

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N°31873 - LEY QUE REGULA LOS PROCESOS DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

El Grupo Parlamentario **RENOVACIÓN POPULAR**, a iniciativa de la Congresista de la República **NOELIA ROSSVITH HERRERA MEDINA**, en ejercicio del derecho a la iniciativa legislativa que confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el PROYECTO DE LEY siguiente:

FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 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 6, 11, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44 y los Anexos 1 y 2 de la Ley N° 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 de 2023.

Artículo 2.- Finalidad

La propuesta legislativa tiene por finalidad promover la inclusión y equidad de la Policía Nacional del Perú Femenina en los procesos de ascenso en aras de garantizar los procesos de ascenso equitativas y sin discriminación de género, eliminando barreras burocráticas estructurales que puedan obstaculizar el desarrollo profesional de las mujeres policías; con el objeto de reconocer y valorar la labor femenina dentro de la institución, incentivando su participación activa y destacada en todos los niveles jerárquicos, lo cual fortalece la institucionalidad policial.

Artículo 4.- Modificación de los artículos 6, 11, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44 y los Anexos 1 y 2 de la Ley N°31873 - Ley que regula los procesos de ascensos de la Policía Nacional del Perú.

Modificar los artículos 6, 11, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44 y los Anexos 1 y 2 de la Ley N°31873, Ley que regula los procesos de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú, quedando redactados de la siguiente manera:

[...]

“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.”

[...]

“Artículo 11. Declaración de aptitud

[...]

f. Encontrarse laborando, por lo menos dos (02) años antes al de postulación al proceso de ascenso, dentro del país.”

[...]

“Artículo 31. Subfactor formación académica para oficiales

[...]

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. 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) entre el personal que alcanzó vacante en el cuadro de mérito de ingreso respectivo con los puntajes que se les asigna en el anexo 1 de la presente ley.
- 5) Los grados académicos de Maestría y Doctor en carreras profesionales relacionadas con la función policial (Derecho, Administración, Gestión Pública, Educación).
- 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 mantienen a lo largo de la carrera policial para postular a los diferentes grados superiores. La cantidad de puntos asignados para los cursos de perfeccionamiento son determinados en el reglamento de la presente ley, de acuerdo con los porcentajes establecidos en el numeral 2 y los detallados en el anexo 1 de la presente ley.
- 8) Cursos de especialización. 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.
- 9) Cursos de capacitación. 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.
- 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 Maestría en 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.

Los coroneles que cursen una maestría en universidades extranjeras a través de becas gestionadas o propuestas por el comando institucional deberán cumplir con la sustentación y obtención de su grado académico, registrándolo debidamente en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). En caso de no cumplir con el requisito de registro en SUNEDU, dichos oficiales no serán acreedores de puntaje correspondiente de este factor de evaluación.

b. Oficiales de servicios

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

- a) Para el ascenso al grado de General de Servicios, los Oficiales Médicos y Abogados deberán tener el grado académico de Doctor en su profesión con la que ingresaron a la institución policial.
- b) Para el ascenso al grado de Comandantes y Coroneles de Servicios, deberán tener el Título Profesional de Segunda Especialidad y el grado académico de Maestro en su especialidad con la que ingresaron a la institución policial.
- c) Para el Ascenso al grado de Mayor de Servicios; deberán tener como mínimo el grado académico de Maestro en su especialidad con la que ingresaron a la institución policial.
- d) Oficiales de Servicios de otras profesiones, además del Título Profesional o Licenciatura y Colegiatura hábil, deberán tener como mínimo el grado académico de Maestro de su especialidad con la que ingresaron a la institución policial, para el ascenso al grado de Coronel.
- e) Los Grados académicos y Título profesional de Segunda Especialidad profesional, deberán ser reconocidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).
- f) Diplomados, Cursos de capacitación y especialización en su especialidad con la que ingresaron a la institución policial, 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 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, 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 seis meses y máximo de veinticuatro meses 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
	6 meses	12 meses	18 meses	24 meses	
SERVICIOS PRESTADOS EN UU OPERATIVAS	7	14	21	28	28 puntos
SERVICIOS PRESTADOS EN UU ADMINISTRATIVAS	4.5	9	13.5	18	18 puntos
SERVICIOS PRESTADOS EN IG PNP, EMG, CG PNP (Acumulables en el grado que procesa para ascender al grado de General y Coronel) (*)	9 meses				6 puntos
Comisario o Jefe DEPINCRI o DEPOTAD (**)	12 meses				2 puntos
ZONA DE EMERGENCIA (mínimo 12 meses)	12 meses				4 puntos
CONDECORACIONES POR SERVICIOS MERITORIOS (en toda la carrera)	1C 5	2C 5	3C 5	4C 5	20 Puntos
CONDECORACIONES POR ACCIÓN DISTINGUIDA (máx. 2 en toda la carrera)	1C 3		2C 3		6 puntos
CONDECORACIÓN POR ESFUERZO INTELLECTUAL (máx. 1 en toda la carrera)	1 condecoración				6 puntos
FELICITACIONES (máx. 1 R.S, 2 R.MININTER y 2 R.CG en el grado)	R.SUP.	1 felicitación			4 puntos
	R. MIN.	2 felicitaciones			4 puntos (2 puntos cada felicitación)
	R. CG	2 felicitaciones			2 puntos (1 punto cada felicitación)

(*) Art. 46 del Decreto Legislativo N°1149

(**) DEPINCRI: Departamento de Investigación Criminal

(**) DEPOTAD: Departamento de Investigación y Operaciones Antidrogas

Cuadro 2.- Para Oficiales y Suboficiales de Servicios

SUBFACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN				PUNTAJE
SERVICIOS PRESTADOS EN UU OPERATIVAS	6 meses 4.5	12 meses 9	18 meses 13.5	24 meses 18	18 puntos
SERVICIOS PRESTADOS EN UU ADMINISTRATIVAS	6 meses 7.	12 meses 15	18 meses 22.5	24 meses 30	30 puntos
SERVICIOS PRESTADOS EN UNIDADES DE ASISTENCIA MÉDICA, CONSEJO SUPREMO DE JUSTICIA MILITAR POLICIAL, UNIDADES EJECUTORAS	12 meses				12 puntos
ZONA DE EMERGENCIA (mínimo 12 meses)	12 meses				10 puntos
CONDECORACIONES Servicios meritorios en toda la carrera	1C 3	2C 3	3C 3	4C 3	12 puntos
CONDECORACIÓN POR ESFUERZO INTELLECTUAL (máx. 1 en toda la carrera)	1 condecoración				8 puntos
FELICITACIONES (máx. 1 R. SUP, 2 R. MININTER y 2 R.CG, en el grado)	SUP.	1 felicitación			4 puntos
	MIN.	2 felicitaciones			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 la carrera policial.

- 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:
- 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".
 - Para zona de emergencia, en aquellas zonas donde las Fuerzas Armadas tienen a cargo el control del orden interno.
 - Para las zonas de altura, de frontera y de selva, se tendrá en cuenta la altitud, la disponibilidad de vías de accesibilidad a la zona geográfica donde se encuentra la dependencia policial, las facilidades de las comunicaciones, la disponibilidad de servicios básicos esenciales y otras variables relacionadas a la calidad de vida.
- 33.7. 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 de 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 de servicios

35.2. La nota de este subfactor se obtiene del promedio de las notas anuales de disciplina obtenidas en el grado con el que se presenta al proceso de ascenso. La evaluación de la disciplina para el proceso de ascenso a General y Teniente General se calculará exclusivamente a partir de las notas obtenidas los últimos cinco años inclusive la del año del proceso.

[...]“

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 del servicio, consecuencia del servicio 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 calificación, la que tiene una variación máxima de más tres (+3) puntos o menos tres (-3) puntos respecto de la nota final asignada por la junta evaluadora, 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 PRO-FESIONAL	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.								
		PRIMER QUINTO DE EGRESO								
		CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO								
		CURSOS DE CAPACITACIÓN								
		CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN								
		INCREMENTOS POR CURSOS DE ACUERDO CON LAS CATEGORÍAS, JERARQUÍAS Y GRADOS								
		EXAMEN DE CONOCIMIENTOS								
	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 INTELLECTUAL										
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 PRO-FESIONAL	I. FORMACIÓN ACADÉMICA (45 %)	DOCTORADO DE LA PROFESIÓN INSCRITO EN LA SUNEDU.								
		MAESTRÍA DE LA PROFESIÓN INSCRITO EN LA SUNEDU.								
		SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL INSCRITA EN LA SUNEDU.								
		DIPLOMADOS DE LA ESPECIALIDAD								
		CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	45%	45%	35%	45%	35%	45%	35%	45%
		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								
		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	30%		30%		30%		30%	
ZONA DE FRONTERA			50%		50%		50%			
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.

[...]"
final

“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)
<i>Oficiales generales</i>	90 %	4 %	6 %
<i>Oficiales superiores</i>	100 %	No aplica	No aplica
<i>Oficiales subalternos</i>	100 %	No aplica	No aplica
<i>Suboficiales</i>	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.”

[...]”

ANEXO 01

A. FORMACIÓN ACADÉMICA

1.a. OFICIALES DE ARMAS

SUB FACTOR	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	PARA EL ASCENSO A:							VALOR %			
		TNTE	CAP	MAY	CMDTE	CRNL	GRAL	TNTE GRAL				
ANTECEDENTES PROFESIONALES	FORMACIÓN ACADÉMICA	LICENCIATURA DE EGRESO	50	NO	NO	NO	NO	NO	NO	20% 25%		
		MAESTRÍA EXTRAINSTITUCIONAL	10	10	10	10	10	15	15			
		DOCTORADO	10	10	10	10	10	20	20			
		QUINTOS DE EGRESO DE ESCUELA DE FORMACIÓN	10	15	15	15	15	25	25			
		CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO	DIPLOMADO POSTGRADO TENIENTES	NO	50	20	10	NO	NO		NO	
			DIPLOMADO POSTGRADO CAPITANES	NO	NO	30	10	NO	NO		NO	
			DIPLOMADO DE COMANDO Y ASESORAMIENTO DE ESTADO MAYOR	NO	NO	NO	30	20	10		10	
			MAESTRÍA INSTITUCIONAL	NO	NO	NO	NO	30	10		10	
			PAMOID	NO	NO	NO	NO	NO	30		30	
			CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN (1)	CURSO ESPECIALIZACIÓN ALFÉREZ	10	NO	NO	NO	NO		NO	NO
		CURSO ESPECIALIZACIÓN TENIENTE	NO	10	NO	NO	NO	NO	NO		NO	
		CURSO ESPECIALIZACIÓN CAPITÁN	NO	NO	10	NO	NO	NO	NO		NO	
		CURSO ESPECIALIZACIÓN MAYOR	NO	NO	NO	10	NO	NO	NO		NO	
		CURSO ESPECIALIZACIÓN COMANDANTE	NO	NO	NO	NO	10	NO	NO		NO	
		CURSO ESPECIALIZACIÓN CORONEL	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		NO	
		CURSOS DE CAPACITACIÓN (2)	CURSO CAPACITACIÓN ALFÉREZ	10	NO	NO	NO	NO	NO		NO	
			CURSO CAPACITACIÓN TENIENTE	NO	5	NO	NO	NO	NO		NO	
			CURSO ESPECIALIZACIÓN CAPITÁN	NO	NO	5	NO	NO	NO		NO	
			CURSO CAPACITACIÓN MAYOR	NO	NO	NO	5	NO	NO		NO	
			CURSO CAPACITACIÓN COMANDANTE	NO	NO	NO	NO	5	NO		NO	
			CURSO CAPACITACIÓN CORONEL	NO	NO	NO	NO	NO	NO		NO	
		SUBTOTAL PUNTAJE CURSOS, INCREMENTOS		100	100	100	100	100	100		100	
		EX. CONOCIMIENTOS		0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100	0 - 100	NO APLICA		NO APLICA	10%

(1) Se considera un (01) Cursos de Especialización en el grado

(2) Se considera hasta dos (02) Cursos de Capacitación en el grado.

1.b. OFICIALES DE SERVICIOS

SUB FACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN		PARA EL ASCENSO A:				VALOR %	
			MAY	CMDTE	CRL	GRAL		
I. FORMACIÓN ACADÉMICA (25%)	PERFECCIONAMIENTO	MAESTRÍA DE LA PROFESIÓN O ESPECIALIDAD QUE ORIGINÓ SU ALTA EN LA INSTITUCIÓN (MÁXIMO 1)	25	25	25	35	35%	45%
		DOCTORADO DE LA PROFESIÓN QUE ORIGINÓ SU ALTA EN LA INSTITUCIÓN (MÁXIMO 1)	35	35	35	45		
		SEGUNDA ESPECIALIDAD RELACIONADA CON LA PROFESIÓN QUE ORIGINÓ SU ALTA EN LA INSTITUCIÓN	20	20	20	20		
		DIPLOMADOS DE LA ESPECIALIDAD	10	10	10	NO		
		CURSO DE ESPECIALIZACIÓN, Y CAPACITACIÓN DE LA ESPECIALIDAD	10	10	10	NO		
	SUBTOTAL PERFECCIONAMIENTO		100	100	100	100		
	EXAMEN DE CONOCIMIENTOS		0 - 100	0 - 100	0 - 100	NO APLICA	10%	

1.c. PARA SUBOFICIALES DE ARMAS

SUB FACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	INCREMENTO DE PUNTAJE PARA ASCENDER A:							VALOR %				
		S2	S1	ST3	ST2	ST1	S BRIG	S SUP					
FORMACIÓN ACADÉMICA (25%)	TÍTULO PROFESIONAL TÉCNICO	30	30	30							20%	30%	
	QUINTO DE ESCUELA DE FORMACIÓN	20	20	20	30	30	30	30					
	DOCTORADO (Extrainstitucional inscrito en la SUNEDU, relacionado a la función policial)	10	10	10	20	20	20	20					
	MAESTRÍA (Extrainstitucional inscrita en la SUNEDU, relacionado a la función policial)	10	10	10	10	10	10	10					
	CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN (1)												
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 3ª	10											
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 2ª		10										
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 1ª			10									
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 3ª				20								
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 2ª					20							
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 1ª PRIMERA						20						
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL BRIGADIER							20					
	CURSOS DE CAPACITACIÓN (2)												
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 3ª	(10) 20											
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 2ª		(10) 20										
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 1ª			(10) 20									
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 3ª				(10) 20								
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 2ª					(10) 20							
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TÉCNICO DE PRIMERA						(10) 20						
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL							(10) 20					

TÉCNICO BRIGADIER								20	
SUBTOTAL CURSOS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	
EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	10%

- (1) Se considera un (01) Cursos de Especialización en el grado
(2) Se considera hasta dos (02) Cursos de Capacitación en el grado.

PARA SUBOFICIALES DE SERVICIOS

SUB FACTORES	ELEMENTOS DE EVALUACIÓN	INCREMENTO DE PUNTAJE PARA ASCENDER A:						VALOR %	
		S2 SERV	S1 SERV	ST3 SERV	ST2 SERV	ST1 SERV	S BRIG SERV		S SUP SERV
FORMACIÓN ACADÉMICA (25%)	TÍTULO PROFESIONAL TÉCNICO	30	30	30					35%
	DIPLOMADOS DE LA ESPECIALIDAD	10	10	10	10	10	10	10	
	DOCTORADO (Extrainstitucional inscrito en la SUNEDU, relacionado a la función policial)	20	20	20	30	30	30	30	
	MAESTRÍA (Extrainstitucional inscrita en la SUNEDU, relacionado a la función policial)	10	10	10	20	20	20	20	
	CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN (1)								
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 3ª SERV	10							
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 2ª SERV		10						
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL 1ª SERV			10					
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 3ª SERV				20				
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 2ª SERV					20			
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 1ª SERV						20		
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN PARA SUBOFICIAL BRIGADIER SERV							20	
	CURSOS DE CAPACITACIÓN (2)								
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 3ª SERV	(10) 20							
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 2ª SERV		(10) 20						
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL 1ª SERV			(10) 20					
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 3ª SERV				(10) 20				
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TCO 2ª SERV					10) 20			
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TÉCNICO DE PRIMERA SERV						10) 20		
	CURSO DE CAPACITACIÓN PARA SUBOFICIAL TÉCNICO BRIGADIER SERV							(10) 20	
SUBTOTAL CURSOS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS	100 PTS		
EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	0 a 100	10%	

- (1) Se considera un (01) Cursos de Especialización en el grado
(2) Se considera hasta dos (02) Cursos de Capacitación en el grado.

ANEXO 02

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL

ÚNICA. - Aprobación de disposiciones

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. - Modificación del artículo 35, 84 y 85 del Decreto Legislativo N°1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú

Modifíquese el artículo 35, 84 y 85 del Decreto Legislativo N°1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, conforme al siguiente detalle:

"[...]"

Artículo 35.- Asignación de cargos en las agregadurías policiales

La asignación de cargos en las agregadurías policiales se produce de acuerdo con las siguientes etapas:

[...]

2) Asignación del cargo

- a. Agregado policial: Para Oficiales Generales o Coroneles de Armas egresados del Programa de Maestrías en Ciencias Policiales (PROMACIPOL) que gerencia la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú o equivalente del país o el extranjero, autorizado por la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú.

[...]

“Artículo 84.- Límite de edad en el grado

El personal de la Policía Nacional del Perú pasará a la situación de retiro por límite de edad en el grado, en atención a la edad máxima establecida en el presente artículo:

Oficiales de Armas	Edad
Teniente General	68 años
General	66 años
Coronel	63 años
Comandante	61 años
Mayor	56 años
Capitán	51 años
Teniente	46 años
Alférez	42 años
Oficiales de servicios	
General	65 años
Coronel	64 años
Comandante	63 años
Mayor	60 años
Capitán	58 años
Suboficiales de armas y de servicios	

Suboficial Superior	63 años
Suboficial Brigadier	62 años
Suboficial Técnico de Primera	61 años
Suboficial Técnico de Segunda	60 años
Suboficial Técnico de tercera	59 años
Suboficial de Primera	58 años
Suboficial de Segunda	57 años
Suboficial de tercera	56 años

[...]

Artículo 85.- Tiempo de servicios reales y efectivos

El personal policial pasa a la situación de retiro al cumplir cuarenta y dos (42) años de tiempo de servicios reales y efectivos.”

[...]

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Proyecto de Ley que modifica la Ley de Ascensos de la Policía Nacional del Perú (Ley N°31873)

CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS

1.1 Introducción:

La Ley de Ascensos constituye el eje central de la carrera policial, al determinar la forma en que los efectivos acceden a grados superiores. Sin embargo, la Ley N°31873 presenta vacíos normativos, falta de claridad en criterios de evaluación, y carencia de enfoque inclusivo, lo cual debilita la meritocracia y la legitimidad del proceso.

CAPÍTULO II. PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA

- 2.1 Definiciones ambiguas.
- 2.2 Reconocimiento académico insuficiente.
- 2.3 Subvaloración de la experiencia operativa.
- 2.4 Carencia de uniformidad en el factor disciplinario.
- 2.5 Limitaciones en la transparencia tecnológica (SIGCP).
- 2.6 Ausencia de un enfoque inclusivo.

CAPÍTULO III. OBJETIVOS DE LA REFORMA

Objetivo general: Fortalecer el sistema de ascensos de la PNP, bajo principios de meritocracia, transparencia, equidad y disciplina.

Objetivos específicos: Jerarquizar formación académica, ponderar experiencia operativa, armonizar disciplina con Ley 30714, garantizar inclusión, optimizar SIGCP, y exigir PAMOID o equivalentes para generales.

CAPÍTULO IV. SUSTENTO TÉCNICO Y NORMATIVO

- A. Art. 6: Ascenso por acción de armas – se delimitan supuestos objetivos.
- B. Art. 11: Principios – se convierten en parámetros obligatorios.
- C. Art. 31: Formación académica – jerarquización y registro en SUNEDU.
- D. Art. 32: Experiencia – ponderación del 65 % y reconocimiento de zonas críticas.
- E. Art. 33: Potencial profesional – ponderación fija del 5 % con criterios claros.
- F. Art. 34: Aptitud física – ajustes razonables para gestantes y lesionados en servicio.
- G. Art. 35: Prueba de tiro – uniformización de criterios y excepciones inclusivas.
- H. Art. 36: Condecoraciones y felicitaciones – jerarquización y límites.
- I. Art. 37: Sanciones – armonización con Ley 30714, proporcionalidad y temporalidad.
- J. Art. 39: Junta Selectora – criterios uniformes, transparencia y responsabilidad.
- K. Art. 41: Aptitud profesional – ponderaciones fijas de sub factores.
- L. Art. 42: Disciplina – uniformidad y seguridad jurídica.
- M. Art. 44: Vacantes – publicación obligatoria en SIGCP y El Peruano. Anexos 01 y 02
– Definiciones y ponderaciones estandarizadas.

CAPÍTULO V. BENEFICIOS ESPERADOS

Institucionales: transparencia, meritocracia, disciplina y legitimidad.
Sociales: equidad de género, reconocimiento a policías heridos, incentivo al servicio en zonas críticas.

Jurídicos: seguridad jurídica, armonización normativa y reducción de judicialización.
Estratégicos: profesionalización del alto mando, modernización administrativa y sostenibilidad institucional.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES FINALES

La reforma a la Ley N°31873 asegura un sistema de ascensos justo, meritocrático, inclusivo y transparente, alineado con la Constitución, la Ley de la PNP, la Ley del Régimen Disciplinario y los tratados internacionales de derechos humanos. Es una norma de alto impacto que fortalece la autoridad moral y profesional de la Policía Nacional del Perú.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS

1.1 Introducción

El proceso de ascensos en la Policía Nacional del Perú (PNP) constituye un pilar esencial en la consolidación de la carrera policial, ya que no solo garantiza la continuidad en la línea jerárquica, sino que además asegura que los grados superiores sean ocupados por personal con los méritos, la preparación académica y la experiencia necesarios para enfrentar los desafíos actuales de la seguridad ciudadana.

La Ley N°31873, publicada el 14 de septiembre de 2023, introdujo un marco legal específico para regular los ascensos dentro de la institución, sustentado en principios de meritocracia, transparencia y disciplina. Sin embargo, desde su entrada en vigencia, diversas unidades ejecutoras y los propios candidatos a ascenso han advertido vacíos normativos y operativos que han generado dificultades en su aplicación, evidenciando la necesidad de una reforma que permita optimizar sus disposiciones.

Entre los principales problemas detectados destacan:

- Ambigüedad en los criterios de evaluación de la formación académica, la experiencia y la disciplina, lo que ha dado lugar a interpretaciones dispares y reclamos sobre la equidad del sistema.
- Subvaloración de la experiencia operativa en zonas críticas (emergencia, frontera, selva, altura), a pesar de que dichas funciones implican mayores sacrificios y riesgos institucionales.
- Inconsistencias en el reconocimiento de grados y títulos académicos, en particular por la ausencia de una exigencia expresa del registro en SUNEDU, lo que debilitaba la validez de ciertos estudios superiores.

- Falta de precisión en la regulación del ascenso por acción de armas, lo que generaba inseguridad jurídica y reclamos de desigualdad entre efectivos que participaron en hechos similares.
- Carencia de mecanismos claros de resolución de observaciones en los legajos de ascenso, ocasionando demoras y conflictos internos.
- Limitaciones en la aplicación tecnológica del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP), lo cual reducía la transparencia y trazabilidad del proceso.

El presente Proyecto de Ley que modifica la Ley N°31873, responde a estas deficiencias y tiene como finalidad reforzar el sistema de ascensos de la PNP bajo principios de objetividad, equidad e inclusión, consolidando un proceso justo, moderno y acorde con la realidad institucional.

En esta dirección, las modificaciones introducidas abarcan artículos claves (6, 11, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44) y los Anexos 1 y 2, lo que permitirá:

- Fortalecer la meritocracia objetiva, con ponderaciones proporcionales entre formación académica, experiencia, desempeño, disciplina y potencial.
- Promover la equidad e inclusión, eliminando barreras estructurales que afectaban principalmente a la mujer policía y a quienes sufrieron impedimentos físicos en servicio.
- Reforzar la disciplina y legitimidad institucional, vinculando el factor disciplinario con la Ley del Régimen Disciplinario (Ley N°30714).
- Impulsar la modernización tecnológica, consolidando el rol del SIGCP como herramienta de transparencia y control.
- Asegurar la armonización normativa con la Constitución, el Decreto Legislativo N°1149 (Carrera Policial), el Decreto Legislativo N°1267 (Ley de la PNP) y la Ley Universitaria N°30220.

Finalmente, esta iniciativa legislativa busca no solo corregir vacíos detectados en la implementación inicial de la Ley N°31873, sino también sentar las bases de un sistema de ascensos sólido, transparente y predecible, que fortalezca la moral institucional, incentive la excelencia profesional y consolide la confianza ciudadana en la Policía Nacional del Perú.

1.2. Antecedentes

El sistema de ascensos en la Policía Nacional del Perú (PNP) ha evolucionado a lo largo de las últimas décadas como un componente fundamental de la carrera policial. El Decreto Legislativo N°1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP, reguló de manera general los aspectos de la carrera, incluyendo el acceso a los grados superiores en función de la antigüedad, el mérito y la disciplina. Sin embargo, dicha norma requería ajustes específicos en la materia de ascensos, lo que motivó la promulgación de la Ley N°31873 en septiembre de 2023.

La Ley N°3873 buscó dotar de un marco legal propio a los ascensos en la PNP, estableciendo criterios de evaluación basados en:

- Formación académica.
- Experiencia y desempeño profesional.
- Potencial técnico y de liderazgo.
- Aptitud física y de tiro.
- Disciplina y antecedentes de conducta.

No obstante, la experiencia en su aplicación inmediata evidenció limitaciones que afectaban su eficacia. Entre ellas:

1. **Definiciones insuficientes:** conceptos como "acción de armas" o "potencial profesional" no estaban debidamente precisados, lo que generaba vacíos interpretativos y reclamos de desigualdad.

2. **Reconocimiento académico desigual:** la ley no exigía de manera explícita que los grados y títulos estuvieran inscritos en la SUNEDU, lo que generaba la incorporación de estudios sin plena validez legal.
3. **Subvaloración de la experiencia operativa:** el servicio en zonas de emergencia, frontera, altura y selva, que implica mayores riesgos y sacrificios, no recibía un reconocimiento proporcional en el puntaje de evaluación.
4. **Carencia de uniformidad en la disciplina:** la nota disciplinaria no estaba articulada con la Ley N°30714, Régimen Disciplinario de la PNP, ocasionando criterios dispares en la aplicación de descuentos por sanciones.
5. **Limitada transparencia tecnológica:** el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP) no estaba plenamente optimizado como herramienta de trazabilidad, generando dudas sobre la transparencia de los procesos.
6. **Ausencia de enfoque inclusivo:** la normativa no contemplaba adecuadamente situaciones especiales, como el caso de las mujeres gestantes o el personal con lesiones en acto, a consecuencia o con ocasión del servicio, quienes eran evaluados en condiciones de desventaja.

En este contexto, el Proyecto de Ley que modifica la Ley N°31873, surge como una respuesta necesaria para corregir estas deficiencias. Su objetivo es fortalecer la meritocracia, garantizar la igualdad de condiciones y consolidar la legitimidad del sistema de ascensos, alineando la normativa con los principios constitucionales (arts. 2, 23, 39, 166 y 172), con la legislación policial vigente (D.L. 1149 y D.L. 1267) y con los compromisos internacionales del Estado en materia de igualdad y no discriminación.

1.3. Marco constitucional y legal

El presente Proyecto de Ley encuentra sustento directo en la Constitución Política del Perú, en las leyes orgánicas y sectoriales de la Policía Nacional del Perú (PNP), así como en la

normativa nacional que regula el acceso a cargos públicos, la formación académica y los principios del derecho administrativo.

a) Marco constitucional

1. Artículo 2 inciso 2 – Principio de igualdad y no discriminación

Reconoce que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

- A. En materia de ascensos, este mandato obliga a que los procesos sean diseñados para garantizar igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como entre policías con diferentes trayectorias profesionales.
- B. Se sustenta la incorporación de reglas específicas de equidad para mujeres gestantes y para personal con impedimentos físicos derivados del servicio, eliminando desventajas estructurales.

2. Artículo 23 – Promoción laboral basada en mérito

Establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, y que ningún tipo de relación laboral puede limitar la capacitación ni el derecho a ascender en el empleo.

- A. Este artículo legitima que los ascensos en la PNP deban estar sujetos a criterios objetivos de mérito, incluyendo formación académica, experiencia y disciplina.
- B. Obliga al Estado a garantizar que la normativa sea predecible, justa y transparente, evitando arbitrariedades en la evaluación.

3. Artículo 39 – Función pública al servicio de la Nación

Señala que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación.

- A. Para el caso policial, implica que quienes asciendan deben ser seleccionados por su idoneidad, conducta y compromiso institucional, y no por favoritismos ni criterios subjetivos.
- B. Reafirma la necesidad de que el proceso de ascensos sea ejemplar en transparencia, pues se trata de mandos que conducirán a una institución garante del orden interno.

4. **Artículo 166 – Finalidad de la PNP**

La Constitución asigna a la Policía Nacional del Perú la misión de garantizar el orden interno, el orden público y la seguridad ciudadana.

- A. Esta finalidad constitucional exige que el personal que acceda a grados superiores cuente con alta capacitación académica y operativa, experiencia en escenarios de riesgo y conducta disciplinaria intachable.
- B. Refuerza la pertinencia de ponderar con mayor peso la experiencia en zonas críticas (emergencia, frontera, selva, altura), donde la PNP enfrenta mayores desafíos.

5. **Artículo 172 – Competencia del Presidente en los ascensos**

Señala que el Presidente de la República otorga los ascensos de los oficiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional en los grados superiores, conforme a ley.

- A. Este artículo reafirma que el marco legal de ascensos debe estar claramente definido por norma con rango de ley.
- B. Legitima que el Congreso apruebe modificaciones a la Ley N°31873, garantizando un procedimiento objetivo y uniforme, sobre el cual el Presidente pueda ejercer su competencia.

b) Marco legal nacional

Además del sustento constitucional, la propuesta normativa se fundamenta en leyes especiales que regulan la carrera policial, el régimen disciplinario y la validez de los grados académicos:

1. Decreto Legislativo N°1149 – Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP

- A. Reconoce a la carrera policial como un servicio de carácter especial, basado en los principios de jerarquía, disciplina, mérito y profesionalismo.
- B. Establece que el ascenso constituye un derecho condicionado al cumplimiento de requisitos de mérito, formación, experiencia y conducta disciplinaria.
- C. Sirve como marco general sobre el cual se desarrollan leyes específicas como la Ley N°31873 y sus modificaciones.

2. Decreto Legislativo N°1267 – Ley de la Policía Nacional del Perú

- A. Define la estructura orgánica y funcional de la PNP, así como los principios de la función policial.
- B. Subraya la importancia del perfeccionamiento y formación continua como parte de la carrera.
- C. Justifica la exigencia de grados académicos acreditados (SUNEDU) y cursos de alto mando (PAMOID o equivalentes) como requisitos para el ascenso a general.

3. Ley N°30714 – Régimen Disciplinario de la PNP

- A. Regula las faltas y sanciones del personal policial, así como su impacto en la evaluación profesional.
- B. La modificación de los anexos disciplinarios de la Ley N°31873 asegura la armonización con este régimen, evitando contradicciones y fortaleciendo la legitimidad de las evaluaciones.

c) Marco legal nacional

4. Ley Universitaria N°30220 y SUNEDU

- A. La Ley Universitaria establece la obligatoriedad del registro de grados y títulos en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) para su plena validez en el Perú.}
- B. En la práctica, la Ley N°31873 no precisaba este requisito de manera explícita, lo que permitió que se presentaran grados académicos obtenidos en instituciones extranjeras o no acreditadas, sin control suficiente de validez.
- C. La modificación planteada establece que únicamente los grados académicos inscritos en SUNEDU serán reconocidos para el proceso de ascenso, garantizando transparencia, uniformidad y evitando títulos fraudulentos o no acreditados.

5. Ley N°27444 – TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General

- A. Esta norma incorpora principios esenciales que rigen todo procedimiento administrativo, incluidos los procesos de ascenso en la PNP:
 - a) **Principio de legalidad:** toda actuación debe estar conforme con la ley.
 - b) **Principio de objetividad:** las decisiones deben fundarse en hechos y pruebas verificables.
 - c) **Principio de razonabilidad:** los requisitos y sanciones deben ser proporcionales a la finalidad buscada.
 - d) **Principio de predictibilidad:** los administrados (en este caso, los postulantes a ascensos) deben conocer de manera previa las reglas y consecuencias de sus actos.

- B. Estas directrices justifican la necesidad de que la Ley de Ascensos cuente con criterios claros, proporcionales y verificables, blindando el proceso frente a la discrecionalidad.

6. Normativa comparada de las Fuerzas Armadas del Perú

- A. Tanto en el Ejército como en la Marina y la Fuerza Aérea, los procesos de ascenso están sujetos a ponderaciones claras entre formación académica, experiencia, disciplina y evaluación de potencial.
- B. Por ejemplo, el ascenso a Coronel o General en las FF.AA. requiere obligatoriamente la aprobación de cursos de alto mando (CAEN), además de grados académicos registrados en SUNEDU.
- C. Este estándar comparado justifica la incorporación del PAMOID o equivalentes como requisito indispensable en la PNP para acceder a la alta dirección, alineando a la Policía con las prácticas de las FF.AA. y asegurando coherencia interinstitucional.

d) Compromisos internacionales

La reforma también responde a obligaciones del Estado peruano en el marco de los tratados internacionales ratificados en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación:

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

- A. Obliga al Estado a garantizar igualdad de oportunidades en el empleo y la promoción laboral para las mujeres.
- B. En este sentido, la modificación de la Ley de Ascensos incluye un enfoque de género al reconocer condiciones específicas como el estado de gestación, evitando que esta circunstancia natural limite el derecho de la mujer policía a postular en igualdad de condiciones.

2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará

- A. Reconoce la necesidad de eliminar barreras estructurales y discriminación indirecta hacia la mujer en el ámbito laboral.
- B. Su aplicación en la PNP se refleja en la incorporación de normas específicas de protección y equidad en los ascensos.

3. Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (ONU, 1990)

- A. Establecen que los Estados deben asegurar que los policías reciban formación y entrenamiento continuo en el uso de armas de fuego y en la fuerza legítima.
- B. Justifica que los exámenes de tiro y aptitud física sean obligatorios y de carácter eliminatorio para el personal de Oficiales que postulan al grado de Teniente hasta el grado de Coronel, y de Sub Oficiales que postulan al grado de Sub Oficial de Segunda hasta el grado de Sub Oficial Superior, aunque con excepciones razonables para policías lesionados en acto de servicio o mujeres gestantes, en línea con el principio de proporcionalidad.

4. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- A. Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación.
- B. Convenio 122 sobre política de empleo.
- C. Ambos comprometen al Perú a garantizar que los ascensos en la función pública se realicen en condiciones de igualdad y objetividad, sin barreras que generen desigualdad estructural.

El presente Proyecto de Ley se encuentra sólidamente respaldado por el marco constitucional, legal nacional y compromisos internacionales del Estado peruano, que en

conjunto orientan la carrera policial bajo los principios de igualdad, mérito, transparencia, disciplina y modernización institucional.

1. **A nivel constitucional**, los artículos 2 inciso 2 (igualdad y no discriminación), 23 (promoción laboral basada en méritos), 39 (función pública al servicio de la Nación), 166 (finalidad de la PNP) y 172 (competencia del Presidente en los ascensos) legitiman que los procesos de ascenso se desarrollen bajo reglas claras, objetivas y proporcionales, asegurando que quienes alcanzan grados superiores sean seleccionados por idoneidad y mérito verificable.
2. **En el plano legal nacional**, la propuesta se alinea con el:
 - A. **D.L. 1149**, que regula la carrera policial como un servicio especial basado en jerarquía, disciplina y mérito.
 - B. **D.L. 1267**, que establece la estructura y principios de la PNP, destacando la formación continua y el perfeccionamiento profesional.
 - C. **Ley 30714**, que regula el régimen disciplinario policial y que ahora se articula de manera coherente con los anexos de la Ley de Ascensos.
 - D. **Ley Universitaria (N°30220)**, que exige la inscripción en SUNEDU de todos los grados académicos para su validez.
 - E. **Ley 27444 – TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General**, cuyos principios de legalidad, objetividad, razonabilidad y predictibilidad se aplican directamente a los ascensos.
3. **Desde el derecho comparado**, la propuesta se inspira en las Fuerzas Armadas del Perú, donde los ascensos también se sustentan en la ponderación de formación académica, experiencia operativa, disciplina y potencial de liderazgo, incorporando cursos de alto mando como requisito indispensable.
4. **En el marco internacional**, tratados como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará obligan al Estado a garantizar igualdad de condiciones para la mujer en los

ascensos. Asimismo, los Principios Básicos de la ONU sobre el Empleo de la Fuerza y de Armas de Fuego justifican la obligatoriedad de evaluaciones técnicas (tiro, aptitud física), con excepciones razonables. Finalmente, los convenios de la OIT refuerzan la necesidad de procesos de promoción laboral libres de discriminación.

CAPÍTULO II. PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA

2.1. Ambigüedad normativa

a) Contexto del problema

Uno de los principales vacíos de la Ley N°31873 es la falta de precisión en la definición de determinados conceptos jurídicos clave, lo que ha generado confusión en la aplicación práctica de la norma.

En particular:

- **Acción de armas:** la ley mencionaba esta modalidad de ascenso sólo cuando el actor fallecía, esto es ofrendando su vida, brindándosele un ascenso póstumo, más no en vida; sin embargo, no delimitaba de manera clara qué hechos podían ser considerados como tales. Esto provocó que situaciones similares (ejemplo: enfrentamientos en zonas de emergencia contra grupos armados narco-terroristas; así como, enfrentamientos con bandas criminales y organizaciones criminales en todo el territorio nacional) fueran valoradas de manera distinta por el Comando Policial.
- **Potencial profesional o técnico:** la norma lo reconocía como sub factor, pero sin criterios objetivos de medición. Ello abrió espacio a interpretaciones subjetivas, incrementando la discrecionalidad y debilitando la confianza de los postulantes en el proceso.

La indefinición conceptual es especialmente grave en una institución jerarquizada como la PNP, donde los ascensos determinan no solo el reconocimiento al mérito, sino también la conducción de áreas estratégicas en seguridad interna.

b) Sustento normativo

- A. **Artículo 139 inciso 3 de la Constitución:** establece el principio de interdicción de la arbitrariedad, aplicable también en materia administrativa. Cuando una norma no fija criterios objetivos, se corre el riesgo de decisiones arbitrarias.
- B. **Ley N°27444 – TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General:**
 - a) Principio de predictibilidad → las autoridades deben aplicar reglas claras y conocidas por los administrados.
 - b) Principio de objetividad → las decisiones deben basarse en hechos verificables, no en apreciaciones subjetivas.
- C. **Decreto Legislativo N°1149 – Carrera Policial:** reconoce que el ascenso debe sustentarse en mérito comprobable y verificable.

a) Consecuencias

- A. **Inseguridad jurídica:** los postulantes no saben de manera precisa qué conductas o méritos serán valorados.
- B. **Aumento de la litigiosidad:** se incrementan las demandas ante la jurisdicción contencioso-administrativa y acciones de amparo.
- C. **Debilitamiento de la legitimidad institucional:** la percepción de discrecionalidad erosiona la confianza interna y ciudadana en la meritocracia policial.

b) Necesidad de reforma

El proyecto de ley plantea definir con mayor precisión estos conceptos:

- A. Acción de armas → delimitada como la participación activa en enfrentamientos armados, operaciones tácticas o situaciones de riesgo extremo.

- B. Potencial profesional → establecido como un sub factor con ponderación fija del 5 % dentro del factor aptitud profesional, reduciendo discrecionalidad.

2.2 Reconocimiento académico insuficiente

a) Contexto del problema

Uno de los pilares de la meritocracia en la carrera policial es la formación académica, pues permite que los efectivos adquieran competencias técnicas, estratégicas y de liderazgo indispensables para enfrentar las crecientes amenazas a la seguridad ciudadana y al orden interno.

Sin embargo, la Ley N°31873 no reguló con la claridad suficiente los criterios para valorar los grados académicos y títulos en el proceso de ascenso, presentándose los siguientes problemas:

1. Ausencia de exigencia expresa del registro SUNEDU:

- A. La norma no establecía que los títulos profesionales, maestrías y doctorados debían estar obligatoriamente inscritos en la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) para ser válidos.
- B. Esto permitió que se presentaran grados obtenidos en universidades extranjeras o privadas sin acreditación oficial, generando dudas sobre su autenticidad y calidad.

2. Jerarquización poco clara:

- A. No existía un orden definido entre diplomados, cursos de especialización y grados de posgrado (maestría y doctorado).
- B. Esto provocó que, en algunos procesos, diplomados de corta duración fueran valorados de forma similar o superior a grados académicos de mayor nivel.

3. Falta de diferenciación según categorías:

- A. La Ley no establecía criterios específicos para oficiales de armas y oficiales de servicios (como médicos, ingenieros o abogados).
- B. Ello generaba inequidad: mientras en las Fuerzas Armadas los médicos militares requieren doctorados para acceder a generales, en la PNP no existía esa exigencia explícita.

b) Sustento normativo

A. Constitución Política del Perú:

- Art. 23 → promoción laboral en base al mérito.
- Art. 166 → la PNP garantiza la seguridad interna, lo que exige mandos altamente calificados.

B. Ley Universitaria N°30220:

- Art. 45 → exige que todos los grados académicos y títulos profesionales cuenten con registro en SUNEDU para su reconocimiento oficial.

C. Decreto Legislativo N°1149 – Carrera Policial:

- Reconoce la **formación académica continua** como criterio de ascenso.

D. Decreto Legislativo N°1267 – Ley de la PNP:

- Resalta la importancia del perfeccionamiento profesional y la capacitación permanente del personal policial.

E. Normativa comparada de las Fuerzas Armadas:

- Exige grados académicos oficiales y cursos de alto mando (CAEN u otros) para ascender a coroneles y generales.

c) Consecuencias

- **Desprestigio institucional:** la percepción de que se reconocen títulos no acreditados mina la confianza interna y externa en el proceso de ascensos.

- **Desincentivo académico:** los efectivos que invirtieron tiempo y recursos en grados de calidad perciben inequidad frente a quienes presentan estudios de dudosa validez.
- **Litigiosidad:** se incrementaron las acciones judiciales de impugnación de notas académicas en los procesos de ascenso.

d) Necesidad de reforma

El Proyecto de Ley plantea:

1. Exigir que todos los grados académicos y títulos estén inscritos en SUNEDU, sean nacionales o extranjeros.
2. Establecer una jerarquización clara de la formación académica: doctorado > maestría > segunda especialidad > diplomado > cursos de perfeccionamiento, especialización y capacitación.
3. Diferenciar requisitos entre oficiales de armas y de servicios, elevando las exigencias académicas para los últimos (ej. médicos y abogados → doctorado para generales).
4. Incorporar como requisito obligatorio para los ascensos a Oficiales Generales el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional (PAMOID) o sus equivalentes, asegurando preparación estratégica en seguridad nacional.

2.3 Subvaloración de la experiencia operativa

a) Contexto del problema

La experiencia operativa constituye uno de los elementos centrales de la carrera policial, pues garantiza que quienes asumen mayores responsabilidades en la jerarquía institucional hayan demostrado eficacia en el cumplimiento de la misión constitucional de la PNP: garantizar el orden interno y la seguridad ciudadana (art. 166 de la Constitución).

Sin embargo, la Ley N°31873 no estableció una ponderación adecuada ni diferenciada para valorar la experiencia obtenida en zonas de mayor riesgo (emergencia, frontera, altura y selva). Ello ha generado tres problemas concretos:

1. **Infravaloración de servicios en zonas críticas:** el servicio en lugares de alta complejidad operativa, como el VRAEM, la frontera con Colombia y Brasil, o regiones en estado de emergencia, recibía una calificación similar al servicio en oficinas administrativas en Lima u otras capitales.
2. **Desincentivo para asumir funciones de riesgo:** al no existir un reconocimiento proporcional, muchos efectivos perciben que el sacrificio de trabajar en zonas de difícil acceso o conflicto no impacta significativamente en sus oportunidades de ascenso.
3. **Pérdida de legitimidad interna:** se genera la sensación de inequidad entre quienes arriesgan su vida en operaciones de alto riesgo y quienes desarrollan funciones de menor exposición en sedes administrativas.

b) Sustento normativo

- A. **Constitución Política del Perú (art. 166):** la PNP garantiza el orden interno y la seguridad ciudadana en todo el territorio nacional, lo que incluye zonas de emergencia, frontera y áreas de difícil acceso.
- B. **Decreto Legislativo N°1149 – Ley de la Carrera Policial:** reconoce la experiencia de servicio como criterio esencial en los ascensos.
- C. **Decreto Legislativo N°1267 – Ley de la PNP:** establece que el despliegue policial debe abarcar todo el territorio nacional y que el servicio en unidades operativas y de riesgo es parte esencial de la carrera.
- D. **Normativa comparada en las Fuerzas Armadas:** los ascensos consideran con mayor puntaje las operaciones militares en zonas de combate, frontera o emergencia, reconociendo el sacrificio y riesgo asumido.

c) Ejemplos prácticos

1. En el VRAEM, oficiales y suboficiales que participaron activamente en operaciones contra el narcotráfico y remanentes terroristas recibieron igual puntaje de experiencia que personal destinado a labores administrativas en la capital.
2. Suboficiales destinados a puestos fronterizos en la Amazonía (con condiciones de aislamiento, falta de servicios básicos y exposición a redes criminales internacionales) no recibieron una valoración diferenciada, a pesar del impacto real de esa experiencia en el control territorial.
3. Oficiales que desempeñaron funciones de Comisario, Jefes DEPINCRI (Departamentos de Investigación Criminal) y DEPOTAD (Departamento de Operaciones e Investigación Antidrogas) en distritos declarados en emergencia o de alta incidencia por criminalidad organizada, obtuvieron calificaciones similares a comisarías en distritos con baja incidencia delictiva.

d) Consecuencias

- A. Desmotivación del personal:** se desalienta la disposición a servir en zonas críticas, afectando la capacidad de la PNP para cubrir estas plazas estratégicas.
- B. Inequidad en los ascensos:** los procesos no distinguen adecuadamente entre niveles de sacrificio y riesgo, lo que genera reclamos internos.
- C. Impacto en la seguridad nacional:** la falta de incentivos para asumir funciones en zonas de riesgo puede debilitar el control del Estado frente a amenazas como el narcotráfico, el crimen organizado y el terrorismo residual.

e) Necesidad de reforma

El Proyecto de Ley propone corregir este vacío mediante:

1. **Jerarquización diferenciada de la experiencia:** asignando mayor valor al servicio en zonas críticas (emergencia, frontera, altura y selva).
2. **Reconocimiento de funciones de liderazgo operativo:** valorar de forma específica los cargos de Comisario, jefe de DEPINCRI y DEPOTAD, que implican mando directo en operaciones contra la criminalidad.
3. **Ponderación proporcional:** elevar el peso de la experiencia y desempeño al 65 % del factor aptitud profesional (Art. 41), garantizando que la experiencia práctica prime en el proceso de ascenso.
4. **Armonización con estándares militares y policiales internacionales,** donde se reconoce con mayor valor la experiencia en escenarios de riesgo.

2.4 Carencia de uniformidad en el factor disciplinario

a) Contexto del problema

La disciplina policial constituye un pilar esencial en la PNP, pues garantiza la cohesión interna, la obediencia jerárquica y la eficacia en el cumplimiento de la misión constitucional de garantizar el orden interno (art. 166 de la Constitución).

La Ley N°31873 incorporó la disciplina como factor de evaluación en los procesos de ascenso; sin embargo, su redacción presentó inconsistencias y falta de uniformidad frente a la Ley N°30714 – Régimen Disciplinario de la PNP.

Los principales problemas fueron:

1. **Descoordinación normativa:**
 - A. La Ley 31873 fijaba descuentos por sanciones disciplinarias sin una correlación exacta con lo dispuesto en la Ley 30714.
 - B. Esto generó criterios distintos para valorar las mismas sanciones, creando inequidad entre los postulantes.
2. **Aplicación desigual:**

- A. En algunos procesos, sanciones menores o leves tuvieron un impacto desproporcionado en la nota disciplinaria.
- B. Por el contrario, sanciones graves o muy graves en otros casos fueron aplicadas con descuentos menores.

3. Temporalidad ambigua:

- A. No se definió con claridad si las sanciones de años anteriores debían seguir impactando indefinidamente en los procesos de ascenso.
- B. Esto llevó a que oficiales con sanciones antiguas (de más de 10 años) siguieran siendo perjudicados, aun cuando su desempeño posterior había sido intachable.

b) Sustento normativo

1. Constitución Política del Perú:

- 1.1 Art. 39 → la función pública está al servicio de la Nación, exigiendo probidad.
- 1.2 Art. 166 → la disciplina es inherente a la función policial.

2. Ley N.º 30714 – Régimen Disciplinario de la PNP:

- 2.1 Establece un sistema de faltas leves, graves y muy graves, con sanciones proporcionales y temporales.
- 2.2 Define los efectos de las sanciones en la carrera policial.

3. Ley N.º 27444 – TUO del Procedimiento Administrativo General:

- 3.1 Principio de razonabilidad → las sanciones deben ser proporcionales y guardar coherencia con el fin que persiguen.
- 3.2 Principio de predictibilidad → los administrados deben conocer con claridad los efectos de las sanciones en su situación profesional.

c) Ejemplos prácticos

1. Oficiales con sanciones leves (amonestación escrita por llegar tarde en una ocasión) vieron reducida su nota disciplinaria de manera significativa, lo cual afectó sus posibilidades de ascenso frente a colegas con carreras impecables.
2. En contraste, otros oficiales con sanciones graves o muy graves (suspensión por 30 días por faltas éticas) recibieron descuentos menores debido a la falta de estandarización entre la Ley 31873 y la Ley 30714.
3. En los procesos de ascenso a generales, algunos postulantes fueron penalizados por faltas cometidas hace más de una década, pese a que en los últimos cinco años habían tenido calificaciones de conducta intachables.

d) Consecuencias

- A. **Inequidad interna:** oficiales y suboficiales con faltas similares recibieron descuentos distintos según la interpretación de la Junta.
- B. **Alta litigiosidad:** numerosos postulantes interpusieron acciones judiciales y recursos administrativos, alegando vulneración al principio de igualdad.
- C. **Deslegitimación del proceso:** se percibió que la disciplina no se aplicaba de manera justa ni uniforme, debilitando la confianza en la institución.

e) Necesidad de reforma

El Proyecto de Ley propone:

1. **Armonizar el factor disciplinario** con la Ley N°30714, utilizando sus tablas de sanciones como referencia directa para los descuentos en la calificación de ascensos.
2. **Definir temporalidad clara:** para generales y tenientes generales, se evaluarán solo los últimos cinco años, asegurando razonabilidad y justicia.
3. **Uniformizar criterios:** todas las sanciones tendrán un impacto proporcional y estandarizado, eliminando la discrecionalidad de las Juntas.

4. **Fortalecer la meritocracia:** se garantiza que solo quienes mantienen una trayectoria disciplinaria reciente y sostenida puedan acceder a los más altos grados de la PNP.

2.5 Limitaciones en la transparencia tecnológica (SIGCP)

a) Contexto del problema

La Ley N°31873 incorporó al Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP) como herramienta oficial para garantizar la transparencia, trazabilidad y acceso a la información en los procesos de ascenso.

No obstante, en la práctica, durante los primeros procesos de aplicación de la norma, se identificaron múltiples limitaciones:

1. Deficiencias en la carga de información

- A. Los legajos personales no siempre fueron actualizados oportunamente en el SIGCP.
- B. Existieron casos en los que constancias académicas, cursos de especialización o condecoraciones no aparecían registradas, generando perjuicio directo a los postulantes.

2. Falta de interoperabilidad

El sistema no se encontraba plenamente conectado con otras entidades del Estado (SUNEDU, Ministerio de Defensa, RENIEC, Poder Judicial), lo que obligaba a validaciones manuales y lentas.

3. Escasa transparencia para el administrado

- A. El postulante tenía acceso limitado para verificar en tiempo real la información de su expediente digital.
- B. Esto ocasionaba reclamos por errores que solo podían ser detectados en etapas avanzadas del proceso, reduciendo la posibilidad de subsanación.

4. Inconsistencias en el registro de calificaciones

- A. En algunos casos se detectaron discrepancias entre las calificaciones otorgadas en las Juntas Evaluadoras y las que finalmente aparecían en el sistema.
- B. La ausencia de un mecanismo de auditoría en línea debilitó la confianza de los administrados.

b) Sustento normativo

1. Constitución Política del Perú:

1.1 Art. 2 inc. 5 → derecho al acceso a la información pública.

1.2 Art. 31 → principio de transparencia en la gestión pública.

2. Ley N.º 27444 – TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General:

2.1 Principio de publicidad → los procedimientos deben ser accesibles a los administrados.

2.2 Principio de predictibilidad → el administrado debe conocer con claridad las reglas y resultados de su procedimiento.

3. Decreto Legislativo N°1149 – Carrera Policial:

Reconoce la necesidad de sistemas objetivos de evaluación que aseguren el mérito.

4. Política Nacional de Transformación Digital (D.S. N°029-2021-PCM):

Ordena la modernización de los servicios públicos mediante interoperabilidad de sistemas, transparencia y trazabilidad digital.

c) Consecuencias

- A. **Desconfianza en el sistema:** los administrados perciben que el sistema tecnológico carece de fiabilidad.
- B. **Judicialización:** se incrementaron las demandas por nulidad de proceso debido a errores en los registros digitales.

c. **Débil transparencia:** la ciudadanía percibe que los ascensos no son completamente verificables, afectando la legitimidad institucional.

D. **Necesidad de reforma**

El Proyecto de Ley plantea:

1. **Optimización del SIGCP**

Establecer por ley la obligación de que toda información relevante (académica, disciplinaria, méritos, calificaciones) sea cargada y validada en el sistema antes del inicio del proceso de ascenso.

2. **Interoperabilidad obligatoria**

Conexión automática del SIGCP con bases de datos de SUNEDU, RENIEC, Ministerio del Interior, Ministerio de Defensa y Poder Judicial, reduciendo tiempos y errores manuales.

3. **Acceso en tiempo real para el postulante**

El administrado podrá verificar y subsanar su expediente digital con anticipación, garantizando transparencia y predictibilidad.

4. **Auditoría digital**

4.1 Incorporar mecanismos de trazabilidad y auditoría en línea, de manera que cualquier modificación en los expedientes quede registrada con fecha, hora y responsable.

2.6 Ausencia de un enfoque inclusivo

a) **Contexto del problema**

La **Ley N°31873**, en su versión original, fue diseñada bajo un enfoque meritocrático, pero no contempló adecuadamente la diversidad de situaciones personales y de servicio dentro de la PNP. Ello generó condiciones de **desigualdad indirecta**, principalmente hacia dos grupos:

1. **Mujeres policías en estado de gestación**

- A. La ley las obligaba a rendir exámenes físicos y de tiro en igualdad de condiciones que el resto de postulantes, pese a que ello suponía riesgos médicos y afectaba sus derechos reproductivos.
- B. Esta situación configuraba una forma de discriminación indirecta, pues no reconocía una condición biológica temporal que debe ser protegida por el Estado.

2. **Policías con impedimentos físicos derivados del servicio**

- A. Efectivos que habían quedado con lesiones permanentes o discapacidades producto de actos de servicio eran sometidos a las mismas evaluaciones físicas y de tiro que los demás.
- B. Se trataba de una doble afectación: primero, el daño físico sufrido en cumplimiento del deber, y luego la imposibilidad de ascender debido a pruebas que no podían rendir.

En ambos casos, la Ley 31873 carecía de mecanismos de ajuste razonable para garantizar igualdad real de oportunidades.

b) Sustento normativo

1. Constitución Política del Perú:

- 1.1 Art. 2 inc. 2 → derecho a la igualdad y no discriminación.
- 1.2 Art. 23 → derecho a condiciones equitativas en la promoción laboral.
- 1.3 Art. 39 → probidad y servicio a la Nación como exigencias de la función pública.

2. Ley N°28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- 2.1 Obliga al Estado a garantizar que las mujeres tengan acceso y promoción en igualdad de condiciones en el empleo público y privado.

3. Ley N°29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad

- 3.3 Reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades y exige ajustes razonables en los procedimientos de evaluación laboral.

4. **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

4.1 Exige al Estado eliminar cualquier barrera que limite la promoción laboral de la mujer por razones biológicas como la maternidad.

5. **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006)**

5.1 Obliga al Estado a garantizar la inclusión plena en los procesos de empleo y promoción,
incorporando ajustes razonables.

c) Consecuencias

1. **Discriminación indirecta** hacia mujeres gestantes y policías con discapacidad.
2. **Litigiosidad creciente**, con procesos de amparo por vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación.
3. **Desmotivación interna**, al percibirse que la ley no protege a quienes han demostrado sacrificio en el servicio o cumplen una función social esencial (maternidad).
4. **Debilitamiento de la imagen institucional**, al no proyectarse como una entidad que respeta los derechos fundamentales.

d) Necesidad de reforma

El Proyecto de Ley plantea una **corrección inclusiva y equitativa** mediante:

- A. **Exoneración de pruebas físicas y de tiro a mujeres gestantes**
- B. Estas serán declaradas automáticamente aptas, protegiendo su derecho a la maternidad sin afectar su carrera.

5. **Reconocimiento especial a policías lesionados en servicio**

Quienes tengan impedimentos físicos consecuencia del servicio serán declarados aptos, evitando doble perjuicio y reconociendo su sacrificio.

6. **Enfoque de igualdad real**

La reforma asegura que todos los policías, independientemente de su condición biológica o situación de discapacidad, tengan igualdad efectiva de oportunidades en el acceso a los ascensos.

CAPÍTULO III. OBJETIVOS DE LA REFORMA

3.1 Objetivo general

El objetivo principal del Proyecto de Ley que modifica la Ley N.º 31873 es fortalecer el sistema de ascensos de la Policía Nacional del Perú (PNP), asegurando que este proceso se realice bajo los principios de meritocracia objetiva, transparencia, equidad, disciplina y modernización tecnológica, con el fin de garantizar que los mandos superiores de la institución estén integrados por personal altamente calificado, con probada trayectoria profesional, académica y disciplinaria.

Este objetivo responde a la necesidad de consolidar un modelo de ascensos que:

- A. **Corrija los vacíos normativos y ambigüedades** de la Ley vigente.
- B. **Incorpore criterios de valoración claros, proporcionales y verificables**, reduciendo la discrecionalidad en las juntas evaluadoras.
- C. **Asegure igualdad real de oportunidades** para mujeres policías, personal con discapacidad y efectivos con impedimentos físicos derivados del servicio.
- D. **Reconozca con mayor peso la experiencia operativa en zonas críticas**, incentivando el servicio en lugares de alto riesgo.
- E. **Fortalezca la disciplina institucional**, articulando de manera uniforme los descuentos por sanciones con la Ley N°30714.

- F. **Modernice el SIGCP** como plataforma digital de trazabilidad y transparencia, permitiendo un control ciudadano e institucional más riguroso.

3.2 Objetivos específicos

- A. **Definir con precisión los conceptos jurídicos y técnicos** en el proceso de ascenso, tales como *acción de armas* y *potencial profesional*, evitando interpretaciones dispares y discrecionalidad.
- B. **Regular de manera clara el reconocimiento académico**, estableciendo que solo se considerarán válidos los grados y títulos inscritos en SUNEDU, y jerarquizando la formación académica en orden: doctorado > maestría > segunda especialidad > diplomado > cursos de perfeccionamiento y capacitación.
- C. **Ponderar adecuadamente la experiencia operativa**, asignando mayor valor al servicio en zonas de emergencia, frontera, selva y altura, así como a cargos de liderazgo operativo (Comisario, jefe de DEPINCRI, DEPOTAD).
- D. **Armonizar el factor disciplinario** con la Ley N°30714, estableciendo descuentos proporcionales, uniformes y con temporalidad definida (últimos cinco años para generales y tenientes generales).
- E. **Garantizar un enfoque inclusivo**, exonerando de pruebas físicas y de tiro a las mujeres gestantes y reconociendo como apto al personal con impedimentos físicos consecuencia del servicio.
- F. **Optimizar el SIGCP como plataforma tecnológica**, asegurando:
- Interoperabilidad con entidades como SUNEDU, RENIEC, Ministerio de Defensa y Poder Judicial.
 - Acceso en tiempo real de los postulantes para verificar su legajo digital.
 - Auditoría digital obligatoria para prevenir manipulaciones.

G. **Elevar las exigencias académicas y de alto mando** para los grados de general y teniente general, estableciendo como requisito el PAMOID o programas equivalentes (CAEN, FF.AA. o extranjeros).

H. **Mejorar la publicidad y transparencia de las vacantes**, obligando a su publicación en el SIGCP y en el Diario Oficial El Peruano cuando correspondan a resoluciones ministeriales.

CAPÍTULO IV. SUSTENTO TÉCNICO Y NORMATIVO DE LA REFORMA

4.1 Justificación de la modificación del artículo 6 de la Ley N°31873

La Ley N°31873 no desarrollaba con suficiente precisión el concepto de "acción de armas" ni el procedimiento para reconocer méritos extraordinarios en operaciones de alto riesgo. Esto generaba:

- A. Ambigüedad interpretativa sobre qué hechos podían dar lugar a un ascenso excepcional.
- B. Ausencia de parámetros claros para el Comando Institucional al momento de proponer ascensos por hechos de riesgo extremo.
- C. Reclamos de desigualdad entre efectivos que participaron en situaciones similares, pero no recibieron el mismo reconocimiento.

La precisión normativa del artículo 6 responde a la necesidad de:

- **Reconocimiento objetivo:** Establece parámetros claros sobre qué constituye una "acción de armas" (participación directa en operaciones tácticas, enfrentamientos armados, acciones contra bandas criminales, protección de la seguridad nacional).
- **Motivación institucional:** Refuerza la moral y el compromiso de los efectivos que arriesgan su vida en defensa de la Nación, reconociendo sus méritos en tiempo real.

- **Certeza jurídica:** Otorga seguridad al procedimiento, ya que el ascenso será otorgado bajo recomendación del Comandante General, opinión del Ministro del Interior y aprobación final del Presidente de la República.
- **Concordancia normativa:** Se alinea con lo ya regulado en el D.L. 1267 y D.L. 1149, evitando contradicciones entre leyes sectoriales.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se refuerza el principio de meritocracia en la PNP, premiando la valentía y el liderazgo en situaciones de riesgo extremo.
- **Personal:** El personal policial obtiene un incentivo legítimo y proporcional al riesgo asumido, lo cual fortalece la motivación y la disciplina.
- **Social:** La ciudadanía percibe una PNP comprometida y reconocida por su sacrificio en defensa de la seguridad nacional, aumentando la confianza en la institución.

Lo que se busca con la modificación del Artículo 6 de la Ley N°31873, es otorgar mayor claridad, legitimidad y equidad al proceso de ascenso por acción de armas, cerrando vacíos legales y garantizando un procedimiento ajustado a la Constitución y a la normativa sectorial.

4.2 Justificación de la modificación del artículo 11 de la Ley N°31873

En la Ley N.°31873, la declaración de aptitud contemplaba criterios generales vinculados

a:

- A. Formación académica.
- B. Experiencia profesional.
- C. Antecedentes disciplinarios.
- D. Condiciones de salud y desempeño.

Sin embargo, no regulaba el tiempo mínimo de servicios en territorio nacional previo a postular al ascenso. Ello generaba las siguientes dificultades:

1. Efectivos que desarrollaban largos periodos en el extranjero (en agregadurías policiales, cursos de capacitación, comisiones especiales o misiones internacionales), podían postular inmediatamente al regreso, sin haber ejercido funciones directas en el territorio nacional.
2. Diferencias en las condiciones de evaluación entre personal que había servido en zonas críticas del país (emergencia, frontera, selva) y quienes permanecieron fuera del territorio nacional.
3. Percepción de inequidad en el acceso al ascenso, al no valorarse la continuidad del servicio efectivo en la realidad nacional.

Impacto esperado

- **Nivel institucional:** Se garantiza que los ascendidos hayan demostrado capacidad y compromiso en el contexto nacional, fortaleciendo la operatividad y legitimidad del proceso.
- **Nivel personal:** Se estimula a que los oficiales y suboficiales prioricen su desarrollo profesional en el servicio efectivo dentro del país, generando equidad con sus pares.
- **Nivel social:** La ciudadanía contará con cuadros policiales ascendidos con experiencia probada en la realidad peruana, lo cual mejora la percepción de profesionalismo y cercanía institucional.

La presente modificación asegura que los ascensos se otorguen a personal que haya demostrado desempeño efectivo en territorio nacional, fortaleciendo la meritocracia, la igualdad de condiciones y el compromiso con la misión constitucional de la PNP.

4.3 Justificación de la modificación del artículo 31 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873 original:

- A. Existía una valoración desigual de grados académicos, sin jerarquía clara entre especialización, capacitación y formación de posgrado.
- B. No se establecía de manera precisa la exigencia de registro SUNEDU, lo que generaba ambigüedades sobre la validez de estudios nacionales y extranjeros.
- C. El PAMOID no estaba definido como condición obligatoria para generales, lo que debilitaba el estándar de alta dirección policial.
- D. En el caso de oficiales de servicios, los requisitos eran genéricos y no diferenciaban adecuadamente el nivel académico exigido según jerarquía.

Justificación de la modificación

- **Meritocracia fortalecida:** El reconocimiento permanente de los primeros quintos asegura que el rendimiento inicial acompañe toda la carrera, premiando la excelencia académica.
- **Jerarquización académica:** Se diferencia claramente entre cursos de perfeccionamiento, especialización y capacitación, lo que otorga orden y proporcionalidad.
- **Alta dirección institucional:** El PAMOID (o equivalente) y la maestría acreditada se establecen como condición indispensable para acceder a la jerarquía de general, elevando el estándar de liderazgo policial.
- **Transparencia académica:** Exigir registro SUNEDU evita la inclusión de grados no válidos o sin reconocimiento oficial.
- **Oficiales de servicios:** Se introducen requisitos específicos y crecientes (maestría, doctorado, segunda especialidad) que refuerzan su rol técnico en la institución.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se eleva el nivel académico de los oficiales en todos los grados, asegurando que la PNP disponga de cuadros con preparación científica, jurídica y técnica acorde a sus responsabilidades.
- **Personal:** Se incentiva a los oficiales a continuar su formación profesional en programas acreditados, dentro o fuera del país.
- **Social:** Una policía con oficiales mejor formados fortalece la capacidad del Estado para combatir el crimen organizado, garantizar la seguridad ciudadana y promover confianza en la institucionalidad.

La modificación actualiza y fortalece el sub factor de formación académica, cerrando vacíos normativos, alineándolo con los estándares de SUNEDU y de otras fuerzas armadas, y garantizando que los ascensos se otorguen sobre la base de méritos académicos verificables y jerarquizados.

4.4 Justificación de la modificación del artículo 32 de la Ley N°31873.

En la redacción original de la Ley N°31873:

- A. Los criterios académicos para suboficiales eran menos detallados y homogéneos respecto a los de oficiales.
- B. No se precisaban límites de cursos reconocibles por grado, generando interpretaciones dispares en los procesos de calificación.
- C. No se exigía explícitamente el registro del título técnico como condición para postular, lo que ocasionaba demoras y reclamos en los procesos.
- D. Se percibía una desigualdad estructural entre oficiales y suboficiales en la valoración de su preparación académica.

Justificación de la modificación

- **Equidad institucional:** Se equipará el sistema de evaluación de suboficiales con el de oficiales, reconociendo quintos de egreso y formación académica como méritos permanentes.
- **Claridad en la ponderación:** Se establecen límites objetivos de cursos (uno de especialización y dos de capacitación por grado), evitando duplicidades y discrecionalidad en la asignación de puntajes.
- **Requisito técnico obligatorio:** El título técnico registrado en el SIGCP asegura que el ascenso esté condicionado a la acreditación formal de estudios, lo que previene irregularidades.
- **Estímulo al perfeccionamiento:** Se mantiene el valor acumulativo de cursos de capacitación y especialización durante la carrera, incentivando la actualización continua.

Impacto esperado

- **Nivel institucional:** Se fortalece el profesionalismo de los suboficiales, columna vertebral de las operaciones policiales.
- **Nivel personal:** Los suboficiales contarán con un incentivo directo para continuar estudios y acreditarlos formalmente.
- **Nivel social:** La sociedad recibirá un servicio policial con suboficiales más capacitados, preparados en técnicas y conocimientos especializados, mejorando la respuesta frente a la delincuencia común y organizada.

La modificación actualiza la formación académica de los suboficiales como factor determinante en los ascensos, incorporando claridad normativa, equidad con los oficiales y obligatoriedad de acreditación académica registrada en SUNEDU y el SIGCP.

4.5 Justificación de la modificación del artículo 33 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873 original:

- A. La experiencia no estaba jerarquizada claramente entre operativa, administrativa y zonas especiales.
- B. Existía una subvaloración del servicio en zonas críticas (emergencia, frontera, selva), lo que desincentivaba al personal a servir en áreas de mayor riesgo.
- C. No se diferenciaba adecuadamente la ponderación para oficiales de armas y de servicios.
- D. Las condecoraciones y felicitaciones tenían criterios de aplicación poco uniformes, generando reclamos administrativos y judiciales.

Justificación de la modificación

- **Reconocimiento diferenciado:** Se jerarquiza la experiencia en funciones operativas (con mayor puntaje) frente a las administrativas, acorde al mayor riesgo y exposición.
- **Equidad funcional:** Se ajustan porcentajes diferenciados para oficiales de armas y de servicios, atendiendo a la naturaleza de cada función.
- **Transparencia en méritos:** Se establecen topes objetivos para condecoraciones y felicitaciones, evitando acumulaciones arbitrarias.
- **Incentivo institucional:** Se valora especialmente la experiencia en **zonas de emergencia, frontera, altura y selva**, que son las de mayor exigencia operativa.
- **Alineamiento con estándares militares:** En el Ejército y la Marina, la experiencia en zonas de riesgo y operaciones especiales es también un factor clave para ascensos, lo cual otorga coherencia interinstitucional.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se asegura que el personal ascendiente posea experiencia operativa real y probada, fortaleciendo la capacidad de la PNP frente a la delincuencia organizada y conflictos internos.
- **Personal:** Se estimula al policía a aceptar asignaciones en zonas de mayor riesgo, con la garantía de reconocimiento objetivo en su carrera.
- **Social:** La ciudadanía contará con una PNP más preparada y con oficiales y suboficiales que conocen de primera mano la problemática en todo el territorio nacional.

La modificación fortalece la meritocracia, jerarquiza la experiencia en función del riesgo y operatividad, y establece criterios claros y uniformes para el reconocimiento de condecoraciones y méritos, cerrando así vacíos normativos y evitando arbitrariedades en los ascensos.

4.6 Justificación de la modificación del artículo 34 de la Ley N°31873

La Ley N°31873 vigente incluía el "potencial profesional o técnico" como parte del factor aptitud profesional, pero de forma poco desarrollada, sin criterios claros de aplicación ni lineamientos objetivos para su calificación.

Esto generaba:

- Ambigüedad en la medición del potencial de un oficial o suboficial.
- Alta discrecionalidad de las juntas evaluadoras, lo que producía impugnaciones judiciales y reclamos administrativos.
- Falta de criterios objetivos que permitan valorar las aptitudes para el liderazgo, innovación y toma de decisiones estratégicas.

Justificación de la modificación

- **Uniformización normativa:** Se precisa que el sub factor de potencial tiene un peso del 5 % en el factor aptitud profesional, lo que asegura uniformidad en la calificación.
- **Equilibrio evaluativo:** Si bien la experiencia y la formación académica son prioritarias, el potencial para asumir mayores responsabilidades es indispensable en una institución jerarquizada.
- **Reducción de discrecionalidad:** El reconocimiento de este subfactor en porcentaje exacto limita márgenes arbitrarios y orienta a las juntas evaluadoras a criterios más transparentes.
- **Proyección institucional:** Permite identificar y promover a quienes, además de méritos académicos y experiencia, poseen capacidad de liderazgo, mando y visión estratégica.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se fortalece la legitimidad del sistema de ascensos al integrar una evaluación proporcional del potencial de liderazgo, innovación y mando.
- **Personal:** Los efectivos policiales son motivados a demostrar no solo desempeño operativo y académico, sino también cualidades de proyección y liderazgo.
- **Social:** Una PNP con líderes mejor seleccionados incrementa la eficiencia en la lucha contra el crimen y la gestión del orden interno.

La modificación otorga una valoración objetiva y concreta al potencial profesional o técnico, reforzando la meritocracia y reduciendo la discrecionalidad en los procesos de ascenso.

4.7 Justificación de la modificación del artículo 33 de la Ley N°31873

La Ley N°31873 regulaba la aptitud disciplinaria, pero con carencias técnicas:

- A. No se especificaba con claridad la temporalidad de la evaluación disciplinaria en el caso de ascensos a generales y tenientes generales.
- B. Generaba interpretaciones dispares en las juntas evaluadoras: algunos casos consideraban toda la carrera, otros solo los últimos años.
- C. Dificultaba la uniformidad y transparencia en el cálculo de puntajes.
- D. Existían reclamos judiciales por ascensos de oficiales con antecedentes disciplinarios antiguos, alegando vulneración al principio de razonabilidad.

Justificación de la modificación

- **Claridad temporal:** Se fija que, para generales y tenientes generales, la evaluación disciplinaria se limita a los últimos cinco años, lo cual otorga uniformidad y elimina la discrecionalidad en las juntas evaluadoras.
- **Razonabilidad:** Se evita que sanciones antiguas y ya superadas afecten de manera desproporcionada el ascenso de un candidato.
- **Fortalecimiento del régimen disciplinario:** Se mantiene la exigencia de conducta intachable en el tiempo más relevante para el ejercicio del mando superior.
- **Alineamiento institucional:** Esta regla es coherente con lo previsto en la Ley 30714, que establece que las sanciones tienen efectos diferenciados según su gravedad y temporalidad.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se fortalece la transparencia y objetividad de la evaluación disciplinaria, consolidando la legitimidad de los ascensos.
- **Personal:** Se incentiva a los efectivos a mantener un desempeño disciplinario constante, especialmente en los últimos cinco años previos al ascenso a las más altas jerarquías.

- **Social:** Garantiza que los generales de la PNP sean seleccionados entre quienes demuestran conducta disciplinaria intachable y reciente, fortaleciendo la confianza ciudadana en la institución.

La modificación asegura una evaluación disciplinaria uniforme, razonable y proporcional, reforzando la meritocracia y garantizando que los ascensos a los más altos grados recaigan en personal con probada conducta ética y profesional.

4.8 Justificación de la modificación del artículo 36 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873 original:

- A. El examen físico estaba regulado, pero con falta de precisión en su carácter eliminatorio.
- B. No se contemplaban excepciones específicas para mujeres gestantes o para quienes sufrieron impedimentos físicos derivados del servicio.

Ello generaba:

- Procesos judiciales por presunta discriminación indirecta hacia mujeres embarazadas.
- Reclamos de policías heridos en cumplimiento del deber, que eran evaluados en condiciones de desventaja.
- Ambigüedad en la reglamentación, lo que daba discrecionalidad a las juntas evaluadoras.

Justificación de la modificación

- **Claridad normativa:** Se establece expresamente el carácter obligatorio y eliminatorio del examen físico, reduciendo discrecionalidad en la evaluación.

- **Protección a la maternidad:** Se garantiza que las mujeres en gestación no vean afectada su carrera por su condición biológica, respetando la igualdad real de oportunidades.
- **Respeto al sacrificio en servicio:** Se exime del examen a quienes hayan quedado con impedimentos físicos como consecuencia del servicio, reconociendo su entrega y evitando doble perjuicio.
- **Reglamentación técnica:** La precisión de que será regulado por el reglamento asegura estandarización, transparencia y actualización de los parámetros físicos.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se promueve un proceso más justo y transparente, alineado con los principios de igualdad y no discriminación.
- **Personal:** Los policías heridos en acto de servicio y las mujeres gestantes acceden a condiciones equitativas de evaluación.
- **Social:** La ciudadanía percibe una PNP que respeta derechos fundamentales y reconoce los sacrificios del personal, fortaleciendo la legitimidad institucional.

La modificación asegura un proceso de ascenso más inclusivo, justo y transparente, equilibrando la exigencia física con el respeto a los derechos fundamentales y la protección de quienes han dado prueba de sacrificio en cumplimiento del deber.

4.9 Justificación de la modificación del artículo 37 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873:

- A. El examen de tiro estaba contemplado, pero con escasa precisión normativa sobre su obligatoriedad y carácter eliminatorio.

- B. No se regulaban excepciones especiales para mujeres gestantes o personal lesionado en acto de servicio.

Esto generaba:

- Inequidades de género, pues mujeres embarazadas eran evaluadas sin consideración a su condición.
- Reclamos de personal herido en servicio que era sometido a evaluaciones imposibles de cumplir.
- Procesos administrativos y judiciales por presunta vulneración a los derechos fundamentales.

Justificación de la modificación

- **Carácter obligatorio y eliminatorio:** Se asegura que la aptitud de tiro sea condición esencial para ascender, reforzando la preparación operativa de la PNP.
- **Reglamentación clara:** Al delegar la regulación al reglamento de la ley, se garantiza actualización técnica continua y transparencia en los criterios de evaluación.
- **Protección de derechos:** Mujeres gestantes no deben ser sometidas a pruebas que pongan en riesgo su salud, garantizando igualdad de oportunidades en el ascenso.

Policías con lesiones en acto de servicio no pueden ser penalizados nuevamente; se les reconoce como aptos en honor a su sacrificio.

- **Estándar internacional:** Se alinea a las normas de uso de la fuerza y capacitación policial reconocidas por la ONU.

Impacto esperado

- **Institucional:** Refuerza el profesionalismo de la PNP, garantizando que quienes ascienden tengan dominio en el uso de armas de fuego, condición básica para la seguridad ciudadana.
- **Personal:** Motiva a los efectivos a mantener entrenamiento constante, pero reconoce excepciones humanitarias y de equidad.
- **Social:** Una policía mejor entrenada en el uso de armas ofrece mayores garantías de seguridad, respeto a los derechos humanos y control adecuado de la fuerza.

La modificación garantiza que el tiro policial sea evaluado de manera uniforme y objetiva, respetando a la vez los derechos de mujeres gestantes y de policías lesionados en servicio, consolidando así un proceso meritocrático e inclusivo.

4.10 Justificación de la modificación del artículo 39 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873 original:

- A. Existía ambigüedad en la integración de la Junta Selectora, con riesgo de duplicidad de funciones entre sus miembros y los de la Junta Evaluadora.
- B. No estaban claramente definidos sus atributos y responsabilidades, lo que generaba espacios de discrecionalidad.
- C. Se presentaron controversias judiciales por la falta de criterios objetivos para resolver empates en la calificación final. La transparencia del proceso era cuestionada, ya que no se precisaban mecanismos claros de control interno.

Justificación de la modificación

- **Claridad en la integración:** Se fija expresamente que la Junta Selectora será presidida por el Comandante General e integrada por los principales órganos del Alto Mando, lo que asegura representatividad institucional.

- **Definición de funciones:** Se especifican competencias como la formulación de la nota final y la resolución de empates, reduciendo discrecionalidad.
- **Garantía de meritocracia:** Se asegura que la Junta actúe bajo criterios técnicos y normativos, evitando favoritismos o decisiones arbitrarias.
- **Evita duplicidad de funciones:** Se delimita su rol frente a la Junta Evaluadora, generando un proceso coherente y secuencial.
- **Refuerzo de la transparencia:** La norma hace explícito el compromiso con la meritocracia y la legalidad, blindando al proceso de cuestionamientos externos.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se fortalece la gobernanza interna de la PNP, otorgando legitimidad a los ascensos en todas las categorías y grados.
- **Personal:** Los postulantes cuentan con mayor previsibilidad y confianza en la objetividad de la Junta Selectora.
- La ciudadanía percibe que las más altas jerarquías de la PNP se alcanzan por mérito y no por influencias, reforzando la confianza en la institución policial.

La modificación delimita con precisión la integración y funciones de la Junta Selectora, reforzando la transparencia, objetividad y legitimidad del proceso de ascensos en la PNP.

4.11 Justificación de la modificación del artículo 41 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873 original:

- A. Los factores de evaluación estaban definidos, pero sin ponderaciones precisas y uniformes.
- B. Se presentaban desequilibrios en la valoración entre formación académica y experiencia, generando reclamos de inequidad.

- c. La falta de jerarquización de cursos (especialización vs. capacitación) ocasionaba discrecionalidad en las juntas evaluadoras.
- d. La aplicación del factor disciplinario no estaba debidamente armonizada con la Ley de Régimen Disciplinario (Ley N°30714), generando criterios distintos entre ascensos y sanciones.

Justificación de la modificación

- **Estandarización normativa:** La modificación fija porcentajes claros (30 % formación, 65 % experiencia, 5 % potencial), eliminando ambigüedades y discrecionalidades.
- **Reconocimiento equilibrado:** Se refuerza la experiencia operativa (65 %) como eje central de la carrera policial, sin dejar de lado la formación académica y la proyección profesional.
- **Transparencia en la disciplina:** La vinculación del factor disciplinario con las notas anuales y las sanciones tipificadas garantiza coherencia con la Ley 30714.
- **Compatibilidad interinstitucional:** Los criterios de ponderación se alinean a estándares similares en FF.AA., donde se privilegia experiencia, méritos académicos y disciplina.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se logra un proceso de ascensos más objetivo, uniforme y transparente, reduciendo impugnaciones administrativas y judiciales.
- **Personal:** Los candidatos conocen con precisión la ponderación de cada factor, lo que fortalece la confianza y previsibilidad del sistema.
- **Social:** La ciudadanía percibe que los ascensos se otorgan bajo reglas claras, premiando la preparación, la experiencia y la disciplina de manera proporcional.

La modificación fortalece la meritocracia y transparencia en los ascensos, jerarquizando de manera objetiva la formación, experiencia, potencial y disciplina, en concordancia con la normativa sectorial y principios constitucionales.

4.12 Justificación de la modificación del artículo 42 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873 original:

- A. No estaba claramente definido el peso porcentual de la participación de la Junta Evaluadora, la Junta Selectora y la Corporación de Oficiales Generales.
- B. Ello generaba interpretaciones dispares y conflictos en los procesos de ascenso a oficiales generales.
- C. Se cuestionaba la transparencia en la asignación de notas adicionales por parte de la Corporación de Oficiales Generales, lo que generaba reclamos y litigios.
- D. La falta de obligatoriedad de registrar la nota en el Sistema Integrado de la Gestión de la Carrera Policial (SIGCP) debilitaba la trazabilidad del proceso.

Justificación de la modificación

- **Claridad porcentual:** Se fijan con exactitud los pesos (90–4–6 %) para oficiales generales y 100 % Junta Evaluadora para los demás grados, eliminando dudas e interpretaciones subjetivas.
- **Refuerzo de la meritocracia:** Al priorizar en un 90 % la calificación técnica de la Junta Evaluadora, se asegura que el resultado final se base principalmente en méritos objetivos.
- **Control institucional:** La participación de la Junta Selectora y de la Corporación de Oficiales Generales, aunque minoritaria, introduce un contrapeso institucional necesario en las más altas jerarquías.

- **Trazabilidad digital:** La obligación de registrar la nota en el SIGCP fortalece la transparencia y reduce riesgos de manipulación.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se fortalece la transparencia y legitimidad del proceso de ascenso, especialmente en los grados más altos.
- **Personal:** Los postulantes conocen de antemano la ponderación final, lo que refuerza la confianza y reduce las impugnaciones.
- **Social:** La ciudadanía percibe que los ascensos a generales se sustentan en méritos técnicos y no en decisiones arbitrarias, reforzando la confianza en la PNP.

La modificación establece un sistema de calificación objetivo, transparente y verificable, alineado con los principios de meritocracia y con el soporte tecnológico del SIGCP.

4.13 Justificación de la modificación del artículo 44 de la Ley N°31873

En la Ley N°31873 original:

- A. No existía claridad en los niveles de aprobación de las vacantes según categoría (generales, superiores, subalternos y suboficiales).
- B. La publicidad de las vacantes era limitada, lo que restaba transparencia al proceso.
- C. Se generaban controversias administrativas y judiciales cuando los cuadros de vacantes no eran difundidos oportunamente o no tenían sustento normativo suficiente.
- D. La falta de precisión en la publicación digital (SIGCP) dificultaba la trazabilidad y acceso de los postulantes a la información oficial.

Justificación de la modificación

- **Clarificación de competencias:** Se establece que el nivel de aprobación de las vacantes depende de la categoría:
 - Generales y superiores → Resolución Ministerial.
 - Subalternos y suboficiales → Resolución de Comandancia General.
- **Mayor transparencia:** Se obliga a publicar las vacantes en el SIGCP y, en los casos de Resolución Ministerial, también en el Diario Oficial El Peruano.
- **Seguridad jurídica:** Se brinda certeza normativa para evitar impugnaciones derivadas de vacíos en la aprobación y difusión de vacantes.
- **Uso de tecnología:** La incorporación del SIGCP asegura trazabilidad digital y acceso inmediato a la información oficial por parte de los postulantes.

Impacto esperado

- **Institucional:** Se refuerza la planificación de los cuadros de ascenso, otorgando orden y seguridad jurídica al proceso.
- **Personal:** Los postulantes acceden oportunamente a la información de vacantes, eliminando incertidumbre y garantizando igualdad de oportunidades.
- **Social:** La ciudadanía percibe que el sistema de ascensos en la PNP es transparente, objetivo y confiable, lo que contribuye a la legitimidad de la institución.

La modificación establece un sistema de aprobación y publicación de vacantes claro, transparente y trazable, fortaleciendo la seguridad jurídica de los procesos de ascenso en la PNP.

CAPÍTULO V. BENEFICIOS ESPERADOS DE LA REFORMA

5.1 Beneficios institucionales

A. Fortalecimiento de la meritocracia

- Con ponderaciones claras y uniformes, los ascensos estarán determinados por méritos verificables y no por criterios discrecionales.
- Se reconoce de manera justa la trayectoria operativa, académica y disciplinaria de cada efectivo.

B. Mayor transparencia en los procesos

- La incorporación obligatoria del SIGCP como plataforma única para la gestión digital de los ascensos permitirá trazabilidad total, reduciendo sospechas de manipulación.
- La publicación de vacantes en el Diario Oficial El Peruano para los grados de oficiales generales asegurará control institucional y ciudadano.

C. Reforzamiento de la disciplina

- La armonización con la Ley N°30714 asegura que las sanciones se valoren de forma justa y proporcional.
- La temporalidad definida evita castigos perpetuos, pero mantiene la exigencia de una conducta intachable para los grados superiores.

D. Mayor legitimidad institucional

- La ciudadanía percibirá a la PNP como una institución que premia el mérito real, lo que fortalecerá la confianza en su liderazgo y cuadros de mando.

5.2 Beneficios sociales

A. Seguridad ciudadana reforzada

- Al privilegiar la experiencia operativa en zonas críticas, se incentiva a los efectivos a asumir destinos en lugares de mayor riesgo, mejorando la capacidad de respuesta frente al narcotráfico, terrorismo y crimen organizado.

B. Reconocimiento al sacrificio policial

- Los efectivos heridos en acto de servicio ya no serán doblemente perjudicados, sino reconocidos como aptos para ascender.

- Se fortalece el compromiso y la motivación del personal al ver que la institución respalda su entrega.

C. **Equidad de género y enfoque inclusivo**

- Las mujeres policías gestantes no serán discriminadas, asegurando igualdad real de oportunidades en los ascensos.
- Esto promueve la participación plena de la mujer en los altos mandos policiales, en línea con las políticas de igualdad de oportunidades del Estado peruano.

5.3 Beneficios jurídicos

A. **Seguridad jurídica en los ascensos**

- Al definirse con claridad los factores, sub factores y ponderaciones, se reducen los márgenes de arbitrariedad.
- Se disminuyen los procesos judiciales de impugnación por parte de postulantes que alegaban discrecionalidad.

B. **Armonización normativa**

- La reforma articula la Ley de Ascensos con la Constitución, la Ley N°30714, la Ley Universitaria N°30220, la Ley de la PNP y la Ley de Procedimiento Administrativo General, evitando contradicciones legales.

C. **Cumplimiento de estándares internacionales**

- El reconocimiento de derechos de mujeres gestantes y policías con discapacidad alinea al Perú con tratados internacionales de derechos humanos como la CEDAW y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

5.4 Beneficios estratégicos

A. **Profesionalización del alto mando policial**

- La exigencia del PAMOID o programas equivalentes asegura que los generales de la PNP cuenten con visión estratégica de seguridad nacional y gestión institucional.

B. **Modernización administrativa**

- La interoperabilidad del SIGCP con bases de datos estatales (SUNEDU, RENIEC, Poder Judicial) permitirá un proceso ágil, confiable y con menor carga burocrática.

C. **Sostenibilidad institucional**

- Un sistema de ascensos transparente y meritocrático fortalece la carrera policial en el largo plazo, consolidando cuadros de mando legítimos y capaces.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES FINALES

6.1 Conclusiones institucionales

La reforma a la Ley de Ascensos de la Policía Nacional del Perú (Ley N°31873) responde a la necesidad de fortalecer la meritocracia, la transparencia y la legitimidad institucional. Las modificaciones introducidas corrigen ambigüedades, reducen la discrecionalidad de las Juntas Selectora y Evaluadora, y aseguran que los ascensos se basen en criterios objetivos y verificables.

Con ello, la PNP consolida un sistema de ascensos alineado con los valores de disciplina, jerarquía y servicio a la Nación, garantizando que los cuadros de mando estén integrados por efectivos altamente preparados, con trayectoria intachable y legitimidad ante la ciudadanía.

6.2 Conclusiones sociales

La reforma garantiza que el sistema de ascensos responda a las demandas sociales de equidad, inclusión y justicia.

- A. Se eliminan barreras que afectaban a mujeres gestantes, asegurando igualdad real de oportunidades.
- B. Se reconoce el sacrificio de los policías con discapacidad o lesiones en acto de servicio, evitando un doble perjuicio.
- C. Se premia la experiencia en zonas críticas (VRAEM, frontera, selva, altura), incentivando el servicio en los lugares donde más lo necesita la Nación.

Con estas medidas, la PNP se proyecta como una institución más justa, moderna y comprometida con el respeto a los derechos fundamentales.

6.3 Conclusiones jurídicas

La reforma brinda seguridad jurídica al proceso de ascensos, reduciendo la judicialización y los cuestionamientos.

- A. Se armoniza la Ley de Ascensos con la Constitución, la Ley N°30714, la Ley Universitaria N°30220, la Ley de la PNP y la Ley de Procedimiento Administrativo General (N°27444).
- B. Se alinean los procesos con los tratados internacionales en materia de derechos humanos (CEDAW y Convención sobre Discapacidad).
- C. Se asegura la predictibilidad y uniformidad normativa, blindando los procesos contra arbitrariedades.

6.4 Conclusiones estratégicas

La exigencia del PAMOID o programas equivalentes como requisito para generales garantiza que el alto mando policial cuente con visión estratégica en seguridad nacional, orden interno y desarrollo institucional.

La modernización del SIGCP, con interoperabilidad digital, auditoría y publicidad de vacantes, asegura un sistema ágil, trazable y transparente. Con ello, la PNP fortalece su proceso de profesionalización y se alinea con los estándares de las Fuerzas Armadas y de las policías modernas en el ámbito internacional. Finalmente, cabe señalar que el Proyecto de Ley que modifica la Ley de Ascensos de la Policía Nacional del Perú constituye una reforma integral y necesaria.

Permite superar vacíos y deficiencias de la normativa vigente, fortalece la meritocracia, garantiza la equidad y disciplina, y proyecta una PNP más confiable y legítima ante la ciudadanía.

Se trata de una norma de alto impacto institucional y social, que contribuirá a consolidar la autoridad moral y profesional de la Policía Nacional en la conducción de la seguridad interna del país.

ANALISIS DEL COSTO BENEFICIO

COSTOS:

La implementación de esta ley podría generar algunos costos, principalmente relacionados con la modernización tecnológica y la capacitación del personal.

Costo de Modernización Tecnológica: La propuesta enfatiza la optimización del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP). Esto implica:

Desarrollo e Implementación: Los gastos de desarrollar nuevos módulos para el SIGCP que aseguren la interoperabilidad con entidades clave como SUNEDU, RENIEC, el Ministerio de Defensa y el Poder Judicial.

Hardware y Software: La adquisición de nuevos servidores, licencias y sistemas de seguridad para manejar el mayor flujo de datos y garantizar la integridad de la información.

Mantenimiento: El costo continuo de mantener y actualizar la nueva plataforma digital.

Costo de Capacitación y Sensibilización:

Capacitación de Juntas Evaluadoras: La formación de los miembros de las juntas para que apliquen los nuevos criterios de ascenso, más objetivos.

Campañas de Concientización: La implementación de campañas para educar al personal policial sobre las nuevas regulaciones y la importancia de los méritos académicos y disciplinarios.

Costos Administrativos:

La necesidad de una mayor coordinación entre instituciones para verificar el registro de títulos académicos podría incrementar la carga de trabajo administrativo.

BENEFICIOS

Los beneficios de esta ley son principalmente cualitativos y de largo plazo. Se centran en mejorar la calidad institucional de la PNP y la confianza de la ciudadanía en ella.

Mejora de la Meritocracia y Calidad Institucional: La ley crearía un sistema más meritocrático donde los ascensos se basan en criterios verificables y objetivos.

Liderazgo de Alta Calidad: Al requerir grados académicos registrados en SUNEDU y la aprobación del programa PAMOID, la ley garantiza que los mandos superiores estén altamente preparados para enfrentar los desafíos de seguridad actuales.

Reducción de la Arbitrariedad: Al definir con precisión conceptos como "acción de armas" y "potencial profesional," la ley reduce la discrecionalidad de las juntas evaluadoras, haciendo el proceso más transparente y justo.

Mayor Equidad e Inclusión: La ley tendría beneficios que impactarían directamente en el bienestar social de la fuerza policial.

Igualdad de Género: Al exonerar a las mujeres gestantes de las pruebas físicas y de tiro, la ley asegura que su carrera profesional no se vea afectada por su maternidad. Esto promueve la igualdad de oportunidades y reconoce su rol vital en la institución.

Reconocimiento del Sacrificio: Al otorgar mayor peso al servicio en zonas de alto riesgo, la ley beneficia directamente a quienes trabajan en áreas críticas como el VRAEM o la frontera, reconociendo de manera justa su sacrificio.

Asimismo, se logrará el fortalecimiento de la disciplina y la legalidad al conectar directamente las sanciones disciplinarias con la Ley N° 30714, la nueva normativa asegura que la buena conducta es un requisito fundamental para el ascenso. Esto fortalece la disciplina y la legitimidad de la institución.

Otro de los beneficios es en el aspecto referido a la transparencia institucional y social:

Trazabilidad Digital: La optimización del SIGCP permitiría a los candidatos monitorear su legajo en tiempo real, lo que reduce la incertidumbre y la percepción de favoritismo.

Reducción de la Litigiosidad: Un sistema más transparente y objetivo probablemente resulte en menos demandas y juicios, lo que ahorra tiempo y recursos.

Aunque la propuesta de ley requeriría una inversión inicial en infraestructura tecnológica y capacitación, los beneficios a largo plazo superan con creces estos costos. Los cambios propuestos fomentarían una institución policial más fuerte, profesional y equitativa y se realizarán con cargo al presupuesto institucional.

La reforma propuesta es una inversión estratégica en el capital humano de la PNP que traerá como resultados líderes mejor preparados, una mayor moral interna y una mejora en la confianza pública en la profesionalidad y transparencia de la institución.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La aprobación y entrada en vigor de este proyecto de ley tendrá un impacto significativo y positivo en la Policía Nacional del Perú (PNP), ya que su principal objetivo es corregir los vacíos y ambigüedades de la Ley N° 31873.

Impacto en la carrera policial

La modificación propuesta tendrá un efecto directo y profundo en la carrera policial. Se establecerá una mayor exigencia académica y profesional, ya que la formación y la experiencia operativa se convertirán en criterios más importantes para los ascensos. Esto motivará a los policías a obtener títulos universitarios, de posgrado y a servir en zonas de riesgo, dado que se verán recompensados con un mayor puntaje.

Además, se fortalecerá la meritocracia. Al reducir la discrecionalidad y la ambigüedad en el proceso, se garantizará que los ascensos se obtengan por mérito y no por favoritismo, lo que mejorará la moral institucional. También habrá un impacto en el personal femenino,

ya que la inclusión de mujeres gestantes y de personal con impedimentos físicos en las pruebas físicas y de tiro, con una nota aprobatoria automática, eliminará una barrera histórica para su desarrollo profesional, incentivando una mayor participación en los altos mandos.

Efectos en el proceso de ascenso

El proceso de ascenso en sí mismo será más transparente y eficiente. Será un proceso más objetivo, ya que las nuevas definiciones para conceptos como "acción de armas" y la ponderación clara de factores como la disciplina y la experiencia reducirán los litigios e impugnaciones. También habrá una digitalización y transparencia con el fortalecimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial (SIGCP), lo que permitirá a los postulantes hacer un seguimiento en tiempo real de su expediente, aumentando la confianza en el proceso.

Además, esta propuesta legal modifica el Decreto Legislativo N° 1149 (Ley de la Carrera y Situación del Personal de la PNP) y el Régimen Disciplinario (Ley N° 30714) creando un marco legal más coherente donde las sanciones disciplinarias y los límites de edad para el retiro están directamente vinculados a la progresión en la carrera policial.

La ley no vulnera ni contraviene ninguna norma constitucional o legal del país. Por el contrario, alinea el sistema de ascensos de la PNP con los principios de meritocracia, transparencia y equidad, que son pilares de la Constitución y del procedimiento administrativo. La exigencia de que los grados académicos estén registrados en la SUNEDU asegura la validez de los estudios y armoniza el proceso de ascensos con los estándares de la Ley Universitaria (Ley N° 30220).