

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente decreto legislativo se expide en el marco de la Ley 30506, mediante la cual el Congreso de la República delegó en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otras, en materia de seguridad ciudadana; en un plazo de noventa (90) días.

Que, en el literal e) del numeral 2 del artículo 2 de la citada Ley se faculta al Poder Ejecutivo para perfeccionar el marco normativo de la Policía Nacional del Perú; por lo que en ese orden de ideas se modifica, por el presente, el Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, modificado por el Decreto Legislativo 1230.

Mediante Decreto Legislativo 1230, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo 1148, Ley de la Policía Nacional del Perú, se establecieron diversas modificaciones al Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y de Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, con la finalidad de optimizar la administración de la carrera del personal y de afirmar el criterio de meritocracia que el Comando Policial y el Supremo Gobierno propugnan, así como afirmar la transparencia en los procesos de administración de la carrera, con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios policiales y la seguridad ciudadana.



Mediante Decreto Supremo 016-2013-IN se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y de Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú. Posteriormente, mediante el Decreto Supremo 018-2013-IN y el Decreto Supremo 001-2014-IN, se efectuaron algunas modificaciones al citado Reglamento;

Que, el desarrollo de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial en los procesos de ascensos de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, regularmente han sido promovidos como una exigencia de las competencias personales y profesionales con que debe contar el personal de la Policía Nacional del Perú, por las condiciones en que se realizan las diversas tareas funcionales; pero que no aportan mayor ventaja más que la de constituirse en pruebas de suficiencia de carácter eliminatorio que no tiene relevancia de interés en el resultado final del proceso, toda vez que no otorga puntuación alguna o afectación que pueda marcar una diferencia trascendente, conforme se puede colegir de las estadísticas derivadas de los procesos anteriores; por otro lado se debe tener en cuenta que dichos exámenes se aplican cada cinco años, a diferencia de la evaluación del desempeño, que se realiza todos los años. Estas consideraciones permiten establecer el interés superior de la Institución, atendiendo a la necesidad de darle una mejor utilidad a tales pruebas sin desnaturalizar su importancia y obligatoriedad, por lo que resulta conveniente incorporar dichos exámenes como factores o indicadores de medición en uno de los instrumentos empleados en el procedimiento de la evaluación del desempeño del personal en aras de su fortalecimiento, lo que permitirá encuadrarlas en un marco de objetividad y real valoración del desempeño profesional, en congruencia con el principio rector de meritocracia.



Es pertinente señalar, que la propuesta es equivalente, congruente y coherente con las formas y métodos que se emplean en los Institutos de las Fuerzas

Armadas, quienes vienen aplicando y desarrollando dicho procedimiento desde hace varios años en sus evaluaciones de desempeño del personal, lo que les permite contar con profesionales capaces de afrontar los retos institucionales, los mismos que son medidos en base a una apreciación de las capacidades personales y profesionales, a través de una evaluación de indicadores objetivos e idóneos, cuyos resultados obtenidos son empleados y considerados factores en los procesos de ascensos, constituyéndose en aspectos positivos y significativos; acorde a las consideraciones establecidas en los derechos fundamentales constitucionales como a la igualdad ante la ley, al libre desarrollo y bienestar, el gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la persona, equivalencia de derechos del personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú (artículos 2 y 174 de la Constitución Política del Perú); lo que debe trascender en el desarrollo institucional.

Asimismo, se hace necesario que la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú tenga la facultad de supervisar la evaluación del desempeño del personal, para que dicha evaluación tenga las garantías de limpieza e idoneidad que el personal policial requiere.



En el mismo orden de ideas, resulta necesario modificar los cuadros de puntuación para ascender, consignados en los Anexos del Decreto Legislativo 1149, debiendo considerarse un tiempo prudencial para su entrada en vigencia a fin de permitir la adecuación del personal policial.

El cumplimiento de requisitos establecidos en la normatividad en vigencia, relacionada a los procesos de ascensos de Oficiales y Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, cuya consecución es ajena a la intervención o voluntad del Oficial o Suboficial postulante al ascenso, no puede constituirse en impedimento o causal de inaptitud, ni ser perjudicial para los intereses y desarrollo profesional del personal de la Policía Nacional del Perú; por otro lado al tenerse en cuenta que la asignación de empleos y cargos es de responsabilidad de la Administración y en ningún caso del administrado, así como el otorgamiento de la Licenciatura en Administración y Ciencias Policiales o el Título de Técnico en Ciencias Administrativas Policiales por parte de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú, que se viene implementando progresivamente en base a las necesidades y cuadros de organización del Instituto, no deben ser exigibles en el corto plazo para evitar la afectación de los intereses personales y profesionales; regulándose asimismo las diferentes situaciones de renovación de cuadros.

De otra parte, los incentivos son reconocimientos orientados a distinguir los actos meritorios del personal de la Policía Nacional del Perú, en cumplimiento de la función policial en forma excepcional y tienen carácter motivador; si bien es cierto la promoción de algunos ascensos de oficiales por acción distinguida ha sido controvertida y sujeta a críticas que han impactado negativamente en la imagen institucional y afecta a los bienes jurídicos protegidos del Instituto, ello no perjudica el principio; en ese sentido se hace necesario regular el otorgamiento de incentivos tendiente a revalorizar la función policial, acorde con el desempeño profesional; cabe precisar que el otorgamiento de incentivos es potestad del Comando Institucional, por lo tanto no constituye un derecho, siendo además



inimpugnable. Es necesario, igualmente, establecer que ninguna autoridad fuera de lo establecido en la Ley de Carrera policial está facultada para disponer el otorgamiento o designación, en su caso, de ascensos, grados, cargos o méritos al personal policial.

La expedición del Decreto Legislativo 1230, modificadorio entre otros de los artículos 44, 45 y 46 del Decreto Legislativo 1149, estableció nuevos plazos, requisitos y condiciones relativos a los procesos de ascensos del personal de la Policía Nacional del Perú; no advirtiéndose la proyección de sus efectos en cuanto a las posibles afectaciones, que al momento de ser cuantificadas se determinó en aproximadamente novecientos noventa y siete (997) oficiales y cuarenta y ocho mil cuatrocientos ochenta (48,480) Suboficiales; inquietante cifra, que merece la atención y adopción de medidas inmediatas para perfeccionar y fortalecer la norma, así como evitar perjuicios o posibles daños al personal del Instituto; por otro lado, la propuesta está delineada para establecer el equilibrio en la proximidad a los tiempos a las escalas precisadas en la ley, sin generar mayores beneficios que los obtenidos por propio derecho, concordante al principio constitucional de igualdad de oportunidades; asimismo la titulación de la Licenciatura en Administración y Ciencias Policiales para los Oficiales y el de Técnico en Ciencias Administrativas Policiales por parte de los Suboficiales, es una tarea compartida del órgano administrativo competente y de los administrados, que se encuentra en proceso de implementación progresiva, que también merece un trato racional, toda vez que de acuerdo a estadísticas a la fecha de un total de tres mil seiscientos cuarenta y nueve (3,649) Suboficiales de Tercera solamente registran titulación doscientos (200) de ellos, por lo que es indispensable adoptar acciones que conlleven a postergar prudencialmente la aplicación de esta condición para no conculcar intereses profesionales; en razón de ello la aplicación de la progresividad en su cumplimiento, es justificable porque permitirá impedir la vulneración de derechos adquiridos, permitiendo que el personal que postuló al ascenso en el proceso del año anterior, pueda obtener la aptitud correspondiente, sin restarle posibilidades para la continuidad de su proyecto profesional.



La Dirección General es el Órgano de Comando del más alto nivel de la Policía Nacional del Perú, encargado de la organización, preparación, administración, supervisión, desarrollo, disciplina y empleo eficiente de los recursos; siendo representado por el General de Policía Director General de la Policía Nacional del Perú, quien administra a través de sus órganos competentes los recursos humanos, mediante acciones de desplazamiento como la asignación, la reasignación y el destaque; los cuales son regulados por Resolución, de acuerdo al grado que se ostente, como es el caso, por ejemplo, de Resolución Suprema para Oficiales Generales de Armas y de Servicios y de Resolución Directoral, para Oficiales Superiores de Armas y de Servicios y Oficiales Subalternos, sin perjuicio de dar cuenta al Ministro del interior en los casos que se detallan en el nuevo texto del artículo 28 de la Ley de Carrera; dado el incremento de la criminalidad organizada y común, se hace necesario racionalizar de manera inmediata, eficiente y dinámica al personal policial en puestos conforme a la urgencia que demanda la situación, lo cual es asumido por el Comando Institucional, pero muchas veces son impugnados administrativa y judicialmente por algunos efectivos policiales, sustentando sus reclamos en la diferencia y el nivel de las normas administrativas; en tal sentido, se hace necesario su regulación con el propósito de fortalecer el procedimiento



administrativo, mejorar la distribución del personal y hacerla más eficiente a fin satisfacer las necesidades de orden interno y seguridad ciudadana; debiéndose facultar al Director General de la Policía Nacional del Perú, realizar tales desplazamientos del personal policial.

En lo que respecta al pase al retiro de manera excepcional, el Tribunal Constitucional peruano ha establecido que (STC, Exp. 0090-2004-AA/TC, **asunto Callegari Herazo**, fj. 8), en la actividad estatal del Estado de Derecho se admiten los denominados **actos no reglados** o **discrecionales**, que consisten en decisiones en las que la ley otorga a las autoridades o funcionarios del Estado, amplios márgenes de valoración decisoria en la medida que no establece de manera taxativa o prescriptiva lo que deben hacer o cómo deben hacerlo.

Se trata de una herramienta jurídica destinada a posibilitar que la Administración oriente su gestión conforme a sus fines institucionales y de acuerdo a las necesidades concretas en un determinado momento. A juicio del Tribunal Constitucional (STC, Exp. 0090-2004-AA/TC, **asunto Callegari Herazo**, fj. 8), **la discrecionalidad encuentra su justificación en la necesidad de que determinadas decisiones administrativas respondan a criterios de oportunidad, conveniencia, necesidad o utilidad**; sin perjuicio de las consideraciones de naturaleza técnica que también se deban tener en cuenta en la acción de la administración.



Ahora bien, en cuanto a la materia, el Tribunal Constitucional (STC, Exp. 0090-2004-AA/TC, **asunto Callegari Herazo**, fj.9) estableció que la discrecionalidad puede ser **normativa, planificadora, política y técnica**. En el primer caso, se trata de la discrecionalidad en el ámbito de la actividad reglamentaria de la administración. En el segundo caso, **la discrecionalidad está referida a la posibilidad de elegir de entre varias alternativas para alcanzar soluciones o resultados racionales y eficientes**. La discrecionalidad política se refiere a decisiones que versan sobre la conducción o marcha política o institucional del Estado, así como con el logro de los objetivos de gobierno. Mientras que la discrecionalidad técnica, alude a supuestos en los que la decisión consiste en valorar, entre varias opciones, juicios peritos o procedimientos científicos o tecnológicos.

En este sentido, para que la **discrecionalidad** no se convierta en **arbitrariedad**, se deben verificar determinados requisitos. En primer lugar, la posibilidad del ejercicio de potestades discrecionales debe estar **prevista en la ley**. En segundo lugar, se debe tratar necesariamente de una **decisión motivada**. En tercer lugar, dicha motivación debe estar basada en criterios de **razonabilidad y proporcionalidad** de la decisión y en cuarto lugar, la razonabilidad y proporcionalidad deben evaluarse respecto de los **finés legítimos** (institucionales) que la decisión pretende alcanzar o servir.

Es importante hacer una precisión adicional respecto a los alcances de la exigencia de la motivación, debiendo indicar que está no referida a justificar la aplicación de la excepcionalidad a determinado individuo, sino que está orientada a sustentar las razones institucionales que obligan a tomar la medida.



Sobre este tema también se ha pronunciado la Corte Constitucional colombiana (Sentencia C-525/95); cuando refiriéndose a los requisitos que deben satisfacer las decisiones discrecionales estableció que:

"Encontramos, pues, en la discrecionalidad, dos elementos; uno, la adecuación de la decisión a los fines de la norma que autoriza la facultad discrecional, y otro, la proporcionalidad con los hechos que sirvieron de causa. La adecuación es la correspondencia, en este caso, del contenido jurídico discrecional con la finalidad de la norma originante, en otras palabras, la armonía del medio con el fin; el fin jurídico siempre exige medios idóneos y coherentes con él. Por su parte, la proporcionalidad es con los hechos que le sirven de causa a la decisión, y no es otra cosa que la acción del hecho causal sobre el efecto..."

En el caso de la presente propuesta se cumplen todos los requisitos establecidos por el Tribunal Constitucional para la validez constitucional de las decisiones discrecionales de esta naturaleza.

Finalmente, con las medidas propuestas se busca fortalecer la institucionalidad de la Policía Nacional del Perú, y de esta forma encontrarse mejor organizada y preparada para lograr el combate efectivo contra el crimen organizado y la delincuencia común.



Por lo expuesto, es necesario adecuar diversos artículos del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú y modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo 1230, que modificó el Decreto Legislativo 1149; así como efectuar las derogaciones consecuentes.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La aprobación de la norma propuesta no dará lugar a gastos al erario nacional, por el contrario, permitirá mejorar los procedimientos que regulan la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú; mejorar los niveles de coordinación y articulación de la organización policial, que es eminentemente jerárquica; y fortalecer la línea de mando en la Institución y la disciplina de sus integrantes. Lo cual redundará en el beneficio general del país, al fortalecerse la Institución que tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno.

El presente proyecto se encuentra alineado con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por Decreto Supremo 004-2013-PCM y su implementación se hará con cargo a los recursos del Pliego Ministerio del Interior, sin generar mayores gastos al tesoro público, por lo que no existe mayor incidencia al estado.



IMPACTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL



El impacto del Decreto Legislativo que modifica artículos del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú es concordante con la norma prevista en el artículo 168 de la Constitución Política del Perú que establece que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú se rigen por sus propias leyes y reglamentos; asimismo, concordante con el Decreto Legislativo 1148 Ley de la Policía Nacional del Perú, como con el Decreto Legislativo 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 016-2013-IN, así como sus modificatorias por Decreto Supremo 018-2013-IN y Decreto Supremo 001-2014-IN. Es decir, su efecto es positivo, concordante y uniforme y las derogaciones que se contienen, son las que resultan consecuentes con las modificaciones planteadas.



CUADRO COMPARATIVO

TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
Artículo 28.- Acciones de desplazamiento y formalización de cargos Son acciones de desplazamiento de cargos: la asignación, la reasignación y el destaque. 1) La asignación y reasignación de los Oficiales Generales, Superiores y Subalternos, se aprueba por resolución suprema, resolución ministerial y resolución de la Dirección General, respectivamente; 2) La asignación, reasignación y destaque de los Suboficiales, se aprueba mediante resolución de la Dirección Ejecutiva de Personal; y, 3) El destaque de Oficiales Generales, Superiores y Subalternos, se aprueba por resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú. Ningún Oficial de Armas podrá prestar servicios en una misma unidad por un periodo mayor de dos (2) años; excepcionalmente, lo podrá hacer por un periodo adicional de un (1) año, autorizado por resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú. En el caso de Suboficiales de Armas el periodo de servicio en una misma unidad, será máximo de cinco (5) años, pudiendo disponer un periodo adicional por necesidad del servicio. Los Oficiales y Suboficiales de Servicios serán asignados, reasignados o destacados en cargos que tengan relación directa con la especialidad funcional, profesión o carrera técnica con la que fueron dados de alta. En ningún caso puede comandar	"Artículo 28.- Acciones de desplazamiento y formalización de cargos Son acciones de desplazamiento de cargos: la asignación, la reasignación y el destaque. 1) La asignación y reasignación de los Oficiales Generales se aprueba por resolución suprema; 2) La asignación y reasignación de los Oficiales Superiores se aprueba por resolución ministerial; 3) La asignación y reasignación de los Oficiales Subalternos se aprueba por resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú; 4) El destaque de Oficiales Generales, Superiores y Subalternos, se aprueba por Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú; 5) La asignación, reasignación y destaque de los Suboficiales, se aprueba mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva de Personal. Los Oficiales y Suboficiales de Servicios serán asignados, reasignados o destacados y según las necesidades del servicio en cargos que tengan relación directa con la especialidad funcional, profesión o carrera técnica con la que fueron dados de alta. En ningún caso pueden comandar unidades operativas.



TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
unidades operativas.	
No existe	"Artículo 35-A.- Evaluación anual de la idoneidad para el desempeño de cargo La Inspectoría General, la Dirección Ejecutiva de Personal y la Dirección de Inteligencia de la Policía Nacional del Perú, coordinadamente, revisan y evalúan en forma anual las referencias disciplinarias del personal de la Policía Nacional del Perú, con el fin de determinar su idoneidad para desempeñarse en los diferentes cargos, informando de manera sustentada a su término al Alto Mando sobre su resultado y efectuando propuestas que permitan una adecuada asignación de personal. El informe debe ser tramitado a más tardar la última semana del mes de noviembre de cada año y una copia del mismo deberá ser remitida a la Inspectoría General del Sector Interior."
No existe	"Artículo 35-B.- Consideración de los impedimentos para el ejercicio del cargo La Comisión de Cambios Generales de Colocación, o quien desarrolle sus funciones, observará estrictamente los impedimentos para el ejercicio del cargo conforme a lo previsto en el artículo 16 de la Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú aprobada mediante Decreto Legislativo N° 1150. Los miembros de esta Comisión tienen responsabilidad disciplinaria personal respecto al cumplimiento de esta obligación."
Artículo 36.- Evaluación del desempeño del personal La evaluación del desempeño del personal es el procedimiento mediante el	"Artículo 36.- Evaluación del desempeño del personal La evaluación del desempeño del personal es el procedimiento anual



TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
cual se mide y valora el desempeño profesional y logros en el ejercicio de las funciones de acuerdo al grado que ostenta y cargo que ocupa, en un periodo determinado, cuyos objetivos son: 1) Ubicar al personal en el nivel que le corresponda en las Listas de Rendimiento Profesional y Técnico; 2) Aportar indicadores objetivos para los procesos de ascensos, asignación de cargo, otorgamiento de incentivos y evaluación para la permanencia en la institución; 3) Garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas, mediante indicadores de desempeño. Las fases, juntas de evaluación y procedimientos para la evaluación del desempeño, se regulan en el reglamento respectivo.	mediante el cual se mide y valora el desenvolvimiento profesional y logros en el ejercicio de las funciones de acuerdo al grado que ostenta y cargo que ocupa, en un periodo determinado, cuyos objetivos son: 1) Ubicar al personal en el nivel que le corresponda en las Listas de Rendimiento Profesional y Técnico. 2) Aportar indicadores objetivos para los procesos de ascensos, asignación de cargo, otorgamiento de incentivos y evaluación para la permanencia en la Institución. 3) Garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas, mediante indicadores de desempeño. Las pruebas de esfuerzo físico y tiro policial se incorporan en la evaluación anual del desempeño del personal. Los resultados de dichas pruebas son considerados en Hoja Anual de Apreciación y Calificación del Oficial PNP y Hoja Anual de Apreciación y Calificación de Suboficiales de armas y de servicios. Los procedimientos y criterios para la evaluación del desempeño, se regulan en el reglamento respectivo. La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú supervisa la evaluación del desempeño del personal."
Artículo 42.- Finalidad El ascenso tiene por finalidad promover al personal al grado inmediato superior, en consideración a sus capacidades, conocimientos, habilidades y	"Artículo 42.- Finalidad El ascenso tiene por finalidad que la Policía Nacional del Perú promueva al personal policial al grado



P. LOBATÓN



TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
aptitudes, así como por la evaluación objetiva de sus méritos y deméritos. Se concede única y exclusivamente en las formas que establece el presente Decreto Legislativo.	inmediato superior en consideración a sus capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes, así como por la evaluación objetiva de sus méritos y deméritos. Se concede única y exclusivamente en las formas que establece el presente decreto legislativo. Son nulas las asignaciones, reasignaciones o destakes del personal policial dispuesta por autoridad distinta a las consideradas en la presente Ley."
Artículo 43.- Clases de ascensos Los ascensos se clasifican de la siguiente manera: 1) Por selección: El Presidente de la República otorga los ascensos a Oficiales Generales, a propuesta del Director General, por intermedio del Ministro del Interior, previo informe de preselección de la Corporación de Oficiales Generales, observando las etapas y procedimientos de evaluación de méritos y deméritos. 2) Por concurso: A los Oficiales de Armas y de Servicios hasta el grado de Coronel y los Suboficiales de Armas y de Servicios hasta el grado de Suboficial Superior. 3) Por excepción: A los Oficiales y Suboficiales en los casos siguientes: a. A título póstumo: A quien fallece en acción de armas o en acto del	"Artículo 43.- Clases de ascensos Los ascensos se clasifican de la siguiente manera: 1) Por selección: El Presidente de la República otorga los ascensos a Oficiales Generales, a propuesta del Director General, por intermedio del Ministro del Interior, previo informe de preselección de la Corporación de Oficiales Generales, observando las etapas y procedimientos de evaluación de méritos y deméritos. 2) Por concurso: A los Oficiales de Armas y de Servicios hasta el grado de Coronel y los



TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
servicio, por hechos que van más allá del cumplimiento del deber y que prestigien a la institución. b. Por acción distinguida. En esta modalidad sólo se asciende hasta el grado de Comandante o Suboficial Brigadier y se aplica una sola vez en toda la carrera policial Ninguna autoridad judicial o administrativa distinta a la establecida en el presente Decreto Legislativo, está facultada a disponer el otorgamiento de ascensos, grados o méritos al personal policial.	Suboficiales de Armas y de Servicios hasta el grado de Suboficial Superior. 3) Por excepción: El personal de la Policía Nacional del Perú podrá ascender póstumamente, al grado inmediato superior, en acción de armas por hechos que van más allá del cumplimiento del deber. El grado es otorgado por resolución suprema tratándose de ascenso a oficial general, y por resolución ministerial para los demás grados."
Artículo 46.- Tiempo mínimo de servicios prestados en unidades de asesoramiento o de inspección como requisitos para el ascenso Para ascender al grado de General y Coronel de Armas, se requiere tener en el grado de coronel y comandante respectivamente nueve (9) meses ininterrumpidos, como tiempo mínimo de servicios reales y efectivos, prestados en las unidades de asesoramiento o de Inspección. Para ello se requiere que el cargo se asignado mediante resolución de cambio de colocación.	Se deroga
"Artículo 51.- Factores de evaluación y sus coeficientes (...) 3) Experiencia para el servicio policial: Coeficiente uno (1)." (...)	"Artículo 51.- Factores de evaluación y sus coeficientes (...) 3) Experiencia para el servicio policial: Coeficiente dos (2). (...)."
Artículo 52.- Factores de evaluación de los Oficiales y Suboficiales Los factores de evaluación del desempeño profesional o técnico, formación académica, experiencia para el servicio policial, antigüedad y moral y disciplina, serán evaluados por las juntas	"Artículo 52.- Factores de evaluación de los Oficiales y Suboficiales Los factores de evaluación del desempeño profesional o técnico, formación académica, experiencia



TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
selectoras, sobre la base de la información que obra en el legajo personal, considerando los méritos acumulados hasta el mes de julio del año del proceso de ascenso. Los deméritos impuestos se ponderan hasta el 31 de diciembre del año del proceso de ascenso. Las condecoraciones de la orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú para el personal, por la causal Servicios Meritorios, son reconocidas en el año del proceso de ascenso. 1) Factor desempeño profesional o técnico: Alcanza cien (100) puntos. Se obtiene del promedio aritmético centesimal de las notas anuales de desempeño profesional, correspondiente a los años anteriores al año del proceso de ascenso, conforme a los diferentes grados: a. Generales, Coroneles, Comandantes, Mayores, Capitanes, Tenientes y Alféreces de Armas: cuatro (4) años. b. Coroneles, Comandantes, Mayores y Capitanes de Servicios: cinco (5) años. c. Suboficial Brigadier, Suboficiales Técnicos de Primera, Segunda y Tercera; Suboficiales de Primera, Segunda y Tercera, de Armas y de Servicios: cuatro (4) años. 2) Factor Formación Académica: Alcanza cuarenta (40) puntos, de acuerdo a la tabla del Anexo N°. 1 que forma parte del presente Decreto Legislativo. 3) Factor Experiencia para el	para el servicio policial y moral y disciplina, son evaluados por las juntas selectoras, sobre la base de la información que obra en el legajo personal, considerando los méritos acumulados hasta el mes de julio del año del proceso de ascenso, salvo las condecoraciones de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú para el personal, por la causal Servicios Meritorios, que son reconocidas en el año del proceso de ascenso. Los deméritos impuestos se ponderan hasta el 31 de diciembre del año del proceso de ascenso. 1) Factor desempeño profesional o técnico: Alcanza cien (100) puntos. Se obtiene del promedio aritmético centesimal de las notas anuales de desempeño profesional, correspondiente a los años anteriores al año del proceso de ascenso, conforme a los diferentes grados: a. Generales, Coroneles, Comandantes, Mayores, Capitanes, Tenientes y Alféreces de Armas: cuatro (4) años. b. Coroneles, Comandantes, Mayores y Capitanes de Servicios: cinco (5) años. c. Suboficial Brigadier, Suboficiales Técnicos de Primera, Segunda y Tercera; Suboficiales de Primera, Segunda y Tercera, de Armas y de Servicios: cuatro (4) años. 2) Factores Formación Académica y Experiencia para el Servicio Policial:





TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
Servicio Policial: Alcanza sesenta (60) puntos, de acuerdo a la tabla del Anexo Nº. 2 que forma parte del presente Decreto legislativo. 4) Factor moral y disciplina: Alcanza cien (100) puntos, conforme a lo establecido en el ANEXO Nº 3 que forma parte del presente Decreto Legislativo. El postulante que obtenga menos de sesenta y cinco (65) puntos, será eliminado del proceso de ascenso. El postulante que durante el proceso de ascenso se encuentre involucrado en una falta Muy Grave prevista en la Ley de Régimen Disciplinario, será suspendido en su ascenso hasta que el órgano disciplinario correspondiente adopte una decisión en instancia final. 5) Factor antigüedad: El puntaje correspondiente al factor antigüedad será otorgado en función al número de veces que el personal de armas y de Servicio ha sido inscrito en el cuadro de méritos sin haber sido ascendido por falta de vacantes, y tendrá la calificación siguiente: Primera vez ... 80.00 puntos Segunda vez ... 85.00 puntos Tercera vez ... 90.00 puntos Cuarta vez ... 95.00 puntos Quinta vez ... 100.00 puntos	Alcanzan la puntuación de acuerdo a las tablas de los Anexos I y II, respectivamente que forman parte del presente Decreto Legislativo. La suma de ambos factores alcanza 100 puntos. 3) Factor moral y disciplina: Alcanza cien (100) puntos, conforme a lo establecido en el Anexo III que forma parte del presente Decreto Legislativo. El postulante que obtenga menos de sesenta y cinco (65) puntos, será eliminado del proceso de ascenso. El postulante que durante el proceso de ascenso se encuentre involucrado en una falta Muy Grave prevista en la Ley de Régimen Disciplinario, será suspendido en su ascenso hasta que el órgano disciplinario correspondiente adopte una decisión en instancia final."
Artículo 53.- Exámenes obligatorios Son exámenes obligatorios los siguientes: 1) Examen de conocimientos: Para los Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios, es obligatorio desde el grado de Teniente hasta el grado de	"Artículo 53.- Examen obligatorio El examen de conocimientos es obligatorio para los Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios desde el grado de Teniente hasta el grado de Comandante y desde el



R. LOBATÓN



TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
Comandante y, desde el grado de Suboficial de Tercera hasta el grado de Suboficial Brigadier. La nota aprobatoria es de cincuenta y cinco (55) sobre cien (100) puntos. 2) Examen de esfuerzo físico: Para los Oficiales de Armas y de Servicios, desde el grado de Alférez hasta el grado de Coronel, es eliminatorio y tiene calificativo de aprobado o desaprobado; en el caso de ser desaprobado, el postulante es eliminado del proceso de ascenso. Este examen también es de aplicación a los Suboficiales de Tercera hasta Suboficial Brigadier de Armas y de Servicios. 3) Examen de tiro policial: Para los Oficiales de Armas desde el grado de Alférez hasta el grado de Coronel, es eliminatorio y tiene calificativo de aprobado o desaprobado; en el caso de ser desaprobado, el postulante es eliminado del proceso de ascensos. Este examen también es de aplicación sólo para los Suboficiales de Tercera hasta Suboficial Brigadier de Armas. Para el caso de los exámenes de esfuerzo físico y tiro policial el personal que se encuentre con impedimento físico o en estado de gestación, previa Acta de Junta Médica de la Dirección Ejecutiva de Sanidad PNP; será exonerado y se le otorga la calificación de aprobado. El personal policial exonerado, con excepción de las gestantes, deberá contar con el informe administrativo que determine las circunstancias en que fue adquirido la lesión o hecho que le imposibilita rendir los exámenes. El reglamento de ascensos establecerá los Procedimientos para el desarrollo y contenido de los exámenes.	grado de Suboficial de Tercera hasta el grado de Suboficial Brigadier. La nota aprobatoria es de cincuenta y cinco (55) sobre cien (100) puntos. El reglamento de ascensos establecerá el procedimiento para el desarrollo y contenido del examen."





TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
Artículo 86.- Renovación de cuadros Se produce en atención a los requerimientos de efectivos de la Policía Nacional del Perú, al número de vacantes asignadas para el proceso de ascenso y al número de efectivos fijados anualmente por el Poder Ejecutivo. Consta de dos fases: selección y aplicación. 1) Selección: Para ser considerados en el proceso de renovación los Oficiales Generales y Oficiales Superiores de Armas y de Servicios, Oficiales en el grado de Capitán de Armas y Suboficiales de Armas y de Servicios, que cuenten con un mínimo de veinte (20) años de servicios reales y efectivos, y que al 31 de diciembre del año del proceso cumplan las condiciones siguientes: a. Para Teniente Generales contar con un mínimo de un (1) año de permanencia en el grado. b. Para Generales contar con un mínimo de dos (2) años de permanencia en el grado. c. Para Oficiales Superiores contar con un mínimo de cuatro (4) años de permanencia en el grado. Para el grado de Capitán, sólo se exigirá el tiempo de servicios. d. Suboficiales contar con un mínimo de cuatro (4) años de permanencia en el grado. 2) Aplicación: La aplicación de proceso de renovación de cuadros se desarrolla de acuerdo a los siguientes lineamientos:	"Artículo 86.- Renovación de cuadros por proceso regular La renovación de cuadros por proceso regular se aplica en base a criterios técnicos como los requerimientos de efectivos de la Policía Nacional del Perú, al número de vacantes asignadas para el proceso de ascenso, al número de efectivos fijados anualmente por el Poder Ejecutivo que aseguren la estructura piramidal de la organización, la evaluación de la carrera y su prospectiva de desarrollo, y no constituye sanción administrativa. Consta de dos fases: 1.- Selección: Serán considerados en el proceso regular de renovación de cuadros los oficiales generales de armas y de servicios, oficiales superiores de armas y de servicios, y suboficiales de armas y servicios que cuenten como mínimo con 20 años de servicios reales y efectivos y que al 31 de diciembre del año del proceso cumplan las condiciones siguientes: a) Para Tenientes Generales contar con mínimo de 1 (un) año de permanencia en el grado. b) Para Generales contar con mínimo de 2 (dos) años de permanencia en el grado. c) Para oficiales superiores contar con un mínimo de 4 (cuatro) años de permanencia en el grado. d) Para suboficiales contar con un mínimo de 4 (cuatro) años de permanencia en el grado.

TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
a. La renovación se ejecuta una sola vez al año, después de producido el proceso de ascenso correspondiente, en atención a los criterios de la fase de selección. En casos excepcionales, cuando así lo amerite el Comando. b. No constituye sanción administrativa. c. Es función del Consejo de calificación identificar objetivamente mediante acta individual, las causales establecidas por Ley en cada uno de los Oficiales y Suboficiales propuestos al retiro por renovación, las que servirán como fundamento para la motivación de las resoluciones respectivas. d. La propuesta de renovación de Oficiales Generales es presentada por escrito por el Director General de la Policía Nacional del Perú al Ministro del Interior para su evaluación, conocimiento y trámite. La aprobación es potestad del Presidente de la República en su calidad de Jefe Supremo de la Policía Nacional del Perú. e. La propuesta de renovación de Oficiales Superiores es presentada por escrito por el Director General de la Policía Nacional del Perú al Ministro del Interior para su aprobación. f. La propuesta de renovación de los suboficiales es presentada por el Director Ejecutivo de Personal, y es aprobada por el Director General de la Policía Nacional del Perú. g. El pase a la situación de retiro del personal policial por la citada causal de renovación, deberá ser notificado por escrito, conforme se establece en el	2.- Aplicación: La aplicación del proceso regular de renovación de cuadros se desarrolla de acuerdo a los siguientes lineamientos: a) La renovación se ejecuta una sola vez al año después de producido el proceso de ascenso correspondiente. b) Es función del Consejo de Calificación identificar objetivamente mediante acta individual, las causales establecidas por Ley en cada uno de los Oficiales y Suboficiales propuestos al retiro por renovación, las que servirán como fundamento para la motivación de las resoluciones respectivas. c) La propuesta de renovación de Oficiales Generales es presentada por escrito por el Director General de la Policía Nacional del Perú al Ministro del interior para su evaluación, conocimiento y trámite. La aprobación es potestad del Presidente de la República en su calidad de Jefe Supremo de la Policía Nacional del Perú. d) La propuesta de renovación de Oficiales Superiores es presentada por escrito por el Director General de la Policía Nacional del Perú al Ministro del interior para su aprobación. e) La propuesta de renovación de los suboficiales es presentada por el Director Ejecutivo de Personal, y es aprobada por el Director General de la Policía Nacional del Perú. f) El pase a la situación de retiro del personal policial por la citada causal de renovación, deberá ser



P. LOBATON

TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
reglamento de la presente norma. h. El pase a la situación de retiro por la causal de renovación se hace efectiva a partir del 1 de enero del año siguiente al del proceso.	notificado por escrito, conforme se establece en el reglamento de la presente norma. g) El pase a la situación de retiro por proceso regular se hace efectivo a partir del 1 de enero del año siguiente al del proceso. La renovación de cuadros por proceso regular no constituye sanción administrativa."
Artículo 87.- Renovación de Cuadros de Manera Excepcional La designación de un nuevo Director General, produce automáticamente el pase a la situación de retiro, de los Oficiales Generales de mayor antigüedad, por renovación de cuadros de manera excepcional. Se ejecuta cuando así lo amerite el Comando de la institución policial, en cuyo caso no se observarán los incisos de la fase de selección, establecidos en el numeral 1) del artículo 86 de la presente ley.	"Artículo 87.- Renovación de cuadros de manera excepcional La renovación de cuadros de manera excepcional se produce en los siguientes casos: 3) La designación de un nuevo Director General de la Policía Nacional del Perú produce automáticamente el pase a la situación de retiro de los oficiales generales de mayor antigüedad. 4) El Comando Institucional de la Policía Nacional del Perú, en consideración a las necesidades de la Institución y en base a criterios de oportunidad y utilidad pública, podrá promover la renovación de cuadros de manera excepcional en cualquier momento, indistintamente y una vez al año respecto de cada grado. Para la renovación de cuadros de manera excepcional no es de aplicación lo dispuesto en los artículos 86 y 88 de esta Ley. El personal comprendido en esta clase de renovación, al pasar a la situación de retiro percibirá la pensión y otros beneficios conforme





TEXTO ACTUAL (Decretos Legislativos 1149 y 1230)	TEXTO PROPUESTO
	a las disposiciones legales que rigen sobre la materia. La renovación de cuadros de manera excepcional, no constituye sanción administrativa."
Artículo 96.- Derechos del personal que pasa a la situación de retiro El personal de la Policía Nacional del Perú que pasa a la situación de retiro tiene derecho a las pensiones, compensaciones, indemnizaciones y demás beneficios establecidos por las normas sobre la materia. Estos derechos solo podrán ser suspendidos o retirados por resolución judicial consentida o ejecutoriada. Al personal de la Policía Nacional del Perú próximo a pasar a la situación de retiro por la causal de límite de edad en el grado o por tiempo de servicios reales y efectivos, se le otorgará de oficio, un período de adaptación a la vida civil de tres (3) meses calendarios, previos a la fecha en que deba pasar a la situación de retiro. Durante este período se le exime de la obligación de asumir cargo.	"Artículo 96.- Derechos del personal que pasa a la situación de retiro El personal de la Policía Nacional del Perú que pasa a la situación de retiro tiene derecho a las pensiones, compensaciones, indemnizaciones y demás beneficios establecidos por las normas sobre la materia. Estos derechos solo podrán ser suspendidos o retirados por resolución judicial consentida o ejecutoriada. Al personal de la Policía Nacional del Perú próximo a pasar a la situación de retiro por la causal de límite de edad en el grado, o por tiempo de servicios reales y efectivos, o por renovación de cuadros de manera excepcional, se le otorgará de oficio un período de adaptación a la vida civil. En los dos primeros casos antes señalados, el período de adaptación será de tres (3) meses calendarios previos a la fecha en que deba pasar a la situación de retiro; y, en el caso de renovación de cuadros de manera excepcional, la adaptación será igual al plazo que establezca la resolución de pase a retiro. Durante el período de adaptación, dicho personal queda eximido de la obligación de asumir cargo."



ANEXO I ACTUAL

FACTOR FORMACIÓN ACADÉMICA

1) Para Oficiales de Armas

1.a. Cursos institucionales de perfeccionamiento y primer quinto de egreso.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Curso de Oficial de Estado Mayor (COEM)	10	10	X	X
Curso Avanzado para Capitanes (CAC)	X	X	10	X
Curso Básico de Tenientes (CBT)	X	X	X	10
Primer quinto en el cuadro de méritos de egreso del último curso de perfeccionamiento	5	3	3	3
Primer quinto en el cuadro de méritos de egreso DE LA Escuela de Oficiales PNP		2	2	2
Subtotal	15	15	15	15

1.b. Grados académicos y títulos universitarios e institucionales, reconocidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), obtenidos después de ser dados de alta como Oficial, son excluyentes entre sí, como:

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Título (máximo 1) no obtenido en la Escuela de Oficiales PNP	5	5	15	15
Maestría no obtenida en la Escuela de Oficiales PNP	10	10	X	X
Maestría institucional (máximo 1)	15	15	X	X
Subtotal	15	15	15	15

1.c. Cursos institucionales de capacitación y especialización.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Por curso de capacitación (máximo 1 en el grado).	3	3	3	3
Por curso de especialización (máximo 1 en la jerarquía de Oficial Subalterno y 1 en la jerarquía de Oficial Superior). Son excluyentes.	7	7	7	7
Subtotal	10	10	10	10
Total	40	40	40	40

2) Para Oficiales de Servicios

2.a. Grados académicos y títulos universitarios y segunda especialidad profesional, reconocidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria



(SUNEDU), obtenidos después de haber logrado la efectividad en el grado como Oficial de Servicios. Son excluyentes entre sí el COEM, la maestría y el doctorado.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor
Curso de Oficial de Estado Mayor (Sólo para los egresados del COEM – ESUPOL)	20	20	X
Segunda especialidad (máximo 1) relacionada con la especialidad que originó su alta como Oficial de Servicios	10	10	10
Maestría (máximo 1) relacionada con la profesión que originó su alta en la PNP.	20	20	20
Doctorado (máximo 1) relacionado con la profesión que originó su alta en la PNP.	20	20	X
Total	30	30	30

2.b. Para la ponderación de los cursos de capacitación y especialización se considera el puntaje del Cuadro 1.c del presente anexo.

3) Para Suboficiales de Armas y de Servicios.

3.a Grados académicos y títulos universitarios. Son excluyentes entre sí.

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Título (máximo 1)	5
Maestría (máximo 1)	10
Sub total	15

3.b Cursos de capacitación y especialización.

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Por curso de capacitación (máximo 1 en el grado).	10
Por curso de especialización (máximo 1) en la jerarquía de Suboficial y 1 en la jerarquía de Suboficial Técnico. Son excluyentes.	15
Subtotal	25
Total	40



ANEXO I PROPUESTO

"Anexo I

FACTOR FORMACIÓN ACADÉMICA

1) Para Oficiales de Armas

1. a Cursos institucionales de perfeccionamiento y primer quinto de egreso

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Maestría Institucional	15	X	X	X
Curso de Oficial de Estado Mayor (COEM)	8	30	X	X
Curso Avanzado para Capitanes (CAC)	7	7	30	X
Curso Básico de Tenientes (CBT)	X	X	X	35
Primer Quinto en el cuadro de méritos de egreso del último curso de perfeccionamiento	7	8	10	11
Primer Quinto en el cuadro de méritos de egreso de la Escuela de Oficiales PNP	8	8	10	13
Sub Total	45	53	50	59

1. b Cursos institucionales de capacitación y especialización

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Por curso de capacitación (máximo 1 en el grado)	X	X	4	4
Por curso de especialización (máximo 1 en la jerarquía de Oficial Subalterno; 1 en la jerarquía de Oficial Superior) Son excluyentes	X	X	6	6
Sub total	0	0	10	10

2) Para Oficiales de Servicios

2.a Grados Académicos y títulos universitarios y segunda especialidad profesional, reconocidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), y diplomados relacionados con su especialidad, obtenidos después de haber logrado la efectividad en el grado como Oficial de Servicios.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor
-----------------------------	---------	------------	-------



Segunda Especialidad (máximo 1) relacionada con la especialidad que originó su alta como oficial de servicios	15	17	24
Diplomados relacionados con la especialidad que originó su alta (máximo 1)	5	5	5
Maestría (máximo 1) relacionada con la profesión que originó su alta en la PNP	18	22	21
Doctorado (máximo 1) relacionado con la profesión que originó su alta en la PNP	20	20	20
Sub total	58	64	70

3) Para Suboficiales de Armas

3.a Cursos de capacitación y especialización

Puntuación para ascender a:	Suboficial Brigadier	Técnicos y Suboficiales
Por curso de capacitación (1 en el grado). Diez puntos cada uno.	30	20
Por curso de especialización (máximo 1 en la jerarquía)	X	20
Sub total	30	40

4) Para Suboficiales de Servicios

4.a Cursos de capacitación y especializados

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Por curso de capacitación (1 en la jerarquía).	20
Sub total	20

ANEXO II ACTUAL

FACTOR EXPERIENCIA PARA EL SERVICIO POLICIAL

1) Para Oficiales de Armas y de Servicios

1.a. Condecoración de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por la causal servicios meritorios.



Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Por la causal de servicios meritorios en los grados de Caballero, Oficial, Comendador y Gran Oficial (máximo 4). Cinco (5) puntos cada una	20	15	10	5
Subtotal	20	15	10	5

1.b Felicitaciones en el grado por hechos calificados que excedan el normal cumplimiento del deber, basado en un expediente administrativo.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Resolución Suprema en el grado (máximo 1).	3	3	3	3
Resolución Ministerial de Interior en el grado (máximo 1).	2	2	2	2
Resolución Directoral de la Dirección General en el grado (máximo 2). Un punto cada una	2	2	2	2
Subtotal	7	7	7	7

1.c Servicios prestados en el grado en unidades administrativas, operativas, zona declarada en Estado de Emergencia.

Para obtener el puntaje como Comisario o Jefe de Unidad, en unidad administrativa u operativa, en Zona de Emergencia se requiere un mínimo de nueve (9) meses de tiempo de servicios ininterrumpidos, con cargo asignado mediante resolución de cambio de colocación. Excepcionalmente, se otorgará puntaje al personal de la Dirección Ejecutiva de Fuerzas Especiales y Dirección de Inteligencia PNP, que por la naturaleza de su función se encuentra destacado o en comisión del servicio en zonas de emergencia y que haya acumulado en el grado dieciocho (18) meses de servicios.

Se considera Zona de Emergencia, cuando es declarada mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro del Interior.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Comisario o Jefe de Unidad	5	6	6	8
Unidades administrativas	4	4	3	X
Unidades operativas	6	8	12	14
Zona de emergencia	5	7	9	10
Subtotal	20	25	30	32

1.d Desempeño de labor docente en las Escuelas de Formación, Escuela de Educación Continua o Escuela de Posgrado del Sistema Educativo Policial.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Doce meses acumulables como mínimo en el grado	3	3	3	3



Doce meses acumulables como mínimo en otros grados	2	2	2	2
Subtotal	5	5	5	5

1.e Servicios prestados en las Escuelas de Formación del Sistema Educativo Policial y en hospitales.

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Oficiales de Armas como Jefes de Batallón, Compañía y Sección, nueve (9) meses ininterrumpidos como mínimo en el grado	x	8	8	11
Profesionales de la salud en hospitales (este puntaje es excluyente del puntaje otorgado para unidades administrativas)	8	8	8	x
Subtotal	8	8	8	11
Total	60	60	60	60

2) Para Suboficiales

2.a. Condecoración de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por la causal Servicios Meritorios.

Puntuación para ascender a:	Todos los grados:
Por la causal servicios meritorios en los grados Caballero, Oficial y Comendador. Cinco (5) puntos cada una	15
Subtotal	15

2.b Felicitaciones en el grado por hechos calificados que excedan el normal cumplimiento del deber, basado en un expediente administrativo.

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Resolución Suprema (máximo 1).	6
Resolución Ministerial de Interior (máximo 1).	5
Resolución Directoral de la Dirección General PNP (máximo 2). Dos (2) puntos cada una	4
Subtotal	15

2.c. Servicios prestados en el grado en unidades policiales.

Para obtener los puntajes se requiere un mínimo de nueve (9) meses de tiempo de servicios ininterrumpidos, con cargo asignado mediante resolución de cambio de colocación. Excepcionalmente, se otorgará puntaje al personal de la Dirección Ejecutiva de Fuerzas Especiales y Dirección de Inteligencia PNP, que por la



naturaleza de su función se encuentra destacado o en comisión del servicio en zonas de emergencia y que haya acumulado en el grado dieciocho (18) meses de servicios.

Se considera Zona de Emergencia, cuando es declarada mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro del Interior.

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Comisario	4
Comisarias o Divisiones Especializadas	3
Jefe de Sector; Delegado de Sector	4
Jefe de Destacamento o Puesto de Vigilancia de frontera	4
Unidades administrativas	2
Unidades operativas	4
Zona de emergencia	4
Subtotal	25

2.d. Desempeño de labor docente en las Escuelas de Formación.

Puntuación para ascender a:	Para todos los grados
Doce meses acumulables como mínimo en el grado	3
Doce meses acumulables como mínimo en otros grados	2
Subtotal	5
Total	60



ANEXO II PROPUESTO

"Anexo II

FACTOR EXPERIENCIA PARA EL SERVICIO POLICIAL

1) Para Oficiales de Armas

1.a Condecoración de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por la causal de servicios meritorios

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Por la causal de servicios meritorios en los grados de Caballero, Oficial, Comendador y Gran Oficial (máximo 4). Cinco puntos cada una	20	15	10	5
Sub Total	20	15	10	5



1.b Incentivos en el grado por hechos calificados que exceden el normal cumplimiento del deber, basado en un expediente administrativo

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Condecoración por Acción Distinguida que exceden el normal cumplimiento del deber en acción de armas (máximo 1 en el grado)	3	3	3	3
Resolución Suprema en el grado (máximo 1)	6	6	6	6
Resolución Ministerial del Sector Interior en el grado (máximo 1)	5	5	5	5
Resolución Directoral de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú en el grado (máximo 1).	2	2	2	2
Sub Total	16	16	16	16

1.c Servicios prestados en el grado en comisarias, unidades descentralizadas de investigación criminal y zonas declaradas en estado de emergencia

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor	Capitán
Comisario o jefe de unidades descentralizadas de investigación criminal	10	8	8	5
Zona de emergencia	9	8	6	5
Sub total	19	16	14	10

2) Para Oficiales de Servicios

2.a Condecoración de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por la causal de servicios meritorios

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor
Por la causal de servicios meritorios en los grados de Caballero, Oficial, Comendador y Gran Oficial. Diez puntos cada una	20	15	10
Sub Total	20	15	10



2.b Felicitaciones en el grado por hechos calificados que exceden el normal cumplimiento del deber, basado en un expediente administrativo

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor
Resolución Suprema en el grado (máximo 1)	6	6	6
Resolución Ministerial del Sector Interior en el grado (máximo 1)	5	5	5
Resolución Directoral de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú en el grado (máximo 1).	2	2	2
Sub Total	13	13	13

2.c Servicios prestados en el grado en zona de emergencia

Puntuación para ascender a:	Coronel	Comandante	Mayor
Zona de Emergencia	9	8	7
Sub Total	9	8	7



3) Para Suboficiales de armas

3.a Condecoración de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por la causal de servicios meritorios

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Por la causal de servicios meritorios en los grados de Caballero, Oficial, Comendador y Gran Oficial (máximo 4). Cinco puntos cada una	20
Sub Total	20

3.b Incentivos en el grado por hechos calificados que exceden el normal cumplimiento del deber, basado en un expediente administrativo

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Condecoración por acción distinguida en el grado (máximo 1).	5
Felicitación por Resolución Suprema (máximo 1)	6
Felicitación por Resolución Ministerial del Sector Interior (máximo 1)	5
Resolución Directoral de la Dirección General	6



Policía Nacional del Perú (máximo 3). Dos puntos cada una	
Sub Total	22

3.c Servicios prestados en el grado en unidades policiales y zona de emergencia

Puntuación para ascender a:	Suboficial Brigadier	Técnicos y Suboficiales
Comisario	10	X
Comisarías o Unidades Descentralizadas de Investigación Criminal	5	9
Jefe de Destacamento o Puesto de Vigilancia de Frontera	4	5
Zona de emergencia	9	4
Sub Total	28	18



4) Para Suboficiales de servicios

4.a Condecoración de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú, por la causal de servicios meritorios

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Por la causal de servicios meritorios en los grados de Caballero, Oficial, Comendador y Gran Oficial (máximo 4). Diez puntos cada una	40
Sub total	40

4.b Felicidades en el grado por hechos calificados que exceden el normal cumplimiento del deber, basado en un expediente administrativo

Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Felicitación por Resolución Suprema (máximo 1)	7
Felicitación por Resolución Ministerial del Sector Interior (máximo 1)	4
Resolución Directoral de la Dirección General Policía Nacional del Perú (máximo 3). Dos puntos cada una	9
Sub Total	20

4.c Servicios prestados en el grado en unidades policiales



Puntuación para ascender a:	Todos los grados
Comisarías o Unidades Descentralizadas de Investigación Criminal	10
Zona de emergencia	10
Sub Total	20

Artículo 4.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Legislativo, se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio del Interior, sin demandar recursos adicionales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Actualización de la normatividad

En un plazo no mayor de 60 (sesenta) días calendario, a propuesta del Ministro del Interior, se emitirán los dispositivos reglamentarios que fueren necesarios para actualizar, complementar y adecuar el marco normativo a lo dispuesto en el presente Decreto Legislativo.

SEGUNDA. - Vigencia

El presente Decreto Legislativo entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. - Progresividad en la aplicación

1. El cumplimiento de los requisitos para el ascenso de Suboficiales de Armas y de Servicios, contemplados en los numerales 5) y 6) del artículo 44 del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú modificado por el Decreto Legislativo 1230, no será exigible en el proceso de ascenso del año 2016, promoción 2017, aplicándose en dicho período la tabla siguiente:

Para ascender a:	Tiempo de servicios en el grado previo (proceso de ascenso 2016, promoción 2017)
Suboficial Superior	4
Suboficial Brigadier	4
Suboficial Técnico de 1ª	4
Suboficial Técnico de 2ª	4
Suboficial Técnico de 3ª	4
Suboficial de 1ª	4



Concluido este proceso, los siguientes procesos de ascenso se sujetarán a lo prescrito en el artículo 44 del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú modificado por el Decreto Legislativo 1230.

2. Lo prescrito en el artículo 45 del Decreto Legislativo 1149 Ley de Carrera y Situación del Personal de Policía Nacional del Perú modificado por el Decreto Legislativo 1230, concerniente al requisito de tiempo mínimo: servicios reales y efectivos prestados en regiones fuera de Lima y Callao; serán exigibles a partir del proceso de ascenso del año 2020, promoción 2021.
3. La modificación del numeral 3) del artículo 51 dispuesta por el presente decreto legislativo será de aplicación a partir del proceso de ascenso del año 2017, promoción 2018.
4. La modificación del Artículo 53 del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, dispuesta por el presente decreto legislativo concerniente al examen obligatorio de conocimientos para Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios, se aplicará a partir del proceso de ascenso del año 2017, promoción 2018; debiendo, para el proceso de ascenso del año 2016, promoción 2017, considerar excepcionalmente para la formulación del "Cuadro de Mérito" los factores desempeño profesional o técnico, formación académica, experiencia para el servicio policial, moral y disciplina y antigüedad.
5. Lo señalado en los artículos 55 y 56, inciso 2) del Capítulo VII del Título II del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, que establece la eliminación del proceso de ascenso al grado de Teniente y al grado de Suboficial de Segunda de Armas y de Servicios, de los oficiales que no ostenten la Licenciatura en Administración y Ciencias Policiales o el Título de Técnico en Ciencias Administrativas Policiales, por parte de los Suboficiales de Tercera de Armas, será exigible a partir del proceso de ascenso del año 2020, promoción 2021.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - De la aplicación de las evaluaciones de esfuerzo físico y tiro policial

El cumplimiento de lo prescrito en el artículo 36 del Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, modificado por el artículo 2 de la presente norma, es de responsabilidad de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, la que dispondrá la ejecución en forma descentralizada del adiestramiento físico y ejercicio de tiro para el personal de la Policía Nacional del Perú, como preparación para la evaluación del desempeño del personal, conforme a lo señalado en la norma, a partir del año 2017.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA



UNICA. -

Deróganse las siguientes disposiciones:

- a. El artículo 46 del Decreto Legislativo 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú modificado por el Decreto Legislativo 1230.
- b. La Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo 1150 Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.
- c. Derógase a partir del 1 de enero de 2017, el numeral 5 del artículo 51 y el numeral 5 del artículo 52 del Decreto Legislativo 1149 Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, modificado por el Decreto Legislativo 1230.

