, propone a la Presidencia del Consejo de Ministros la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, conforme a lo establecido en la versión modificada de la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD, “Directiva para la Formulación y Actualización de Plan Estratégico de Desarrollo Nacional”, aprobada por Resolución del Consejo Directivo N° 00009-2021/CEPLAN/PCD;

Que, el sub numeral 11 del numeral II del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1088, establece como función especial del CEPLAN, promover, concertar y articular la propuesta del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional con los poderes del Estado, los organismos constitucionales autónomos, los gobiernos regionales y locales, los partidos políticos y las instituciones representativas de la sociedad civil, utilizando metodologías de participación directa y otras diversas de sondeo de opinión técnicamente válidas;

Que, en Sesión Extraordinaria N° 278, de fecha 16 de junio de 2023, el Consejo Directivo del CEPLAN aprobó presentar a la Presidencia del Consejo de Ministros la propuesta de actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, para su consideración;

Que, en ese sentido, el CEPLAN sustenta y propone a la Presidencia del Consejo de Ministros, la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, aprobado por Decreto Supremo N° 095-2022-PCM; precisando que ha efectuado coordinaciones con los sectores y organismos constitucionales autónomos, para la validación de los indicadores y metas de los Objetivos Nacionales, y la formulación de los indicadores y metas de los Objetivos Específicos, así como de las Acciones Estratégicas del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050;

Que, en virtud a lo establecido en el numeral 11 del inciso 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo Nº 063-2021-PCM, el presente Decreto Supremo se considera excluido del alcance del AIR Ex Ante por la materia que comprende consistente en las políticas nacionales, sectoriales y multisectoriales, planes estratégicos y operativos, o demás planes, estrategias o instrumentos de gestión que se elaboran y aprueban en el marco de las disposiciones que los regulan;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; y, el Decreto Supremo N° 095-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación de la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050

Aprobar la actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, aprobado por Decreto Supremo N° 095-2022-PCM, que como Anexo forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Financiamiento

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados de acuerdo a su programación multianual considerando las prioridades establecidas