CÁMARA DE DIPUTADOS
CONGRESO DEL PERÚ

ANALI MARQUEZ HUANCA
Diputada de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00530-2026-2031-CD
RU 36097-CD
06 OCTUBRE 2026 03:38 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE MODIFICA LA LEY N.° 31873, LEY QUE REGULA LOS PROCESOS DE ASCENSOS DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ Y QUE INCLUYE COMO REQUISITO DE EVALUACIÓN DE CONTROL Y CONFIANZA LA TÉCNICA POLIGRÁFICA, PARA EL PROCESO DE ASCENSO.

Los diputados de la Republica que suscriben miembros del grupo parlamentario Juntos por el Perú a iniciativa de la diputada ANALI MARQUEZ HUANCA, en virtud del ejercicio de la facultad de iniciativa legislativa prevista por el artículo 107 de la constitución Política del Perú y los artículos 100° y 107° del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan el siguiente proyecto de Ley

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 Y QUE INCLUYE COMO REQUISITO DE EVALUACIÓN DE CONTROL Y CONFIANZA LA TÉCNICA POLIGRÁFICA PARA EL PROCESO DE ASCENSO.

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el inciso f. del Artículo 7, el inciso f. del numeral 29.1 del Artículo 29 y el segundo párrafo del Artículo 43 de la ley N.° 31873, Ley que regula los requisitos para el proceso de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú

Artículo 2.- Finalidad: modificar el numeral 17.3 del Artículo 17, incorporar el inciso f. del Artículo 7, el inciso f. del numeral 29.1 del Artículo 29 y el segundo párrafo del Artículo 43 de la ley N.° 31873, Ley que regula los requisitos para el proceso de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú.

Este dispositivo legal tiene por finalidad promover en todas sus categorías a los oficiales, suboficiales de armas y de servicios calificados para el grado superior inmediato en la Policía Nacional del Perú, tomando en consideración perfiles de

competencias integrales que satisfagan los requisitos de idoneidad, eficiencia y eficacia en la línea de carrera policial. Estableciendo para ello un procedimiento orientado a promover la transparencia y la integridad, así como a fortalecer la confianza institucional y mitigar los factores de riesgo que puedan comprometer la ética y la seguridad.

Para lograr este objetivo es fundamental realizar una evaluación especializada mediante la implementación de técnicas poligráficas conforme al protocolo aprobado por la Policía Nacional del Perú y con ella determinar la; confiabilidad, integridad y consistencia en el oficial o suboficial que aspira a ascender.

Articulo 3.- modificatoria del numeral 17.3 del Artículo 17 de la ley N.° 31873, Ley que regula los requisitos para el proceso de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú, cuyos textos quedaría de la siguiente manera:

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

(...)

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

Articulo 4.- Incorporación del inciso f. del Artículo 7, del inciso f. del numeral 29.1 del Artículo 29 y del segundo párrafo del Artículo 43 de la ley N.° 31873, Ley que regula los requisitos para el proceso de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú, cuyos textos quedaría de la siguiente manera:

"Artículo 7.- Requisitos

(...)

f. Evaluación de control y confianza mediante técnica poligráfica: análisis especializado enfocado en los oficiales y suboficiales de armas y de servicios, sin distinción de categoría, que tiene la obligación de evaluar la fiabilidad, integridad y coherencia de los datos correspondientes al candidato a ascenso, empleando técnicas poligráficas según las directrices establecidas por la Policía Nacional del Perú."

"Numeral 29.1 del Artículo 29.- Los factores de evaluación comprendidos en los procesos de ascenso son los siguientes:

(...)

f. Evaluación de Control y Confianza mediante Técnica Poligráfica"

"Artículo 43. Cuadro de mérito de ascensos

(...)

Previo a la publicación del cuadro de mérito de ascensos, señalados en el párrafo anterior, todos los postulantes serán evaluados obligatoriamente con una prueba de control y confianza mediante técnica poligráfica. El resultado de la evaluación deberá ser un criterio decisivo en el proceso de selección, de modo que el postulante que obtenga un resultado desfavorable no tendrá acceso a la vacante correspondiente."

Artículo 5.- Criterios objetivos para la aplicación de la evaluación de control y confianza mediante Técnica Poligráfica dentro de los requisitos para el proceso de ascenso en la Policía Nacional del Perú

Que la prueba del polígrafo constituya un proceso estandarizado, transparente y alineado a las exigencias normativas de la Policía Nacional del Perú, cuyo diseño debe estructurarse bajo directrices técnicas específicas. Lo que garantiza la validez legal del proceso y evita cualquier cuestionamiento por arbitrariedad.

Artículo 6.- Garantías mínimas del procedimiento

Para llevar a cabo la evaluación de control y confianza utilizando la técnica del polígrafo, es necesario garantizar lo siguiente:

a) Antes de empezar el proceso de evaluación poligráfica, se requerirá que el evaluado dé su consentimiento libre e informado sobre los fines, la metodología, el alcance y las consecuencias de dicha evaluación.
b) Derecho a la información previa, en el cual el evaluado debe estar al tanto de las reglas del examen, los temas generales que se calificarán, sus derechos y las condiciones en las que se realizará la evaluación.
c) El examen debe ser realizado por expertos capacitados y debidamente acreditados, quienes deben actuar sin prejuicios, intereses personales o presiones institucionales que puedan afectar el resultado.
d) Los resultados conseguidos serán estrictamente confidenciales y solo estarán al alcance de personas autorizadas.

e) La evaluación de control y confianza a través de la Técnica Poligráfica será llevada a cabo por profesionales con experiencia que empleen equipos que cuenten con el examen de funcionalidad correspondiente.
f) Para garantizar que el resultado no dependa únicamente del criterio subjetivo de quien evalúa, la prueba debe aplicarse e interpretarse siguiendo protocolos técnicos estandarizados.

Artículo 7.- Aplicación obligatoria

La implementación de la evaluación de control y confianza a través de la Técnica Poligráfica será obligatoria como parte de las pruebas de confianza para los ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú, incluyendo a oficiales y suboficiales tanto de armas como de servicios.

Pudiendo ejecutarse de forma gradual, comenzando por las promociones a los grados de oficiales superiores y generales y continuando con los demás grados, dependiendo de la capacidad operativa.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo, por medio del Ministerio del Interior, reglamentará la presente ley, en un tiempo máximo de sesenta (60) días naturales desde su publicación en el diario oficial "El Peruano".

VOCERO

ANALÍ MARQUEZ HUANCA
Diputada de la República

Catherin Palomino

ERNESTO ZUNINI

Marco A. Flores V.

Gratrelo Lupano C.

Luis Tiboja D.

Cesar Tito Rojas

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el EXP. N.° 00273-2010-PA/TC ha indicado que la utilización de un polígrafo no es inconstitucional *per se*. De igual manera, en la resolución del EXP. N.° 05346-2022-PA/TC, el órgano constitucional indica que el examen de polígrafo es un método que permite precisar si una persona se aparta conscientemente de la verdad al responder.

Por otro lado, a través del Decreto Supremo Nº 013-2017-IN, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1291, autoriza los instrumentos destinados a combatir la corrupción en el sector interior, cuyo objetivo es positivizar los índices de fiabilidad y seguridad. Asimismo, identificar a los efectivos policiales y a los civiles del Sector Interior para que estén alineados con los valores, comportamientos y principios con los de la institución, previniendo riesgos que puedan complicar la operación, la seguridad o la realización de los objetivos institucionales.

Igualmente, el Decreto Supremo N° 021-2019-IN, que modifica el reglamento del Decreto Legislativo N° 1318 (que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú y fue aprobado por el Decreto Supremo N° 022-2017-IN), en el numeral 5 del Artículo 70-A, sobre las etapas del proceso de admisión a las escuelas de pregrado, señala que la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú se encarga de la Prueba de Control y Confianza, que se lleva a cabo utilizando un polígrafo o dispositivos tecnológicos similares.

Es por ello, que la presente iniciativa legislativa surge como una necesidad de fortalecer la transparencia, la integridad y la confiabilidad del personal policial que busca ascender dentro de la Policía Nacional del Perú, por ello, se debe incluir durante el proceso de ascenso en dicha institución, la evaluación de control y confianza a través de un polígrafo.

El ascenso policial, no solamente se debe basar en la antigüedad, el rendimiento profesional o los méritos administrativos, sino también, debe tenerse en cuenta una valoración global de las situaciones de confiabilidad y ética del candidato. En esta dirección, la evaluación poligráfica puede utilizarse como una herramienta para detectar debilidades respecto a factores importantes de la función policial, como pueden ser actos de corrupción, vínculos inapropiados, encubrimiento de información, consumo de sustancias prohibidas entre otras.

La implementación permitiría establecer niveles más altos de control y prevención, lo que beneficiaría a que los efectivos que accedan a grados superiores tengan habilidades profesionales y estándares apropiados de conducta e integridad.

En esa línea de ideas, su implementación debe darse siguiendo estándares técnicos, imparciales y homogéneos, cumpliendo con el debido proceso, la presunción de inocencia, la protección de datos personales y las garantías constitucionales, debiendo respetarse los derechos fundamentales de los efectivos policiales.

Consecuentemente, la propuesta pretende promover un avance más completo, transparente y enfocado en seleccionar personal policial idóneo que cumpla con requisitos profesionales, éticos y de fiabilidad acorde a las demandas del servicio público y al requerimiento de reforzar la legitimidad de la Policía Nacional del Perú.

Según el artículo 166 de la Constitución, las responsabilidades de la Policía Nacional incluyen asegurar, preservar y restablecer el orden interno, salvaguardar a los individuos y a la sociedad, así como impedir, indagar y luchar contra la delincuencia. De acuerdo con el artículo 172, los ascensos se otorgan según la ley. Como la Constitución le ha reservado a la ley la regulación de los ascensos, corresponde al Congreso determinar lo que debe cumplir un efectivo antes de otorgarle un grado más alto, no a una directiva interna o un comunicado administrativo.

La Ley N.° 31873, de hecho, ya se orienta en esa dirección; entre los principios que rigen su título preliminar figura el principio de integridad, que exige a los candidatos y a los integrantes de las juntas respetar las reglas de conducta y éticas y comportarse con transparencia y honestidad. El inconveniente es que, aunque la ley establece el principio, no proporciona un instrumento de verificación propio. Las competencias que se evalúan actualmente (psicosomáticas, profesionales, disciplinarias, físicas y de tiro) miden capacidades y antecedentes; ninguna de ellas está diseñada para investigar riesgos de integridad que aún no han sido revelados antes del ascenso. Esta es la brecha que esta iniciativa busca cerrar.

II. EVIDENCIA QUE SUSTENTA EL PROBLEMA

La Policía Nacional del Perú ejerce un papel fundamental en la defensa de los ciudadanos, la prevención del crimen y el sostenimiento del orden interno. Por

este motivo, es esencial que el personal que tiene acceso a procedimientos de ascenso posea condiciones convenientes de idoneidad profesional, integridad, disciplina y confiabilidad. No obstante, los métodos convencionales de evaluación pueden tener ciertos defectos para detectar en su momento algunos elementos vinculados con comportamientos que no son compatibles con la función policial, dentro de ellos, el abuso de autoridad, las conexiones con organizaciones delictivas, la corrupción, los vínculos inapropiados, el encubrimiento de información, el consumo de sustancias prohibidas entre otras.

En este contexto, se hace necesario reforzar los métodos de confianza y control que se aplican a los miembros de la policía que postulan para ascender. La evaluación poligráfica puede ser una herramienta utilizada para conseguir datos extras sobre puntos importantes de la integridad y el comportamiento del evaluado. Siempre y cuando esté regulada y aplicada por expertos, su aplicación posibilitaría crear más elementos de valoración para tomar mejores decisiones.

Por lo tanto, la evidencia del problema está relacionada con la necesidad de las instituciones de que los ascensos se realicen tomando en cuenta varios aspectos como el desempeño profesional, el tiempo de servicio, la capacitación, así como criterios relacionados con la confiabilidad y la integridad del candidato. La implementación de una evaluación de control y confianza por medio de técnicas poligráficas se da respetando los derechos fundamentales, el debido proceso y las garantías pertinentes de los agentes de la policía, la inclusión regulada de esta valoración podría ayudar a evitar riesgos institucionales, aumentar la transparencia y elevar la confianza del público en la Policía Nacional del Perú.

La información disponible indica que no es una inquietud teórica. De acuerdo con los datos publicados por el Ministerio del Interior en diciembre de 2025, la Inspectoría General de la PNP aplicó ese año un total de 4188 sanciones a miembros de diferentes grados; 1456 de estas fueron pases al retiro y 570 se relacionaron directamente con casos de corrupción. Recuperado de: (https://panamericana.pe/locales/460080-menos-570-policias-implicados-actos-corrupcion-2025) https://www.infobae.com/peru/2025/12/03/al-menos-570-policias-han-sido-implicados-en-actos-de-corrupcion-en-lo-que-va-del-2025/

A esto se agrega lo que la prensa informó en 2026: aproximadamente 280 policías sentenciados por crímenes de corrupción y cerca de 1 200 bajo investigación penal por delitos como extorsión, cobro de cupos, arrestos ilegales o conexiones con agrupaciones criminales. Recuperado de:

https://www.infobae.com/peru/2026/02/01/280-policias-de-la-pnp-fueron-condenados-por-corrupcion-y-otros-1200-efectivos-continuan-bajo-proceso-segun-abogado/

https://larepublica.pe/politica/2026/07/02/en-peru-hay-280-policias-condenados-por-diversos-actos-de-corrupcion-corrupcion-policial-hnews-174044

La percepción de la ciudadanía sigue la misma tendencia. De acuerdo con la XIII Encuesta Nacional sobre Percepciones de la Corrupción, realizada por Ipsos para Proética y publicada en diciembre del 2025, los peruanos consideran a la Policía Nacional como una de las entidades más corruptas y señalan que esa percepción aumentó con respecto al estudio realizado en el 2022. Lo sorprendente es que, en la misma encuesta, el 32 % de los participantes menciona a la Policía como una de las entidades que deberían estar al frente de la batalla contra la corrupción. La ciudadanía necesita confiar en su policía, y para eso necesita señales claras de que quienes ocupan los puestos de mando han sido evaluados en cuanto a su integridad. Esta tensión resume el problema correctamente. Recuperado de:

https://www.proetica.org.pe/noticias/la-corrupcion-alcanza-su-mayor-impacto-en-la-desconfianza-la-economia-y-los-servicios-publicos-segun-la-xiii-encuesta-nacional-de-proetica-2025/#1783307330366-287b54d1-350c

https://www.ipsos.com/es-pe/xiii-encuesta-nacional-sobre-percepciones-de-la-corrupcion-en-peru-2025.

Estas cifras nos hacen comprender que los castigos y las condenas se aplican a comportamientos que ya fueron identificados, en ocasiones cuando el daño estaba hecho. La Ley N.° 31873 regula la aptitud disciplinaria y se enfoca específicamente en el pasado, evaluando los méritos y deméritos que aparecen en el legajo. Lo que falta es una herramienta preventiva que, antes de otorgar el título, ayude a detectar señales de riesgo que no aparecen en ningún expediente. Asimismo, es incoherente que el Estado no exija, de forma general y conforme a las reglas establecidas por la ley, una prueba de control y confianza a quienes buscan administrar recursos públicos, manejar información reservada o liderar unidades, pero sí la aplique a los postulantes de una escuela de formación policial.

III. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS

Objetivo general:

Regular de manera integral la evaluación de control y confianza a través de la técnica poligráfica como requisito básico en los procedimientos de ascenso de la Policía Nacional del Perú, con el fin de consolidar la integridad, meritocracia institucional, competencia y transparencia del personal policial.

Objetivos específicos:

a) Establecer la relevancia de incluir el examen poligráfico para evaluar confianza y control como condición en los procesos de ascenso de la Policía Nacional del Perú, con el fin de fortalecer la calidad profesional e integridad del personal policial.
b) Determinar los elementos vinculados con la ética, la integridad, el compromiso institucional y la confiabilidad que deben tenerse en cuenta cuando se evalúa a los efectivos policiales que se postulan para un proceso de ascenso.
c) Incorporar la evaluación poligráfica como una técnica a las evaluaciones académicas, profesionales, disciplinarias y de rendimiento que se tienen en cuenta ahora en los procesos de ascenso.
d) Fomentar la confianza de los ciudadanos en la Policía Nacional del Perú, al seleccionar y promover efectivos con un perfil profesional y ético apropiados, lo que contribuirá a elevar la calidad del servicio policial

IV. FUNDAMENTACION DE LA INICIATIVA

Esta propuesta se basa en la necesidad de optimizar los métodos de evaluación empleados en los procesos de ascenso de la Policía Nacional del Perú (PNP), buscando que este procedimiento no dependa solamente de criterios profesionales, académicos y de carrera dentro de la institución, sino también que se base en estándares éticos, confiables, íntegros y transparentes. En este escenario, la implementación de una evaluación de control y confianza a través de técnicas poligráficas es una opción que busca ayudar en una selección más estricta del personal que desea asumir responsabilidades más grandes en la institución.

Cuando un policía asciende, asume funciones con más autoridad, liderazgo y responsabilidad ante los ciudadanos. Por eso, es imprescindible tener mecanismos que hagan posible identificar aspectos vinculados con la confiabilidad e integridad del aspirante, sobre todo cuando se trata de puestos

que requieren un alto grado de responsabilidad institucional. La evaluación poligráfica podría incorporarse como un instrumento en un sistema de evaluación integral, pero sin reemplazar los procedimientos administrativos, disciplinarios, psicológicos, académicos y profesionales que se usan para los trámites de ascenso.

La necesidad de reforzar la prevención de comportamientos que no son compatibles con el papel policial, como el abuso de autoridad, la corrupción, los vínculos con actividades ilegales o el uso inapropiado de información institucional, también respalda esta propuesta. En esta línea, una evaluación de confianza y control puede ayudar a promover más responsabilidad y transparencia al seleccionar quiénes tendrán acceso a grados superiores.

No obstante, la implementación de este método debe hacerse conforme a criterios científicos, legales, técnicos y éticos. El resultado poligráfico no debería ser, por sí mismo, un argumento concluyente para rechazar un ascenso; debe ser considerado como un instrumento que se evalúa junto con otras pruebas objetivas. Igualmente, su implementación tiene que acatar la confidencialidad de la información, el debido procedimiento, los derechos fundamentales del personal policial y los principios de proporcionalidad e imparcialidad.

Como toda medida que incide en derechos fundamentales, la propuesta tiene que superar el test de proporcionalidad que el Tribunal Constitucional aplica de manera constante. Conviene hacer ese ejercicio de forma expresa.

Idoneidad. El objetivo que se busca es constitucionalmente válido: garantizar que las personas que acceden a grados superiores cumplan con criterios de integridad acordes a la misión que el artículo 166 de la Constitución le encomienda a la Policía Nacional. La evaluación de control y confianza es útil para ese propósito, ya que ofrece información que las demás capacidades no obtienen y porque su existencia misma tiene un efecto disuasorio.

Necesidad. Es pertinente cuestionarse si existe un método menos costoso y que sea igualmente efectivo. Las herramientas actuales, como la evaluación psicosomática, la declaración jurada de bienes y rentas o el legajo disciplinario, son necesarias; sin embargo, ninguna tiene una función preventiva similar. Por lo tanto, la propuesta no se propone reemplazarlas, sino añadir la evaluación poligráfica como un elemento adicional, restringido a las preguntas relacionadas con el cargo policial y al momento del ascenso. Esa delimitación es precisamente lo que disminuye la intensidad de la intervención.

Proporcionalidad en sentido estricto. Por un lado, la propuesta mitiga el impacto sobre la privacidad y la no autoincriminación del evaluado a través de

garantías específicas. Del otro lado, el interés público en contar con líderes policiales íntegros en un escenario de crimen organizado, extorsión y desconfianza de la ciudadanía. El que aspira a un ascenso acepta un estándar de vigilancia más alto, el cual es característico de aquellos que van a tener más poder sobre la ciudadanía. Siempre que la prueba se implemente con las garantías mencionadas aquí, el beneficio para el interés público es mayor que el sacrificio individual en esa balanza.

Por lo tanto, la propuesta tiene como objetivo ayudar a que la PNP se fortalezca institucionalmente a través de un proceso de ascenso fundamentado en el mérito, la capacidad y la integridad. Para ello, se añadirán mecanismos complementarios de control y confianza que faciliten que las decisiones se tomen mejor y que fomenten una cultura institucional enfocada en la ética, la transparencia y el servicio eficaz a los ciudadanos.

V. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, INVESTIGACIONES Y FUENTES UTILIZADAS

Antecedentes legislativos:

El Decreto Legislativo N° 1267, que establece y regula la estructura, el orden, las competencias, los deberes y atribuciones de la Policía Nacional del Perú y sus responsabilidades junto a sus sistemas especiales, es el precedente normativo esencial de esta iniciativa legislativa.

Del mismo modo, constituye un antecedente la Ley 31873 ley que regula los procesos de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú.

Por otro lado, el Ministerio del Interior, a través del Decreto Supremo N.º 013-2017-IN, que ratifica el reglamento del Decreto Legislativo N.º 1291 (el cual establece herramientas para combatir la corrupción en el sector interior), tiene como propósito elevar los niveles de seguridad y confianza.

En la misma línea, a través del Decreto Supremo N° 021-2019-IN, el Ministerio del Interior modifica el reglamento del Decreto Legislativo N° 1318, que regula la formación profesional de la Policía Nacional del Perú. Este fue aprobado por el Decreto Supremo N° 022-2017-IN y establece que la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú es responsable de las pruebas de control y confianza, las cuales se llevan a cabo utilizando un polígrafo u otras herramientas tecnológicas.

Proyecto de Ley N° 13106/2025-CR, proyecto de ley que aplica la prueba de control y confianza en el ámbito laboral.

La Ley N.° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, en lo que respecta al tratamiento de datos sensibles.

Investigaciones, estudios e informes utilizados:

Sentencia recaída en el EXP. N.º 00273-2010-PA/TC el Tribunal Constitucional ha señalado que el empleo de un polígrafo no es inconstitucional per se.

- El Tribunal Constitucional, en el EXP. N.º 05346-2022-PA/TC, afirma que la prueba del polígrafo es un método que permite determinar si una persona se aparta deliberadamente de la verdad al responder.

- Sentencia recaída en el Expediente N.° 03453-2023-PA/TC, en la que el Tribunal Constitucional revisó la aplicación del polígrafo en el proceso de admisión 2019-I de la Escuela de Formación Profesional Policial de Chiclayo y dejó constancia de la modificación introducida por el Decreto Supremo N.° 021-2019-IN.

- Proética e Ipsos Perú (2025). XIII Encuesta Nacional sobre Percepciones de la Corrupción en el Perú.

- Ministerio del Interior. Información sobre las sanciones impuestas por la Inspectoría General de la PNP durante 2025, difundida en diciembre de 2025.

VI. SECTORES COMPRENDIDOS

Los sectores comprendidos en la selección, evaluación y promoción del personal policial son los siguientes:

a) Policía Nacional del Perú por su rol es el ente principal inmerso, puesto se busca es fortalecer la integridad, la confiabilidad y la transparencia de los agentes policiales que participan en el proceso de ascenso.
b) Personal policial postulante, comprende tanto a los oficiales y suboficiales de servicio como a los de armas.

c) Ministerio del Interior, tiene la responsabilidad de dirigir a la Policía Nacional del Perú, encargada del establecimiento, control y autorización de políticas enfocadas en la profesionalización policial.
d) Organismos especializados en evaluación poligráfica, incluye a las personas especializadas para aplicar, procesar e interpretar las evaluaciones, con criterios técnicos y confidencialidad.
e) Sociedad, sector que se beneficia de manera indirecta, puesto que esta evaluación ayuda a reforzar la legitimidad, confianza y visión positiva del cuerpo policial en el cumplimiento de sus funciones.
f) Oficina General de Integridad Institucional del Ministerio del Interior, que conforme al Decreto Legislativo N.° 1291 interviene en la política de aplicación de las pruebas de control y confianza en el sector.
g) Dirección de Inteligencia de la PNP, que según el reglamento del Decreto Legislativo N.° 1318 tiene a su cargo la prueba de control y confianza en los procesos de admisión, lo que le da experiencia y capacidad instalada para asumir esta tarea.
h) Inspectoría General de la PNP, en la medida en que los resultados de la evaluación, sumados a otros indicios, podrían justificar el inicio de una investigación.
i) Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, por el carácter sensible de la información que se recoge durante la evaluación.

VII. NORMAS QUE SE MODIFICAN

Se incorpora el inciso f. del Artículo 7, el inciso f. del numeral 29.1 del Artículo 29 y el segundo párrafo del Artículo 43 de la ley N.° 31873, Ley que regula los requisitos para el proceso de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú.

CUADRO COMPARATIVO N.° 01

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 17. Reporte de factores de evaluación personal para el proceso de ascenso (...) 17.3. La formulación del reporte de factores de evaluación personal para el proceso de ascenso es de responsabilidad exclusiva de la junta	**Artículo 17. Reporte de factores de evaluación personal para el proceso de ascenso** (...) 17.3. La formulación del reporte de factores de evaluación personal para el proceso de ascenso es de responsabilidad exclusiva de la junta

evaluadora y lo constituyen los cinco factores de aptitud (profesional, disciplinaria, física, destreza técnica para el tiro y psicosomática).	evaluadora y lo constituyen los ***seis*** factores de aptitud (profesional, disciplinaria, física, destreza técnica para el tiro, psicosomática ***y Evaluación de Control y Confianza mediante Técnica Poligráfica***).

CUADRO COMPARATIVO N.° 02

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 7. Requisitos Los candidatos para el proceso de ascenso cumplen y aprueban las aptitudes siguientes: a. Aptitud psicosomática. Comprende la evaluación de la condición de la naturaleza física, médica, fisiológica y psicológica del oficial o suboficial necesaria para el cumplimiento de la capacidad requerida para el desarrollo de su función, de conformidad con el reglamento general vigente. b. Aptitud profesional. Comprende los subfactores siguientes: 1) Formación académica. 2) Experiencia en el servicio policial y desempeño personal profesional o técnico. 3) Potencial profesional o técnico policial. c. Aptitud disciplinaria. Evaluación de los antecedentes disciplinarios, méritos y deméritos durante la carrera policial del candidato al ascenso. d. Aptitud física. Condiciones físicas del candidato para el servicio policial, considerando las pruebas de esfuerzo físico. La evaluación se realiza teniendo en cuenta las disposiciones sobre la materia, de conformidad con las condiciones de altitud y clima del lugar donde se desarrolla el examen, así como la edad y el sexo del candidato. e. Aptitud en destreza técnica para el tiro. Permite medir la habilidad del candidato al ascenso en el uso del arma de puño	**Artículo 7. Requisitos** Los candidatos para el proceso de ascenso cumplen y aprueban las aptitudes siguientes: a. Aptitud psicosomática. Comprende la evaluación de la condición de la naturaleza física, médica, fisiológica y psicológica del oficial o suboficial necesaria para el cumplimiento de la capacidad requerida para el desarrollo de su función, de conformidad con el reglamento general vigente. b. Aptitud profesional. Comprende los subfactores siguientes: 1) Formación académica. 2) Experiencia en el servicio policial y desempeño personal profesional o técnico. 3) Potencial profesional o técnico policial. c. Aptitud disciplinaria. Evaluación de los antecedentes disciplinarios, méritos y deméritos durante la carrera policial del candidato al ascenso. d. Aptitud física. Condiciones físicas del candidato para el servicio policial, considerando las pruebas de esfuerzo físico. La evaluación se realiza teniendo en cuenta las disposiciones sobre la materia, de conformidad con las condiciones de altitud y clima del lugar donde se desarrolla el examen, así como la edad y el sexo del candidato. e. Aptitud en destreza técnica para el tiro. Permite medir la habilidad del candidato al ascenso en el uso del arma de puño

asignada por el Estado para el cumplimiento de sus funciones.	asignada por el Estado para el cumplimiento de sus funciones. ***f. Evaluación de Control y Confianza a través de Técnicas poligráficas: evaluación especializada dirigida a los oficiales y suboficiales de armas y de servicios en todas sus categorías, que tiene la responsabilidad de examinar los indicadores de fiabilidad, integridad y coherencia de la información relacionada con el aspirante al ascenso, usando técnicas poligráficas, siguiendo el protocolo establecido por la Policía Nacional del Perú.***

CUADRO COMPARATIVO N.° 03

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 29. Factores de evaluación y calificación de la junta evaluadora 29.1. Los factores de evaluación comprendidos en los procesos de ascenso son los siguientes: a. Aptitud profesional. b. Aptitud disciplinaria. c. Aptitud física. d. Destreza técnica para el tiro. e. Aptitud psicosomática.	**Artículo 29. Factores de evaluación y calificación de la junta evaluadora** 29.1. Los factores de evaluación comprendidos en los procesos de ascenso son los siguientes: a. Aptitud profesional. b. Aptitud disciplinaria. c. Aptitud física. d. Destreza técnica para el tiro. e. Aptitud psicosomática. ***f. Evaluación de Control y Confianza mediante técnica poligráfica.***

CUADRO COMPARATIVO N.° 04

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 43. Cuadro de mérito de ascensos Es el cuadro final que contiene las notas del resultado de la evaluación realizada por la junta selectora, producto de la ponderación de los factores aptitud profesional y disciplinaria, la nota de la corporación de generales, así como la nota asignada por dicha junta. Determina el	**Artículo 43. Cuadro de mérito de ascensos** Es el cuadro final que contiene las notas del resultado de la evaluación realizada por la junta selectora, producto de la ponderación de los factores aptitud profesional y disciplinaria, la nota de la corporación de generales, así como la nota asignada por dicha junta. Determina el

orden de méritos de los candidatos de conformidad con las notas obtenidas, precisando los candidatos que alcanzan una vacante para el grado inmediato superior.	orden de méritos de los candidatos de conformidad con las notas obtenidas, precisando los candidatos que alcanzan una vacante para el grado inmediato superior. ***Previo a la publicación al cuadro de mérito de ascensos, señalados en el párrafo anterior, todos los postulantes a ascender en la Policía Nacional del Perú serán evaluados obligatoriamente con una prueba de Control y Confianza mediante Técnica Poligráfica, como un instrumento para evaluar su idoneidad, integridad y confiabilidad para asumir responsabilidades más altas dentro de la institución. El resultado de la evaluación deberá ser un criterio decisivo en el proceso de selección, de modo que el postulante que obtenga un resultado desfavorable no tendrá acceso a la vacante correspondiente.***

Efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional

La propuesta no deroga ninguna norma. Se integra a la Ley N.° 31873 y convive con el Decreto Legislativo N.° 1291, frente al cual opera como regla especial para el proceso de ascenso. Su entrada en vigor exigirá que el Poder Ejecutivo adecúe el reglamento de la Ley N.° 31873 y la normativa interna de la PNP sobre la prueba de control y confianza, para precisar el procedimiento, el momento de la evaluación dentro de las etapas del ascenso, los órganos responsables y las garantías del evaluado.

VIII. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa tomando en cuenta que el sector cuenta con el personal especialista y el soporte tecnológico de poligrafía necesarios para su ejecución, los que son utilizados en los procesos de admisión en el contexto del Decreto Legislativo N.° 1291. No generara gastos al tesoro público.}

IX. IMPACTO AMBIENTAL.

La presente iniciativa legislativa se podría considerar como un impacto de escasa magnitud, específico y manejable, los principales efectos indirectos serían el consumo de papel, consumo energético, residuos sólidos, movilidad, medidas de mitigación.

La propuesta no incluye la realización de trabajos, actividades de extracción, alteraciones del entorno físico, empleo de recursos naturales ni acciones que puedan tener un impacto negativo grave en el medioambiente.

Por lo tanto, no se requiere llevar a cabo un análisis del impacto ambiental para la actual propuesta legislativa.

X. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La propuesta tiene conexión con la Política de Estado número 7, que se refiere a la eliminación de la violencia y al fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana, ya que ayuda a tener una policía más confiable y profesional. Además, está vinculado con la Política de Estado número 26, que busca fomentar la ética y la transparencia y eliminar cualquier tipo de contrabando, evasión tributaria, blanqueo de dinero o corrupción, ya que incluye un procedimiento preventivo de integridad en una etapa importante de la carrera policial. Recuperado de: https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/