Proyecto de Ley N° 11250/2024-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO
CARMEN PATRICIA JUÁREZ GALLEGOS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
20 MAYO 2025
RECIBIDO
Firma: Hora: 4:57

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY № 31873, LEY QUE REGULA LOS PROCESOS DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Los Congresistas de la República, integrantes del Grupo Parlamentario "**FUERZA POPULAR**", a iniciativa de los Congresistas **FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO** y **CARMEN PATRICIA JUÁREZ GALLEGOS**, en ejercicio de las facultades que le confiere el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los Artículo 22°, inciso c), 74°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente propuesta legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley

LEY QUE MODIFICA LA LEY № 31873, LEY QUE REGULA LOS PROCESOS DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto modificar los Artículos 5, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44 y el Anexo 2 de la Ley № 31873, Ley que regula los procesos de ascensos de la Policía Nacional del Perú que fue publicada en el día Diario Oficial "El Peruano" el 14 de setiembre del año 2023.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente propuesta tiene como finalidad adecuar la Ley № 31873, Ley que regula los procesos de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú a la realidad de su aplicación en el proceso de ascenso de los efectivos policiales y fortalecer dicho proceso de ascenso en las etapas del proceso como la declaración de aptitud, recursos de reconsideración, el reporte de factores de evaluación personal, el factor de aptitud profesional, el subfactor experiencia en el servicio policial y desempeño personal profesional o técnico para oficiales y suboficiales, de armas y servicios, ponderación de los factores de aptitud profesional y disciplinario; así como el Anexo 2 de la Ley, relacionado al factor disciplinario de los oficiales y suboficiales de Armas y de Servicios.

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.

Artículo 4. Modificación de los Artículos 5, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44 y el Anexo 2 de la Ley № 31873, Ley que regula los procesos de ascensos de la Policía Nacional del Perú

Modifíquese los Artículos 5, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44 y el Anexo 2 de la Ley № 31873, Ley que regula los procesos de ascensos de la Policía Nacional del Perú, quedando redactados de la siguiente manera:

[...]

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 corresponde a los méritos acumulados hasta el último día hábil del mes de marzo del año del proceso de ascenso.

La etapa de determinación de candidatos, está regida por el tiempo de servicios en la carrera y tiempo de servicios en el grado.

[...]

Artículo 6. Modalidades de ascenso

Los ascensos se producen en las modalidades siguientes:

[...]

c. *Ascenso por acción de armas*

El Presidente de la República, en su condición de Jefe Supremo de las Fuerzas Armadas, a propuesta del Ministro del Interior, por recomendación y opinión favorable

del Comandante General de la Policía Nacional del Perú, podrá otorgar el ascenso al grado inmediato superior, como consecuencia de hechos meritorios en acción de armas.

Se considera acción de armas a la participación activa y directa del personal policial en operaciones tácticas o enfrentamientos armados, dirigidos a restablecer el orden público, combatir a bandas y organizaciones criminales o proteger la seguridad nacional, demostrando valentía, eficiencia y cumplimiento del deber en situaciones de riesgo extremo.

d. Ascenso por razón del cargo

En los casos que la designación de Jefe del Estado Mayor General, Inspector General de la Policía Nacional del Perú, Comando de Operaciones Policiales, Secretario Ejecutivo de la Policía Nacional del Perú, Director Nacional de Investigación Criminal o Director Nacional de Orden y Seguridad, recaiga en un Oficial General de Armas de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, en el grado de General, estos serán ascendidos mediante Resolución Suprema al grado inmediato superior.

[...]

Artículo 8. Tiempo mínimo de servicio real y efectivo en el grado para oficiales y suboficiales de armas y de servicios

[...]

El tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en el grado es el siguiente:

a. Oficiales de armas

GRADO	***TIEMPO***
Alférez	*4 años*
Teniente	*4 años*
Capitán	*4 años*
Mayor	*4 años*
Comandante	*4 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

GRADO	TIEMPO
Capitán	5 años
Mayor	5 años
Comandante	5 años
Coronel	5 años

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

c. *Suboficiales de armas y servicios*

GRADO	TIEMPO
Suboficial de tercera	3 años
Suboficial de segunda	3 años
Suboficial de primera	3 años
Suboficial técnico de tercera	4 años
Suboficial técnico de segunda	4 años
Suboficial técnico de primera	4 años
Suboficial brigadier	5 años
Suboficial superior	5 años

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

[...]

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 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 Coronel	18 años
Para General	25 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 Brigadier	*27 años*
Para Suboficial Superior	*31 años*

[...]

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 o ejecutoriada.

[...]

Artículo 13. Recurso de reconsideración

[...]

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 cinco 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 cinco días hábiles, tras lo cual se da por agotada la vía administrativa.

[...]

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

[...]

17.2. El oficial o suboficial candidato tiene la obligación de verificar hasta el último día hábil del mes de mayo 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 las correcciones 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.

[...]

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, es la encargada de recopilar y consolidar las notas de todos los factores de evaluación que le es entregada por los órganos técnicos de la Dirección de Recursos Humanos de la PNP (DIRREHUM). En base a ello, aplicando los criterios técnicos que señala la presente Ley, selecciona a los postulantes que cumplen con los requisitos exigidos, y procede a formular el cuadro de aptitud.

[...]

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, quien lo preside.*
b. *General PNP director de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú.*
c. *Coroneles jefes de las Divisiones de la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú.*
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, como asesores de la junta.*
f. *Suboficiales superiores y suboficiales técnicos de armas y de servicios de la Dirección de Recursos Humanos, de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú y de la 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 27. Miembros de la junta revisora

La junta revisora está integrada por:

a. *El Comandante General de la Policía Nacional del Perú, quien la preside.*
b. *El Jefe del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú.*
c. *El Secretario Ejecutivo (SECEJE) de la Policía Nacional del Perú.*
d. *El Director de Administración de la Policía Nacional del Perú.*
e. *El Director de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional del Perú, como Asesor.*

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.

[...]

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 último día hábil del mes de marzo del año del

proceso de ascenso, la que se pone a disposición de la junta selectora para los fines pertinentes.

[...]

Artículo 31. Subfactor formación académica para oficiales

El subfactor de formación académica para oficiales de armas tiene un valor porcentual del 30%, y para los Oficiales de servicios el valor porcentual de 45%, que contempla los antecedentes profesionales y comprende los siguientes aspectos:

a. *Oficiales de armas*

1) *Para los Oficiales de Armas que obtuvieron los primeros quintos acumulados al egreso de la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú, se mantiene a lo largo de la carrera policial para postular a los diferentes grados superiores.*
2) *Cursos de perfeccionamiento institucional para oficiales de armas. Se considera los diplomados en los grados de teniente al grado de coronel.*
3) *La maestría institucional obtenida en la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú (PNP) con el grado académico correspondiente.*
4) *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) mediante Resolución de Comandancia General, entre el personal que alcanzó vacante en el cuadro de mérito de ingreso a la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú, con los puntajes que se les asigna en el anexo 1 de la presente ley.*
5) *Los grados académicos de Maestro y Doctor en carreras profesionales relacionadas con la función policial.*
6) *Los grados académicos que correspondan deben estar registrados en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).*
7) *El incremento obtenido en los cursos de perfeccionamiento institucional se mantiene 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.*
8) *El incremento obtenido en los cursos de capacitación. Se considera los cursos impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional Del Perú, 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.*
9) *Cursos de especialización. Se considera los cursos impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, según correspondan, a las categorías, jerarquías y grados,*

solo se asigna puntaje a un curso de especialización en el grado, el mismo que se detalla en el anexo 1 de la presente ley.

10) 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 coronel. 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.

11) Para el ascenso al grado de general, se requiere como condición y se le asigna puntaje correspondiente al Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) o su equivalente llevado en el Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN), Fuerzas Armadas o sus similares en el extranjero, administradas por la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú (ESCPOGRA); estará condicionada a la obtención de ambos componentes del programa, que incluye el cumplimiento en la sede policial y la aprobación en una universidad acreditada, de ser el caso. Para recibir el puntaje, el candidato deberá sustentar y tener el grado académico de la Universidad o la que haga las veces, con registro del grado en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). En caso de no cumplir con el requisito del grado académico registrado en SUNEDU, el candidato no recibirá el puntaje correspondiente a este factor de evaluación.

b. Oficiales de servicios

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

i) Para el ascenso al grado de General de Servicios, los Oficiales Médicos y Abogados deberán tener el grado académico de Doctor en su profesión.

ii) Para el ascenso al grado de Comandantes y Coroneles de Servicios, deberán tener el Título Profesional de Segunda Especialidad en el caso de los médicos y abogados así como el grado académico de Maestro en su especialidad.

iii) Para el Ascenso al grado de Mayor de Servicios; deberán tener como mínimo el grado académico de Maestro en su especialidad.

iv) Los Oficiales de Servicios, además del Título Profesional o Licenciatura y Colegiatura hábil, deberán tener como mínimo el grado académico de Maestro de su especialidad, para el ascenso al grado de Coronel.

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

vi) Cursos de capacitación y especialización en su especialidad, 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 tiene un valor porcentual del 30 % de los antecedentes profesionales, mientras que para los suboficiales de servicio el 45% y comprende lo siguiente:

a) *Para los Sub Oficiales de Armas que obtuvieron los primeros quintos acumulados en el egreso de la Escuela de Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú, se mantiene a lo largo de la carrera policial para postular a los diferentes grados superiores.*
b) *Cursos de capacitación. Se consideran los impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, 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.*
c) *Cursos de especialización. Se consideran los impartidos por la Escuela de Formación Continua de la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, según correspondan a las categorías, jerarquías y grados. Solo se asigna puntaje a un curso de especialización en el grado, los mismos que se detallan en el anexo 1 de la presente ley.*
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) *Para el ascenso de suboficiales de tercera a suboficiales de segunda de la Policía Nacional del Perú (PNP), los candidatos deben contar con el Título Técnico registrado en el Ministerio de Educación (MINEDU) y en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial hasta el último día hábil del mes de marzo del año del 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: para los Oficiales y Suboficiales de armas la experiencia para el servicio policial, con un valor porcentual del 35%, y el desempeño personal profesional o técnico, que tiene un valor del 30%. Y en el caso de los Oficiales y Suboficiales de Servicios la experiencia

para el servicio policial 30% y el desempeño personal profesional o técnico 20%.

33.2. *La experiencia para el servicio policial comprende los servicios prestados en unidades operativas o administrativas; en zona de emergencia donde las Fuerzas Armadas asumen el control del orden interno y actúan bajo un Comando Unificado conforme a la normativa de la materia; zona de altura, zona de frontera y zona de selva.*

La asignación del puntaje por este subfactor se obtiene al prestar servicios por un periodo mínimo de un año y máximo de dos años en el grado. La asignación del puntaje por estos servicios es acumulativa, conforme al detalle siguiente:

Cuadro 1. – Para Oficiales y Suboficiales de Armas

SUBFACTORES	*ELEMENTOS DE EVALUACIÓN*				*PUNTAJE*
SERVICIOS PRESTADOS EN UU OPERATIVAS	*12 meses 15*		*24 meses 15*		*30 puntos*
SERVICIOS PRESTADOS EN UU ADMINISTRATIVAS	*12 meses 8*		*24 meses 8*		*16 puntos*
SERVICIOS PRESTADOS EN IG PNP, EMG, CG PNP (Acumulables en el grado que procesa)	*12 meses*				*4 puntos*
ZONA DE EMERGENCIA (mínimo 12 meses)	*12 meses*				*10 puntos*
CONDECORACIONES Servicios meritorios en toda la carrera	*1C 5*	*2C 5*	*3C 5*	*4C 5*	*20 Puntos*
POR ACCIÓN DISTINGUIDA (máx. 2 en toda la carrera)	*1C 3*		*2C 3*		*6 puntos*
POR ESFUERZO INTELECTUAL (máx. 1 en toda la carrera)	*1C*				*5 puntos*
FELICITACIONES (máx. 2 RCG, 2 MIN y 1 SUP en el grado)	*SUP.*	*1 felicitación*			*3 puntos*
	MIN.	*2 felicitación*			*4 puntos (2 puntos cada felicitación)*
	RCG	*2 felicitaciones*			*2 puntos (1 punto cada felicitación)*

Cuadro 2. – Para Oficiales y Suboficiales de Servicios

SUBFACTORES	*ELEMENTOS DE EVALUACIÓN*			*PUNTAJE*
SERVICIOS PRESTADOS EN UU OPERATIVAS	*12 meses 7*		*24 meses 7*	*14 puntos*
SERVICIOS PRESTADOS EN UU ADMINISTRATIVAS	*12 meses 18*		*24 meses 18*	*36 puntos*
SERVICIOS PRESTADOS EN IG PNP, EMG, CG PNP, UNIDADES DE ASISTENCIA MÉDICA, CONSEJO SUPREMO DE JUSTICIA MILITAR POLICIAL, UNIDADES EJECUTORAS	*12 meses 8*		*24 meses 8*	*16 puntos*
ZONA DE EMERGENCIA (mínimo 12 meses)	*12 meses*			*6 puntos*
CONDECORACIONES Servicios meritorios en toda la carrera	*1C 4*	*2C 4*	*3C 4*	*12 Puntos*
POR ESFUERZO INTELECTUAL (máx. 1 en toda la carrera)	*1C*			*7 puntos*
FELICITACIONES (máx. 2 RCG, 2 MIN y 1 SUP en el grado)	*SUP.*	*1 felicitación*		*3 puntos*
	MIN.	*2 felicitación*		*4 puntos (2 puntos cada felicitación)*
	RCG	*2 felicitaciones*		*2 puntos (1 punto cada felicitación)*

33.3. Para el caso de los Suboficiales de Servicios de la Policía Nacional del Perú de la especialidad Choferes, se les calificará acorde a la asignación de puntajes (Subfactores, elementos de evaluación y puntaje) de Sub Oficiales de Armas.

33.4. La asignación de puntajes por condecoraciones por servicios meritorios, por acción distinguida o acción de armas y esfuerzo intelectual tienen validez durante toda su carrera.

33.5. En la asignación de puntaje por felicitaciones por resolución de comandancia general, resolución ministerial y resolución suprema, se considera conforme al detalle señalado en el cuadro precedente y en el reglamento de la presente ley.

33.6. 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) acorde a la labor real que desempeña el postulante en el cargo o empleo; esto es, se obtendrá el puntaje de Unidad Operativa cuando se registre en la base de datos que administra la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú "Función Operativa a Exclusividad" y como Unidad Administrativa "Función Administrativa a Exclusividad.*
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 reiacionadas a la calidad de vida.*

33.7. La calificación del desempeño personal profesional o técnico, con un valor porcentual del 35%, para Oficiales y Suboficiales de armas, y del 20% para los Oficiales y Suboficiales de Servicios; 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 servicios

34.1. Este subfactor tiene un valor porcentual del 5% en el factor aptitud profesional.

[...]

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

[...]

35.2. La nota de este subfactor se obtiene del promedio de las notas anuales de disciplina obtenidas los últimos cinco años inclusive la del año del proceso.

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, en base a la tabla del Anexo 2 de la 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.

[...]

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 Coronel. La calificación es aprobado o desaprobado, según el puntaje establecido en el reglamento de la presente ley.

36.2. El candidato con impedimento físico, en acto, consecuencia o con ocasión del servicio, para rendir estas pruebas de aptitud o que se encuentre en estado de gestación o con aptitud 1 acreditado, 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, no constituyendo un demérito.

[...]

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) e Informe de no haber encontrado responsabilidad en el postulante por parte de los órganos competentes de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú, se le asigna la nota aprobatoria, conforme al reglamento respectivo.

[...]

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

37.1. Esta prueba es de carácter eliminatorio, es obligatoria para los candidatos que postulan al ascenso al grado de suboficial de segunda hasta el grado de Coronel 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, o que se encuentre en estado de gestación o con aptitud 1 acreditado, 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, no constituyendo un demérito.

[...]

Artículo 39. Calificación de la junta selectora

39.1. La calificación de la junta selectora tiene un valor ponderado de 6 %, 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 la nota final, de existir variación en la nota por parte de algún integrante de la junta selectora, esta discrecionalidad deberá aplicarse de manera fundamentada, tomando en cuenta méritos adicionales, criterios operativos o factores relevantes al desempeño del candidato en su jerarquía. Cualquier ajuste realizado deberá ser debidamente documentado y justificado por escrito en el informe final de la Junta Selectora, garantizando la transparencia y la equidad en la toma de decisiones.

[...]

Artículo 41. Ponderación de los factores de 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:

Cuadro 1. – Para Oficiales y Suboficiales de Armas

	SUBFACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN PORCENTUAL							
			OO GRLS		OO SUP		OOSUB		SSOO	
APTITUD PROFESIONAL	I. FORMACIÓN ACADÉMICA (30 %)	DOCTORADO (Institucional o Extra institucional) inscrito en la SUNEDU	30%	30%	20%	30%	20%	30%	20%	30%
		MAESTRÍA (Extra institucional) inscrita en la SUNEDU								
		PAMOID (Para obtener este puntaje requiere sustentar y tener el grado académico en la Universidad o la que haga las veces, con registro del grado en la SUNEDU).								
		MAESTRÍA INSTITUCIONAL (PROMACIPOL) inscrita en la SUNEDU.								
		CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO								
		CURSOS DE CAPACITACIÓN								
		CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN								
		INCREMENTOS POR CURSOS DE ACUERDO CON LAS CATEGORÍAS, JERARQUÍAS Y GRADOS								
		EXAMEN DE CONOCIMIENTOS			10%		10%		10%	
	II. EXPERIENCIA PARA EL SERVICIO POLICIAL Y DESEMPEÑO PERSONAL PROFESIONAL O TÉCNICO (65 %)	SERVICIOS PRESTADOS EN UU OPERATIVAS	35%	65%	35%	65%	35%	65%	35%	65%
		SERVICIOS PRESTADOS EN UU ADMINISTRATIVAS								
		SERVICIOS PRESTADOS EN IG PNP, EMG, CG PNP								
		ZONA DE ALTURA								
		ZONA DE FRONTERA								
		ZONA DE SELVA								
		ZONA DE EMERGENCIA								
		CONDECORACIONES POR SERVICIOS MERITORIOS								
		CONDECORACIONES ACCIÓN DISTINGUIDA								
		CONDECORACIONES ESFUERZO INTELECTUAL								
		FELICITACIONES (RS, RM, RCG)								
		NOTAS ANUALES DE DESEMPEÑO PERSONAL PROFESIONAL O TÉCNICO	30%		30%		30%		30%	
	III. POTENCIAL PROFESIONAL O TÉCNICO POLICIAL (5 %)	POTENCIAL PROFESIONAL O TÉCNICO PARA LA CARRERA POLICIAL	5%		5%		5%		5%	

Cuadro 2. – Para Oficiales y Suboficiales de Servicios

	SUBFACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN PORCENTUAL							
			OO GRLS		OO SUP		OOSUB		SSOO	
APTITUD PROFESIONAL	I. FORMACIÓN ACADÉMICA (45 %)	DOCTORADO DE LA PROFESIÓN INSCRITO EN LA SUNEDU.	45%	45%	35%	45%	35%	45%	35%	45%
		MAESTRÍA DE LA PROFESIÓN INSCRITO EN LA SUNEDU.								
		SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL INSCRITA EN LA SUNEDU.								
		DIPLOMADOS DE LA ESPECIALIDAD								
		CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO								
		CURSOS DE CAPACITACIÓN DE LA ESPECIALIDAD								
		CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN DE LA ESPECIALIDAD								
		INCREMENTOS POR CURSOS DE ACUERDO CON LAS CATEGORÍAS, JERARQUÍAS Y GRADOS								
		EXAMEN DE CONOCIMIENTOS			10%		10%		10%	
	II. EXPERIENCIA PARA EL SERVICIO POLICIAL Y DESEMPEÑO PERSONAL PROFESIONAL O TÉCNICO (50 %)	SERVICIOS PRESTADOS EN UU OPERATIVAS	30%	50%	30%	50%	30%	50%	30%	50%
		SERVICIOS PRESTADOS EN UU ADMINISTRATIVAS								
		SERVICIOS PRESTADOS EN IG PNP, EMG, CG PNP, UNIDADES DE ASISTENCIA MÉDICA, CONSEJO SUPREMO DE JUSTICIA MILITAR POLICIAL, UNIDADES EJECUTORAS.								
		ZONA DE ALTURA								
		ZONA DE FRONTERA								
		ZONA DE SELVA								
		ZONA DE EMERGENCIA								
		CONDECORACIONES POR SERVICIOS MERITORIOS								
		CONDECORACIONES ESFUERZO INTELECTUAL								
		FELICITACIONES (RS, RM y RCG)								
		NOTAS ANUALES DE DESEMPEÑO PERSONAL PROFESIONAL O TÉCNICO	20%		20%		20%		20%	
	III. POTENCIAL PROFESIONAL O TÉCNICO POLICIAL (5 %)	POTENCIAL PROFESIONAL O TÉCNICO PARA LA CARRERA POLICIAL	5%		5%		5%		5%	

Respecto a los Oficiales de Servicios para determinar la nota del factor aptitud profesional, formación académica se considerará lo señalado en el artículo 31 inciso b) numeral 1) de la presente Ley.

[...]

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 Oficiales Generales, según corresponda, 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 de la corporación de Oficiales Generales (2)***	***Nota de la junta selectora (3)***
Oficiales generales	*90 %*	*4 %*	*6 %*
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 44. Vacantes

44.1. Las vacantes son plazas disponibles anuales en cada grado y por especialidad funcional, según corresponda; para Oficiales Generales y Oficiales Superiores se aprueban mediante Resolución Ministerial a propuesta del Comandante General de la PNP, para Oficiales Subalternos y Suboficiales mediante Resolución de Comandancia General; y se publican en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial, adicionalmente si corresponde a Resolución Ministerial, en el diario oficial El Peruano.

[...]

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. – Aprobación de disposiciones

La presente ley se aplica para el proceso de ascenso 2025 promoción 2026 y siguientes.

SEGUNDA. – Aplicación de los Artículos 8 y 9 de la Ley № 31873

Las modificaciones del artículo 8 y 9 de la Ley № 31873 serán aplicables a los Oficiales y Suboficiales de Armas que egresen a partir del 01 de enero del 2026 y en el caso de los Oficiales de Armas y Suboficiales de Armas egresados antes de esa fecha, serán aplicables a partir del proceso de ascenso del año 2026, promoción 2027. En el caso de

los Oficiales y Suboficiales de Servicios, serán aplicables a las Promociones que se asimilen a partir del 01 de enero del 2026 y en el caso de los Oficiales de Armas y Suboficiales de Armas asimilados antes de esa fecha, serán aplicables a partir del proceso de ascenso del año 2026, promoción 2027.

TERCERA. – Sobre la Escuela Nacional de Formación Profesional

Cuando en la presente Ley se señale Escuela Nacional de Formación Profesional Policial se debe considerar en adelante a la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú

CUARTA. – Régimen compensatorio o de nivelación excepcional

De manera excepcional la Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, implementará el Curso de Postgrado para Tenientes y Curso de Postgrado para Capitanes, según sea el caso, dirigido a los Oficiales de la Policía Nacional del Perú, que se hubieran visto afectados por la variabilidad de la normas y no pudieron haberlo hecho en su oportunidad; accederán a dicho diplomado directamente en el primer proceso de ingreso que gerencie la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú al aprobarse la presente Ley.

QUINTA. – Excepcionalidad

Excepcionalmente y por única vez los Mayores o Comandantes que hubiesen ascendido por la modalidad de acción de armas o acción distinguida, y que al haber ascendido no efectuaron en su momento el Diplomado de Postgrado para Capitanes (DIPOC) o Cursos Avanzado de Capitanes (CAC), Diplomado de Postgrado para Mayores (DIPOM) o Curso de Oficial de Estado Mayor (COEM) según sea el caso, perjudicándose en su proyecto de vida, podrán acceder a dicho diplomado directamente en el primer proceso de ingreso que gerencie la Escuela de Posgrado de la PNP al aprobarse la presente Ley.

SEXTA. – Modificación al Anexo 2 de la Ley № 31873, Ley que regula los procesos de ascensos de la Policía Nacional del Perú

Modifíquese el Anexo 2 de la Ley № 31873, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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	*Factor Disciplinario (descuento en el año de la sanción)*
Sentencia judicial condenatoria efectiva y firme	*30*
Sentencia judicial condenatoria, condicional o suspendida.	*10*
Pase a la situación policial de disponibilidad por medida disciplinaria. (por cada 6 meses)	*7.5*
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*
Sanción de rigor (por cada día)	*1.0*
Sanción simple (por cada día)	*0.5*

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JIMENEZ HEREDIA David Julio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 15:51:46-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ROSPIGLIOSI CAPURRO Fernando Miguel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/05/2025 11:54:50-0500

FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JUAREZ GALLEGOS Carmen Patricia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/05/2025 10:49:28-0500

CARMEN PATRICIA JUÁREZ GALLEGOS
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VENTURA ANGEL Hector Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 14:05:28-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BARBARAN REYES Rosangella Andrea FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 15:48:30-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALEGRIA GARCIA Luis Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 11:52:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HUAMAN CORONADO Raul FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 11:58:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: REVILLA VILLANUEVA Cesar Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 15:37:47-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALEGRIA GARCIA Luis Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/05/2025 17:16:25-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **22** de **mayo** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11250/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **DEFENSA NACIONAL, ORDEN INTERNO, DESARROLLO ALTERNATIVO Y LUCHA CONTRA LAS DROGAS.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS

1.1. Introducción:

La Policía Nacional del Perú (en adelante PNP), desempeña un rol fundamental en el mantenimiento del orden interno, la seguridad ciudadana y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. En este contexto, la gestión eficiente y transparente de los procesos de ascenso del personal policial constituye un elemento crucial para garantizar el fortalecimiento institucional, la meritocracia, y la motivación del personal en todos los niveles jerárquicos. A partir de ello, la Ley № 31873, que regula los procesos de ascenso del personal de la PNP, fue promulgada con el objetivo de estandarizar y formalizar las etapas de dicho proceso, estableciendo parámetros claros y objetivos que fomenten la igualdad de oportunidades y aseguren la selección de los mejores elementos para posiciones de mayor responsabilidad. No obstante, la experiencia acumulada desde su implementación ha revelado ciertas limitaciones operativas, prácticas y normativas que dificultan el logro pleno de estos objetivos.

Frente a este panorama que engloba el desarrollo del proceso al que se someten el personal policial, el presente proyecto de ley propone modificar diversos artículos y disposiciones de la Ley № 31873, con el propósito de optimizar su aplicación en las etapas del proceso de ascenso. Estas modificaciones buscan fortalecer la objetividad y transparencia en la evaluación de candidatos, de manera que se logre garantizar el reconocimiento equitativo de méritos, y corregir aspectos técnicos que, en la actualidad, generan incertidumbre o ambigüedades interpretativas dentro de la institución. La propuesta incluye ajustes en áreas clave, tales como la definición y análisis de los factores de evaluación personal, profesional y disciplinario, así como en los procedimientos de declaración de aptitud y la resolución de observaciones. Asimismo, plantea cambios específicos en los criterios de formación académica y experiencia profesional, tanto para oficiales como para suboficiales, con la finalidad de adaptar los requisitos al contexto actual y las demandas de la institución policial.

En el proceso de elaboración de este proyecto de ley, se han tomado en cuenta las recomendaciones de los ejes evaluadores y operativos de la PNP, así como las observaciones planteadas por los propios candidatos a ascenso durante los últimos años. De esta forma, el proyecto refleja un esfuerzo conjunto por equilibrar las expectativas institucionales y las aspiraciones legítimas de los integrantes de la PNP, en el cual se pueda tomar en cuenta cada punto a beneficio de ambas partes de forma equitativa. Es así que, la aprobación de esta propuesta no solo contribuirá a fortalecer la legitimidad y eficacia de los procesos de ascenso en la PNP, sino que también representará un avance significativo en el cumplimiento de los principios de buen gobierno, transparencia y eficiencia que deben caracterizar a toda institución pública dentro de una sociedad democrática. A partir de esta iniciativa, se reafirma el compromiso del Congreso de la República de trabajar a favor del fortalecimiento

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CASTILLO RIVAS Eduardo Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 12:09:53-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGUINAGA RECUENCO Alejandro Aurelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2025 13:16:09-0500

institucional de la PNP, reconociendo el valor de sus integrantes y promoviendo la excelencia en el servicio a la nación.

1.2. Antecedentes:

- **Contexto de la Ley № 31873**

La Ley № 31873, promulgada el 14 de septiembre de 2023, marcó un hito en la regulación de los procesos de ascenso del personal de la Policía Nacional del Perú (PNP). En ella se establecieron parámetros específicos que buscan garantizar un proceso justo, equitativo y meritocrático para los efectivos policiales. Esta normativa responde a una necesidad discutida a lo largo del tiempo dentro de la institución, en donde se busca contar con reglas claras que permitan alinear los procesos de ascenso con los objetivos estratégicos de profesionalización y excelencia en el desempeño de los efectivos policiales.

En su diseño inicial, esta ley buscó fortalecer los principios de transparencia y objetividad en la selección de los oficiales y suboficiales que cumplen con los requisitos necesarios para asumir mayores responsabilidades. No obstante, a poco tiempo de su implementación, se han identificado desafíos y vacíos normativos que dificultan su plena eficacia. Estas limitaciones afectan tanto los procedimientos internos como la percepción de justicia dentro de los procesos de ascenso.

- **Problemática Identificada**

Desde la entrada en vigor de la Ley № 31873, se ha evidenciado que ciertos aspectos operativos y normativos requieren ajustes. Las observaciones más recurrentes han sido planteadas por el personal policial que participa en los procesos de ascenso, así como por las entidades responsables de ejecutar y supervisar dichos procesos. Entre las principales dificultades identificadas destacan:

- **Ambigüedades en los criterios de evaluación**: Los factores de evaluación personal, profesional y disciplinario presentan interpretaciones abiertas que han generado inconsistencias en su aplicación. Esto ha dado lugar a reclamos sobre la objetividad y equidad del proceso.

- **Limitaciones en los subfactores de experiencia y formación académica**: La evaluación de ciertos elementos, como la formación académica, no refleja adecuadamente las realidades y las demandas actuales de la institución policial. Por ejemplo, la valoración de la experiencia operativa en zonas críticas no tiene un peso proporcional a su relevancia institucional.

- **Falta de claridad en los mecanismos de resolución de observaciones**: Los procedimientos establecidos para atender observaciones o discrepancias en los

legajos de ascenso no están suficientemente detallados, lo que genera demoras y conflictos internos.

- **Desactualización de los anexos**: Los anexos que contienen tablas de puntajes y criterios específicos para la evaluación no se han adecuado a los cambios en el entorno institucional y educativo, lo que limita su uso en contextos modernos.

- **Importancia de la modificación legislativa**

El proceso de ascenso no solo tiene un impacto directo en la carrera profesional de los efectivos policiales, sino que también influye en la efectividad operativa de la PNP y en la percepción pública sobre la institución. Una regulación deficiente puede generar malestar interno, socavar la moral del personal y debilitar la confianza de la ciudadanía en la institución policial.

Es así que, las modificaciones propuestas buscan resolver estas limitaciones mediante ajustes normativos que permitan una aplicación más precisa, eficiente y transparente. De esta manera, se pretende garantizar que los ascensos se otorguen a quienes cumplan con los méritos y competencias necesarias, fortaleciendo así la calidad del liderazgo dentro de la Policía Nacional del Perú.

- **Metodología para la Propuesta**

La elaboración de este proyecto legislativo ha seguido un enfoque participativo e inclusivo. Se ha recopilado información a partir de:

- **Análisis de datos históricos**: Se revisaron los resultados de los procesos de ascenso realizados desde la promulgación de la ley, identificando patrones y áreas problemáticas.

- **Consultas internas**: Se realizaron entrevistas y reuniones con representantes de las áreas de recursos humanos, formación profesional y operativa de la PNP.

- **Revisión comparativa**: Se analizaron modelos de ascenso aplicados en las fuerzas armadas del país y fuerzas policiales de otros países con estructuras y desafíos similares.

- **Opinión de expertos**: Se contó con el aporte de especialistas en gestión policial, derecho administrativo y evaluación de desempeño.

Este enfoque ha permitido identificar soluciones específicas que atienden las demandas del personal policial y mejoran la normativa vigente, sin desnaturalizar los principios fundamentales de la ley.

- **Justificación de la propuesta**

La modificación de la Ley № 31873 responde a la necesidad de garantizar un sistema de ascensos que sea justo, objetivo y acorde con las exigencias actuales de la Policía Nacional del Perú. Las propuestas contenidas en este proyecto no solo buscan resolver problemas operativos inmediatos, sino también sentar las bases para un sistema de evaluación y promoción sostenible en el tiempo. Esto se abordará en el presente texto a detalle para cubrir todas las necesidades y áreas previamente planteadas.

1.3. Objeto y finalidad de la Ley:

- **Objeto de la Ley**

El presente proyecto legislativo tiene como objeto modificar diversos artículos de la Ley № 31873, "Ley que regula los procesos de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú", con el fin de optimizar su aplicación en las diferentes etapas del proceso de ascenso. La propuesta busca garantizar que los procedimientos sean transparentes, objetivos y estén alineados con las necesidades operativas y estratégicas de la Policía Nacional del Perú (PNP).

Frente a ello, entre los artículos que se propone modificar, se encuentran disposiciones relativas a la ponderación de los factores de evaluación personal y profesional, la declaración de aptitud, la experiencia operativa, la formación académica, y la resolución de observaciones. Asimismo, se propone actualizar el contenido de los anexos, a fin de reflejar los nuevos criterios de evaluación establecidos. Es así que, la propuesta responde a la necesidad de resolver los vacíos normativos y operativos identificados desde la implementación de la Ley № 31873, promoviendo un sistema de ascensos basado en méritos, competencias y justicia dentro de dichos procesos.

- **Finalidad de la Ley**

La finalidad de este proyecto legislativo es fortalecer los procesos de ascenso del personal de la PNP mediante la introducción de criterios claros, actualizados y objetivos que garanticen el reconocimiento del mérito, la experiencia y la formación profesional. Esto contribuirá a consolidar una institución policial más eficiente, profesional y comprometida con el cumplimiento de su misión constitucional. En este sentido, los principales objetivos específicos de esta propuesta son:

- **Fomentar la transparencia y la legitimidad en los procesos de ascenso**: Asegurando que las reglas y procedimientos sean comprensibles, predecibles y aplicables de manera uniforme.

- **Reforzar la meritocracia dentro de la institución policial**: Valorizando de manera justa la experiencia operativa, el desempeño profesional, la formación

académica y otros méritos relevantes para el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad.

- **Adaptar los criterios de evaluación a las exigencias actuales de la PNP**: Incorporando parámetros que reflejen los retos contemporáneos de la seguridad ciudadana, el uso de tecnología y la necesidad de liderazgo en contextos complejos.

- **Consolidar la confianza pública en la PNP**: Promoviendo un sistema de ascensos que refleje los valores de integridad, profesionalismo y compromiso con la nación de acuerdo al nivel que despliega en sus resultados de ascenso cada efectivo policial.

- **Impacto esperado:**

El impacto esperado de esta modificación legislativa es significativo en diversos niveles:

- **Nivel institucional**: La implementación de los cambios propuestos contribuirá a una gestión más eficiente de los recursos humanos en la PNP, mejorando su capacidad operativa y de respuesta frente a los desafíos de la seguridad ciudadana.

- **Nivel personal**: Los efectivos policiales se verán motivados a mejorar su desempeño y formación, al percibir que los ascensos se rigen por criterios objetivos y justos, de manera que se forje un sentido de pertenencia dentro de la institución a nivel sostenible y genuino.

- **Nivel social**: La ciudadanía tendrá mayor confianza en la institución al observar que los procesos internos de la PNP se alinean con principios de transparencia y meritocracia, ya que se refleja con su trabajo y desempeño continuo y realista.

- **Importancia para los legisladores**

Para los miembros del Congreso de la República, este proyecto de ley representa una oportunidad de contribuir directamente al fortalecimiento de una institución clave para la democracia y la seguridad en el Perú. Es así que, por medio de la aprobación de esta norma, se enviará un mensaje claro de compromiso con el proceso de formación y desempeño de alto rendimiento de la Policía Nacional del Perú (PNP), así como con la construcción de una sociedad más segura y ordenada.

Es importante resaltar que este proyecto ha sido concebido con un enfoque técnico y estratégico, basado en un análisis profundo de la normativa vigente, las experiencias previas y las necesidades identificadas por los propios integrantes de la PNP. Como parte de esta propuesta se tiene como objetivo generar un cambio positivo y duradero,

que repercuta en el bienestar de la ciudadanía y en el fortalecimiento del estado de derecho.

1.4. Sustento normativo:

- **Marco constitucional**

El presente proyecto de ley se enmarca dentro de las facultades otorgadas por la **Constitución Política del Perú**, específicamente en su artículo 107°, en donde se establece el derecho de iniciativa legislativa para los congresistas de la República. Este derecho permite la formulación y presentación de proyectos normativos dirigidos a perfeccionar el sistema jurídico nacional en beneficio de la sociedad.

Asimismo, la **Policía Nacional del Perú** es reconocida en la Constitución como una institución fundamental para garantizar la seguridad interna, el orden público y la protección de los derechos ciudadanos (artículo 166°). A partir de ello, en este contexto, la regulación de los procesos de ascenso del personal policial contribuye directamente al fortalecimiento institucional y a la eficiencia operativa de la PNP.

- **Normativa Sectorial**

La **Ley № 31873**, promulgada en 2023, regula los procesos de ascenso del personal policial, estableciendo etapas, criterios y procedimientos para garantizar que los ascensos se otorguen en función del mérito, la formación y la experiencia de los efectivos policiales. Sin embargo, la experiencia práctica desde su implementación ha revelado ciertas falencias que este proyecto de ley busca corregir.

En base a ello, las modificaciones propuestas en este proyecto se sustentan en la necesidad de garantizar que los criterios de evaluación sean justos, claros y alineados con los objetivos estratégicos de la PNP. Estas modificaciones se realizan en cumplimiento de las disposiciones legales contenidas en el **Reglamento del Congreso de la República**, que exige que toda iniciativa legislativa tenga un sustento técnico y normativo claro.

- **Normas relacionadas**

El proyecto también se relaciona con las siguientes normas que inciden en la gestión de los recursos humanos de la PNP:

- **Decreto Legislativo № 1149**: Regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú y establece principios que garantizan la transparencia y objetividad en la administración del personal.

- **Ley № 30588**: Ley que establece disposiciones complementarias sobre la gestión de recursos humanos en la PNP, incluyendo aspectos sobre la evaluación del desempeño.

- **Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley № 27444)**: Proporciona un marco normativo para garantizar la transparencia, objetividad y eficiencia en los procedimientos administrativos, aplicable en los procesos de evaluación y ascenso.

- **Impacto normativo de la modificación propuesta**

Las modificaciones a la Ley № 31873 se realizan con el propósito de optimizar su implementación y garantizar que esté alineada con los principios constitucionales y las disposiciones legales vigentes. En específico:

- **Refuerza los principios de transparencia y meritocracia** en los procesos de ascenso.

- **Asegura la coherencia normativa** con otras disposiciones legales relacionadas con la administración de personal en la PNP.

- **Evita conflictos normativos** al actualizar criterios, procedimientos y anexos para adecuarlos a la realidad operativa actual de la institución policial.

- **Justificación legal**

La revisión y actualización de la Ley № 31873 responde al mandato constitucional de garantizar una administración pública eficiente y profesional. Asimismo, este proyecto de ley no introduce cambios que excedan las competencias legislativas del Congreso de la República ni genera conflictos con normas de mayor jerarquía. Por el contrario, contribuye a mejorar la aplicación de los principios establecidos en la Constitución y en la legislación nacional, fortaleciendo el estado de derecho y el sistema policial del Perú.

1.5. Análisis del problema:

- **Identificación de la problemática**

La implementación de la Ley № 31873 ha permitido regular los procesos de ascenso del personal de la Policía Nacional del Perú; no obstante, su aplicación práctica ha evidenciado diversos desafíos que afectan la eficacia y justicia de estos procesos. Las principales problemáticas identificadas incluyen:

- **Ambigüedades en los criterios de evaluación**: Los factores y subfactores de evaluación, como la experiencia operativa, el desempeño profesional, formación académica y aptitud disciplinaria, presentan inconsistencias en su interpretación

y aplicación. Esto ha generado reclamos y descontento entre los efectivos policiales, afectando la percepción de equidad en los procesos de ascenso y junto a ello un descenso en la percepción de satisfacción en el trabajo y sentido de pertenencia frente a evaluaciones de este tipo.

- **Falta de claridad en los procedimientos**: La normativa actual no detalla de manera suficiente los mecanismos para la resolución de observaciones y discrepancias en los legajos de los postulantes. Esto genera demoras, conflictos internos y, en algunos casos, procesos de apelación sin resolución definitiva, en donde los efectivos policiales pueden quedar dentro de estas apelaciones por meses o años sin respuesta alguna.

- **Inadecuada evaluación de la experiencia operativa, administrativa y académica**: Los puntajes asignados a factores como la experiencia en zonas críticas operativas, administrativas o la formación académica no reflejan adecuadamente las demandas operativas y estratégicas de la PNP. Esto puede desincentivar a los efectivos a buscar especializaciones relevantes o asumir funciones en áreas de alto riesgo, por lo cual el ambiente y clima de trabajo se vuelve pesimista y poco abierto a la búsqueda de nuevas expectativas dentro de su área laboral y línea de carrera policial.

- **Desactualización de los anexos de evaluación**: Los anexos que establecen los puntajes específicos para cada subfactor no han sido revisados ni ajustados desde la promulgación de la ley, lo que limita su aplicabilidad a contextos operativos modernos y dinámicos, lo cual, nuevamente, deja camino libre a la ambigüedad en estos procesos generando descontento en los postulantes y efectivos policiales.

- **Limitada incorporación de herramientas tecnológicas**: Si bien se utiliza el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP), su potencial no ha sido explotado completamente para garantizar la transparencia y eficiencia en la gestión de los procesos de ascenso. Asimismo, hay un seguimiento poco sistematizado de los avances y evaluaciones de desempeño de cada efectivo policial, lo cual podría ser un obstáculo en el despliegue de nuevas herramientas potenciales.

- **Impacto de la problemática**

La existencia de estas deficiencias genera un impacto negativo en diferentes niveles y, con ello, perjudica el desempeño de toda la institución en su trabajo en lucha contra la delincuencia:

a. **A nivel institucional**:

- Dificulta la asignación de efectivos a posiciones estratégicas, debilitando la capacidad operativa de la PNP, debido a que muchos de estos efectivos no se encuentran en el respectivo nivel de desempeño que exigen estos puestos.

- Erosionan la legitimidad y confianza en los procesos internos, afectando la cohesión y motivación del personal.

b. **A nivel personal**:

- Los efectivos policiales perciben los procesos de ascenso como injustos o arbitrarios, lo que puede desincentivar el esfuerzo por mejorar su desempeño y formación.

- Se incrementan los conflictos administrativos, afectando la moral del personal y descenso del sentido genuino de pertenencia a la institución.

c. **A nivel social**:

- La falta de un sistema de ascenso eficiente y justo afecta indirectamente la percepción ciudadana sobre la Policía Nacional del Perú, debilitando la confianza pública en una institución clave para la seguridad y el orden, ya que no sigue parámetros justos en sus propios procesos internos.

- **Causas de la problemática**

a. **Deficiencias en el diseño normativo**:

- La ley no aborda de manera exhaustiva todos los aspectos operativos relacionados con los procesos de ascenso, dejando espacio para interpretaciones subjetivas, y con esto la posibilidad de negligencia en la aplicación de las mismas.

b. **Falta de actualización de la normativa complementaria**:

- Los anexos y reglamentos asociados no han sido revisados para reflejar las necesidades y realidades actuales de la institución, obviando posibles puntos claves para evaluar desde todos los ángulos y situaciones necesarias.

c. **Limitado uso de la tecnología**:

- Aunque el SIGCP se utiliza para gestionar información, no se ha optimizado para permitir un seguimiento eficiente y transparente de los procesos de evaluación y resolución de observaciones.

- **Propuesta para resolver la problemática**

El presente proyecto legislativo propone abordar estas problemáticas mediante las siguientes acciones:

a. **Revisión y actualización de los criterios de evaluación**:

- Establecer parámetros claros y objetivos para la evaluación de factores como la experiencia operativa y administrativa acorde a la real función y exclusividad que cumplen en el cargo o empleo del candidato; así como, priorizando la formación académica.

b. **Formalización de los procedimientos para la resolución de observaciones**:

- Detallar los pasos, plazos y responsabilidades en la gestión de observaciones y apelaciones, asegurando una resolución eficiente y transparente, de tal manera que se logre solucionar cualquier situación que se presente en un tiempo prudente y sin vacíos ambiguos en el camino.

c. **Optimización del uso del SIGCP**:

- Incorporar nuevas funcionalidades que permitan un seguimiento en tiempo real de los procesos de ascenso, mejorando la transparencia y reduciendo errores administrativos, de manera que se explote el potencial que estas plataformas pueden generar.

d. **Actualización de los anexos de evaluación**:

- Ajustar los puntajes y criterios establecidos en los anexos para reflejar las demandas actuales de la institución y su contexto operativo.

e. **Capacitación del personal**:

- Implementar programas de formación para los miembros de las juntas evaluadoras, asegurando una correcta interpretación y aplicación de los criterios establecidos, de manera que se logre manejar situaciones que se presenten de forma clara y concisa.

- **Conclusión del análisis**

El análisis del problema evidencia que las modificaciones propuestas son necesarias para garantizar que los procesos de ascenso de la PNP sean justos, objetivos y eficaces. Estas medidas no solo fortalecerán la gestión interna de la institución, sino que también contribuirán a consolidar su legitimidad y confianza ante la ciudadanía, siendo estos puntos necesarios para cumplir con los objetivos planteados en el presente trabajo.

1.6. Alternativas consideradas:

- **Evaluación de opciones**

Durante la formulación del presente proyecto legislativo, se analizaron diversas alternativas para abordar las problemáticas identificadas en la Ley № 31873. Estas opciones fueron evaluadas con base en su viabilidad jurídica, técnica y administrativa, así como en su capacidad para resolver las limitaciones actuales de los procesos de ascenso de la Policía Nacional del Perú (PNP).

A continuación, se presentan las principales alternativas consideradas:

a. **Mantener la Ley № 31873 Sin Modificaciones**

- Esta alternativa consiste en conservar el texto vigente de la Ley № 31873 y enfocarse únicamente en mejorar su implementación mediante la capacitación de las juntas evaluadoras y el fortalecimiento de los procedimientos administrativos.

- Las ventajas de esta opción es evitar la necesidad de un proceso legislativo para modificar la ley y con ello se reducir los costos y recursos asociados con la elaboración y aprobación de un nuevo marco normativo. Por otro lado, las desventajas son que no se logra abordar las ambigüedades normativas y vacíos identificados en la ley vigente, además, se mantienen las limitaciones actuales en los criterios de evaluación, lo que perpetúa las inconsistencias y conflictos. Asimismo, la falta de ajustes en los anexos y procedimientos seguiría generando desconfianza en el sistema de ascensos.

b. **Reformar la Ley Mediante Reglamentación Complementaria**

- Propone emitir reglamentos y directivas que complementarían la Ley № 31873, estableciendo procedimientos más claros y criterios detallados sin modificar el texto principal de la ley.

- Las ventajas serían que se permita una implementación más rápida al no requerir modificaciones legislativas, así como asegurar flexibilidad para realizar ajustes futuros mediante actualizaciones reglamentarias. Por el contrario, las

desventajas son que persiste la ambigüedad y desactualización en los artículos principales de la ley, los reglamentos tienen menor fuerza normativa que la ley y podrían ser objeto de interpretación subjetiva. Además, se limita la legitimidad del proceso, ya que las modificaciones fundamentales deben ser aprobadas a nivel legislativo.

c. **Modificar la Ley № 31873**

- Consiste en modificar directamente los artículos y anexos de la Ley № 31873, con el fin de actualizar los criterios, procedimientos y mecanismos de evaluación, además de fortalecer la transparencia y objetividad en los procesos de ascenso.

- Ante esta propuesta, como ventaja se logra resolver de manera integral las inconsistencias normativas y operativas, fortalecer la legitimidad y claridad de la normativa al abordar directamente los vacíos identificados y mejorar la percepción de equidad y confianza en los procesos de ascenso tanto dentro de la institución como en la ciudadanía. Por otro lado, las desventajas son que se requiere un proceso legislativo que podría tomar tiempo y recursos, además implica una capacitación adicional para garantizar la correcta implementación de las modificaciones.

d. **Crear un nuevo marco normativo**

- Como última propuesta, se plantea diseñar una nueva ley que reemplace completamente la Ley № 31873, abarcando no solo los procesos de ascenso, sino también otros aspectos relacionados con la gestión de recursos humanos de la PNP.

- A partir de esto, la ventaja es que se ofrece la oportunidad de abordar de manera integral todas las problemáticas relacionadas con la carrera policial y se permite diseñar un marco normativo moderno y adaptado a las necesidades actuales de la institución. En el caso contrario, las desventajas vienen a ser que esto representa un proceso legislativo complejo y prolongado, el cual podría generar incertidumbre y resistencia al cambio dentro de la PNP. Asimismo, implica un mayor costo administrativo y logístico.

- **Justificación de la alternativa seleccionada**

Finalmente, después de las opciones planteadas, se afirma que la opción que busca modificar la Ley № 31873 fue seleccionada como la solución más adecuada, ya que aborda directamente las limitaciones actuales de la normativa y permite optimizar los procesos de ascenso sin generar un impacto disruptivo en la institución. En adición a ello, esta alternativa equilibra eficacia, viabilidad y legitimidad, asegurando una mejora sustancial en el sistema de ascensos de la PNP.

1.7. Beneficios y justificación de la propuesta:

- **Beneficios de la modificación propuesta**

La implementación de las modificaciones a la Ley № 31873 generará múltiples beneficios tanto a nivel institucional como individual. Estos se dividen en las siguientes categorías:

a. **Beneficios institucionales**

- **Fortalecimiento del sistema de ascensos:** Las modificaciones propuestas garantizan procesos de evaluación claros, objetivos y transparentes, eliminando ambigüedades normativas que afectan la legitimidad del sistema.

- **Mejora de la eficiencia operativa:** Al actualizar los criterios de evaluación, la PNP podrá asignar roles estratégicos a los efectivos mejor calificados, maximizando su capacidad operativa en áreas críticas.

- **Optimización de recursos:** La estandarización de procedimientos reducirá el tiempo y los costos asociados con la resolución de observaciones y apelaciones, lo que permitirá destinar más recursos a actividades operativas.

b. **Beneficios para el personal policial**

- **Reconocimiento del mérito:** La inclusión de criterios actualizados garantizará que los ascensos sean otorgados en función del desempeño, la experiencia y la formación, fortaleciendo la percepción de justicia dentro de la institución y de motivación para aspirar a diversos puestos.

- **Aumento de la motivación:** Un sistema transparente y meritocrático incentivará al personal policial a mejorar su desempeño, asumir roles desafiantes y continuar su desarrollo profesional.

- **Resolución eficaz de discrepancias:** La formalización de procedimientos para atender observaciones y apelaciones reducirá conflictos administrativos, ofreciendo al personal mayor certeza sobre el manejo de sus legajos y evitar vacíos dentro de estos procesos.

c. **Beneficios sociales**

- **Fortalecimiento de la confianza ciudadana:** Al mejorar los procesos internos de la PNP, se proyectará una imagen de profesionalismo e integridad, fortaleciendo la relación entre la ciudadanía y la policía.

- **Mejora de la seguridad pública:** Una institución mejor estructurada y con líderes seleccionados objetivamente será más efectiva en el cumplimiento de su misión constitucional de garantizar el orden y la seguridad ciudadana.

- **Justificación de la propuesta**

a. **Necesidad de corregir vacíos normativos**

- Las ambigüedades identificadas en la Ley № 31873 han generado inconsistencias en su aplicación, afectando la eficacia de los procesos de ascenso. Las modificaciones propuestas eliminan estos vacíos, estableciendo criterios y procedimientos detallados que reducen la subjetividad y promueven la equidad.

b. **Adaptación a las exigencias actuales**

- La PNP enfrenta retos cada vez más complejos, desde la lucha contra el crimen organizado hasta la atención de emergencias nacionales. Este contexto exige líderes capacitados y con experiencia operativa relevante. Es así que, la actualización de los factores de evaluación asegura que el sistema de ascensos responda a estas demandas.

c. **Garantía de transparencia y meritocracia**

- La percepción de justicia es fundamental para la cohesión interna de cualquier institución. Al reforzar los principios de meritocracia y transparencia, esta propuesta no solo mejora los procesos internos de la PNP, sino que también fortalece su legitimidad ante la sociedad.

d. **Viabilidad y sustentabilidad**

- Las modificaciones propuestas son técnicamente viables y no representan un impacto significativo en términos de recursos administrativos o financieros. Al contrario, optimizan los procedimientos actuales, haciéndolos más eficientes y sostenibles a largo plazo.

e. **Contribución al marco jurídico nacional**

- Este proyecto de ley se alinea con los principios constitucionales y legales que rigen la administración pública en el Perú, promoviendo la profesionalización y modernización de la Policía Nacional del Perú como un componente esencial del estado de derecho.

- **Impacto Proyectado**

a. **Corto Plazo:**

- Mejora en la organización y ejecución de los procesos de ascenso.
- Incremento en la confianza del personal policial en el sistema de evaluación.

b. **Mediano Plazo:**

- Reducción de conflictos internos relacionados con los ascensos.
- Mayor satisfacción laboral y compromiso institucional entre los efectivos policiales.

c. **Largo Plazo:**

- Fortalecimiento de la capacidad operativa y estratégica de la PNP.
- Consolidación de la confianza pública en la Policía Nacional del Perú como una institución profesional y transparente.

La propuesta legislativa presentada no solo responde a una necesidad técnica y normativa, sino que también refleja un compromiso político y social con la mejora continua de la PNP. Su implementación generará un impacto positivo y duradero en el sistema de ascensos, beneficiando a la institución, al personal policial y a la sociedad en general.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN PERUANA

El efecto de la vigencia del proyecto de ley que modifica la Ley № 31873 sobre la legislación peruana se manifiesta en varios niveles clave:

2.1. **Modificación del marco legal existente**: La norma propuesta actualiza y reestructura numerosos artículos de la Ley № 31873, que regula los procesos de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú (PNP). Esto implica una sustitución parcial de disposiciones legales vigentes, cambiando los criterios, procedimientos y factores de evaluación para el ascenso de oficiales y suboficiales.

2.2. **Mejora del sistema de evaluación y promoción**: La propuesta busca reforzar la meritocracia, transparencia y objetividad en el sistema de ascensos, introduciendo criterios más detallados y diferenciados por especialidad, categoría y grado, lo cual fortalece el principio de equidad y desempeño profesional dentro de la PNP.

2.3. **Impacto en la aplicación administrativa**: Establece nuevas reglas operativas para los ascensos, incluyendo el uso obligatorio del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial, cambios en las juntas evaluadoras y revisoras, nuevas tablas de ponderación, y requisitos específicos académicos y profesionales. Todo esto obliga a la administración policial a adecuar sus procedimientos internos y sistemas informáticos.

2.4. **Transición normativa**: La disposición final establece que la ley se aplicará a partir del proceso de ascenso 2025 (promoción 2026) y siguientes, con transitoriedades específicas según la fecha de egreso o asimilación de los oficiales y suboficiales. Esto introduce un régimen de aplicación diferenciada que debe ser administrado cuidadosamente.

2.5. **Coherencia y adecuación normativa**: Refuerza la armonización con otras normas del ordenamiento jurídico, como el Decreto Legislativo № 1149 (régimen disciplinario), la Ley № 30588 (gestión de RR.HH. en la PNP) y la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley № 27444), fortaleciendo el marco legal de la función policial.

En resumen, la entrada en vigencia de esta norma tiene un efecto reformador significativo sobre la legislación vigente, apuntando a corregir vacíos normativos, eliminar ambigüedades interpretativas y alinear el proceso de ascenso policial con criterios modernos de gestión pública, eficiencia y justicia administrativa.

Asimismo, es importante resaltar que este proyecto de ley no contraviene la Constitución Política del Perú ni otras normas vigentes. En ese sentido, la Constitución Política del Perú establece en su Artículo 166° que la Policía Nacional del Perú tiene como finalidad garantizar el orden interno, el orden público y la seguridad. Este proyecto fortalece la institucionalidad policial mediante reglas claras y meritocráticas para el ascenso, lo que es compatible con ese mandato constitucional.

No hay contradicción constitucional ni legal. Por el contrario, la norma propuesta refuerza principios de mérito, transparencia y legalidad administrativa.

- **<u>Impacto en el ordenamiento jurídico nacional</u>:**

➢ **Coherencia con el Marco Constitucional**

El presente proyecto de ley fortalece el cumplimiento de las disposiciones constitucionales relacionadas con la Policía Nacional del Perú (PNP), especialmente en lo referente a su misión de garantizar la seguridad interna y el orden público (artículo 166° de la Constitución Política del Perú). Asimismo, refuerza el mandato constitucional de profesionalización y meritocracia en el acceso a funciones públicas, garantizando que los procesos de ascenso en la PNP se rijan por principios de transparencia, igualdad de oportunidades y eficiencia. Además, el proyecto respeta los límites y competencias

establecidas en la Constitución, al enfocarse exclusivamente en la mejora de los procesos internos de la institución policial sin invadir las atribuciones de otros poderes del Estado ni crear conflictos con normas de mayor jerarquía.

- **Prevención de conflictos normativos:**

El proyecto de ley no contradice ni afecta el contenido de otras normas del ordenamiento jurídico nacional. Por el contrario, las modificaciones propuestas buscan fortalecer la coherencia entre las disposiciones legales aplicables a la PNP, alineando los procesos de ascenso con los principios establecidos en normas relacionadas con el desempeño público, la meritocracia y la igualdad de oportunidades.

Es así que, para garantizar esta coherencia, el proyecto contempla una actualización de los reglamentos y anexos complementarios a la Ley № 31873, asegurando que los cambios normativos se implementen de manera uniforme y coordinada.

- **Proyección en el Ordenamiento Jurídico:**

El impacto positivo del proyecto de ley se proyecta en los siguientes aspectos del ordenamiento jurídico:

- **Fortalecimiento del Principio de Legalidad**: Al detallar y clarificar los procedimientos y criterios de evaluación, se asegura que los procesos de ascenso se ajusten estrictamente a lo establecido en la ley, reduciendo la discrecionalidad y el riesgo de arbitrariedades.

- **Modernización Normativa**: La inclusión de criterios actualizados y el uso optimizado de herramientas tecnológicas posicionan a la normativa de la PNP como un modelo de gestión eficiente y adaptado a las exigencias contemporáneas.

- **Referente para Otras Instituciones Públicas**: La experiencia de implementación de esta ley podría servir como referencia para otras instituciones públicas que buscan mejorar sus sistemas de evaluación y promoción del personal.

- **Recomendaciones para la Implementación:**

Para maximizar el impacto positivo del proyecto en el ordenamiento jurídico, se recomienda:

- **Elaboración de Reglamentos Complementarios**: Definir claramente los procedimientos administrativos y las nuevas ponderaciones de los factores de evaluación mediante reglamentos específicos.

- **Supervisión Normativa**: Designar una instancia responsable de monitorear la implementación de las modificaciones, asegurando que se cumplan los objetivos planteados.

- **Revisión Periódica**: Establecer un mecanismo para evaluar periódicamente la eficacia de las modificaciones y realizar ajustes si fuera necesario, asegurando la sostenibilidad del marco normativo.

- **Análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional:**

  - **Cambios en el Ordenamiento Legal**

El proyecto modifica varios artículos y un anexo de la Ley № 31873, generando un impacto significativo en los siguientes aspectos:

Aspecto	Situación Actual (Ley № 31873)	Cambio Propuesto	Impacto Legal
Criterios de Evaluación	Criterios ambiguos para aptitudes profesionales y disciplinarias.	Actualización de subfactores, ponderaciones y anexos, incorporando criterios más claros y equitativos.	Mejora en la equidad y objetividad, reduciendo la subjetividad en la evaluación.
Resolución de Observaciones	Procedimientos poco claros y sin plazos definidos para corrección de datos en los legajos.	Detallado en el artículo 17.2 con plazos claros y responsabilidades específicas para resolver observaciones antes del ascenso.	Mayor eficiencia administrativa y reducción de conflictos internos.
Uso de Tecnología	SIGCP limitado a funciones básicas, sin seguimiento en tiempo real de las etapas del proceso.	Optimización del SIGCP para incluir registro, control y publicación de datos relevantes en todas las etapas.	Incrementa la transparencia y reduce los errores administrativos.
Formación Académica	Valoración desigual de cursos y grados académicos según los grados y categorías.	Ajustes en el artículo 31, otorgando mayor relevancia a grados académicos, especializaciones y capacitaciones registradas en SUNEDU.	Promueve la profesionalización y fomenta el desarrollo continuo del personal policial.

Aspecto	Situación Actual (Ley № 31873)	Cambio Propuesto	Impacto Legal
Ponderación de Factores	Desequilibrio en la asignación de puntajes para servicios operativos y administrativos.	Ajuste en las ponderaciones de experiencia operativa y desempeño técnico según el grado y la categoría.	Refleja mejor las competencias reales requeridas en cada función, alineando los puntajes con las demandas del puesto.

- **Sustento de la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley que Modifica la Ley № 31873, Ley que regula los procesos de ascensos del personal de la policía nacional del Perú de algunos de los artículos más relevantes:**

  - **Modificación del Artículo 5°:**

La modificación propone que los méritos acumulados hasta el último día hábil de marzo del año del proceso de ascenso sean considerados en el legajo. Este ajuste responde a las siguientes necesidades:

1. Mayor equidad: Permite incluir méritos relevantes obtenidos en los primeros meses del año del proceso, respetando los esfuerzos continuos de los candidatos.
2. Alineación con la dinámica institucional: Reconoce que las actividades operativas y de formación no se detienen al cierre de año, y otorga una ventana adicional para registrar logros recientes.
3. Optimización administrativa: Brinda un plazo más adecuado para la recopilación y verificación de la información, reduciendo el margen de error en los registros.

- **Impacto de la Modificación:**

1. En los procesos de ascenso:
a. Garantiza una evaluación integral y justa de los méritos de los candidatos, sin excluir logros recientes.
b. Reduce las controversias relacionadas con la omisión de información relevante.

2. En la institución:
a. Mejora la transparencia y legitimidad del proceso de ascenso, fortaleciendo la confianza interna.

3. En el personal policial:
a. Motiva a los efectivos al saber que sus esfuerzos recientes serán considerados, fortaleciendo su compromiso con el servicio.

➢ **Modificación del artículo 6°:**

La Ley N.° 31873 establece las modalidades de ascenso para el personal de la Policía Nacional del Perú (PNP), garantizando la meritocracia y transparencia en estos procesos. Sin embargo, la experiencia institucional y las exigencias operativas actuales evidencian la necesidad de incluir nuevas modalidades que reconozcan méritos extraordinarios en situaciones específicas. En este marco, el proyecto de ley introduce el inciso c) Ascenso por acción de armas y el inciso d) Ascenso por ser designado en el cargo de Jefe del Estado Mayor General o Inspector General, fortaleciendo el sistema de ascensos en la PNP.

- **Justificación del Cambio**

1. Reconocimiento al mérito en acciones de armas:

   a. La participación del personal policial en operaciones de alto riesgo es crucial para mantener el orden interno, combatir el crimen organizado y restablecer el orden público. Este tipo de mérito excepcional merece un reconocimiento especial que trascienda las evaluaciones regulares.
   b. Debiéndose tener presente, que existe un precedente señalado en las Normas y Procedimientos para la Obtención de la Calificación Final de Ascensos del Ejército Peruano; más aún, que dicho reconocimiento de acciones meritorias en combate es un estándar en instituciones de seguridad y defensa, promoviendo la moral y el compromiso del personal.

2. Fortalecimiento de los altos cargos institucionales:

   a. Los cargos de Jefe del Estado Mayor General e Inspector General en la PNP demandan un liderazgo excepcional y experiencia acumulada en la gestión de la institución. Ascender al grado inmediato superior a quienes asuman estas responsabilidades asegura un incentivo para ocupar estos puestos clave.
   b. Esta medida también está alineada en lo normado en los artículos 10° y 11° de la Ley N°1267 - Ley de la Policía Nacional del Perú, que establece la importancia del alto mando, como cargos estratégicos para la dirección y control institucional.

- **Impacto de las Nuevas Modalidades de Ascenso**

1. Ascenso por acción de armas:
   a. Reconoce de manera explícita y oficial la valentía y eficiencia demostrada en situaciones extremas.
   b. Fomenta la participación activa del personal en operaciones tácticas de alto impacto, fortaleciendo la capacidad operativa de la PNP.

2. Ascenso por designación en altos cargos:
    a. Refuerza el liderazgo institucional mediante la motivación de los oficiales generales para asumir roles estratégicos.
    b. Contribuye a consolidar una gestión jerárquica eficiente en cargos clave para la toma de decisiones.

- **Beneficios Institucionales y Sociales**

1. Motivación y moral: Reconocer méritos excepcionales y liderazgo estratégico aumenta la moral del personal policial, promoviendo un compromiso más sólido con su labor.
2. Fortalecimiento institucional: Las nuevas modalidades de ascenso promueven una policía más profesional y eficiente, preparada para enfrentar los desafíos contemporáneos en seguridad ciudadana.
3. Confianza ciudadana: Un sistema de ascensos que valora el mérito y las responsabilidades estratégicas refuerza la percepción de profesionalismo en la PNP, mejorando su legitimidad ante la sociedad.

➢ **Modificación de los artículos 8 y 9:**

Se están modificando estos artículos, con el fin de que el Oficial y Suboficial de Armas y el de Servicios, tengan la oportunidad de ascender en menor tiempo en los grados inferiores y así tengamos Oficiales jóvenes, en pleno uso de sus facultades, especialmente físicas, en esos grados.

➢ **Modificación de loas artículos 12, 13, 18 y 19:**

La propuesta de modificación de los artículos 12, 13, 18 y 19 del Decreto Legislativo № 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú (PNP), responde a la necesidad de alinear la normativa con los principios de mérito y profesionalismo, garantizando una estructura clara y coherente para los altos cargos de la institución. Esta propuesta tiene sustento técnico y normativo en los artículos 10° y 11° de la misma ley, que destacan la relevancia de los cargos estratégicos del alto mando en la dirección y control institucional. Se incorpora el ascenso automático al grado inmediato superior cuando un general en actividad asume ciertas funciones críticas, alineando este procedimiento con prácticas similares en otras instituciones.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Ascenso automático al grado inmediato superior:
    a. Se propone que, al designar a un General de Armas en actividad en cargos estratégicos como Secretario Ejecutivo, Comandante de Operaciones Policiales, Director Nacional de Investigación Criminal o Director Nacional de Orden y Seguridad, este sea ascendido al grado inmediato superior de Teniente General.

b. Este cambio se justifica por la naturaleza estratégica de estos cargos, que exigen un nivel de mando y responsabilidad equivalente al de un Teniente General.
c. Este procedimiento ya es reconocido en los artículos 10° y 11° de la Ley N.° 1267, aplicable a los cargos de Jefe del Estado Mayor General e Inspector General, y garantiza coherencia normativa en la PNP.

2. Fortalecimiento de los altos cargos institucionales:
   a. Los cargos descritos en los artículos 12, 13, 18 y 19 son esenciales para la operatividad y administración de la PNP. Asegurar que estén ocupados por oficiales con el grado adecuado refuerza la autoridad y legitimidad en la toma de decisiones estratégicas.
   b. Este cambio responde a la necesidad de contar con mandos calificados y con experiencia, quienes desempeñan funciones clave para enfrentar desafíos en seguridad pública, criminalidad organizada y orden interno.

3. Coherencia con el derecho comparado:
   a. En otras instituciones policiales y militares, los ascensos automáticos por asunción de cargos estratégicos son prácticas comunes para garantizar un liderazgo jerárquico adecuado.
   b. Este enfoque asegura que los oficiales designados cuenten con las prerrogativas necesarias para ejercer autoridad y mando.

4. Claridad en la organización funcional:
   a. Las modificaciones proponen una estructura organizacional clara, especificando las competencias y jerarquías de cada cargo, reforzando la coherencia y funcionalidad de los órganos operativos, administrativos y de investigación de la PNP.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Incentivo profesional:
   a. El ascenso automático fomenta la motivación entre los oficiales generales, al garantizar un reconocimiento directo por asumir mayores responsabilidades estratégicas.

2. Fortalecimiento del mando estratégico:
   a. La presencia de Tenientes Generales en cargos críticos mejora la capacidad de respuesta de la institución frente a retos operativos, administrativos y de investigación.

3. Modernización institucional:
   a. Este cambio actualiza la normativa de la PNP, alineándola con las mejores prácticas internacionales y fortaleciendo la profesionalización de la institución.

4. Legitimidad en la estructura jerárquica:
   a. Al asegurar que los cargos estratégicos sean ocupados por oficiales en el grado jerárquico adecuado, se fortalece la percepción de autoridad y liderazgo dentro de la institución y ante la ciudadanía.

➢ **Modificación del artículo 30°:**

En su versión original, el artículo 30° establecía que únicamente se consideraban los méritos acumulados hasta el 31 de diciembre del año anterior al proceso de ascenso. Esta disposición resultó restrictiva por las siguientes razones:

a. Exclusión de méritos relevantes: Los logros obtenidos en los primeros meses del año del proceso no podían ser considerados, afectando la evaluación integral de los candidatos.

b. Inconvenientes operativos: El corte al 31 de diciembre dificultaba la planificación administrativa y generaba inconsistencias en la actualización de los legajos.

Para abordar estas limitaciones, se modifica el artículo 30, permitiendo que los méritos acumulados hasta el último día hábil de marzo del año del proceso sean incluidos en la evaluación. Este ajuste asegura que:

a. Se evalúen los méritos de forma más integral y actualizada.
b. Se brinde mayor equidad a los candidatos que demuestren esfuerzo y logros continuos.
c. Se optimicen los procesos administrativos de registro y evaluación.

➢ **Modificación del artículo 31°:**

La Ley № 31873 establece criterios para los ascensos en la Policía Nacional del Perú (PNP), entre ellos el subfactor de formación académica, que valora los antecedentes académicos y profesionales de los oficiales. Sin embargo, el artículo 31° requería ajustes que permitan reconocer de manera integral los méritos académicos acumulados a lo largo de la carrera policial y optimizar los criterios de evaluación, alineándolos con las necesidades estratégicas de la institución. En este contexto, las modificaciones propuestas incorporan cambios sustantivos que fortalecen la preparación y evaluación del personal policial.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Reconocimiento a los primeros quintos de egreso en la Escuela de Oficiales:
   a. La propuesta mantiene el valor obtenido por los oficiales de armas en los primeros quintos acumulados al egresar de la Escuela de Oficiales durante

toda su carrera. Este cambio fomenta la excelencia académica desde la formación inicial y asegura que los logros obtenidos en etapas fundamentales de la carrera policial tengan un impacto positivo a largo plazo.

2. Grados académicos de Maestría y Doctor:
   a. La inclusión de requisitos de Maestría y Doctorado en áreas relacionadas con la función policial (derecho, administración, gestión, gobernanza, políticas públicas, criminalística, entre otros) fortalece las capacidades estratégicas y operativas del personal policial.
   b. El registro obligatorio de estos grados en la SUNEDU garantiza la calidad y legitimidad de las credenciales académicas, alineándose con las disposiciones legales vigentes.

3. Examen de conocimientos:
   a. La modificación limita el examen de conocimientos a los grados de teniente a coronel, considerando que estos niveles jerárquicos requieren habilidades operativas específicas y preparación académica continua.
   b. Para el grado de general, donde las funciones son más gerenciales y estratégicas, se prioriza la evaluación de logros académicos y experiencia en programas avanzados como el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID).

4. PAMOID como requisito para generales:
   a. El Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) y sus equivalentes aseguran que los generales tengan una formación integral en liderazgo, gestión, gobernanza y seguridad nacional.
   b. La obtención del grado académico correspondiente en universidades acreditadas refuerza la legitimidad de esta formación. Además, el registro en la SUNEDU garantiza su validez.

5. Oficiales de servicios:
   a. Se han incorporado requisitos específicos y ajustados para los oficiales de servicios, que valoran su preparación académica como apoyo clave en la función policial.
   b. El modelo toma en cuenta criterios que rigen a otras instituciones armadas como el Ejército del Perú que son se encuentra plasmada en el documento "Normas y Procedimientos para la Obtención de la Calificación Final de Ascensos", lo que asegura un enfoque integral y comparativo con otras instituciones de seguridad.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Fortalecimiento institucional:

a. Reconocer y valorar la excelencia académica lo cual contribuye a una PNP más preparada para enfrentar los retos de seguridad pública y criminalidad organizada.

2. Transparencia y meritocracia:
   a. La incorporación de criterios objetivos como el registro en la SUNEDU y la evaluación de logros académicos refuerza la percepción de justicia en los procesos de ascenso.

3. Motivación del personal:
   a. La valoración de logros académicos y capacitación especializada incentiva a los oficiales a continuar su formación y mejorar sus competencias.

➢ **Modificación del artículo 32°:**

Esta modificación introduce cambios sustantivos que optimizan la valoración de la formación académica y técnica del personal de suboficiales de la PNP, ajustándose a las necesidades actuales de la institución.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Incremento del valor porcentual para la formación académica:
   a. La propuesta incrementa el valor porcentual del subfactor de formación académica al 30% para suboficiales de armas y al 45% para suboficiales de servicios, reconociendo la relevancia de la preparación académica en la carrera policial.
   b. Este cambio fomenta un mayor esfuerzo y compromiso en la formación académica de los suboficiales, alineándolos con los estándares de profesionalización exigidos por la PNP.

2. Capacitación y especialización:
   a. La modificación reduce el número de cursos requeridos a dos cursos de capacitación y un curso de especialización por grado. Esto simplifica y enfoca el proceso, garantizando que los cursos realizados sean pertinentes y de alta calidad.
   b. Los puntos obtenidos en estos cursos se mantienen a lo largo de la carrera, incentivando la mejora continua en las competencias de los suboficiales.

3. Registro del título técnico hasta el último día hábil de marzo:
   a. El cambio establece que el título técnico de los candidatos debe estar registrado en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial hasta el último día hábil de marzo del año del proceso de ascenso. Esto otorga un plazo más razonable y alineado con el ciclo operativo de la PNP, promoviendo una evaluación más equitativa y actualizada.

4. Reconocimiento de los primeros quintos acumulados:
   a. El mantenimiento del reconocimiento de los primeros quintos acumulados al egreso de la Escuela de Suboficiales a lo largo de la carrera garantiza que los logros iniciales tengan un impacto sostenido, incentivando la excelencia desde las etapas tempranas de la formación.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Fortalecimiento institucional:
   a. Aumentar la ponderación de la formación académica resalta la importancia de una fuerza policial bien preparada, lo que refuerza la capacidad operativa y estratégica de la PNP.

2. Motivación y profesionalización:
   a. Los cambios incentivan a los suboficiales a invertir en su educación y capacitación, mejorando sus habilidades y competencias para cumplir con los desafíos de la seguridad pública.

3. Simplificación y equidad:
   a. Reducir el número de cursos requeridos y extender el plazo para el registro del título técnico facilita la gestión administrativa y asegura una evaluación justa de todos los candidatos.

➢ **Modificación del artículo 33°:**

El artículo 33 de la Ley № 31873 regula el subfactor de experiencia para el servicio policial y desempeño personal profesional o técnico, un componente clave en la evaluación de los candidatos al ascenso en la Policía Nacional del Perú (PNP). La modificación propuesta busca reconocer de manera diferenciada las funciones y responsabilidades de los oficiales y suboficiales de armas y servicios, otorgando un peso adecuado a su experiencia operativa o administrativa, y estableciendo criterios claros y objetivos para la asignación de puntajes.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Valor porcentual diferenciado entre armas y servicios:
   a. Se otorga un mayor peso a la experiencia operativa para los oficiales y suboficiales de armas (35% para experiencia policial y 30% para desempeño profesional), reflejando el riesgo y las exigencias de estas funciones.
   b. En el caso de los oficiales y suboficiales de servicios, la experiencia administrativa tiene un mayor peso (30% para experiencia policial y 20% para desempeño profesional), reconociendo su rol fundamental en la gestión y apoyo institucional.
   c. Este enfoque representa un avance significativo, alineando los criterios de evaluación con las responsabilidades específicas de cada grupo.

2. Reconocimiento especial a suboficiales choferes:
   a. Se reconoce que los suboficiales de servicios choferes desempeñan funciones operativas, y por ello se les asigna puntajes según los criterios de evaluación de los suboficiales de armas.
   b. Este ajuste responde a la naturaleza de sus labores, que involucran riesgos y exigencias similares a las de los suboficiales de armas.

3. Definición de unidades operativas y administrativas:
   a. La modificación establece criterios claros para diferenciar unidades operativas y administrativas, garantizando que los puntajes reflejen la realidad de las funciones desempeñadas.
   b. Las unidades operativas incluyen aquellas que participan en acciones tácticas y de alto riesgo, mientras que las administrativas se concentran en tareas de gestión y apoyo.

4. Formalización de la hoja anual de desempeño:
   a. La calificación del desempeño personal profesional o técnico se formaliza en la hoja anual de desempeño, con un valor porcentual de 35% para armas y 20% para servicios.
   b. Este mecanismo asegura una evaluación objetiva y continua basada en el rendimiento anual acumulado, incentivando un desempeño constante y de calidad.

5. Asignación acumulativa de puntajes:
   a. Se establecen períodos de uno a dos años para la acumulación de puntajes por servicios en unidades operativas, zonas de emergencia, y otros contextos especiales.
   b. La acumulación por condecoraciones, acciones distinguidas, esfuerzo intelectual y felicitaciones a lo largo de la carrera también se refuerza, motivando el reconocimiento de logros significativos.

6. Consideraciones geográficas y laborales:
   a. Se incluyen criterios específicos para zonas de emergencia, altura, frontera y selva, considerando factores como accesibilidad, condiciones de vida y comunicación, garantizando una evaluación más equitativa y realista.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Fortalecimiento de la meritocracia:
   a. La diferenciación de puntajes para armas y servicios reconoce las características únicas de cada función, promoviendo una evaluación justa y transparente.

2. Motivación del personal:

a. El reconocimiento del riesgo y esfuerzo en unidades operativas, así como el desempeño administrativo, incentiva a los efectivos a sobresalir en sus respectivas áreas.

3. Eficiencia institucional:
   a. La formalización de criterios y la utilización de la hoja anual de desempeño optimizan la evaluación de candidatos, promoviendo una gestión más eficiente de los recursos humanos.

➢ **Modificación del artículo 34°:**

La modificación propuesta reduce este peso al 5%, priorizando así los criterios más objetivos en el proceso de evaluación.

- **Justificación de la Modificación**

1. Reducción del peso porcentual:
   a. En su redacción original, el subfactor tenía un valor significativo del 10%, lo cual daba lugar a evaluaciones más influenciadas por criterios subjetivos.
   b. La reducción al 5% permite mantener este subfactor como parte de la evaluación, pero minimizando su impacto relativo frente a otros subfactores que son más objetivos y cuantificables.

2. Fortalecimiento de criterios objetivos:
   a. La modificación responde a la necesidad de otorgar mayor peso a subfactores objetivos, como la formación académica, experiencia operativa y desempeño profesional. Esto asegura que las evaluaciones se basen en logros tangibles y verificables.

3. Proyección profesional adecuada:
   a. Aunque reducido, este subfactor sigue siendo importante para valorar las capacidades futuras del personal, especialmente en relación con su potencial para asumir mayores responsabilidades en la institución.
   b. Sin embargo, su puntuación limitada evita que decisiones relevantes se fundamenten en aspectos menos cuantificables.

- **Impacto de la Modificación**

1. Mayor transparencia:
   a. La reducción del peso de un subfactor subjetivo fortalece la percepción de justicia y objetividad en los procesos de ascenso.

2. Fomento de la meritocracia:

a. Al priorizar los criterios objetivos, se promueve una mayor valoración de logros concretos y medibles, incentivando a los efectivos policiales a mejorar sus competencias de manera tangible.

3. Optimización del proceso evaluativo:
   a. Esta modificación simplifica la evaluación y reduce posibles controversias asociadas a interpretaciones subjetivas, alineando el sistema con los principios de imparcialidad y objetividad.

➢ **Modificación del artículo 35°:**

El artículo 35 de la Ley № 31873 establece los criterios para evaluar el factor de aptitud disciplinaria en los procesos de ascenso de oficiales y suboficiales de la Policía Nacional del Perú (PNP). En su redacción original, los procedimientos eran complejos y poco comprensibles, lo que generó confusión entre evaluadores y candidatos, afectando la objetividad y la legitimidad del proceso. La modificación busca simplificar y hacer más clara la evaluación, garantizando criterios objetivos, transparentes y entendibles.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Simplificación del método de evaluación:
   a. Se establece que la nota disciplinaria se obtendrá del promedio de las notas anuales de disciplina en el grado con el que se presenta al proceso de ascenso.
   b. Esta metodología elimina interpretaciones ambiguas y reduce el margen de error o subjetividad en la evaluación, facilitando tanto a evaluadores como a calificados.

2. Evaluación para ascensos a General y Teniente General:
   a. Para estos grados, la nota disciplinaria se calculará exclusivamente a partir de las notas de los últimos cinco años, incluyendo la del año del proceso.
   b. Este criterio asegura una evaluación más reciente y relevante para los niveles más altos de responsabilidad, valorando la consistencia disciplinaria en el tiempo.

3. Puntaje inicial y deducción proporcional:
   a. La asignación anual de 100 puntos como base para todos los oficiales y suboficiales, con deducciones proporcionales según las sanciones impuestas, permite una evaluación clara y uniforme.
   b. Este sistema promueve la transparencia y establece una correlación directa entre la conducta disciplinaria y la calificación obtenida.

4. Condición de aptitud disciplinaria:
   a. El establecimiento de un puntaje mínimo de 65 puntos para ser declarado apto en el proceso de ascenso asegura que solo los efectivos con un

desempeño disciplinario satisfactorio puedan avanzar, reforzando los estándares de conducta exigidos por la institución.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Mayor claridad y objetividad:
   a. La simplificación y estandarización de los criterios eliminan ambigüedades, reduciendo la posibilidad de reclamos o interpretaciones erróneas.

2. Fortalecimiento de la disciplina institucional:
   a. Al vincular directamente las calificaciones disciplinarias con el proceso de ascenso, se incentiva un comportamiento acorde con los valores y normas de la PNP.

3. Eficiencia administrativa:
   a. Los cambios permiten una evaluación más ágil, reduciendo la carga administrativa y los conflictos derivados de procedimientos poco claros.

4. Confianza en el proceso de ascenso:
   a. La aplicación de un método objetivo y predecible fortalece la legitimidad del sistema de ascensos, mejorando la percepción de justicia entre el personal.

➢ **Modificación del artículo 36°:**

El artículo 36 de la Ley № 31873 regula el factor de aptitud física en los procesos de ascenso de oficiales y suboficiales de la Policía Nacional del Perú (PNP). La redacción original incluía a todos los grados, desde suboficial de segunda hasta general, en las pruebas de aptitud física, sin considerar la naturaleza de los roles gerenciales y de toma de decisiones asociados a los grados más altos, como el de general. Asimismo, no contemplaba excepciones claras para candidatos con limitaciones físicas temporales o en estado de gestación, lo que resultaba en situaciones inequitativas. La modificación aborda estas limitaciones para garantizar mayor objetividad, inclusión y equidad.

Justificación de las Modificaciones

1. Exclusión de pruebas físicas para candidatos al grado de general:
   a. Se determina que los candidatos a general deben ser evaluados principalmente por sus méritos de experiencia, gestión y toma de decisiones, reconociendo que estos aspectos son esenciales para roles estratégicos.
   b. Este enfoque está alineado con prácticas en otras instituciones policiales y armadas, donde las pruebas físicas pasan a un segundo plano en los grados superiores, priorizando capacidades gerenciales y estratégicas.

2. Exoneración para candidatos con impedimentos físicos o en estado de gestación:

a. La modificación establece que los candidatos con impedimentos físicos temporales (aptitud 1) o en estado de gestación, certificados por la Dirección de Sanidad de la PNP, serán exonerados de las pruebas físicas y recibirán una nota aprobatoria.
b. Este cambio garantiza que las limitaciones temporales, especialmente aquellas derivadas de actos de servicio, no afecten la proyección de vida y carrera del personal, evitando un trato discriminatorio.
c. Se asegura además que esta exoneración no sea considerada un demérito, reforzando el principio de equidad y respeto por los derechos del personal.

3. Carácter eliminatorio de las pruebas físicas:
   a. Para los grados donde las pruebas son obligatorias (de suboficial de segunda hasta coronel), el carácter eliminatorio asegura que los candidatos cumplan con las condiciones mínimas requeridas para sus funciones operativas.
   b. Esto fortalece la capacidad física de la institución en los niveles donde estas habilidades son esenciales.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Mayor objetividad en las evaluaciones:
   a. Al excluir la evaluación física para candidatos a general y priorizar sus competencias estratégicas, se alinea el sistema de ascenso con las necesidades reales de la institución.
   b. La exoneración por razones justificadas garantiza que la evaluación sea justa y objetiva, sin penalizar situaciones excepcionales.

2. Inclusión y equidad:
   a. La consideración de aptitud 1 y el estado de gestación como excepciones legítimas asegura que ningún candidato sea discriminado por limitaciones temporales o razones médicas justificadas.
   b. Esto refuerza el compromiso de la PNP con los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

3. Transparencia y claridad:
   a. Las modificaciones eliminan ambigüedades del texto original, proporcionando criterios claros y objetivos para la evaluación del factor de aptitud física.

➢ **Modificación del artículo 37°:**

El artículo 37 de la Ley № 31873 regula el factor de destreza técnica para el tiro, considerando su relevancia para evaluar habilidades operativas en el personal policial. Sin embargo, en su redacción original, se incluía tanto a oficiales y suboficiales de armas como a los de servicios, sin tener en cuenta las diferencias en su formación y funciones.

Además, no se consideraban exoneraciones para personal con limitaciones físicas temporales o en estado de gestación, lo que generaba inequidades y obstáculos en el desarrollo profesional. La modificación busca corregir estas deficiencias, estableciendo criterios más objetivos, inclusivos y alineados con las responsabilidades específicas de cada grupo.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Exclusión del personal de servicios:
   a. Se establece que la prueba de destreza técnica para el tiro sea exclusiva para los oficiales y suboficiales de armas, quienes reciben instrucción y capacitación en el uso de armas de fuego como parte de su formación y funciones operativas.
   b. La exclusión del personal de servicios, captado por sus competencias profesionales o técnicas, evita someterlos a una evaluación que no corresponde con su perfil ni responsabilidades, promoviendo criterios más adecuados y objetivos.

2. Exoneración del examen para casos especiales:
   a. El artículo incorpora una exoneración para candidatos con impedimentos físicos temporales (aptitud 1), en estado de gestación, o con limitaciones físicas acreditadas por la Dirección de Sanidad de la PNP.
   b. Esta disposición reconoce que las limitaciones temporales, especialmente las derivadas de actos de servicio, no deben truncar el desarrollo profesional del personal, asegurando que estas situaciones no constituyan un demérito en el proceso.

3. Carácter eliminatorio y calificación binaria:
   a. Se mantiene el carácter eliminatorio de la prueba para los grados donde es obligatoria, con una calificación de aprobado o desaprobado según el reglamento.
   b. Esto garantiza que los candidatos cumplan con estándares mínimos requeridos para sus roles operativos.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Alineación con las funciones específicas:
   a. Al limitar esta prueba al personal de armas, se asegura que las evaluaciones reflejen las competencias necesarias para el ejercicio de sus funciones, evitando evaluaciones inapropiadas para el personal de servicios.

2. Inclusión y equidad:
   a. La incorporación de exoneraciones por razones justificadas, como aptitud 1 o estado de gestación, elimina barreras discriminatorias y protege los derechos del personal, especialmente en situaciones derivadas del servicio.

3. Mayor objetividad:
   a. La modificación prioriza la evaluación de habilidades específicas donde son relevantes, garantizando que los procesos de ascenso sean justos y alineados con las responsabilidades reales del cargo.

4. Fortalecimiento institucional:
   a. Estos ajustes contribuyen a un sistema de ascensos más transparente, equitativo y acorde con las necesidades y realidades operativas de la Policía Nacional del Perú.

➢ **Modificación del artículo 39°:**

El artículo 39 de la Ley № 31873 regula la calificación de la junta selectora, un elemento crítico en los procesos de ascenso a los grados de general y teniente general de la Policía Nacional del Perú (PNP). En su versión original, esta calificación tenía un valor ponderado del 2% y no especificaba en qué momento debía aplicarse ni los criterios para su discrecionalidad. Estas omisiones generaban incertidumbre y posibles inconsistencias en las evaluaciones. La modificación introduce cambios sustanciales para garantizar mayor objetividad, transparencia y equidad.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Incremento del valor ponderado:
   a. El valor ponderado de la calificación de la junta selectora se incrementa al 6%, reconociendo su relevancia en la evaluación de candidatos a los grados de mayor responsabilidad institucional.
   b. Este cambio fortalece la importancia de este factor en la decisión final, alineándolo con los estándares de meritocracia y profesionalismo.

2. Aplicación exclusiva para grados de general y teniente general:
   a. La calificación de la junta selectora se limita a los oficiales que postulan a los grados de general y teniente general, donde las responsabilidades estratégicas y gerenciales son más determinantes que los factores operativos.
   b. Este enfoque asegura que la evaluación sea pertinente y ajustada a las características específicas de los altos mandos.

3. Discrecionalidad fundamentada y documentada:
   a. Se introduce un mecanismo que permite una variación máxima de ±5 puntos en la nota final, siempre que esté debidamente fundamentada.
   b. Esta discrecionalidad debe basarse en méritos adicionales, criterios operativos o factores relevantes al desempeño del candidato, promoviendo un análisis más integral y justo.
   c. La exigencia de justificar y documentar cualquier ajuste asegura transparencia y minimiza riesgos de arbitrariedad.

4. Transparencia y rendición de cuentas:
   a. Los ajustes realizados por la junta selectora deben ser debidamente documentados y justificados por escrito en el informe final, garantizando la equidad y la trazabilidad del proceso de evaluación.
   b. Esto refuerza la confianza en las decisiones tomadas y en la integridad del proceso de ascenso.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Mayor objetividad:
   a. Al establecer criterios claros y documentados para la discrecionalidad, se elimina la percepción de arbitrariedad y se promueve una evaluación más justa y objetiva.

2. Transparencia:
   a. La exigencia de justificar y registrar cualquier ajuste en las calificaciones fomenta un sistema más transparente y confiable.

3. Fortalecimiento institucional:
   a. Estas modificaciones aseguran que los grados más altos de la PNP sean ocupados por candidatos cuya evaluación sea rigurosa, equitativa y basada en méritos comprobados.

4. Confianza en el sistema de ascensos:
   a. Al priorizar la transparencia y la objetividad, se refuerza la legitimidad de los procesos de ascenso, generando mayor confianza entre el personal policial y la ciudadanía.

➢ **Modificación del artículo 41°:**

El artículo 41 de la Ley № 31873 regula la ponderación de los factores de aptitud profesional y disciplinaria en los procesos de ascenso. En su redacción original, no diferenciaba adecuadamente los perfiles y necesidades del servicio entre los oficiales y suboficiales de armas y de servicios, ni asignaba un peso proporcional a la formación académica y la experiencia operativa acorde con las funciones específicas de cada grupo. La modificación introduce un enfoque más detallado y adaptado a las realidades institucionales, motivando al personal e incentivando la adquisición de competencias clave para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Diferenciación por perfil y funciones:
   a. Se implementan dos cuadros de evaluación separados: uno para oficiales y suboficiales de armas y otro para los de servicios.

b. Esta diferenciación permite ponderar los factores de formación académica y experiencia operativa de acuerdo con las necesidades específicas de cada grupo:
   - Para el personal de armas, se prioriza la experiencia en el servicio policial y el desempeño personal profesional (65%).
   - Para el personal de servicios, se da mayor peso a la formación académica (45%), incentivando su desarrollo técnico y profesional para funciones administrativas y de apoyo estratégico.

2. Incorporación de doctorados y maestrías extrainstitucionales:
   a. Se asignan puntajes diferenciados para doctorados y maestrías institucionales y extrainstitucionales, registradas en la SUNEDU, garantizando estándares de calidad educativa.
   b. Esto incentiva al personal a adquirir grados académicos que fortalezcan su capacidad para asumir responsabilidades estratégicas y técnicas.

3. Mayor objetividad en la evaluación:
   a. La ponderación asignada a cada subfactor y elemento de evaluación promueve un análisis más objetivo, reduciendo la subjetividad en la asignación de puntajes.
   b. Se maximizan los puntajes relacionados con experiencia operativa para personal de armas y formación académica para personal de servicios, alineando las evaluaciones con sus funciones y competencias.

4. Fomento de competencias clave para enfrentar la criminalidad:
   a. Al incentivar el desarrollo de competencias operativas y académicas específicas, se busca que el personal esté mejor preparado para abordar retos como la criminalidad organizada y las demandas del entorno cambiante.

5. Adaptación normativa:
   a. Los cambios incorporados se alinean con las disposiciones del artículo 31 inciso b) numeral 1) de la Ley, asegurando consistencia en la evaluación y calificación de los oficiales de servicios.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Motivación del personal:
   a. La asignación diferenciada de puntajes entre armas y servicios motiva al personal a fortalecer sus competencias en áreas estratégicas para su desarrollo profesional.

2. Fortalecimiento de la meritocracia:

a. La incorporación de doctorados, maestrías y la diferenciación de puntajes según funciones específicas promueve un sistema meritocrático más justo y equitativo.

3. Preparación estratégica:
   a. El enfoque en competencias clave asegura que el personal policial esté mejor capacitado para enfrentar los desafíos operativos y estratégicos de la institución.

4. Transparencia y equidad:
   a. La claridad en la asignación de valores porcentuales y subfactores garantiza una evaluación transparente y alineada con las necesidades institucionales.

➢ **Modificación del artículo 42°:**

El artículo 42 de la Ley № 31873 regula la calificación final del candidato en los procesos de ascenso, consolidando las notas de diferentes instancias evaluadoras. En su redacción original, la falta de diferenciación en los porcentajes de valoración entre las categorías y jerarquías generaba inconsistencias y no reflejaba las responsabilidades estratégicas de los grados superiores, como general y teniente general. La modificación introduce una nueva ponderación porcentual para estos grados, asegurando mayor objetividad y alineación con los estándares internacionales y las necesidades operativas y gerenciales de la Policía Nacional del Perú (PNP).

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Valoración porcentual diferenciada:
   a. La nueva ponderación asigna un 90% a la nota de los factores de aptitud profesional y disciplinaria, un 4% a la nota de la corporación de generales, y un 6% a la calificación de la junta selectora.
   b. Este ajuste refleja la importancia central de los factores objetivos (aptitud profesional y disciplinaria) en la evaluación de los candidatos, mientras que los factores subjetivos (corporación de generales y junta selectora) tienen un peso reducido pero significativo para considerar aspectos cualitativos del liderazgo.

2. Relevancia de la corporación de generales:
   a. La incorporación del 4% de la nota de la corporación de generales reconoce la experiencia y conocimiento directo de los oficiales generales sobre las capacidades estratégicas y de liderazgo de los candidatos.
   b. Este mecanismo asegura que las cualidades gerenciales y estratégicas sean consideradas por quienes tienen una perspectiva institucional y operativa integral.

3. Calificación de la junta selectora:

a. El 6% asignado a la junta selectora permite evaluar aspectos adicionales como méritos sobresalientes, logros en el servicio y desempeño profesional reciente.
b. Esta ponderación asegura que la calificación final incluya una visión integral y equilibrada, evitando que factores subjetivos tengan un peso desproporcionado.

4. Objetividad y transparencia:
   a. Al otorgar el 90% del peso a los factores de aptitud profesional y disciplinaria, se prioriza la evaluación objetiva basada en logros tangibles, experiencia y desempeño acumulado del candidato.
   b. Esto garantiza un sistema meritocrático que premia el esfuerzo, la preparación y la trayectoria profesional.

5. Alineación con responsabilidades estratégicas:
   a. Para los grados de general y teniente general, es fundamental evaluar las competencias estratégicas y gerenciales, asegurando que los candidatos estén preparados para liderar en entornos complejos y tomar decisiones críticas.
   b. La diferenciación en la ponderación porcentual se alinea con estándares internacionales de evaluación para altos mandos policiales y militares.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Fortalecimiento de la meritocracia:
   a. La asignación del 90% a factores objetivos garantiza que los procesos de ascenso sean justos y basados en competencias demostrables.

2. Inclusión de criterios cualitativos:
   a. El 4% de la corporación de generales y el 6% de la junta selectora permiten una evaluación más completa, considerando tanto los aspectos objetivos como las percepciones estratégicas de los líderes actuales.

3. Transparencia y confianza:
   a. La clara asignación de porcentajes y su justificación refuerzan la transparencia del proceso, aumentando la confianza del personal y de la ciudadanía en la legitimidad de los ascensos.

4. Preparación estratégica:
   a. Esta modificación asegura que los oficiales generales seleccionados estén capacitados para enfrentar los desafíos actuales y futuros, liderando con excelencia y visión estratégica.

- **Modificación del artículo 44°:**

El artículo 44 de la Ley № 31873 regula la aprobación y publicación de las vacantes anuales en los diferentes grados y especialidades funcionales de la Policía Nacional del Perú (PNP). En su redacción original, se establecía que las vacantes para oficiales generales se aprobaran mediante Resolución Suprema, lo que resultaba en un procedimiento innecesariamente complejo y no alineado con la práctica en otras instituciones de seguridad y defensa. La modificación busca simplificar este proceso y ajustar su regulación a las mejores prácticas, tomando como referencia normativa denominada Normas y Procedimientos para la Obtención de la Calificación Final de Ascensos del Ejército Peruano.

- **Justificación de las Modificaciones**

1. Simplificación administrativa:
   a. La modificación establece que las vacantes para oficiales generales y superiores se aprueben mediante Resolución Ministerial, mientras que para oficiales subalternos y suboficiales se aprueben mediante Resolución de Comandancia General.
   b. Este cambio reduce la carga administrativa al eliminar la necesidad de una Resolución Suprema para un trámite que no corresponde al rango ni a la función del Presidente de la República.

2. Alineación con el derecho comparado:
   a. La norma toma como referencia la práctica establecida en el Ejército Peruano, donde los procedimientos relacionados con vacantes son regulados mediante resoluciones de menor rango, según el nivel jerárquico.
   b. Este enfoque garantiza un manejo más eficiente y adecuado, respetando las competencias de cada autoridad institucional.

3. Mayor objetividad y transparencia:
   a. La publicación de las vacantes en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial y, cuando corresponda, en el Diario Oficial El Peruano, asegura la difusión pública y accesible de la información.
   b. Esto refuerza la confianza en los procesos de ascenso al garantizar que las vacantes sean conocidas por todo el personal interesado.

4. Fortalecimiento de la jerarquía institucional:
   a. Al asignar la responsabilidad de aprobar vacantes según el nivel jerárquico, la norma refuerza la autonomía y el liderazgo del Comandante General de la PNP y del Ministro del Interior, respetando la estructura de mando de la institución.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Eficiencia institucional:
   a. La simplificación del procedimiento reduce tiempos administrativos y evita el involucramiento innecesario del más alto nivel del Ejecutivo en asuntos de gestión interna.

2. Transparencia y accesibilidad:
   a. La obligatoriedad de publicar las vacantes en el sistema de gestión y en medios oficiales garantiza que todos los interesados tengan acceso a la información, promoviendo la equidad en los procesos de ascenso.

3. Adaptación normativa:
   a. La modificación alinea la normativa de la PNP con las prácticas de otras instituciones, como el Ejército Peruano, estableciendo un sistema más funcional y coherente.

4. Fortalecimiento del liderazgo interno:
   a. La descentralización de la aprobación de vacantes fortalece el papel del Comandante General y el Ministro del Interior en la toma de decisiones estratégicas.

➢ **Incorporación de Disposiciones Transitorias Finales**

La incorporación de disposiciones transitorias finales en la Ley № 31873 busca resolver problemáticas específicas que afectan la trayectoria profesional de los oficiales de la Policía Nacional del Perú (PNP) y garantizar una adecuada transición normativa. Estas disposiciones son necesarias para corregir inconsistencias administrativas, reconocer cambios institucionales, y asegurar la equidad y continuidad en la carrera policial, fomentando el desarrollo profesional y personal del personal policial.

- **Justificación de las Disposiciones Transitorias Finales**

1. Primera Disposición: Aplicación a partir del proceso de ascenso 2025 (promoción 2026):
   a. La determinación de la vigencia a partir del proceso de ascenso 2025 y promoción 2026 garantiza un plazo razonable para la implementación de los cambios introducidos, permitiendo a las autoridades y al personal policial adaptarse a las nuevas disposiciones.

2. Segunda Disposición: Cambio de denominación institucional
   a. La modificación del término Escuela Nacional de Formación Profesional Policial a Dirección de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú alinea la ley con la normativa vigente, específicamente el Decreto Legislativo 1267, asegurando claridad y coherencia en el marco normativo.

3. Tercera Disposición: Regulación de requisitos para diplomados de capitanes
   a. Se establece que el requisito de contar con el diplomado o curso básico de tenientes para postular al diplomado de capitanes solo será aplicable a los egresados de la promoción 2013 en adelante.
   b. Esta medida corrige inequidades para oficiales egresados en promociones anteriores, quienes no tuvieron acceso a esos programas en su momento, asegurando que no se les penalice injustamente por condiciones fuera de su control.

4. Cuarta a Sexta Disposiciones: Excepciones para cursos o diplomados pendientes
   a. Se permite, de manera excepcional y por única vez, que oficiales ascendidos por modalidades de acción de armas o acción distinguida puedan realizar los cursos o diplomados que no completaron al momento de su ascenso.
   b. Estas disposiciones abordan casos específicos de capitanes, mayores y comandantes que, debido a su ascenso extraordinario, quedaron rezagados en los requisitos formativos necesarios para su desarrollo profesional, impactando negativamente su proyecto de vida.
   c. Estas medidas garantizan que dichos oficiales puedan continuar con su carrera policial en igualdad de condiciones, respetando el principio de equidad y la promoción del mérito.
   d. Modificación del Anexo 2.

- **Impacto de las Modificaciones**

1. Fortalecimiento de la continuidad profesional:
   a. Las disposiciones permiten que oficiales afectados por situaciones excepcionales puedan regularizar su formación, asegurando que continúen aportando al desarrollo institucional.

2. Equidad y justicia:
   a. Al eliminar barreras administrativas que afectan de manera desproporcionada a ciertos grupos de oficiales, se garantiza un trato justo y equitativo en los procesos de ascenso.

3. Adaptación a la normativa vigente:
   a. La actualización de términos institucionales y la adecuación de los requisitos a las realidades actuales aseguran la coherencia normativa y evitan interpretaciones erróneas.

4. Incentivo para el desarrollo profesional:
   a. Estas disposiciones excepcionales motivan a los oficiales a cumplir con los requisitos formativos y continuar desarrollándose profesionalmente,

mejorando sus competencias para enfrentar los retos de la criminalidad actual.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis costo-beneficio es fundamental para evaluar la viabilidad económica y social del presente proyecto de ley. Este capítulo presenta una comparación entre los costos asociados a la implementación de las modificaciones propuestas y los beneficios directos e indirectos que se generarán tanto para la Policía Nacional del Perú (PNP) como para la sociedad.

3.1. Identificación de costos:

- **Costos Administrativos**

➢ **Actualización de Reglamentos y Anexos**: Se requerirá la revisión y modificación de los reglamentos y anexos actuales, lo que implica la asignación de recursos humanos y técnicos para garantizar su adecuación.

➢ **Capacitación del Personal**: Los miembros de las juntas evaluadoras y del área de recursos humanos deberán recibir capacitación sobre los nuevos criterios y procedimientos, lo que supone un costo inicial en tiempo y recursos.

- **Inversión tecnológica**

➢ **Optimización del SIGCP**: La implementación de funcionalidades adicionales en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP) para mejorar la transparencia y el seguimiento de los procesos de ascenso requerirá una inversión en desarrollo tecnológico.

- **Costos Operativos**

➢ **Transición y Ajuste**: Durante los primeros meses de implementación, se podrían presentar demoras o ajustes operativos en los procesos de ascenso mientras se consolidan las nuevas disposiciones.

3.2. Identificación de Beneficios:

- **Beneficios institucionales**

➢ **Eficiencia Operativa**: Los nuevos criterios y procedimientos reducirán las demoras y conflictos internos, permitiendo una gestión más ágil y efectiva de los recursos humanos.

- **Fortalecimiento del Liderazgo**: Los ascensos basados en criterios claros y objetivos garantizarán que los puestos de mayor responsabilidad sean ocupados por efectivos altamente capacitados, fortaleciendo la estructura jerárquica de la PNP.

- **Beneficios para el personal policial**

- **Motivación y Compromiso**: La percepción de un sistema justo y meritocrático incrementará la moral y el compromiso del personal, fomentando un mejor desempeño.

- **Reducción de Conflictos**: La formalización de procedimientos para resolver observaciones disminuirá la percepción de arbitrariedad, promoviendo la cohesión interna.

- **Beneficios sociales**

- **Mejora en la Seguridad Ciudadana**: Una PNP fortalecida y liderada por efectivos capacitados será más efectiva en su misión de garantizar la seguridad y el orden público.

- **Confianza Ciudadana**: La ciudadanía percibirá a la PNP como una institución más profesional y transparente, lo que fortalecerá su legitimidad.

- **Beneficios Económicos**

- **Optimización de Recursos**: La reducción de conflictos administrativos y la mayor claridad en los procedimientos disminuirán los costos indirectos asociados a disputas internas y errores en la gestión de ascensos.

Aspecto	Costos	Beneficios
Económico	Inversión inicial en capacitación y tecnología.	Mayor eficiencia operativa y optimización de recursos.
Tiempo	Periodo de transición para ajustar procesos.	Reducción a largo plazo de conflictos y demoras.
Impacto Institucional	Recursos destinados a actualizar normativa.	Fortalecimiento de la estructura jerárquica y liderazgo.

En términos globales, se puede observar que los beneficios proyectados superarían ampliamente los costos asociados con la implementación de la propuesta. Asimismo, los costos iniciales son limitados y puntuales, mientras que los beneficios, tanto cualitativos como cuantitativos, se proyectan como sostenibles y de largo plazo.

No obstante, es necesario precisar que finalmente la propuesta normativa no generará gastos adicionales en el Presupuesto del Sector Público, toda vez que los procesos de ascensos de la PNP se encuentran debidamente presupuestados en el Pliego Presupuestal del Sector Interior.

IV. CONCLUSIÓN

- **Síntesis de los objetivos alcanzados:**

a. **Claridad y Eficiencia en los Procesos**:

- La propuesta establece criterios claros y objetivos para evaluar los méritos, la formación y la experiencia de los efectivos policiales, reduciendo las ambigüedades y conflictos generados en la normativa actual.

- Los procedimientos de apelación y resolución de observaciones se fortalecen, garantizando un trato justo y equitativo a todos los candidatos.

b. **Modernización Normativa**:

- La actualización de los anexos y la incorporación de herramientas tecnológicas, como el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP), posiciona a la PNP como una institución moderna y alineada con las mejores prácticas en gestión de recursos humanos.

c. **Fortalecimiento de la Meritocracia**:

- Se garantiza que los ascensos se otorguen en función de méritos comprobables, fomentando un sistema basado en la transparencia y la justicia.

d. **Impacto en la Moral y el Liderazgo del Personal**:

- La percepción de un sistema justo y objetivo incrementará la motivación del personal policial, fortaleciendo el compromiso institucional y promoviendo un liderazgo efectivo.

e. **Contribución a la Seguridad Nacional**:

- Al garantizar procesos de ascenso justos y eficaces, la PNP contará con líderes mejor preparados para enfrentar los desafíos de la seguridad ciudadana y el orden interno, en beneficio de toda la sociedad.

- **Recomendación al Congreso de la República:**

Se recomienda al Congreso de la República aprobar este proyecto de ley, considerando los siguientes argumentos:

- **Respaldo Institucional**: El proyecto ha sido elaborado con base en un análisis técnico y normativo detallado, con la participación de expertos en derecho y gestión policial, lo que garantiza su viabilidad y pertinencia.

- **Impacto Directo e Inmediato**: Las modificaciones propuestas tendrán un impacto positivo tangible en la gestión de los ascensos de la PNP, fortaleciendo la capacidad operativa de la institución en el corto y mediano plazo.

- **Contribución al Estado de Derecho**: Al mejorar los procesos de ascenso, se refuerzan los principios constitucionales de igualdad, transparencia y eficiencia en la administración pública.

- **Llamado a la aprobación legislativa:**

Con esta iniciativa, el Congreso de la República tiene la oportunidad de contribuir significativamente al fortalecimiento institucional de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, este proyecto no solo soluciona problemas operativos y normativos, sino que también envía un mensaje claro de apoyo y compromiso con una institución que desempeña un rol central en la construcción de un país más seguro y justo.

Finalmente, es importante resaltar que la aprobación de este proyecto representa una inversión en la formación profesional y modernización de la Policía Nacional del Perú, asegurando que el mérito y el compromiso sean los valores fundamentales que rijan el progreso de sus integrantes.

V. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa que modifica la Ley № 31873 —que regula los procesos de ascenso del personal de la Policía Nacional del Perú— guarda una relación directa tanto con la agenda legislativa del Congreso como con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, en los siguientes aspectos:

5.1. Relación con la Agenda Legislativa del Congreso de la República:

La agenda legislativa prioriza iniciativas que fortalezcan la institucionalidad democrática, la gobernabilidad, la seguridad ciudadana y la meritocracia en el servicio público. En este sentido, el proyecto:

- Fortalece la institucionalidad de la PNP, al perfeccionar los procedimientos de ascenso y reforzar la meritocracia dentro de una de las instituciones clave del Estado.

- Responde a la necesidad de transparencia y eficiencia, al corregir ambigüedades normativas que habían sido observadas en la aplicación de la ley vigente.

- Promueve la carrera pública basada en méritos, en coherencia con otras reformas en curso para profesionalizar el servicio civil y militar.

5.2. Relación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

La propuesta se alinea especialmente con las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional del Perú:

- **Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho:**

Al regular con mayor claridad, objetividad y transparencia los ascensos dentro de la PNP, se refuerza la institucionalidad democrática y el control civil sobre las fuerzas policiales, asegurando que el mérito y la idoneidad definan los liderazgos dentro de la fuerza.

- **Gobernabilidad democrática y descentralización:**

El proyecto fomenta la gobernabilidad institucional al garantizar procesos predecibles y justos para la promoción del personal policial, evitando favoritismos o arbitrariedades, lo cual es esencial para una policía profesional y respetada.

- **Erradicación de la violencia y fortalecimiento de la seguridad ciudadana:**

Un sistema de ascensos eficiente y meritocrático contribuye a contar con un liderazgo policial calificado, motivado y con alta capacidad operativa, clave para enfrentar la criminalidad organizada, mejorar la seguridad ciudadana y fortalecer la respuesta del Estado ante conflictos sociales.

- **Transparencia, rendición de cuentas y lucha contra la corrupción**

La iniciativa enfatiza la objetividad en los criterios de evaluación, la formalización de los procesos y el uso de sistemas informáticos institucionales, lo que promueve la trazabilidad, transparencia y control social.

Lima, mayo 2025