

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE EL REORDENAMIENTO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

El congresista **Américo Gonza Castillo**, integrante de la **Bancada Perú Libre**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22 C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente:

El Congreso de la República;
Ha dado la Ley siguiente

LEY QUE ESTABLECE EL REORDENAMIENTO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer una medida excepcional de pase de la situación de actividad a la situación de retiro del personal de la Policía Nacional del Perú, a fin de reordenar su estructura organizacional y asegurar que permanezca en actividad únicamente el personal que cumpla con las exigencias de idoneidad, disciplina e integridad institucional, considerando, entre otros criterios, la vinculación a actividades delictivas, la comisión de infracciones disciplinarias graves o muy graves, la detención en flagrancia delictiva o la sujeción a medidas limitativas de derechos en el marco de investigaciones penales o disciplinarias.

Artículo 2.- Alcance

La presente ley es aplicable a los Oficiales y Suboficiales de armas y de servicios de la Policía Nacional del Perú que se encuentren en situación de actividad.

Artículo 3.- Naturaleza

3.1 La aplicación de la Ley está dirigida a mantener una estructura ascendente, en niveles, en razón de las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional del Perú, que obedece al adecuado ejercicio de mando, en la organización jerarquizada y piramidal, que viabilice técnicamente el proceso de modernización; así como, garantizar la integridad del personal que permanezca en la situación de actividad.

3.2 La aplicación de la Ley está orientada a procurar una eficiente administración del personal y recursos de la Policía Nacional del Perú.

3.3 No constituye ni tiene calidad de sanción administrativa y su aplicación es de naturaleza objetiva.

3.4 La aplicación de la Ley no perjudica el derecho a compensación de tiempo de servicios (CTS) o pensión u otros beneficios que pudiera corresponderle por el tiempo de servicios

reales y efectivos prestados en la Policía Nacional del Perú conforme a la normatividad vigente.

3.5 La aplicación de la Ley concede a los Oficiales y Suboficiales de armas y de servicios de la Policía Nacional del Perú, propuestos por única y excepcional vez, la pensión y los beneficios económicos del grado inmediato superior, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 4.- Pase a la situación de retiro de forma única y excepcional

Es una medida excepcional y extraordinaria de pase a la situación de retiro en las jerarquías de Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Subalternos, Suboficiales Superiores, Suboficiales Técnicos y Suboficiales; de armas y de servicios, a realizarse por única vez.

Para este proceso excepcional no se tomará en cuenta los años de servicios en la carrera ni en el grado.

Artículo 5.- Condiciones y criterios técnicos únicos y excepcionales

Para el pase a la situación de retiro de forma única y excepcional del personal policial, se tiene en cuenta fundamentalmente la estructura organizacional piramidal de la institución, proponiendo previa evaluación de la carrera policial a los Oficiales y Suboficiales de armas y de servicios, que registren aspectos que impidan normal y competitiva proyección; así como, actos contrarios a la integridad y que afectan real como potencialmente la imagen institucional, en cuyo procedimiento de selección y aplicación se tendrá en consideración el registro de uno o más de las siguientes condiciones o criterios técnicos de manera indistinta:

5.1 Haber sido sancionado por la comisión de infracciones disciplinarias graves y/o muy graves, que se encuentren en la calidad de consentidas o firmes.

5.2 No tener posibilidad, de acuerdo a la normativa vigente de realizar el diplomado de posgrado en Comando y Asesoramiento de Estado Mayor, la maestría institucional o el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional, correspondiente a su grado; así como, los señores Suboficiales respecto de los cursos de capacitación y especialización.

5.3 No haber sido condecorado con tres (3) grados de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por servicios meritorios, o no tener la posibilidad de obtenerlos.

5.4 Estar dentro de los cuatro (4) años próximos a pasar a la situación de retiro por límite de edad en el grado o por tiempo de servicios reales y efectivos.

5.5 Permanecer por espacio de más de ocho (08) años de servicios en el mismo grado para Oficiales y Suboficiales de armas y más de diez (10) años de servicios en el mismo grado para Oficiales de servicios, sin ascender al grado inmediato superior o no presentarse al proceso de ascenso.

5.6 En el caso de los Oficiales de servicios, no acreditar ningún grado académico de maestría, doctorado, segunda especialidad o diplomado relacionado con la especialidad que originó su alta en la Policía Nacional del Perú.

5.7 Haber presentado solicitud con firma legalizada notarialmente, peticionando la inclusión en el presente proceso de pase al retiro excepcional y por única vez; quedando a criterio de la Comisión Especial aceptarla o denegarla.

5.8 No haberse presentado por dos (2) años consecutivos o tres (3) discontinuos a la postulación del grado inmediato superior, no obstante encontrarse apto.

5.9 Haber desaprobado el examen de ascenso al grado inmediato superior dos (2) veces consecutivas o tres (3) discontinuas.

5.10 No ascender al grado inmediato superior durante cuatro (4) años consecutivos.

5.11 Desaprobar la evaluación de desempeño conforme al reglamento de la materia.

5.12 Haber sido sancionado con una pena privativa de la libertad o inhabilitación.

5.13 No encontrarse psicosomáticamente apto para desempeñar sus funciones policiales, debiendo estar debidamente comprobado.

5.14 Haber sido denunciado como presunto autor o partícipe en la comisión de ilícito penal de carácter doloso.

5.15 Haber sido detenido en flagrante delito.

5.16 Haber sido aprehendido físicamente como consecuencia de medidas limitativas de derechos – detención preliminar.

5.17 Encontrarse interno en un establecimiento penitenciario con medida de prisión preventiva.

5.18 Encontrarse procesado penalmente con medida de arresto domiciliario o comparecencia restringida o simple o impedimento de salida.

5.19 Encontrarse investigado por la Inspectoría General PNP por infracciones graves o muy graves.

Artículo 6.- Procedimiento para el pase a la situación de retiro única y excepcional

El presente procedimiento se aplica en base a condiciones y/o criterios técnicos que aseguren la estructura piramidal de la organización, la evaluación de la carrera y su prospectiva de desarrollo de los Oficiales y Suboficiales PNP de armas y de servicios, y la integridad del personal PNP. Bajo ningún punto de vista constituye una sanción administrativa.

6.1 A la entrada en vigencia de la presente Ley, se nombra e instala una comisión especial conformada por el Comandante General de la PNP quien la preside, como vocales el Jefe del Estado Mayor General PNP, el Jefe del Comando de Operaciones Policiales, el Secretario Ejecutivo PNP, el Director de Recursos Humanos PNP y como Secretario el Jefe de la División de Altas y Bajas de la DIRREHUM PNP.

6.2 Se solicita información de los señores Oficiales y Suboficiales PNP de armas y de servicios, a las siguientes instituciones: Inspectoría General PNP, Dirección General de Inteligencia del Ministerio del Interior DIGIMIN, Dirección de Inteligencia DIRIN PNP, Dirección de Tecnología de la Información y Comunicaciones DIRTIC PNP, Dirección de Recursos Humanos DIRREHUM PNP, Dirección contra la Corrupción DIRCOCOR PNP y otras que se considere necesario.

6.3 Se efectúa una evaluación de la información proporcionada por cada una de las instituciones y unidades PNP, cotejando la misma con el legajo digital y el Reporte de Información Personal RIPER de cada Oficial y Suboficial de armas y de servicios, validando una o las condiciones o criterios técnicos anotados.

6.4 Se elabora un cuadro de valoración en sentido inverso del Personal de Oficiales y Suboficiales de armas y de servicios por cada grado, asignando cada anotación conforme a la información recibida y debidamente corroborada.

6.5 Se analiza de manera prolija cada legajo y RIPER de los Oficiales PNP de armas y de servicios seleccionados con una o más condiciones y/o criterios técnicos anotados en el cuadro de valoración en sentido inverso; así como, cada condición y/o criterio técnico, si pueden ser tomados en consideración o no, efectuándose las actas respectivas, debidamente motivadas.

6.6 Se obtiene una relación del personal de Oficiales PNP de armas y de servicios, por grados y en orden decreciente respecto de las anotaciones de mayor a menor cantidad de condiciones y/o variables debidamente analizadas, evaluadas, corroboradas, verificadas y certificadas para el presente proceso, la que es suscrita por los integrantes de la Comisión Especial. Dicha relación servirá como base para la determinación de la lista final de personal de Oficiales y Suboficiales de armas y de servicios PNP que pasará a la situación de retiro.

El presente procedimiento objetivo permitirá obtener un resultado cuantitativo y cualitativo del personal de Oficiales y Suboficiales PNP de armas y de servicios por cada grado; y en cada acta la valoración y motivación discrecional de la Comisión Especial respecto del objeto de la presente norma legal.

Para el proceso de pase a la situación de retiro único y excepcional; se deberá considerar los siguientes lineamientos:

- a) La propuesta de los Oficiales Generales de la Policía Nacional del Perú de armas y de servicios, es presentada por escrito por el Comandante General de la Policía Nacional del Perú al Ministro del Interior para conocimiento y trámite. La aprobación es potestad del Presidente de la República en su calidad de Jefe Supremo de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.
- b) La propuesta de los Oficiales Superiores de armas y de servicios, es presentada por escrito por la Comisión Especial al Comandante General de la Policía Nacional del Perú para su aprobación.

- c) La propuesta de los Oficiales Subalternos y Suboficiales de Armas y de Servicios, es presentada por la Comisión Especial al Director de Recursos Humanos para su aprobación.

Artículo 7.- Financiamiento.

La implementación de la presente Ley se financia con recursos del tesoro público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. Vigencia.

La presente Ley es de carácter excepcional y temporal que regirá por única vez y cesa con la notificación de los actos administrativos excepcionales.

SEGUNDA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento dentro de los sesenta días calendario contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.



Firmado digitalmente por:
ESPIRITU CAVERO Raul FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/06/2026 18:18:03-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/06/2026 18:40:08-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/06/2026 18:57:44-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/06/2026 17:46:02-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/06/2026 18:58:04-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/06/2026 18:10:13-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/06/2026 18:35:01-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

1.1 Antecedentes

Mediante Ley N° 24949, el Congreso de la República modifica el artículo 277 de la Constitución Política del Perú de 1979 y crea la Policía Nacional que hasta antes de esta fecha estuvo integrada por las Fuerzas Policiales: Guardia Civil, Policía de Investigaciones y Guardia Republicana, se estableció un comando único con el objetivo de brindar un servicio adecuado, eficiente y eficaz que adoptaron las denominaciones de Policía General, Policía Técnica y Policía de Seguridad, después con el transcurrir adoptaría la denominación de Policía Nacional del Perú.

Mediante el artículo 166 de la Constitución Política del Perú, se establece que la Policía Nacional del Perú tiene por finalidad "Garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado. Previene, investiga y combate la delincuencia".

El acceso al empleo, organización, funciones y preparación del personal de la Policía Nacional del Perú, deben estar regulados por ley, conforme lo establece el artículo 168 de la Constitución Política del Perú.

La norma que regula la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, es el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con el fin de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad.

Con el Decreto Supremo N° 006-2024-IN, se aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1149, que consolida todas las modificaciones de la Ley de Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú.

Así tenemos que, el artículo 74 del TUO del Decreto Legislativo N° 1149, determina los criterios técnicos para la renovación de cuadros para el pase a la situación de retiro, los cuales son considerados por el Consejo de Calificación de la Policía Nacional del Perú; de igual manera, el artículo 75 del referido TUO determina la renovación de cuadros de manera excepcional, a mérito de la designación de un nuevo Comandante General de la Policía Nacional del Perú.

De lo expuesto, evidenciamos que el procedimiento excepcional regulado en el TUO del Decreto Legislativo N° 1149 condiciona su aplicación a la designación del nuevo Comandante General, situación que obedece a condiciones exógenas; en esa medida, su aplicación al supeditarse a dichas condiciones, resulta necesario establecer un procedimiento único y excepcional de aplicación para el presente periodo.

Hasta el fin del mes de mayo de 2026, han sido detenidos un número importante de efectivos de la PNP, por encontrarse implicados en actividades ilícitas, aprehendidos en flagrante delito o como consecuencia de la ejecución de medidas limitativas de derechos como lo configura la detención preliminar judicial, y por consiguiente también, involucrados en investigaciones administrativas disciplinarias por infracciones graves y muy graves, conductas en general que, atentan contra la imagen institucional.

1.2. Marco legal

La Constitución Política del Perú ha previsto en su artículo 1, que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; asimismo, en el artículo 2, inciso 24 se reconoce que toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal; igualmente, el artículo 168 establece que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú se rigen por sus propias leyes y reglamentos.

En este contexto, conforme lo establece el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho, que en el caso de los ascensos o pases al retiro del personal de la Policía del Perú lo regulan las leyes y reglamentos de la materia.

Asimismo, el artículo 168 de la Constitución Política del Perú, señala que las leyes y reglamentos respectivos determinan la organización, funciones, especialidades, preparación y empleo; y norman la disciplina de la Policía Nacional del Perú.

A través del Decreto Legislativo N° 1149, se norma la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con el propósito de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad.

Luego, con el Decreto Legislativo N° 1609, se modifica el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú para consolidar la línea de carrera policial y el proceso de ascenso, disponiendo en su artículo 2 que la modificación de la denominación de los Capítulos III y VII del Título II, así como los artículos 3, 14, 16, 20, 21, 41, 83, 85, 86 y 95 del referido Decreto Legislativo N° 1149.

Mediante Decreto Supremo N° 006-2024-IN, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, se compila y sistematiza las normas contenidas en los Decretos Legislativos Nros. 1149 y 1609; en dicho TUO se prevé los procesos técnicos de la carrera del personal policial en su artículo 14, acotando posteriormente los criterios técnicos para la renovación de cuadros en el artículo 74, los cuales se tienen en cuenta para la propuesta del pase a la situación de retiro.

En esa línea, el artículo 75 del Decreto Supremo N° 006-2024-IN referido, determina la renovación de cuadros de manera excepcional, precisando que la designación de un nuevo Comandante General, produce automáticamente el pase a la situación de retiro, de los Oficiales Generales de mayor antigüedad, por renovación de cuadros de manera excepcional.

1.3 Estado actual de la situación y nuevo escenario con la propuesta

En la actualidad, la Policía Nacional del Perú presenta una problemática vinculada a la distorsión de su estructura organizacional piramidal, tanto en las categorías de Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas y Suboficiales de Servicios, situación que afecta el adecuado ejercicio del mando, la línea de carrera y la eficiente administración del personal policial. El documento adjunto señala que los procedimientos ordinarios y excepcionales actualmente previstos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1149 no han resultado suficientes para atender las necesidades y falencias estructurales que presenta la institución.

Asimismo, se advierte que el procedimiento excepcional de renovación de cuadros regulado en el artículo 75 del Decreto Supremo N° 006-2024-IN se encuentra condicionado a la designación de un nuevo Comandante General de la Policía Nacional del Perú, lo que supedita su aplicación a una circunstancia exógena y limita su utilidad para enfrentar, en el presente periodo, los problemas de sobrecarga de personal en determinados grados y la afectación de la estructura ascendente de la carrera policial.

De igual manera, el documento expone que hasta mayo de 2026 se ha registrado la detención de un número importante de efectivos policiales implicados en actividades ilícitas, flagrancia delictiva, medidas limitativas de derechos e investigaciones administrativas disciplinarias por infracciones graves y muy graves, hechos que afectan la integridad institucional, debilitan la imagen de la Policía Nacional del Perú y erosionan la confianza ciudadana en el servicio policial.

En ese contexto, el escenario actual evidencia no solo una afectación a la prospectiva de desarrollo profesional de los efectivos policiales, sino también una organización que no responde plenamente a criterios de meritocracia, idoneidad, disciplina e integridad, generando limitaciones para la modernización institucional y para el cumplimiento eficiente de la finalidad constitucional de la Policía Nacional del Perú.

Frente a ello, la propuesta normativa plantea un nuevo escenario jurídico e institucional mediante el establecimiento, por única vez, de un mecanismo excepcional y extraordinario de pase a la situación de retiro del personal policial en actividad, aplicable a Oficiales y Suboficiales de armas y de servicios, con base en condiciones y criterios técnicos objetivos previamente definidos por la ley. Dicho mecanismo busca reordenar la estructura organizacional de la Policía Nacional del Perú, restablecer la lógica piramidal de la carrera policial y optimizar la administración integral del personal y de los recursos institucionales.

Este nuevo escenario permitirá que la evaluación del personal no dependa únicamente de los supuestos actualmente contemplados para la renovación de cuadros, sino también de criterios relacionados con la trayectoria funcional, la proyección en la carrera, el desempeño, la formación, la permanencia excesiva en el grado, las sanciones disciplinarias firmes, las investigaciones penales o disciplinarias y otros factores objetivos vinculados con la idoneidad e integridad del efectivo policial. Con ello, se busca que permanezca en actividad el personal

con mejores condiciones de desarrollo profesional, aptitud funcional y conducta compatible con los fines de la institución.

De aprobarse la propuesta, se generará un reordenamiento excepcional orientado a fortalecer el mando y comando policial, mejorar la estructura organizacional, consolidar un servicio policial más eficiente y reforzar la legitimidad institucional, al propiciar que la Policía Nacional del Perú cuente con personal que reúna estándares adecuados de capacidad, disciplina, ética e imagen institucional.

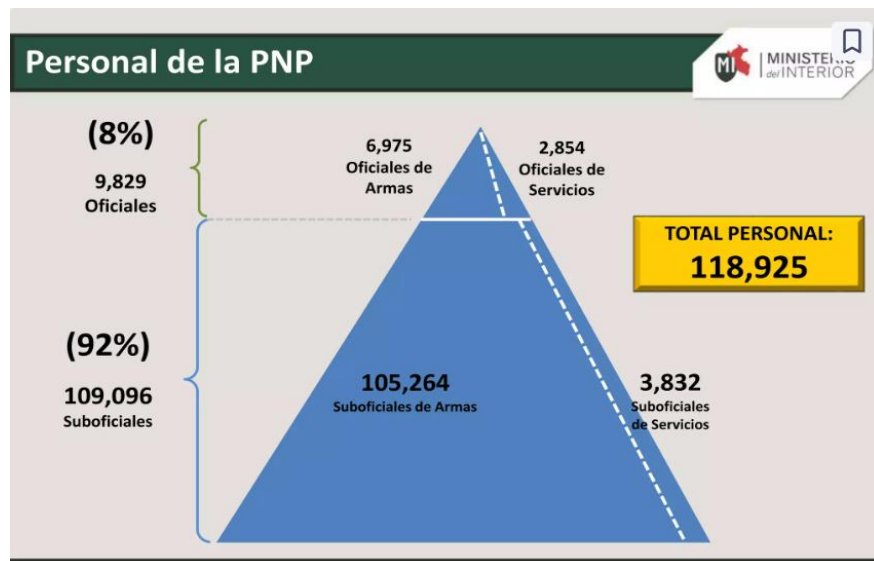
1.4 Problema público identificado

El problema no es, estrictamente, la existencia de normas sobre carrera policial o de mecanismos de renovación de cuadros. Esos instrumentos ya existen en el ordenamiento y, en principio, buscan garantizar una carrera ordenada y un retiro regulado. El punto está en cómo funcionan en la práctica. Los procedimientos ordinario y excepcional vigentes no logran corregir la acumulación de efectivos en determinados grados ni anticiparse adecuadamente a trayectorias profesionales que ya no muestran una proyección competitiva dentro de la institución.

Esa insuficiente capacidad de corrección genera una estructura de personal que se aleja del modelo piramidal y tensiona la gestión interna de la carrera. La permanencia prolongada en un mismo grado, la escasa posibilidad de ascenso de algunos efectivos y la coexistencia de personal con antecedentes disciplinarios o penales con quienes mantienen un desempeño idóneo, terminan afectando la dinámica meritocrática y el funcionamiento cotidiano del servicio policial. La carrera se vuelve menos previsible y el horizonte profesional del efectivo se vuelve más difuso.

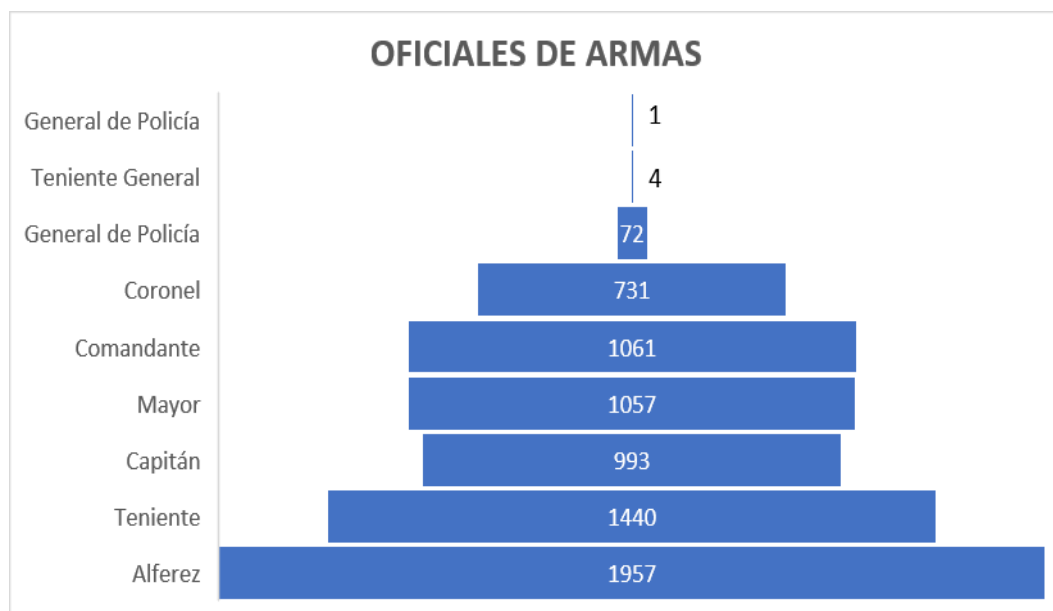
Para la institución, esto se traduce en una administración del personal menos eficiente, con dificultades para asignar funciones, renovar liderazgos y asegurar que las posiciones clave estén ocupadas por quienes tengan mejor perfil, desempeño e integridad. Para la ciudadanía, el problema aparece en forma de desconfianza hacia la Policía Nacional del Perú cuando se conocen casos de efectivos vinculados a actividades ilícitas o a infracciones graves o muy graves, pese a que permanecen en situación de actividad. El impacto no solo es operativo, sino también de legitimidad.

La intervención legislativa encuentra fundamento en un rasgo estructural del sistema vigente: la aplicación de la renovación de cuadros de manera excepcional depende hoy de un hecho exógeno, la designación de un nuevo Comandante General, lo que limita su empleo como herramienta de gestión estratégica del personal. Ello deja espacios sin una respuesta normativa específica frente a situaciones objetivas como la falta de proyección en la carrera, la reiteración de sanciones disciplinarias, la existencia de medidas penales o el incumplimiento de estándares de desempeño y formación. El resultado es una brecha entre lo que la institución requiere para modernizarse y los instrumentos con los que cuenta para ordenar sus cuadros.



Fuente: IPAE

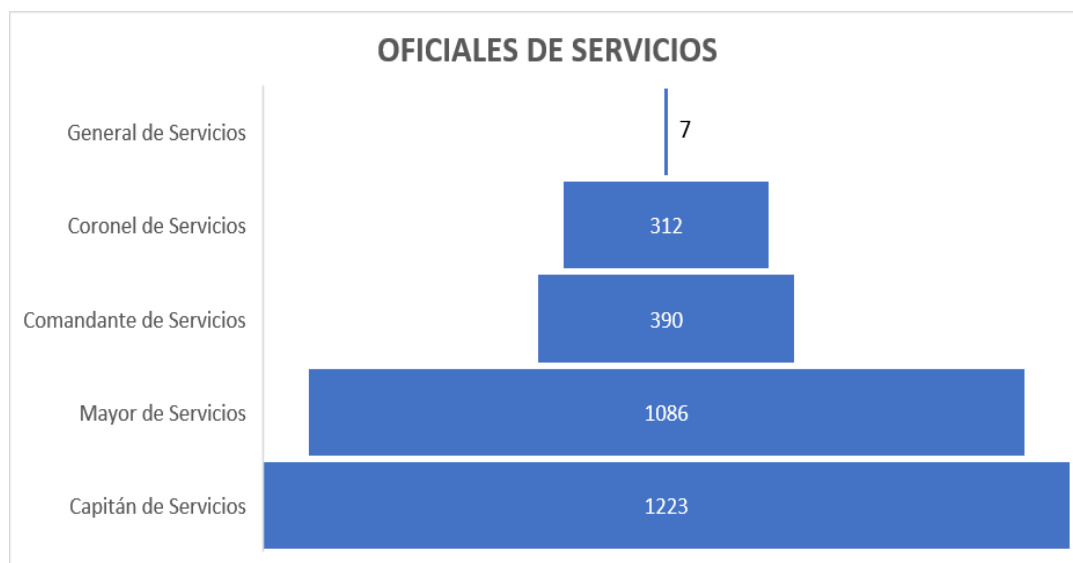
En la actualidad la cantidad de efectivos policiales en la categoría de Oficiales de Armas se observa en la siguiente gráfica que no se cuenta con una estructura piramidal en la categoría de los Oficiales de Armas.



FUENTE: Base de datos DEPSICP – DIVSICPAL – DIRREHUM PNP

FECHA: 01JUN2026

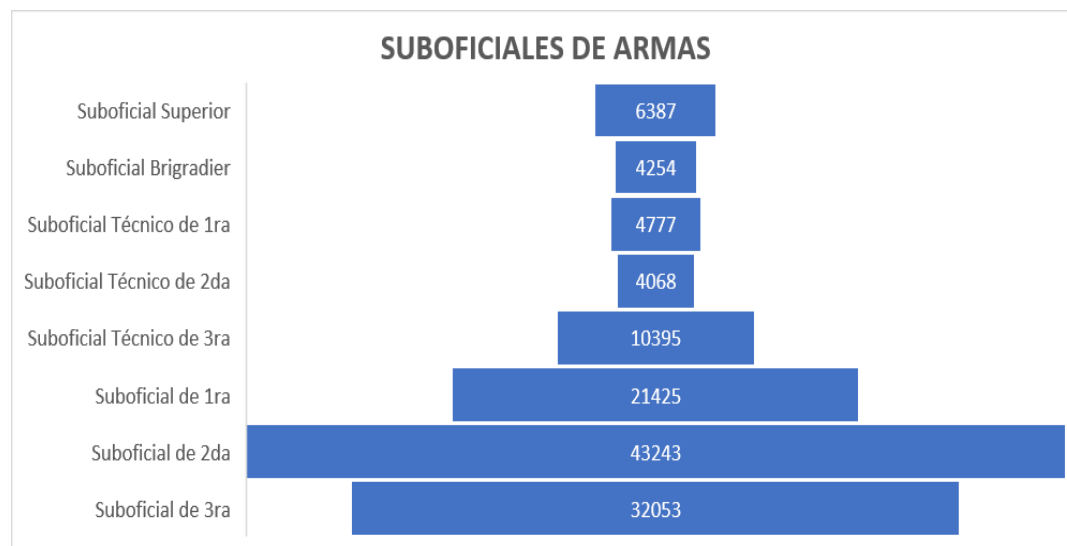
De igual forma, la siguiente gráfica muestra la estructura piramidal en la categoría de Oficiales de Servicios:



FUENTE: Base de datos DEPSICP – DIVSICPAL – DIRREHUM PNP

FECHA: 01JUN2026

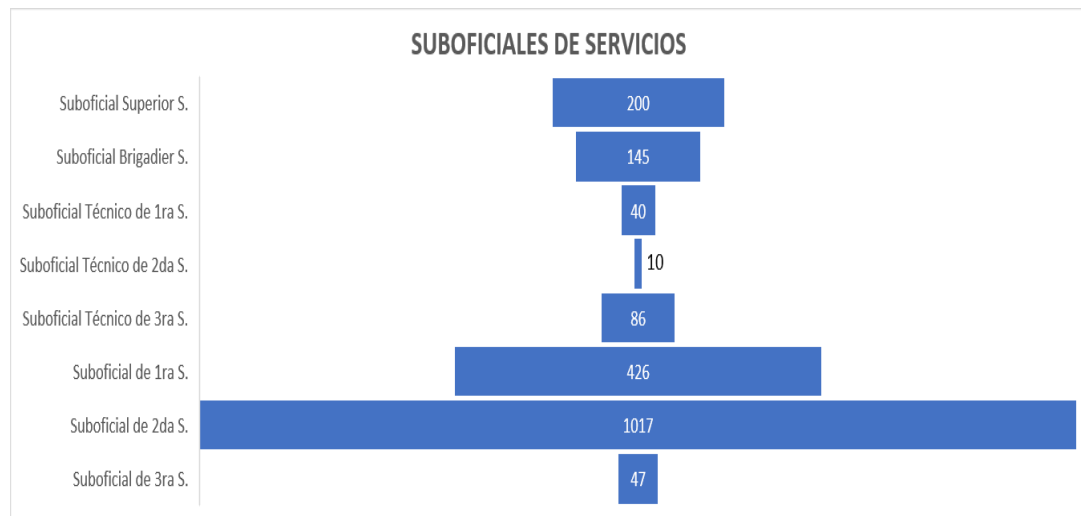
En una siguiente gráfica, se puede apreciar que en la actualidad no existe una estructura piramidal en la categoría de Suboficiales de Armas.



FUENTE: Base de datos DEPSICP – DIVSICPAL – DIRREHUM PNP

FECHA: 01JUN2026

Similar situación se presenta en la categoría de Suboficiales de Servicios:



FUENTE: Base de datos DEPSICP – DIVSICPAL – DIRREHUM PNP

FECHA: 01JUN2026.

En ese sentido, el problema público identificado no es únicamente la ausencia de una estructura piramidal ideal, sino la desconexión entre las herramientas actuales de administración de la carrera policial y la necesidad de contar con un mecanismo excepcional, acotado y objetivo que permita reordenar, por única vez, los cuadros de personal. Es precisamente esa desconexión la que la propuesta normativa busca corregir, dotando al Estado de un instrumento claro, predecible y sustentado en criterios técnicos para alinear la gestión del recurso humano policial con los fines constitucionales de la institución.

1.5 Análisis de necesidad, viabilidad y oportunidad

Necesidad. La necesidad de la intervención normativa se justifica en que el marco vigente de la carrera policial, aun cuando regula mecanismos ordinarios y excepcionales de renovación de cuadros, no ha permitido corregir de manera suficiente las falencias estructurales advertidas en la Policía Nacional del Perú, particularmente la persistente distorsión de la estructura piramidal y la permanencia en actividad de personal cuya trayectoria funcional, disciplinaria o de integridad compromete la adecuada proyección institucional. El propio documento señala que el procedimiento excepcional actualmente regulado en el TUO del Decreto Legislativo N° 1149 se encuentra condicionado a la designación de un nuevo Comandante General, lo que supedita su aplicación a una circunstancia exógena y no a las necesidades reales de ordenamiento del recurso humano; a ello se suma que, hasta mayo de 2026, se registra un número importante de efectivos implicados en actividades ilícitas, flagrancia delictiva, medidas limitativas e investigaciones disciplinarias graves o muy graves, hechos que afectan la imagen institucional y evidencian la necesidad de una respuesta normativa específica y extraordinaria.

Viabilidad. La viabilidad de la propuesta encuentra sustento tanto en el plano jurídico como en el plano técnico-administrativo. Desde la perspectiva normativa, el documento desarrolla

que la Constitución Política del Perú, en su artículo 168, reconoce que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú se rigen por sus propias leyes y reglamentos, y que corresponde a dichas normas determinar su organización, funciones, preparación, empleo y disciplina; en ese marco, el proyecto propone una medida objetiva y excepcional de pase al retiro que expresamente no constituye sanción administrativa, no afecta los derechos pensionarios ni los beneficios legalmente reconocidos, y se apoya en criterios técnicos con rango legal para motivar la decisión. Desde el punto de vista operativo, la implementación resulta viable porque se canaliza a través de una comisión especial integrada por órganos de alta dirección policial y mediante el uso de información institucional ya existente —legajos, ROPER, reportes de Inspectoría, inteligencia y recursos humanos—, lo que permite una evaluación documentada, verificable y motivada del personal comprendido en el proceso excepcional.

Oportunidad. La oportunidad de la propuesta se aprecia en el contexto actual descrito por el propio proyecto, en el que convergen, por un lado, la necesidad de modernizar la estructura organizacional de la Policía Nacional del Perú y, por otro, la exigencia de preservar la legitimidad institucional frente a hechos que deterioran la confianza ciudadana. El documento sostiene que la institución requiere consolidar una estructura ascendente y piramidal que permita un adecuado ejercicio del mando y una eficiente administración del personal, así como asegurar que no permanezcan en actividad efectivos vinculados a actividades delictivas o infracciones graves o muy graves; por ello, la adopción de una medida excepcional, temporal y por única vez aparece como una respuesta oportuna frente a una coyuntura en la que los mecanismos ordinarios no bastan para revertir con prontitud las distorsiones acumuladas. En ese sentido, la propuesta no solo responde a una necesidad presente, sino que busca crear condiciones inmediatas para fortalecer el mando, el comando, la integridad del servicio policial y la imagen institucional.

En consecuencia, el análisis efectuado permite advertir que la propuesta normativa no solo responde a una necesidad institucional concreta, sino que además cuenta con sustento jurídico suficiente, mecanismos administrativos viables y una clara pertinencia en el contexto actual de la Policía Nacional del Perú. En esa medida, la adopción de una medida excepcional, objetiva y temporal de pase al retiro por única vez se presenta como una respuesta razonable para coadyuvar al reordenamiento de la estructura organizacional, fortalecer la línea de carrera, preservar la integridad del servicio policial y contribuir al restablecimiento de la confianza en la institución, en concordancia con los fines constitucionales y funcionales que le corresponden.

1.6. Exclusión de la aplicación del análisis de impacto regulatorio ex ante

En virtud de la excepción establecida en el numeral 18) del inciso 28.1 del artículo 28 del reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso e Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis del Impacto Regulatorio

En el caso de los Oficiales de servicios, no acreditar ningún grado académico de maestría, doctorado, segunda especialidad o diplomado relacionado con la especialidad que originó su alta en la Policía Nacional del Perú.

En la Policía Nacional del Perú - PNP, se entiende que son oficiales de servicios aquellos profesionales colegiados que se asimilan a la institución de acuerdo con las especialidades y necesidades de servicio, en el grado y con la efectividad anotada en las normas reglamentarias pertinentes.

El período de asimilación para Oficiales es de dos (2) años, al término del cual se les otorga la efectividad en el grado, previa evaluación y aprobación de los exámenes correspondientes al grado, contexto en el cual se integra a un proceso de formación y especialización permanente, dentro del cual

Haber presentado solicitud con firma legalizada notarialmente, peticionando la inclusión en el presente proceso de pase al retiro excepcional y por única vez; quedando a criterio de la Comisión Especial aceptarla o denegarla.

II. CONTENIDO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El pase a la situación de retiro por causal de renovación de cuadros excepcional por única vez y que resulta necesario regular, es una facultad discrecional que tiene el Poder Ejecutivo, el hecho de ser propuesto debe necesariamente estar justificado y motivado. Este proceso está basado en criterios técnicos que determinen la prospectiva de desarrollo institucional del personal policial frente a sus pares, y con tal fin se han propuesto diversas situaciones que permitirán que no se ocasionen perjuicios contra el personal policial y se respete la línea de carrera del Oficial y Suboficial de armas y de servicios.

Los criterios técnicos con rango de ley servirán como guía para la motivación de las decisiones y proponer al personal policial efectivo que pasará al retiro de manera única y excepcional a la renovación de cuadros, entre ellos, el número de las vacantes asignadas para el proceso de ascenso, el número de efectivos fijados anualmente por el Poder Ejecutivo, que aseguren la estructura piramidal de la organización, la evaluación de la carrera y la prospectiva de desarrollo institucional del personal policial.

En el aseguramiento de la estructura piramidal de la organización conforme al Cuadro de Organización de personal, que es el resultado de un análisis prolijo de la necesidad de la Institución para su óptimo funcionamiento, se contemplan una cantidad de Oficiales de armas y de servicios que deben permanecer en el servicio activo, conforme a la información de la dirección correspondiente

En estricta evaluación de la carrera y la prospectiva de desarrollo institucional del personal policial, se han identificado condiciones y criterios técnicos, los que marcan la trayectoria y predicen con objetividad y certeza, la jerarquía y grado que ostenta o no el personal con el paso del tiempo de servicios por promociones, en cinco, diez, quince, veinte, veinticinco o más años; al respecto, un criterio técnico es el de registrar sanciones por infracciones graves o muy graves, por haber actuado en acciones que han vulnerado los bienes jurídicos tutelados por la ley de régimen disciplinario de la Institución, como lo son la disciplina policial, el servicio policial, la ética policial y la imagen institucional, que recaen en sanciones de rigor o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro, estas sanciones hacen que el personal no pueda

ser condecorado por servicios meritorios; que, al restarle puntaje por estas sanciones en los procesos de ascenso, no logra alcanzar vacante por una cantidad de años, que lo postergan de una carrera regular de ascensos.

Asimismo, la carrera policial trazada por un Oficial y/o Suboficial de armas y/o de servicios, está compuesta de elementos de evaluación determinantes referidos a la formación académica, la aptitud profesional, experiencia para el servicio policial, desempeño personal profesional, los méritos, el aspecto disciplinario, etc., que evaluados por las juntas respectivas por cada año de postulación, permiten el ascenso o su postergación, que suma una cantidad excesiva de años en el grado, lo que hace que se pierda la proyección del avance regular de cada efectivo policial de armas y de servicios, lo cual hace evidente su permanencia en un mismo grado, sin posibilidades de ascender al grado inmediato superior, incrementándose una cantidad considerable de Oficiales en la misma condición, propiciando que no se cumpla la estructura piramidal.

Para lograr un reordenamiento de la organización policial y mantener en las filas a efectivos sin sanciones e investigaciones penales ni disciplinarias, se han determinado criterios, los cuales se detallan a continuación:

- 1) Haber sido sancionado por la comisión de infracciones disciplinarias graves y/o muy graves, que se encuentren en la calidad de consentidas o firmes.
- 2) No tener posibilidad, de acuerdo a la normativa vigente de realizar el diplomado de posgrado en Comando y Asesoramiento de Estado Mayor, la maestría institucional o el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional, correspondiente a su grado; así como, los señores Suboficiales respecto de los cursos de capacitación y especialización.
- 3) No haber sido condecorado con tres (3) grados de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por servicios meritorios, o no tener la posibilidad de obtenerlas.
- 4) Estar dentro de los cuatro (4) años próximos a pasar a la situación de retiro por límite de edad en el grado o por tiempo de servicios reales y efectivos.
- 5) Permanecer por espacio de más de ocho (08) años de servicio en el mismo grado para Oficiales de Armas y más de diez (10) años de servicios en el mismo grado para Oficiales de Servicios, sin ascender al grado inmediato superior o no presentarse al proceso de ascenso.
- 6) En el caso de los Oficiales de servicios, no acreditar ningún grado académico de maestría, doctorado, segunda especialidad o diplomado relacionado con la especialidad que originó su alta en la Policía Nacional del Perú.
- 7) Haber presentado solicitud con firma legalizada notarialmente, peticionando la inclusión en el presente proceso de pase al retiro excepcional y por única vez; quedando a criterio de la Comisión Especial aceptarla o denegarla.
- 8) No haberse presentado por dos (2) años consecutivos o tres (3) discontinuos a la postulación del grado inmediato superior, no obstante encontrarse apto.
- 9) Haber desaprobado el examen de ascenso al grado inmediato superior dos (2) veces consecutivas o tres (3) discontinuas.
- 10) No ascender al grado inmediato superior, durante cinco (5) años consecutivos.

- 11) Desaprobar la evaluación de desempeño conforme al reglamento de la materia.
- 12) Haber sido sancionado con una pena privativa de la libertad o inhabilitación.
- 13) No encontrarse psicosomáticamente apto para desempeñar sus funciones policiales, debiendo estar debidamente comprobado.
- 14) Haber sido denunciado como presunto autor o partícipe en la comisión de ilícito penal de carácter doloso.
- 15) Haber sido detenido en flagrante delito.
- 16) Haber sido aprehendido físicamente como consecuencia de medidas limitativas de derechos – detención preliminar.
- 17) Encontrarse interno en un establecimiento penitenciario con medida de prisión preventiva.
- 18) Encontrarse procesado penalmente con medida de arresto domiciliario o comparecencia restringida o simple o impedimento de salida.
- 19) Encontrarse investigado por la Inspectoría General PNP por infracciones graves o muy graves.

Los referidos criterios técnicos han sido establecidos en un marco de evaluación técnica y objetiva para la consolidación de los cuadros de pase al retiro único y excepcional, que permitan lograr a la institución su consolidación como estructura piramidal; por ello se procede a detallar de cada criterio, conforme a lo siguiente:

- 1) Haber sido sancionado por la comisión de infracciones disciplinarias graves y/o muy graves, que se encuentren en la calidad de consentidas o firmes.

Un aspecto fundamental de la institucionalidad policial es que sus miembros cumplan con altos estándares profesionales y técnicos, pero más aún, que mantengan un comportamiento conforme a la ley y exigencias éticas, de conformidad a los principios y valores que rigen la sociedad, la administración pública, y, particularmente, en la Policía Nacional del Perú.

En mérito a lo señalado, el último aspecto constituye un elemento esencial en el funcionamiento y desarrollo de las funciones por parte de la Policía Nacional del Perú, toda vez que, dicho aspecto le otorga una imprescindible legitimidad social que requiere para el cumplimiento de tales fines.

Es así que, la Policía Nacional del Perú requiere estar integrada por miembros que estén en capacidad de mostrar suficiencia profesional y técnica, pero sobre todo, integridad en el desempeño de sus funciones.

A la fecha, la Policía Nacional del Perú se encuentra afrontando serios problemas de legitimidad institucional y aceptación social, por lo cual, a fin de dar una mirada de cambio a la institución es necesario considerar que el personal policial debe mantener una conducta idónea y ejemplar a la sociedad; es por ello que, la comisión de infracciones graves y/o muy graves refleja una imagen contraria y desalentadora del cumplimiento de

los objetivos de la institución, generando desconfianza en la ciudadanía de la idoneidad de la institución.

- 2) No tener posibilidad, de acuerdo a la normativa vigente de realizar el diplomado de posgrado en Comando y Asesoramiento de Estado Mayor, la maestría institucional o el Programa de Alto Mando en Orden Interno y Desarrollo Nacional, correspondiente a su grado; así como, los señores Suboficiales respecto de los cursos de capacitación y especialización.

La Formación Profesional Policial es el proceso educativo con autonomía académica, normativa y administrativa que tiene como finalidad la preparación, integración, actualización, especialización y perfeccionamiento de la Policía Nacional del Perú, a fin de mejorar el desarrollo de la función policial para optimizar su desempeño y con ello generar un impacto positivo en sus resultados.

Es así que, dicha Formación Profesional Policial busca lograr un desarrollo personal, profesional y técnico de los mismos, con énfasis en la disciplina y los méritos, considerando que la carrera del personal policial, se desarrolla de forma ascendente, en niveles, en razón de sus categorías, jerarquías y grados.

- 3) No haber sido condecorado con tres (3) grados de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por servicios meritorios, o no tener la posibilidad de obtenerlas.

El constante fortalecimiento de las capacidades del personal policial es esencial para contar con una institución que brinde una gestión eficaz y eficiente en el desarrollo de sus funciones, con altos niveles de confianza ciudadana; asimismo, que incremente su motivación e identidad institucional, repercutiendo en el compromiso y entrega al servicio policial.

Las condecoraciones de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú contemplan 6 causales: (i) Servicios Meritorios; (ii) Esfuerzo Intelectual; (iii) Acción distinguida; (iv) Alto Grado Policial; (v) Alta Jerarquía en la Orden; y, (vi) Servicios Excepcionales; dichas causales están enfocadas en la meritoria competencia profesional e irreproachable conducta y moralidad que debe acreditar el personal policial.

- 4) Estar dentro de los cuatro (4) años próximos a pasar a la situación de retiro por límite de edad en el grado o por tiempo de servicios reales y efectivos.

El Decreto Legislativo N° 1609 que modifica el Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú para consolidar la línea de carrera policial y el proceso de ascenso, contempla dentro de los criterios técnicos para la renovación de cuadros estar dentro de los dos (02) años próximos a pasar a la situación de retiro por imperio de la ley; asimismo, la Ley N° 31873 que regula los Procesos de Ascensos del Personal de la Policía Nacional del Perú señala que los Oficiales que se encuentran incursos en las causales de pase al retiro por límite de edad en el grado y por tiempo de servicios reales y efectivos al 31 de diciembre del año del

proceso, serán excluidos de dicho proceso lo que define una proyección de la carrera policial.

Con la finalidad de modernizar la Policía Nacional del Perú y optimizar su estructura piramidal es necesario considerar aquellos oficiales que ya no tienen mayor proyección en la carrera policial que permita un desarrollo profesional y personal como aportantes al crecimiento institucional y cumplimiento de la misión constitucional.

- 5) Permanecer por espacio de más de ocho (08) años de servicio en el mismo grado para Oficiales de Armas y más de diez (10) años de servicios en el mismo grado para Oficiales de Servicios, sin ascender al grado inmediato superior o no presentarse al proceso de ascenso.

La Ley N° 31873 que regula los Procesos de Ascensos del Personal de la Policía Nacional del Perú señala como tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en el grado de Oficiales de armas de cinco (05) años y en Oficiales de servicios seis (06) años, siendo el caso de algunos Oficiales de Armas y de Servicios que han duplicado dichos años en el grado y no han alcanzado vacantes para el grado inmediato superior o no se han presentado al proceso, lo que demuestra que a lo largo de los años no han podido obtener mayor puntaje que les permita ocupar un puesto en el cuadro de mérito adecuado para la obtención del grado, lo que podría deducirse que su proyección en la carrera policial es limitada afectando la estructura piramidal necesaria para la modernización policial.

- 6) En el caso de los Oficiales de servicios, no acreditar ningún grado académico de maestría, doctorado, segunda especialidad o diplomado relacionado con la especialidad que originó su alta en la Policía Nacional del Perú.

La Ley N° 31873 que regula los Procesos de Ascensos del Personal de la Policía Nacional del Perú otorga puntaje a los Oficiales de servicios, que acrediten el grado académico de maestría, doctorado, segunda especialidad o diplomado relacionado con la especialidad que originó su alta en la Policía Nacional del Perú, lo cual permite una proyección en la carrera policial, de no tenerlo significa no poder obtener dicho puntaje lo que limitaría las posibilidades de ocupar un puesto en el cuadro de mérito que le permita obtener una vacante para el grado inmediato superior, lo que incrementaría la permanencia en el grado en desmedro de la estructura piramidal, afectando la modernización de la Policía Nacional del Perú.

- 7) Haber presentado solicitud con firma legalizada notarialmente, peticionando la inclusión en el presente proceso de pase al retiro excepcional y por única vez; quedando a criterio de la Comisión Especial aceptarla o denegarla.

La manifestación expresa de cambiar la situación policial de actividad a la de retiro demuestra que el Oficial solicitante no tiene mayor proyección en la carrera policial o tiene otras oportunidades en la situación de retiro, lo que permitiría optimizar la estructura

piramidal para la modernización institucional para mejorar los servicios policiales y lograr la misión constitucional de la Policía Nacional del Perú.

- 8) No haberse presentado por dos (2) años consecutivos o tres (3) discontinuos a la postulación del grado inmediato superior, no obstante encontrarse apto.

Según el consultor administrativo Chiavenato, "Las pruebas de conocimientos o habilidades son instrumentos objetivos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridos a través de la práctica, el ejercicio o del estudio. Estas pruebas buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (...) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (...)" (Idalberto CHIAVENATO, Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones, Mac Graw Hill, 2011, México)

La Policía Nacional del Perú está integrada por personal que debe ser evaluado en base a criterios funcionales, capacidad profesional, capacidad psicomotriz y capacidad intelectual. Evadir dichas evaluaciones imposibilita a la organización determinar una adecuada asignación de cargos y de desempeño eficiente en el desarrollo de las funciones a asignar a cada efectivo policial. Asimismo, postular al grado inmediato superior permite una evaluación que debe servir como insumo para los procesos de rotación e incentivos para suplir o reconocer factores que impidan una adecuada línea de carrera del postulante.

- 9) Haber desaprobado el examen de ascenso al grado inmediato superior dos (2) veces consecutivas o tres (3) discontinuas.

Mediante Resolución Ministerial N° 0590-2021-IN del 27 de julio de 2021, se resolvió aprobar el Perfil Policial Peruano (PPP) y en él se señala que "... cumple la función de orientar el ejercicio profesional policial bajo el enfoque de policía comunitaria, (...); asimismo, constituye instrumento orientador para las demás unidades de la institución policial y el Ministerio del Interior.

El PPP está integrado por diecisiete (17) grandes dimensiones o competencias o rasgos característicos de actuación policial: siete competencias genéricas y diez competencias específicas de la actuación policial. Una competencia genérica es el pensamiento crítico, mediante la cual el efectivo policial es capaz de identificar, analizar, evaluar, clasificar e interpretar las circunstancias o eventos en que se encuentra en el ejercicio de sus funciones. Tiene claridad y precisión en la planificación y administración de sus actividades. Los procesos de ascensos para el personal policial han sido desarrollados en base a la normatividad vigente y de fácil entendimiento, para lo cual cada postulante debe prepararse sin mucha dificultad; es decir, es capaz de absolverlo con un adecuado pensamiento crítico. Ser desaprobados en estos exámenes determina la falta de compromiso del efectivo para con el cumplimiento de su función y para su propio desarrollo personal. La Policía Nacional del Perú desarrolla diversos servicios policiales a nivel nacional con el objetivo de garantizar el orden interno y la seguridad de la

ciudadanía. Para ello, la institución gestiona el ingreso de nuevos policías y el cese del personal dentro de la carrera policial; todo ello, con el fin de contar con la cantidad y calidad del personal requerido para las funciones policiales. Así, se recomienda contar con una pirámide organizacional por rango y especialidad que responda a las demandas laborales de la institución.

10) No ascender al grado inmediato superior, durante cuatro (04) años consecutivos.

La Ley N° 31873 que regula los Procesos de Ascensos del Personal de la Policía Nacional del Perú señala como tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en el grado de Oficiales de armas de cinco (05) años y en Oficiales de Servicios SEIS (06) años, siendo el caso de algunos Oficiales de Armas y de Servicios que no han ascendido al grado inmediato superior durante cinco (05) años consecutivos, estarían prácticamente duplicando los años que exige la ley de ascensos, lo que demuestra que a lo largo de los años no han podido obtener mayor puntaje que les permita ocupar un puesto en el cuadro de mérito adecuado para la obtención del grado, lo que podría deducirse que su proyección en la carrera policial es limitada afectando la estructura piramidal necesaria para la modernización policial.

11) Desaprobar la evaluación de desempeño conforme al reglamento de la materia.

La evaluación de desempeño es el proceso mediante el cual se evalúa el factor personal, rendimiento profesional o técnico; así como de los estudios a tiempo completo del personal cuando corresponda. Evaluación que permitirá determinar la idoneidad para desempeñarse en los diferentes cargos.

Por lo tanto, el desaprobar esta evaluación de desempeño indica que el efectivo policial no reúne las condiciones ni cualidades para desempeñarse en los diferentes cargos; lo cual, es necesario para brindar un servicio policial de calidad.

12) Haber sido sancionado con una pena privativa de la libertad o inhabilitación.

El efectivo policial tiene que ser una persona íntegra y digna, por ser un representante de la Ley y el orden; por este hecho, no debe contar en su legajo con una sanción, pena privativa de libertad y/o inhabilitación; por cuanto sería un mal ejemplo para los miembros de la institución policial.

En ese entendido, el artículo 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 1149, prescribe que el personal pasa a la situación de disponibilidad por sentencia judicial condenatoria, cuando la pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación sea no mayor de dos años; asimismo, el artículo 81° de la precitada norma establece que, el personal policial pasará a la situación de retiro cuando la condena o inhabilitación sea mayor a dos años.

13) No encontrarse psicosomáticamente apto para desempeñar sus funciones policiales, debiendo estar debidamente comprobado.

Es importante que el personal policial en situación de actividad se encuentre en óptimas condiciones respecto a sus capacidades físicas, sensoriales, mentales e intelectuales que le permitan desempeñar plenamente sus funciones policiales.

La situación actual que está viviendo nuestro país con relación a la seguridad ciudadana, hace necesario que la Policía Nacional del Perú utilice al máximo sus recursos humanos, logísticos y todo aquello que contribuya a cumplir eficiente y eficazmente su finalidad fundamental establecida en la Constitución Política del Perú; para lo cual requiere que el personal policial se encuentre en óptimas condiciones de salud para desempeñar a cabalidad las funciones policiales que se le asignen.

El desempeño adecuado de las labores por parte del personal policial busca mejorar el servicio que se brinda a la sociedad, elevar la confianza ciudadana y recuperar el principio de autoridad; lo cual redundará en elevar la imagen y prestigio de la Policía Nacional del Perú.

- 14) Haber sido denunciado como presunto autor o partícipe en la comisión de ilícito penal de carácter doloso.

Teniendo en cuenta la gravedad, el efectivo policial no puede participar de ninguna comisión o situación con hechos relacionadas a actos dolosos que denigren la imagen institucional y con ello menoscaben y denigren el uniforme policial que debieran llevar con honor, lo que colige que deben ser separados de la Policía Nacional.

Lo expresado en el párrafo anterior encuentra sustento en los valores institucionales, de honestidad e integridad, contemplados en los incisos 2) y 4) del artículo VIII del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1267; así como las obligaciones del personal policial señalado en los incisos 1) y 4) del artículo 4° de la acotada norma.

- 15) Haber sido detenido en flagrante delito.

El Art. 259° del CPP, prescribe que la PNP detiene, sin mandato judicial, a quien sorprenda en flagrante delito (es descubierto en la realización del hecho punible - flagrancia estricta, el agente acaba de cometer el hecho punible y es descubierto -cuasi flagrancia y el agente ha huido y ha sido identificado o es encontrado después de la perpetración del delito con efectos o instrumentos procedentes de aquel o que hubieren sido empleados para cometerlo dentro de las veinticuatro (24) horas - flagrancia presunta).

Al respecto, el efectivo policial detenido en flagrancia (estricta, cuasi o presunta) quebranta la ética policial y la imagen institucional, ya que, ha vulnerado bienes jurídicos protegidos por el Derecho Penal (los cuales son de última ratio o los de mayor importancia dentro del sistema del derecho peruano) generando desconfianza en las personas, la sociedad, la patria y la institución (ética policial) y una incorrecta representación ante la opinión pública del accionar del personal de la PNP (imagen institucional).

- 16) Haber sido aprehendido físicamente como consecuencia de medidas limitativas de derechos – detención preliminar.

Las medidas limitativas de derecho reguladas en el CPP, son otorgadas por el Juez de la Investigación Preparatoria previo requerimiento formulado por el fiscal, la ejecución de la medida adquiere también legalidad luego de haberse contradicho su requerimiento por parte de la defensa, esto es, cuando se manifiesta el principio de contradicción siempre que pueda ser rebatida de manera previa una medida, pues una orden de detención preliminar no se notifica a quien será detenido, sino que su defensa se activará una vez que ya haya sido detenido, en razón a la naturaleza de su finalidad como una medida urgente y sorpresiva.

Por tanto, al haber sido objeto de alguna medida limitativa de derecho de coerción personal (previa discusión, defensa por parte de los afectados y análisis por parte del Poder Judicial a través del pre citado test de proporcionalidad) los efectivos policiales han vulnerado los bienes jurídicos protegidos, como son la disciplina policial (acatamiento consciente y voluntario de las órdenes que se dictan con arreglo a ley) y el servicio policial (conjunto de actividades que ejecuta el personal de la Policía Nacional del Perú de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política del Perú, las leyes y reglamentos).

- 17) Encontrarse interno en un establecimiento penitenciario con medida de prisión preventiva.

En Acuerdo Plenario 01-2019/CIJ-116, se desarrolla el concepto de sospecha fuerte como el estándar de verificación para determinar la existencia de graves y fundados elementos de convicción que vinculen al imputado en este grado de sospecha tan alto que corresponda concluir que es muy probable vaya a ser condenado; este grado de conocimiento es muy alto, pero no lo suficiente como para acreditar certeza.

La verificación de esta sospecha fuerte, requiere de un juicio de atribución del delito al imputado, consistente en el examen de los medios de prueba existentes hasta el momento, y de cuyo análisis corresponda concluir, desde una inferencia razonable, que el imputado es fundadamente sospechoso, entendido esto como la existencia de un algo grado de probabilidad de que él luego vaya a ser condenado.

Por tanto, el efectivo policial que se encuentra internado en un establecimiento penitenciario con un mandato de prisión preventiva ha cumplido con grado de sospecha tan alto que corresponda concluir que es muy probable vaya a ser condenado (sospecha fuerte), vulnerando los bienes jurídicos protegidos como son la disciplina policial (acatamiento consciente y voluntario de las órdenes que se dictan con arreglo a ley), el servicio policial (conjunto de actividades que ejecuta el personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad para el cumplimiento de la misión y funciones institucionales), la ética policial (su observancia genera confianza y respeto en las personas, la sociedad, la patria y la institución); y la imagen institucional (representación ante la opinión pública del accionar del personal de la Policía Nacional del Perú).

- 18) Encontrarse procesado penalmente con medida de arresto domiciliario o comparecencia restringida o simple o impedimento de salida.

Las medidas de coerción personal para poder ser emitidas se requiere una discusión previa, defensa por parte de los afectados y análisis por parte del Poder Judicial a través del test de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto), por tanto, para su emisión los efectivos policiales han vulnerado los bienes jurídicos protegidos como son la disciplina policial (acatamiento consciente y voluntario de las órdenes que se dictan con arreglo a ley) y el servicio policial (conjunto de actividades que ejecuta el personal de la Policía Nacional del Perú de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política del Perú, las leyes y reglamentos).

- 19) Encontrarse investigado por la Inspectoría General de la PNP por infracciones graves y muy graves

Los niveles de integridad del efectivo policial deben ser óptimos, no debe registrar investigaciones por conductas tipificadas como infracciones graves o muy graves, mayor aún si se trata por actos administrativos dolosos, los que sin vulnerar el derecho a la presunción de inocencia administrativo disciplinario, los hechos por los cuales es escrutinado, ponen en tela de juicio la integridad de los efectivos policiales.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La propuesta normativa sí supone una incidencia presupuestal, en tanto el propio proyecto establece expresamente que su implementación se financia con recursos del Tesoro Público; sin embargo, dicho impacto no se traduce en la creación de nuevas entidades, programas permanentes ni estructuras administrativas paralelas, sino en la ejecución de una medida excepcional y temporal a cargo de órganos ya existentes de la Policía Nacional del Perú. En ese sentido, el costo público asociado se concentra en la operativización del procedimiento extraordinario, la actuación de la comisión especial, el acopio y validación de información institucional y, además, en el reconocimiento de la pensión y beneficios económicos del grado inmediato superior al personal comprendido en el pase al retiro excepcional, conforme a la normatividad vigente.

Desde la perspectiva institucional, los beneficios esperados son relevantes. La propuesta tiene por objeto reordenar la estructura organizacional del personal de la Policía Nacional del Perú, mantener una estructura ascendente y piramidal que favorezca el adecuado ejercicio del mando y, al mismo tiempo, asegurar que no permanezca en actividad personal vinculado a actividades delictivas, infracciones graves o muy graves u otras situaciones que afecten la integridad y la imagen institucional. En esa lógica, el beneficio principal no se reduce a una variación administrativa, sino que apunta a mejorar la calidad del recurso humano policial y a optimizar la administración integral del personal y de los recursos de la institución.

Para la ciudadanía, el beneficio se proyecta en la mejora de la legitimidad y confiabilidad del servicio policial. La presencia de efectivos implicados en hechos ilícitos, en investigaciones

penales o disciplinarias, o con serias limitaciones para su desarrollo funcional, deteriora la aceptación social de la institución y debilita la confianza pública. Por ello, una medida que permita depurar excepcionalmente los cuadros, fortalecer el perfil del personal que permanece en actividad y consolidar mejores condiciones de mando y comando puede traducirse en un servicio policial más idóneo, más confiable y más coherente con la finalidad constitucional de garantizar el orden interno, prevenir la delincuencia y proteger a la ciudadanía.

Para el Estado, el beneficio radica en la posibilidad de fortalecer una institución clave para la seguridad pública sin alterar la estructura general del régimen policial ni introducir un rediseño integral del sistema de carrera. La propuesta se presenta como una herramienta puntual y extraordinaria para corregir distorsiones acumuladas, mejorar la eficiencia en la gestión del personal y reducir los costos institucionales asociados a una estructura no piramidal, a la limitada proyección de ascenso de determinados efectivos y al mantenimiento en actividad de personal cuya permanencia compromete la disciplina, la ética o la imagen de la Policía Nacional del Perú. De este modo, aunque existe un costo fiscal asociado a su ejecución, dicho costo encuentra justificación en el beneficio público derivado del fortalecimiento organizacional e institucional de la PNP.

En relación con el personal policial comprendido en la propuesta, el costo directo consiste en el cese anticipado o extraordinario de la situación de actividad respecto de quienes, conforme a criterios técnicos previamente establecidos, no presentan una proyección adecuada dentro de la carrera o registran condiciones objetivas incompatibles con los fines del proceso de modernización institucional. No obstante, el proyecto establece salvaguardas relevantes: precisa que la medida no constituye sanción administrativa, no perjudica el derecho a compensación por tiempo de servicios, pensión u otros beneficios, y concede por única vez la pensión y beneficios económicos del grado inmediato superior. **En consecuencia, el diseño normativo busca equilibrar el interés público de reordenamiento institucional con la tutela de los derechos económicos del personal afectado.**

En el plano operativo, la propuesta también presenta beneficios en términos de viabilidad administrativa, pues se apoya en capacidades institucionales preexistentes. La comisión especial se integra con altos mandos y órganos ya existentes dentro de la Policía Nacional del Perú, y el procedimiento se nutre de información proveniente de Inspectoría General, DIRREHUM, DIRIN, DIRTIC, DIRCOCOR, DIGIMIN y otras dependencias, lo que reduce la necesidad de crear capacidades nuevas y permite utilizar registros, legajos y reportes institucionales ya disponibles. Ello favorece una implementación técnicamente manejable y disminuye los costos de transacción propios de una reforma organizacional más amplia.

Tabla 1. Tabla de beneficios del Proyecto de Ley

Actor	Situación actual	Beneficios con la propuesta legislativa	Impacto esperado
Ciudadanía	La confianza pública se ve afectada por la permanencia en actividad de efectivos vinculados a hechos ilícitos o a infracciones graves y muy graves.	Reordenamiento excepcional del personal e incremento de la integridad del servicio policial.	Mejora de la legitimidad institucional y de la confianza en la Policía Nacional del Perú.
Estado	Existen distorsiones en la estructura del personal policial y limitaciones en los mecanismos vigentes para corregirlas oportunamente.	Herramienta normativa excepcional para ordenar cuadros y fortalecer una institución estratégica para la seguridad pública.	Mayor eficiencia institucional y mejor capacidad de respuesta organizacional.
Policía Nacional del Perú	Se advierte una estructura no piramidal y una administración del personal que no corrige adecuadamente ciertas falencias acumuladas.	Reordenamiento de la estructura organizacional, fortalecimiento del mando y depuración de personal sin proyección o con afectación a la integridad institucional.	Optimización del recurso humano y fortalecimiento del mando y comando.
Órganos de administración policial	El tratamiento de la información de carrera, disciplina e integridad se encuentra disperso en varias dependencias.	Articulación institucional mediante una comisión especial y uso coordinado de legajos, RIPER y reportes especializados.	Mejor capacidad de evaluación y decisión con base objetiva y motivada.
Personal policial en actividad	Coexisten efectivos con adecuada proyección profesional junto con otros que permanecen en actividad pese a limitaciones objetivas o afectaciones disciplinarias o penales.	Consolidación de una carrera más ordenada, con mejores condiciones para la proyección y meritocracia del personal que permanece en actividad.	Fortalecimiento del perfil profesional y de la línea de carrera.

Actor	Situación actual	Beneficios con la propuesta legislativa	Impacto esperado
Personal comprendido en el retiro excepcional	Afronta el costo del cese de la situación de actividad por única vez.	Conservación de CTS, pensión y otros beneficios, además del reconocimiento del grado inmediato superior para efectos pensionarios y económicos.	Atenuación del impacto individual del retiro mediante garantías económicas expresas.

Tabla 2. Matriz de Impacto Regulatorio Ex Ante

A partir de la información contenida en el proyecto, es posible advertir que la propuesta presenta una relación costo–beneficio favorable, pues aunque demanda financiamiento público y genera costos asociados al retiro excepcional, estos se encuentran compensados por beneficios institucionales vinculados a la mejora de la estructura organizacional, el fortalecimiento del perfil del personal policial, la garantía de integridad y el reforzamiento del mando y comando en la Policía Nacional del Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Dimensión	Línea de base	Cambio normativo propuesto	Indicadores verificables	Impacto esperado	Fuente de verificación
Estructura organizacional	Persistencia de una estructura no piramidal en diversas categorías del personal policial.	Pase al retiro excepcional por única vez con criterios técnicos orientados al reordenamiento.	Relación de efectivos por grado y categoría; cuadros comparativos internos.	Mejora en la estructura organizacional de la PNP.	DIRREHUM PNP; bases de datos institucionales.
Integridad institucional	Presencia de efectivos comprendidos en investigaciones penales o disciplinarias, o vinculados a hechos que afectan la imagen institucional.	Exclusión excepcional de personal con condiciones objetivas incompatibles con la integridad del servicio.	Número de efectivos comprendidos en causales aplicadas; actas motivadas de evaluación.	Garantía de mayor integridad del personal que permanece en actividad.	Inspectoría General PNP; DIRCOCOR; legajos y RIPER.
Línea de carrera	Acumulación de efectivos sin ascenso o con limitada proyección profesional, afectando la meritocracia y la organización ascendente.	Aplicación de criterios técnicos sobre proyección de carrera, desempeño y permanencia en el grado.	Tiempo de permanencia en el grado; resultados de ascenso; evaluaciones de desempeño.	Fortalecimiento del perfil del personal policial.	DIRREHUM PNP; registros de ascenso.
Mando y comando	Distorsiones en la distribución de personal que limitan la adecuada estructura jerárquica.	Reordenamiento excepcional de cuadros para fortalecer la organización jerarquizada.	Variación en la composición jerárquica por categorías y grados.	Fortalecimiento del mando y comando en la PNP.	Comando institucional; DIRREHUM PNP.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Dimensión	Línea de base	Cambio normativo propuesto	Indicadores verificables	Impacto esperado	Fuente de verificación
Costo fiscal	La implementación requiere recursos del Tesoro Público y reconocimiento de beneficios económicos al personal comprendido.	Financiamiento de una medida temporal y extraordinaria sin crear entidades permanentes.	Gasto ejecutado en implementación; obligaciones pensionarias derivadas.	Costo acotado y excepcional, compensado por beneficios institucionales.	Presupuesto institucional; actos administrativos de ejecución.

En conjunto, el análisis permite advertir que la propuesta genera costos fiscales y administrativos acotados, pero estos se encuentran orientados a la ejecución de una medida excepcional y temporal destinada a corregir distorsiones estructurales del recurso humano policial. En contrapartida, los beneficios esperados —mejora de la estructura organizacional, fortalecimiento del mando y comando, garantía de integridad del personal y recuperación de la legitimidad institucional— presentan una relevancia pública superior, por lo que la relación costo–beneficio de la iniciativa resulta razonable y favorable en atención a los fines que persigue.

IV. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta normativa resulta compatible con la Constitución Política del Perú, en la medida en que se inserta dentro de la reserva normativa que la propia Constitución reconoce respecto de la organización, funciones, especialidades, preparación, empleo y disciplina de la Policía Nacional del Perú. En efecto, el artículo 168 de la Constitución establece que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se rigen por sus propias leyes y reglamentos, y que corresponde a dichas normas determinar su organización y disciplina; del mismo modo, el artículo 166 reconoce como finalidad fundamental de la Policía Nacional garantizar, mantener y restablecer el orden interno, así como prevenir, investigar y combatir la delincuencia. En ese marco, una medida legislativa orientada a reordenar excepcionalmente la estructura del personal policial, fortalecer la organización jerarquizada y preservar la integridad institucional no desborda el marco constitucional, sino que constituye un desarrollo legislativo de competencias expresamente reconocidas por la Norma Fundamental.

Asimismo, la iniciativa guarda coherencia con los principios constitucionales vinculados al servicio público, la defensa del interés general y la protección de la seguridad pública. La Constitución dispone en su artículo 44 que es deber primordial del Estado proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general, mientras que el artículo 39 establece que los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. A ello se suma que el artículo 1 de la Constitución consagra la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, de modo que la adopción de mecanismos orientados a fortalecer la idoneidad, disciplina e integridad del personal policial se alinea con la obligación estatal de preservar instituciones funcionales al servicio de la ciudadanía.

En relación con la legislación infraconstitucional, la propuesta se articula directamente con el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1149, aprobado por Decreto Supremo N.° 006-2024-IN, que regula la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú. El propio documento adjunto identifica que dicho TUO ya prevé procedimientos de renovación de cuadros y criterios técnicos para el pase a la situación de retiro, particularmente en sus artículos 74 y 75; sin embargo, también advierte que el mecanismo excepcional actualmente vigente se encuentra condicionado a la designación de un nuevo Comandante General, lo que limita su utilización para afrontar las necesidades estructurales del periodo actual. En consecuencia, la propuesta no rompe con la legislación vigente, sino que la complementa

mediante una regulación legal especial, temporal y por única vez, destinada a atender una situación institucional específica que el régimen ordinario no logra resolver plenamente.

Desde esa perspectiva, el efecto principal de la vigencia de la norma en la legislación nacional es de **complementación** y desarrollo, y no de contradicción o desplazamiento integral del régimen existente. La propuesta mantiene la lógica de carrera policial ya reconocida en el Decreto Legislativo N° 1149, conserva la noción de evaluación técnica del personal y reafirma que el pase al retiro extraordinario no constituye sanción administrativa, sino una medida objetiva orientada al reordenamiento institucional. Por ello, más que sustituir el sistema vigente, la iniciativa incorpora una regla excepcional de aplicación acotada que opera sobre la misma arquitectura normativa ya existente en materia de carrera, ascensos, evaluación y retiro del personal policial.

La propuesta también muestra compatibilidad con los lineamientos generales de la Política General de Gobierno aprobada por Decreto Supremo N.° 042-2023-PCM, en tanto dicho instrumento contempla como uno de sus ejes la lucha contra la corrupción, el fortalecimiento del orden interno, la seguridad ciudadana y el robustecimiento de las capacidades operativas de la Policía Nacional del Perú. En esa línea, el documento adjunto vincula expresamente la necesidad del proyecto con la optimización de la estructura del personal policial, la consolidación de una organización piramidal y la exclusión excepcional de efectivos involucrados en actividades ilícitas o infracciones graves y muy graves que afectan la imagen institucional. De este modo, la propuesta legislativa no solo es compatible con la legislación nacional, sino que además guarda coherencia con la orientación actual de la política pública en materia de seguridad e integridad institucional.

En el plano de técnica legislativa, la entrada en vigencia de la norma sí exige coordinación con el marco normativo existente, pero no necesariamente demanda una derogación total del TUO del Decreto Legislativo N° 1149 ni de sus disposiciones reglamentarias. Lo que se produce es la incorporación de un régimen legal especial de carácter temporal que convive con la normativa general de carrera policial y que, por su propia naturaleza excepcional, debe interpretarse de manera restrictiva y conforme a los principios constitucionales de razonabilidad, legalidad y seguridad jurídica. En tal sentido, la norma proyectada tendría un impacto de ajuste específico sobre el régimen de retiro y reordenamiento de cuadros, sin alterar la estructura esencial del sistema policial ni la vigencia general de las reglas ordinarias de ascenso, evaluación y permanencia en la carrera.

En suma, la vigencia de la propuesta en la legislación nacional produciría un efecto de integración normativa orientado a fortalecer la coherencia del sistema jurídico aplicable a la Policía Nacional del Perú. La iniciativa desarrolla mandatos constitucionales vinculados a la organización y disciplina policial, complementa el régimen previsto en el TUO del Decreto Legislativo N° 1149 y se alinea con los lineamientos de política pública dirigidos al fortalecimiento del orden interno, la seguridad ciudadana y la integridad institucional. Por ello, su impacto en la legislación nacional puede calificarse como compatible, complementario y funcional al objetivo de reordenar excepcionalmente la estructura organizacional del personal policial dentro del marco constitucional vigente.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La vinculación de la presente iniciativa con el Acuerdo Nacional se sustenta en las Políticas de Estado aprobadas en dicho foro de concertación, recogidas en el documento oficial "Políticas de Estado del Acuerdo Nacional"¹

La propuesta legislativa guarda relación directa con la **Séptima Política de Estado** del Acuerdo Nacional, referida a la erradicación de la violencia y al fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana. Dicha política compromete al Estado a fortalecer el orden público, prevenir y sancionar conductas que pongan en peligro la tranquilidad, integridad o libertad de las personas, así como a promover los valores éticos y cívicos de los integrantes de la Policía Nacional del Perú y su adecuada capacitación. En esa línea, la iniciativa legislativa busca reordenar excepcionalmente la estructura organizacional del personal policial y evitar la permanencia en actividad de efectivos vinculados a actividades delictivas, investigaciones penales o infracciones graves y muy graves, lo que contribuye de manera concreta al fortalecimiento de la integridad institucional y, por extensión, de la seguridad ciudadana.

Asimismo, la propuesta se vincula con la **Vigésimo Cuarta Política de Estado**, relativa a la afirmación de un Estado eficiente y transparente. Esta política promueve la construcción de un Estado eficaz, moderno y orientado al buen funcionamiento de los servicios públicos, así como el fortalecimiento de la carrera pública mediante el ingreso y permanencia de servidores que acrediten alta competencia y solvencia moral. Desde esa perspectiva, el proyecto se alinea con dicho objetivo al introducir un mecanismo excepcional orientado a optimizar la administración del personal policial, corregir distorsiones en la estructura jerárquica y preservar en actividad a quienes presenten mejores condiciones de proyección profesional, desempeño e integridad, fortaleciendo así la calidad institucional de un servicio público esencial como es la función policial.

De igual manera, la iniciativa guarda conexión con la **Vigésimo Octava Política de Estado**, referida a la plena vigencia de la Constitución, los derechos humanos, el acceso a la justicia y la independencia judicial. Esta política compromete al Estado a adoptar medidas legales y administrativas que aseguren la vigencia de los derechos fundamentales y la sanción de quienes los vulneren. Si bien el proyecto no tiene naturaleza sancionadora, sí se orienta a preservar la legitimidad de la institución policial, asegurar que su actuación se desarrolle conforme a estándares de legalidad, disciplina e integridad, y evitar que permanezcan en actividad efectivos respecto de los cuales concurren condiciones objetivas que comprometen la confianza pública y el correcto ejercicio de la función policial. En ese sentido, la propuesta se inserta en una lógica de fortalecimiento institucional compatible con la tutela de los derechos fundamentales y con la exigencia de un aparato estatal confiable y respetuoso del orden constitucional.

¹ Acuerdo Nacional, *Políticas de Estado del Acuerdo Nacional* (Lima: Acuerdo Nacional, 2023), consultado el 3 de junio de 2026, <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>

De manera complementaria, la propuesta también se alinea con el objetivo transversal del Acuerdo Nacional de consolidar un Estado capaz de brindar seguridad, garantizar servicios públicos eficaces y responder con mecanismos normativos adecuados frente a problemas estructurales que afectan a sus instituciones. El propio proyecto identifica como problema la distorsión de la estructura piramidal de la carrera policial, la limitada capacidad de los mecanismos vigentes para corregirla y la afectación de la imagen institucional por la permanencia de personal involucrado en hechos ilícitos o disciplinarios graves. Por ello, la medida excepcional planteada no constituye una alteración aislada del régimen policial, sino una respuesta legislativa coherente con los compromisos asumidos por el Estado peruano en el marco del Acuerdo Nacional respecto del fortalecimiento de la seguridad ciudadana, la ética pública y la eficiencia institucional.

En conjunto, la propuesta contribuye a materializar políticas de Estado orientadas a fortalecer la seguridad ciudadana, consolidar un Estado eficiente y transparente, y garantizar el funcionamiento de instituciones públicas acordes con la Constitución y el interés general. En consecuencia, su vinculación con el Acuerdo Nacional es directa y sustantiva, en la medida en que persigue mejorar la estructura, integridad y capacidad operativa de la Policía Nacional del Perú como institución esencial para la vigencia del orden interno y la protección de los derechos de la población.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa se encuentra alineada de manera directa con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024–2025², aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso de la República y publicada en el Diario Oficial *El Peruano*. Dicho instrumento constituye el marco de priorización del trabajo parlamentario y organiza los proyectos conforme a los Objetivos y Políticas de Estado del Acuerdo Nacional.

En primer lugar, la propuesta guarda relación con el **Tema 19: Seguridad ciudadana y civismo**, pues el proyecto tiene como finalidad reordenar excepcionalmente la estructura organizacional del personal de la Policía Nacional del Perú, procurando que permanezca en actividad personal idóneo, con adecuada proyección profesional e integridad funcional. Al contribuir al fortalecimiento de la estructura interna de la institución policial y a la exclusión excepcional de efectivos vinculados a actividades delictivas o infracciones graves y muy graves, la iniciativa apunta a reforzar uno de los componentes esenciales de la seguridad ciudadana: contar con una institución policial confiable, jerárquicamente ordenada y funcionalmente eficiente.

Asimismo, la iniciativa se articula de forma específica con el **Tema 26: Medidas en favor de la Policía Nacional del Perú**, la carrera policial y las escuelas de formación policial, previsto expresamente en la Agenda Legislativa 2024–2025. Esta vinculación es particularmente clara, puesto que el proyecto incide directamente sobre la carrera y situación del personal

² Congreso de la República. Agenda Legislativa 2024-2025. Recuperado de:
<https://www.congreso.gob.pe/didp/procedimientos-parlamentarios/agenda-2024-2025>

policial al proponer un mecanismo excepcional y temporal de pase al retiro, sustentado en criterios técnicos relacionados con la proyección en la carrera, el desempeño, la disciplina, la integridad y la estructura piramidal de la institución. De este modo, la propuesta no constituye una medida aislada, sino una intervención legislativa coherente con una prioridad parlamentaria ya identificada en materia de fortalecimiento de la Policía Nacional del Perú.

De igual manera, la propuesta mantiene relación con el **enfoque de gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes**, presente en la propia estructura temática de la Agenda Legislativa. Ello se advierte en la medida en que el proyecto plantea una respuesta normativa focalizada frente a un problema institucional identificado, establece criterios técnicos expresos para la toma de decisiones y prevé la actuación de una comisión especial encargada de evaluar, verificar, motivar y sustentar las propuestas de pase al retiro excepcional. En consecuencia, la iniciativa también se alinea con la exigencia de decisiones públicas basadas en criterios objetivos, debidamente motivados y orientados al fortalecimiento institucional.

En ese sentido, la propuesta legislativa se inserta de manera sistemática dentro de los temas priorizados por el Congreso para el período anual de sesiones 2024–2025, al articular seguridad ciudadana, fortalecimiento de la carrera policial y mejora de la eficiencia institucional. Su contenido resulta consistente con la orientación de la Agenda Legislativa, en tanto busca dotar al Estado de una herramienta excepcional para corregir distorsiones estructurales en la organización del personal policial y fortalecer la capacidad operativa, la integridad y la legitimidad de la Policía Nacional del Perú.