

Aprueban Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú

DECRETO SUPREMO N° 016-2013-IN¹

[Enlace Web: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS - PDF.](#)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 168 de la Constitución Política del Perú, establece que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú se rigen por sus propias leyes y reglamentos;

Que, el Decreto Legislativo N° 1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, tiene por objeto normar la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, con el propósito de garantizar el desarrollo personal, profesional y técnico de sus integrantes, para el cumplimiento de la finalidad fundamental, misión y objetivos institucionales al servicio de la sociedad;

Que, es necesario precisar los procedimientos administrativos aplicables al personal de la Policía Nacional del Perú, en lo concerniente a la captación, selección e ingreso a la institución, formación profesional y técnica, asignación de la especialidad funcional, capacitación, especialización, perfeccionamiento e investigación y desarrollo, asignación de cargo y el término de la carrera policial, asimismo los procedimientos administrativos relacionados con la situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

Que, la Séptima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1149, dispone que el Poder Ejecutivo en un plazo de ciento ochenta (180) días hábiles emitirá los Reglamentos correspondientes;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y la Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

¹ DECRETO SUPREMO N° 016-2013-IN, Decreto Supremo aprueba Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, descargado del Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ), con fecha 26/01/2018

Aprobar el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, el mismo que consta de tres (3) Títulos, dieciocho (18) Capítulos y ciento cuatro (104) Artículos, cuyo texto en anexo forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Vigencia

El presente Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro del Interior.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Especialidades funcionales

El personal en actividad se incorpora a las especialidades funcionales, de acuerdo al Plan de Implementación de la Comisión sectorial a que se refiere la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley y lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1151, Ley de Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú y su Reglamento.

Segunda.- Personal con Estatus de Oficial

La causal de límite de edad en el grado para el personal con Estatus de Oficial será igual al que se indica para Oficiales de servicios en el artículo 84 de la Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Asignación de cargos según orden de antigüedad

A excepción del Director General, los cargos de Jefe de Estado Mayor General, Inspector General, Director Nacional de Operaciones Policiales y Director Nacional de Gestión Institucional, serán cubiertos por Oficiales de Armas en el grado de General, en estricto orden de antigüedad, en tanto no se cuente con Tenientes Generales. ()*

(*) Disposición modificada por el [Artículo 1 del Decreto Supremo N° 001-2014-IN](#), publicado el 05 enero 2014, cuyo texto es el siguiente:

“Primera.- Asignación de cargos según orden de antigüedad

A excepción del Director General, los cargos de Jefe de Estado Mayor General e Inspector General serán cubiertos por Oficiales de Armas en el grado de General, en estricto orden de antigüedad, en tanto no se cuente con Tenientes Generales.”

Segunda.- Progresividad en la aplicación

Lo dispuesto en el numeral 1 del Artículo 44° de la Ley, entrará en vigencia de manera progresiva, para los grados de Comandante hasta Teniente General. A partir del Proceso de Ascenso 2014 promoción 2015, dicho personal estará apto para postular al grado inmediato

superior con los años de permanencia en el grado que se detalla a continuación: [\(*\) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS](#)

Ascenso a :	2014	2015	2016	2017	2018
Teniente General	4	4	4	4	5
General	5	5	5	5	6
Coronel	5	5	5	5	6
Comandante	5	5	5	5	6

Para el personal de Suboficiales, se requerirá un tiempo mínimo de servicio de tres (3) años en el grado, para postular al grado inmediato superior; en un plazo que vencerá indefectiblemente en el proceso de ascenso 2017, Promoción 2018.

Los Artículos 45, 46, 55 numeral 2 y 56 numeral 2 de la Ley, entrarán en vigencia para todo el personal, en el proceso de ascenso 2017, Promoción 2018. ()*

(*) Tercer párrafo modificado por el [Artículo 1 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013, cuyo texto es el siguiente:

"El Artículo 45 de la Ley, entrará en vigencia a partir de la obtención por el personal, del grado inmediato superior al que se encuentra al momento de la entrada en vigencia del presente Reglamento. Los Artículos 46, 55 numeral 2 y 56 numeral 2 de la Ley, entrarán en vigencia para todo el personal, en el proceso de ascenso 2017, Promoción 2018."

"El requisito de tiempo mínimo de años de servicios reales, efectivos e ininterrumpidos como Oficial de la Policía Nacional del Perú para postular a un ascenso y, de ser el caso, obtenerlo será exigible a partir del proceso de ascenso 2017, Promoción 2018. No obstante, el personal Oficial deberá cumplir con los años de permanencia en el grado de acuerdo a las escalas establecidas para dicho efecto.

Asimismo, el Director General de la Policía Nacional del Perú podrá convalidar aquellos cursos culminados satisfactoriamente hasta el 31 de diciembre de 2013, aun cuando no medie autorización previa del curso o este haya sido realizado en una institución educativa distinta a las previstas en el Decreto Legislativo N° 1149, a efectos que estos sean considerados en el proceso de ascenso correspondiente." (*)

(*) Párrafos incorporados por el *Artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2015-IN*, publicado el 14 febrero 2015.

Tercera.- Oficiales de Servicio que recibieron perfeccionamiento profesional

A los Oficiales de Servicio que recibieron perfeccionamiento profesional en la Escuela de Posgrado de la Policía Nacional del Perú, se les otorgará el puntaje que corresponde a Oficiales de Armas. Para tal efecto, será excluyente el Curso de Oficial de Estado Mayor con el grado académico de Doctor y/o Segunda Especialidad Profesional; y, la Maestría Institucional con la Maestría relacionada con la profesión que originó su alta. Dicha medida será de aplicación a partir del proceso de ascenso del año 2014 Promoción 2015. [\(*\) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS](#)

Cuarta.- Fiscalización posterior

En un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días, la Dirección General de la Policía Nacional del Perú aprobará la Directiva de la Fiscalización Posterior Aleatoria para la verificación de la autenticidad de los documentos que obran en los legajos del personal policial.

Quinta.- De la formulación de los reglamentos

En un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días calendarios, la Dirección General de la Policía Nacional del Perú presentará al Ministro del Interior los siguientes proyectos de Reglamentos:

- a) Reglamento de Evaluación y Desempeño del Personal de la Policía Nacional del Perú.
- b) Reglamento de Especialidades Funcionales de la Policía Nacional del Perú.
- c) Reglamento de Comisión de Servicio al Exterior, Misión de Estudios y Agregadurías de la Policía Nacional del Perú.
- d) Reglamento de Incentivos para el Personal de la Policía Nacional del Perú
- e) Reglamento de Ascensos para el Personal de la Policía Nacional del Perú
- f) Reglamento de los Consejos de Investigación para el Personal de la Policía Nacional del Perú

Sexta.- Implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera Policial

La Dirección Nacional de Gestión Institucional es responsable de gestionar la implementación del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera de acuerdo a Ley, con la participación de la Dirección Ejecutiva de Personal, la Dirección Ejecutiva de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y otras, en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario.

La Dirección Ejecutiva de Personal una vez implementado el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera, deberá digitalizar electrónicamente la Información del personal policial de manera progresiva, empezando con el personal policial de reciente egreso de las Escuelas de Formación e incorporación.

Séptima.- Aplicación de la norma

Las disposiciones contenidas en el presente Decreto Supremo no son aplicables al Proceso de Ascenso 2013, Promoción 2014.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil trece.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República

WILFREDO PEDRAZA SIERRA

Ministro del Interior

MINISTERIO DEL INTERIOR POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

REGLAMENTO DE LA LEY DE LA CARRERA Y SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ 2013

REGLAMENTO DE LA LEY DE LA CARRERA Y SITUACIÓN DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

TÍTULO I DEFINICIONES, ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

El presente reglamento desarrolla y regula los procesos técnicos, procedimientos y las normas para la aplicación del Decreto Legislativo N° 1149, Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, que en adelante para los efectos del presente reglamento se denominará “la Ley”.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente reglamento alcanzan a Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, disponibilidad y retiro, según corresponda.

Artículo 3.- De la carrera policial

La carrera del personal policial es el conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan la captación, el ingreso, la incorporación, permanencia, desenvolvimiento y término de la actividad profesional y técnica del personal.

Artículo 4.- Componentes de la carrera

Conforme lo previsto en el Artículo 7 de la Ley, la carrera del personal policial se basa en la aplicación de los siguientes componentes:

a. La administración de la carrera es el proceso constituido por el planeamiento, organización, dirección, supervisión y control de los procesos técnicos tendientes a que las actividades relacionadas con la carrera del personal policial, se efectúen de manera oportuna.

b. El enfoque por competencias, es la metodología conformada por las competencias institucionales y personales; entendiéndose las primeras como el conjunto de capacidades y características relevantes que la Policía Nacional del Perú aspira a que todos sus integrantes posean y desarrollen y que les permitan contribuir con éxito al cumplimiento de la misión; y las últimas, como las características subyacentes de los miembros de la institución que están relacionadas a un modelo de efectividad en el desarrollo de las funciones, se expresan en conocimientos, habilidades y actitudes.

Según lo dispuesto por el Artículo 9 de la Ley, el enfoque por competencias está sustentado en los siguientes indicadores:

1. Competencias Institucionales:

- Servicio policial a la comunidad
- Liderazgo - Responsabilidad social
- Institucionalidad
- Pro actividad
- Innovación
- Productividad
- Transparencia

2. Competencias personales:

- Competencias de conocimientos
- Competencias de habilidades
- Competencias de actitudes

Los indicadores se desarrollan en el Reglamento de Evaluación y Desempeño del personal de la Policía Nacional del Perú, que se aprobará mediante Resolución Ministerial.

c. Los procesos técnicos son campos de acción o conjunto de actividades que organizan y estructuran la carrera policial, en sus distintas etapas, regulan su progresión, desarrollo y determinan las acciones del personal en cada una de ellas.

Artículo 5.- Del órgano responsable

De conformidad con lo establecido en el Artículo 10 de la Ley, la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, es el órgano rector de la carrera policial a nivel nacional; establece normas y directivas de cumplimiento obligatorio.

Para la administración de la carrera policial se emplea los siguientes instrumentos de gestión: Cuadro de organización; Cuadro de personal y Clasificador de cargos.

Artículo 6.- Órganos que contribuyen a la carrera policial

Contribuyen a la administración de la carrera policial, de acuerdo a su responsabilidad funcional, los órganos siguientes:

a. La Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina de la Policía Nacional del Perú es responsable de:

1. La formación del personal de Armas a través de la Escuela de Oficiales y las Escuelas Técnicas Superiores.

2. El proceso de asimilación que comprende la admisión y los cursos de adaptación institucional dirigido al personal de servicios.

3. La capacitación, especialización, actualización y perfeccionamiento del personal, a través de los procesos de admisión a la Escuela de Posgrado y la Escuela de Educación Continua.

4. Del registro en el Sistema de Gestión de la Carrera, de los participantes aprobados y desaprobados en los cursos de capacitación, especialización, actualización, adaptación institucional y perfeccionamiento, dictados en las escuelas de posgrado y de educación continua.

b. La Dirección Ejecutiva de Tecnología de la Información y Comunicaciones, es responsable del soporte tecnológico del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera.

c. La Inspectoría General, es responsable de controlar el cumplimiento de las disposiciones establecidas con relación a los procesos técnicos.

Artículo 7.- Sistema Integrado de Gestión de la Carrera

El Sistema Integrado de Gestión de la Carrera es administrado por la Dirección Ejecutiva de Personal y contiene la información de la trayectoria laboral, desde el inicio al término de la carrera del personal.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

Artículo 8.- Organización

La carrera policial se organiza en niveles de Oficiales y Suboficiales, contando cada uno de ellos con sus categorías, jerarquías y grados. La pertenencia a estos niveles tiene una relación directa con el reconocimiento a los méritos, disciplina, desempeño, productividad y ubicación en el escalafón del personal policial; incide en una remuneración adecuada y diferenciada.

Artículo 9.- Estructura

La carrera del personal policial, se desarrolla en forma ascendente en niveles.

Artículo 10.- Niveles

Los niveles están determinados por categorías, jerarquías y grados, conforme lo señalado por el Artículo 13 de la Ley.

TÍTULO II

PROCESOS TÉCNICOS DE LA CARRERA DEL PERSONAL POLICIAL

CAPÍTULO I

PROCESOS TÉCNICOS

Artículo 11.- Procesos técnicos

Los procesos técnicos de la carrera del personal policial son los siguientes:

- a. Inicio de la carrera;
- b. Capacitación, especialización, actualización y perfeccionamiento;
- c. Empleo y cargo;
- d. Evaluación del desempeño;
- e. Incentivos;
- f. Ascensos; y,
- g. Término de la carrera.

CAPÍTULO II

INICIO DE LA CARRERA

Artículo 12.- Inicio de la carrera

La carrera se inicia con la Resolución de alta en los siguientes grados:

- a. Alférez, con resolución de la Dirección General.
- b. Capitán de Servicios, con Resolución de la Dirección General.
- c. Mayor de Servicios, con Resolución del Ministerio del Interior.
- d. Suboficial de Tercera, de Armas o de Servicios, con Resolución de la Dirección Ejecutiva de Personal.

Artículo 13.- Especialidades funcionales

Las especialidades funcionales son las ramas o campos ocupacionales de la Policía Nacional del Perú relacionadas con la finalidad fundamental señalada en el Artículo 166 de la Constitución Política del Perú y que requieren de estudios y entrenamientos policiales durante toda la carrera.

Conforme lo dispuesto por el Artículo 16 de la Ley, las especialidades funcionales de la Policía Nacional del Perú son las siguientes:

- a. **Orden público y seguridad ciudadana.-** Orientada a garantizar, mantener y restablecer el orden público, prevenir los delitos y faltas, controlar el tránsito vehicular y peatonal e investigar los accidentes de tránsito.
- b. **Investigación Criminal.-** Orientada a prevenir, combatir, investigar y denunciar las trasgresiones a la ley penal y leyes conexas.

c. **Seguridad integral.**- Orientada a prevenir, garantizar, mantener y restablecer el orden interno, velar por la protección y seguridad de las personas, dignatarios, personalidades y de los establecimientos públicos y privados; así como vigilar y controlar las fronteras.

d. **Criminalística.**- Orientada al descubrimiento, explicación y obtención de indicios, evidencias y pruebas de los delitos y faltas, la identificación y verificación de sus presuntos autores, valiéndose de las ciencias forenses en apoyo de la investigación criminal y de la administración de justicia.

e. **Inteligencia.**- Orientada a la búsqueda, obtención, procesamiento y difusión de la inteligencia estratégica, táctica y operativa.

f. **Tecnología de la información y comunicaciones.**- Orientada a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos tecnológicos de la información y comunicaciones de la Policía Nacional del Perú.

g. **Administración.**- Orientada a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el capital humano, así como los recursos logísticos, económicos y financieros de la Policía Nacional del Perú.

Las especialidades de Orden Público y Seguridad Ciudadana; Investigación Criminal; Seguridad integral; y Criminalística, se obtienen en la etapa de formación policial.

Las especialidades de Inteligencia, Tecnología de la Información y Comunicaciones y Administración serán de apoyo y se optarán durante el desarrollo de la carrera policial.

Artículo 14.- Vacantes por la especialidad

Las vacantes para cada especialidad funcional son establecidas por la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, de acuerdo al Cuadro de Personal.

Artículo 15.- Reclasificación de la especialidad funcional

Según lo establecido por el Artículo 18 de la Ley, el personal de Armas podrá solicitar por una sola vez en toda su carrera el cambio de especialidad funcional después de ocho (8) años de servicios reales y efectivos. La reclasificación está a cargo de la Dirección Ejecutiva de Personal, la que resolverá de acuerdo al Cuadro de Personal y al procedimiento establecido en el Reglamento de Especialidades Funcionales de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 16.- Asimilación de Oficiales y Suboficiales de Servicios

La Dirección General de la Policía Nacional del Perú, a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal y de acuerdo al Plan Estratégico Institucional, aprobará el número de vacantes del personal profesional y técnico egresado de las universidades e institutos superiores requeridos y establecerá la oportunidad del respectivo proceso de convocatoria, selección e incorporación, el mismo que estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina.

Artículo 17.- Requisitos para la asimilación

Los requisitos para la asimilación de profesionales y técnicos a la Policía Nacional del Perú, se establecen en el Artículo 19 de la Ley. Adicionalmente, conforme lo señalado en el último párrafo del mismo artículo, son requisitos adicionales para la asimilación, los siguientes:

- a. Ser peruano de nacimiento.
- b. No registrar antecedentes policiales, penales y judiciales.
- c. No registrar sanciones por infracciones graves o muy graves, para el personal procedente o que haya pertenecido a la Policía Nacional del Perú o a las Fuerzas Armadas del Perú, acreditado con la respectiva constancia de la unidad de personal correspondiente.
- d. Estar física y psicológicamente apto, según evaluación médica efectuada por la Dirección Ejecutiva de Sanidad de la Policía Nacional del Perú.
- e. Tener título técnico aprobado por el Ministerio de Educación, para la asimilación como Suboficial de Servicios.
- f. Para la asimilación como Suboficial de Servicios de las especialidades de chofer y músico, se deberá contar con estudios de secundaria completa y experiencia mínima de tres (3) años debidamente acreditada. Los choferes deberán tener licencia de conducir para vehículo mayor y los músicos deberán acreditar experiencia, previa evaluación.
- g. Tener como edad máxima treinta y cinco (35) años, computados al 31 de diciembre del año del proceso, para Oficial de Servicios de procedencia civil.
- h. Tener como edad máxima cuarenta (40) años, computados al 31 de diciembre del año del proceso, para Oficial de Servicios de procedencia de la Policía Nacional del Perú o de las Fuerzas Armadas del Perú.
- i. Tener como edad máxima cuarenta (40) años computados al 31 de diciembre del año del proceso, para Oficial de Servicios de procedencia civil, para la asimilación de médicos por segunda especialidad profesional.
- j. Tener como edad máxima treinta (30) años computados al 31 de diciembre del año del proceso, para Suboficiales de Servicios de procedencia civil.
- k. Tener como edad máxima cuarenta (40) años computados al 31 de diciembre del año del proceso para Suboficiales de Servicios de procedencia de las Fuerzas Armadas del Perú
- l. Tener la talla y peso indicado según la tabla antropométrica.

Artículo 18.- Grados de incorporación para Oficiales de Servicios

Los profesionales asimilados se incorporan como Oficiales de Servicios, con los siguientes grados:

- a. Los profesionales titulados y colegiados, en las especialidades que la institución requiera, con el grado de Capitán.
- b. Los profesionales médicos que acrediten una segunda especialidad, registrada en la Asamblea Nacional de Rectores, con el grado de Mayor.

El Período de asimilación es de dos (2) años, al término del cual, se les otorga la efectividad en el grado, previa evaluación y aprobación de los exámenes correspondientes al grado, en caso contrario se cancela la asimilación.

El Suboficial que no apruebe los exámenes correspondientes para obtener la efectividad como Oficial de Servicios, podrá retornar al grado que ostentaba.

Artículo 19.- Grados de incorporación para Suboficiales de Servicios

Se incorporan como Suboficiales de Servicios, con el Grado de Suboficial de Tercera, los técnicos titulados de institutos superiores, con seis (6) semestres académicos, debidamente inscritos en la correspondiente dependencia del Ministerio de Educación, en las especialidades que la institución requiera.

Aquellos que teniendo estudios de secundaria completa, con experiencia mínima de tres (3) años en las especialidades de chofer con licencia de conducir, músicos y otros que por necesidad del servicio la institución requiera.

El Período de asimilación es de dos (2) años, al término del cual, se les otorga la efectividad en el grado, previa evaluación y aprobación de los exámenes correspondientes al grado, en caso contrario se cancela la asimilación. Esta responsabilidad corresponde a la Dirección Ejecutiva de Personal.

Artículo 20.- Curso de adaptación institucional

Está a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina. Es de carácter obligatorio y tiene por finalidad facilitar la integración del personal asimilado a la mística, usos, costumbres, normas, principios, valores y doctrina de la Policía Nacional del Perú con el fin de responder a criterios de adaptación y calidad en su desempeño. Se dicta durante los tres (3) primeros meses del período de asimilación. Su aprobación constituye requisito para continuar en la condición de asimilado.

Artículo 21.- Restricciones en la condición de asimilado

El período de asimilación se acumula como tiempo de servicios para postular al grado inmediato superior, solo conserva los atributos del grado mientras desempeñe sus funciones. No podrán ser asignados a unidades policiales de zonas de emergencia, ni nombrados en misión de estudios en el país y en el extranjero hasta obtener su efectividad. Los profesionales médicos pueden postular al residentado médico en el país, después de tener como mínimo un año de asimilación y con autorización de su comando. Se encuentran sujetos a la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú y Código Penal Militar Policial.

CONCORDANCIAS: [D.S. N° 009-2014-IN \(Reglamento del D. Leg 1151\), Quinta Disp. Complement. Transitoria](#)

Artículo 22.- Órganos responsables de la asimilación

La Dirección Ejecutiva de Personal a través de la Dirección Nacional de Gestión Institucional propone a la Dirección General de la Policía Nacional del Perú las necesidades de incorporación de profesionales universitarios, técnicos y personas que desempeñan otras actividades ocupacionales. La Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina es la encargada de administrar los procesos de asimilación que comprende la admisión y los cursos de adaptación institucional.

CAPÍTULO III

CAPACITACIÓN, ESPECIALIZACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 23.- Capacitación y especialización

La capacitación y especialización profesional y técnica, son procesos de aprendizaje del personal que se materializan en nuevas habilidades, destrezas y aptitudes.

Los cursos de capacitación y especialización, institucionales y extra institucionales, están orientados al entrenamiento y operatividad del personal, con el límite de un curso por año, sin afectar el servicio policial.

Se ejecutan a través de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina y Universidades e Instituciones Superiores, con la finalidad de garantizar el desarrollo profesional y técnico, para lograr un efectivo servicio policial.

Los cursos de capacitación y especialización deberán estar orientados a fortalecer las especialidades funcionales de la carrera policial.

Los requisitos y procedimientos se establecen en la Ley del Régimen Educativo de la Policía Nacional del Perú y su Reglamento.

Artículo 24.- Curso de actualización

El curso de actualización es el proceso de reentrenamiento que se realiza para el personal policial que reingresa a la institución. Su implementación es responsabilidad de la Escuela de Educación Continua.

Artículo 25.- Cursos de perfeccionamiento, Maestría y Doctorado

Los cursos de perfeccionamiento se imparten a través de la Escuela de Posgrado que conduce las Maestrías, Programas y Diplomados, dirigidos a Oficiales de Armas, previa obtención de vacante en el proceso de selección respectivo.

La Escuela de Posgrado realizará el concurso de adjudicación de becas para los Doctorados, Maestrías, Programas y Diplomados dirigidos a los Oficiales de Servicios en sus respectivas especialidades, en Universidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, de conformidad al Manual de Becas de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 26.- Certificados y diplomas

La Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina Policial a través de la Escuela de Educación Continua es la única entidad educativa policial autorizada para emitir certificados y diplomas de capacitación y especialización.

CAPÍTULO IV

EMPLEO Y CARGO

Artículo 27.- Definiciones

El empleo es la condición laboral del personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad, en función de su categoría y grado.

El cargo es el puesto laboral específico establecido en el Cuadro de Organización, Cuadro de Personal y el Clasificador de Cargos, que se asigna al personal con empleo, de acuerdo a las Listas de Rendimiento Profesional o Técnico, especialidades funcionales, antigüedad y necesidad del servicio.

Artículo 28.- Precedencia en el grado

Sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 24 de la Ley, la precedencia en el grado constituye una condición de acatamiento de carácter obligatorio en todo momento, lugar y circunstancia, se determina en atención a los criterios siguientes:

- a. A mayor grado, mayor antigüedad;
- b. A igualdad de grado, prima el de mayor tiempo de servicios prestados en el grado;
- c. A igualdad de grado y tiempo de servicios en el grado, prevalece la antigüedad del grado anterior y así sucesivamente; de persistir la igualdad, la antigüedad se establece por el orden en el cuadro de mérito de egreso de la escuela de formación respectiva;
- d. A igualdad de grado, el personal de Armas será considerado de mayor antigüedad que el personal de servicios;
- e. En los grados de Alférez y Suboficial de Tercera, la antigüedad se determina en atención al orden en el cuadro de mérito de egreso de la respectiva escuela de formación; y,
- f. Para el personal incorporado por asimilación, la antigüedad se determina en atención al orden en el cuadro de mérito.

Artículo 29.- Escalafón Policial

El Escalafón Policial es el ordenamiento jerarquizado del personal en situación de actividad, tomando en cuenta su categoría, jerarquía, grado y antigüedad.

Conforme lo dispuesto por el Artículo 26 de la Ley, el Escalafón Policial se clasifica en las categorías de Oficiales de Armas, Oficiales de Servicios, Suboficiales de Armas y Suboficiales de Servicios, según corresponda. Su administración, actualización, mantenimiento y conservación está a cargo de la Dirección Ejecutiva de Personal.

La inscripción en el Escalafón Policial de acuerdo a su clasificación, se efectúa a mérito de la resolución que otorga el grado, de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a. La publicación se realiza en el mes de enero de cada año, a través de la página web de la Dirección Ejecutiva de Personal.
- b. La Dirección Ejecutiva de Personal, considera en el Escalafón Policial, la especialidad funcional y la Lista de Rendimiento Profesional o Técnico en la que se ubica el personal.
- c. La fecha de nacimiento que figura en el escalafón policial es la registrada al ingreso a la institución y consignada en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).
- d. El personal de Oficiales y Suboficiales de Armas y de servicios que retorna de la situación de disponibilidad a la de actividad, ocupará en el escalafón respectivo el orden que le corresponde en su grado por el tiempo de servicios prestados en situación de actividad.

Para efecto de la elaboración del Escalafón, la Dirección Ejecutiva de Personal, tendrá en cuenta el Registro del Personal Policial.

Artículo 30.- Instrumentos de gestión administrativa para la asignación de cargos

La Dirección Ejecutiva de Personal propone al Estado Mayor General, para su aprobación por Resolución de la Dirección General, los siguientes instrumentos de gestión administrativa para la asignación de cargos:

- a. Cuadro de Organización: Contiene la estructura orgánica a nivel de detalle de todas las unidades orgánicas.
- b. Cuadro de Personal: Contiene los cargos definidos y aprobados sobre la base del Cuadro de Organización.
- c. Clasificador de cargos: Establece los cargos clasificados con las definiciones del propósito del cargo, las actividades típicas, las competencias personales y requisitos mínimos.

Artículo 31.- Lista de revista

Conforme lo señalado por el segundo párrafo del Artículo 27 de la Ley, la Lista de Revista es el instrumento de registro de carácter oficial, de la presencia física y el ejercicio del empleo y cargo del personal en situación de actividad. Los Directores Ejecutivos, Directores, Jefes de Región y Jefes de Frentes Policiales serán responsables a través de sus Oficinas de Administración de la actualización de la lista de revista del personal de su respectiva dependencia.

La Dirección Ejecutiva de Personal centraliza y administra la Lista de Revista.

Artículo 32.- Acciones de desplazamiento de cargos

Son acciones administrativas relacionadas con el desplazamiento del personal, las siguientes:

- a. **Asignación:** Cuando el personal es destinado a un cargo en función a la categoría, jerarquía y grado. La asignación se efectúa por un período establecido en el presente reglamento.
- b. **Reasignación:** Cuando se efectúa el cambio de cargo del personal, funcional o geográficamente, durante su período de asignación, considerando las causales establecidas en el presente reglamento, orientada al cumplimiento eficaz de la misión institucional.
- c. **Destaque:** Es el desplazamiento funcional o geográfico de un cargo a otro, a solicitud del interesado o por necesidad del servicio. Es de carácter temporal, prorrogable hasta noventa (90) días. El cumplimiento y retorno de los efectivos es de responsabilidad de los Directores Ejecutivos, Directores, Jefes de Región, y Frentes Policiales donde se encuentra a disposición, a través de las Oficinas de Administración.
- d. **Comisión de servicio:** Es el desplazamiento temporal y geográfico del efectivo policial fuera o dentro del territorio nacional, sea cual fuere su categoría, jerarquía o grado, autorizada con resolución administrativa o por el Jefe de Unidad, según corresponda, la cual no puede ser mayor de veintinueve (29) días. Excepcionalmente, podrá ser renovada, por el mismo período en los casos de operaciones de maniobra en el interior del país, para lo cual el Jefe de Unidad deberá fundamentarla con aprobación del Director Nacional de Operaciones Policiales.

En el caso de comisión de servicio para seguir cursos institucionales, el tiempo de duración será hasta la culminación de los mismos.

Artículo 33.- Formalización de los desplazamientos de cargos

Conforme lo establecido por el Artículo 28 de la Ley, los desplazamientos del personal se aprueban de la siguiente manera:

a. La asignación y reasignación de los Oficiales Generales, Superiores y Subalternos, se aprueba por Resolución Suprema, Resolución Ministerial del Ministerio del Interior y Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, respectivamente.

b. La asignación, reasignación y destaque de los Suboficiales, se aprueba mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva de Personal.

c. El destaque de Oficiales Generales, Superiores y Subalternos, se aprueba por Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú.

d. La comisión de servicio, se aprueba a través de la respectiva Resolución administrativa u orden de comisión del Jefe de Unidad, según corresponda.

En el caso de comisión del servicio o misión de estudios en el extranjero del personal policial de carácter temporal, serán designados con Resolución Suprema si implica gasto para el Estado y con Resolución Ministerial si no genera gastos al Estado.

Artículo 34.- Asignación en cargos

Los cargos de Director General, Jefe del Estado Mayor General, Inspector General, Director Nacional de Operaciones Policiales y Director Nacional de Gestión Institucional, serán cubiertos por Oficiales Generales de Armas en el grado de Teniente General, en estricto orden de antigüedad. ()*

(*) Párrafo modificado por el [Artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-2014-IN](#), publicado el 05 enero 2014, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 34.- Asignación en cargos

A Excepción del Director General, los cargos de Jefe de Estado Mayor General e Inspector General, serán cubiertos por Oficiales Generales de Armas en el grado de Teniente General, en estricto orden de antigüedad.”

Conforme lo dispuesto por el Artículo 31 de la Ley, los cargos de Director, Jefe de División, Jefe de Unidad, Subunidades operativas o administrativas, Comisarios y equivalentes, recaen en Oficiales de Armas egresados de la Escuela de Posgrado o de cursos similares en el país o el extranjero, autorizados con Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, en consideración a su especialidad funcional, necesidad del servicio y que se encuentren en aptitud psicossomática “A”. ()*

(*) Segundo párrafo modificado por el [Artículo 2 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013, cuyo texto es el siguiente:

“Conforme lo dispuesto por el Artículo 31 de la Ley, los cargos de Director, Jefe de División, Jefe de Unidad, Subunidades operativas y administrativas, Comisarios y equivalentes, recaen en Oficiales de Armas egresados de la Escuela de Posgrado o de cursos similares en el país o el extranjero, correspondientes en su grado, autorizados con resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, en consideración a su especialidad funcional, necesidad del servicio y que se encuentren en aptitud psicossomática “A”.

En los lugares donde no se logre cubrir el cargo de Comisarios con Oficiales de Armas, se asignarán Suboficiales de Armas en los grados de Suboficial Superior o Brigadier. Para ello, se

deberá tener en cuenta la especialidad, el perfil profesional, el registro de información personal, aptitud psicossomática "A" y que no hayan sido sancionados por infracciones graves o muy graves.

El personal que retorne a la situación de actividad para ser asignado a un cargo deberá aprobar el curso de actualización correspondiente, el cual estará a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina.

Artículo 35.- Procedimiento para la asignación de cargos de los Oficiales de Armas y de Servicios

La asignación de los cargos se realiza anualmente mediante el procedimiento siguiente:

a. La Dirección General formulará la propuesta de asignación de los cargos para Oficiales Generales de Armas y de servicios.

b. Mediante Resolución Directoral de la Dirección General se designará a los integrantes de las Juntas para la asignación de cargos de Oficiales de Armas y de Servicios, las mismas que entrarán en funcionamiento en el mes de noviembre de cada año. La aprobación del cronograma de ejecución será a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal, según el siguiente orden:

- Coroneles
- Comandantes
- Mayores
- Capitanes
- Tenientes y Alférez
- Oficiales de servicios
- Oficiales de servicios profesionales de la salud

c. Para la asignación de cargo de los Oficiales de Armas y de Servicios, se tendrá en consideración, el perfil profesional, la especialidad funcional, la antigüedad en el grado y la necesidad de servicio.

d. Los Oficiales de Armas y de Servicios podrán solicitar la asignación de un cargo a través del formato de solicitud con alternativas de cambio de colocación que se publica en la página web de la Dirección Ejecutiva de Personal. Este documento será válido, cuando se encuentre debidamente legalizado por notario público y tramitado por conducto regular a dicha Dirección para su evaluación y aprobación, de considerarlo pertinente.

e. Los Coroneles de Armas, a partir del segundo año podrán participar como discentes en la Escuela de Posgrado-INAEP o equivalentes de las Fuerzas Armadas del Perú o Centro de Altos Estudios Nacionales-CAEN, previa aprobación del examen de admisión y obtención de vacante en el proceso de admisión del INAEP, autorizados en todos los casos con resolución de la Dirección General.

f. Constituye requisito indispensable para ser Jefe de Unidad que los Comandantes o Mayores de Armas, respectivamente, sean egresados del Curso de Oficial de Estado Mayor de la Escuela de Posgrado o sus equivalentes en las Fuerzas Armadas en el país o en el extranjero, previa

aprobación del examen de admisión y obtención de vacante en la Escuela de Posgrado, autorizados en todos los casos con resolución de la Dirección General.

g. Los Oficiales Subalternos de Armas deberán desempeñarse en unidades operativas.

h. Los Oficiales de Servicios deberán desempeñarse en cargos de acuerdo a la profesión con la que causaron alta en la Policía Nacional del Perú; en ningún caso podrán comandar unidades operativas.

i. La Dirección Ejecutiva de Administración a solicitud de la Dirección Ejecutiva de Personal, deberá prever la disponibilidad presupuestaria necesaria para la ejecución de la asignación de cargos del personal.

j. Los Cambios de Colocación se ejecutarán a partir del mes de Enero de cada año, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 36.- Asignación de cargos de los Suboficiales de Armas y de Servicios

La asignación de los cargos de los Suboficiales de Armas y de Servicios se realiza mediante los criterios siguientes:

a. Los Suboficiales de Armas en los grados de Suboficiales de Tercera hasta Técnico de Segunda, deberán ser asignados a unidades operativas. En los demás grados pueden desempeñarse en unidades operativas o administrativas.

b. Los Suboficiales de servicios serán asignados en cargos que tengan relación directa con la especialidad o carrera técnica, con la que fueron dados de alta. En ningún caso pueden comandar subunidades operativas.

Artículo 37.- Impedimentos para la asignación de cargos

No podrán prestar servicios en una misma Unidad o Subunidad policial a órdenes directas del mismo superior jerárquico, el personal que tenga entre sí parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o vínculo de convivencia.

El personal asignado o reasignado, no podrá hacer uso de vacaciones o permisos, hasta después de haberse incorporado y relevado en su nueva unidad policial de destino.

El personal asignado a cargos con pago de viáticos, no podrá solicitar permutas o reasignaciones antes de los dos (2) años de servicios reales y efectivos en su unidad de destino. Los casos debidamente justificados y aprobados por el Comando requerirán la devolución de los viáticos, salvo necesidad de servicio con la Resolución correspondiente.

El personal con aptitud psicossomática B o C, cualquiera sea su grado, solo podrá ser asignado a cargos administrativos según su calificación profesional, técnica, especialidad funcional o necesidad del servicio.

Artículo 38.- Formas del ejercicio del cargo

El cargo es desempeñado en condición de titular, encargado o interino.

a. En condición de titular, se confiere para el ejercicio de una función por designación expresa mediante la resolución correspondiente. El cargo no puede quedar sin titular por un tiempo mayor a tres (3) meses.

b. En condición de encargado, es temporal no mayor de tres (3) meses, es desempeñado por el más antiguo en línea de comando y requiere designación escrita. Se ejerce en igualdad de condiciones que el titular.

c. En condición de interino, tiene carácter transitorio por ausencia o impedimento del titular o encargado; es desempeñado por el más antiguo en línea de comando, quien no tiene facultad para cambiar la organización, ni las disposiciones permanentes impartidas.

Artículo 39.- Causales de asignación y reasignación

La asignación y reasignación del cargo se produce, según corresponda, en los casos siguientes:

a. Al egreso de las Escuelas de Formación, por asimilación o reingreso a la institución.

El personal de Armas egresado de las Escuelas de Formación será asignado a Unidades Operativas a partir del nivel de Comisarías y Puestos Fronterizos.

El personal asimilado será asignado a unidades de acuerdo a la profesión o estudios técnicos que originó su alta.

El personal que haya pasado a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria o sentencia judicial, y que reingrese a la institución, no deberá ser asignado a la Unidad donde pasó a disponibilidad. Para su asignación debe seguir un curso de actualización a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina - Escuela de Educación Continua.

b. Por necesidad del servicio

Es la acción de comando que en uso de su facultad discrecional dispone el cambio de cargo al personal, en atención al cumplimiento de la misión asignada.

c. Por ascenso

Se realiza cuando el personal es promovido al grado inmediato superior y el cargo que desempeña no corresponde al Cuadro de Personal.

d. Por la especialidad funcional

Se realiza en atención a la especialidad profesional o técnica del personal.

e. Por límite de permanencia en el cargo

Se presenta cuando se cumple el tiempo mínimo o máximo de permanencia en el cargo del personal, conforme al detalle siguiente:

1. Los Oficiales de Armas prestarán servicios en una misma unidad, por un período no mayor de dos (2) años, excepcionalmente por necesidad del servicio debidamente justificada, podrá

extenderse por un período adicional de un (01) año autorizado por resolución de la Dirección General.

Los Oficiales de Servicios serán asignados, reasignados o destacados en cargos que tengan relación directa con la profesión con la que fueron dados de alta. El tiempo de permanencia estará sujeto a las necesidades del servicio.

2. Los Suboficiales de Armas y de Servicios prestarán servicios en una misma unidad, por un período no mayor de cinco (5) años, pudiendo ser reasignados por necesidad del servicio a cualquier otra unidad a nivel nacional. Excepcionalmente, para el caso de unidades especializadas, este plazo podrá extenderse por un período adicional que no será mayor de cinco (5) años, por causa debidamente justificada, la misma que requerirá de la aprobación del Director Ejecutivo de Personal mediante resolución correspondiente.

f. Por solicitud del interesado

Esta se ejecuta previa evaluación cuando el personal, por conducto regular y con la debida justificación, solicita su asignación o reasignación de cargo.

La reasignación de cargo por enfermedad del titular deberá ser debidamente sustentada con el Acta de la Junta Médica de la Dirección Ejecutiva de Sanidad de la Policía Nacional del Perú.

El trámite de la solicitud debe contar con la opinión de su respectivo comando y elevado a la Dirección Ejecutiva de Personal, para la decisión final.

g. Por permuta

La permuta se produce cuando dos (2) Oficiales de la misma categoría y grado o dos (02) Suboficiales de la misma categoría o jerarquía, solicitan intercambio de unidades de origen para prestar servicios, las que serán evaluadas por la Dirección Ejecutiva de Personal. En el caso de Oficiales, la permuta será aprobada por el Director General y en el caso de Suboficiales por el Director Ejecutivo de Personal.

h. Por medidas preventiva establecida en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú

Se aplicarán en mérito a la Resolución emitida por los órganos disciplinarios. Las medidas preventivas son:

1. Separación temporal del cargo

Cuando se dicte esta medida, el personal será temporalmente asignado a otro cargo; es ejecutado por el escalón superior de la Unidad Policial al que pertenece o por la Dirección Ejecutiva de Personal.

2. Cese temporal del empleo.

Esta medida se dicta cuando el personal es privado de su libertad por mandato del órgano jurisdiccional sin sentencia condenatoria firme. Durante este período pierde temporalmente el empleo y el cargo y se interrumpe el tiempo de servicios.

En caso de sentencia judicial absolutoria consentida o ejecutoriada, el personal será incorporado automáticamente al servicio activo, no considerándose como interrupción del tiempo de servicios.

Artículo 40.- Asignación en cargo extra institucional

La Dirección Ejecutiva de Personal será responsable de controlar el cumplimiento del tiempo de permanencia del personal en los cargos extra institucionales, en entidades diferentes de la Policía Nacional del Perú, dentro o fuera del Sector Interior, los que no excederán de dos (2) años en un mismo grado o cuatro (4) años en toda la carrera. ()*

(*) Artículo modificado por el [Artículo 2 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 40.- Asignación en cargo extra institucional

La Dirección Ejecutiva de Personal a través del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera, será responsable de controlar el cumplimiento del tiempo de permanencia del personal en los cargos extra institucionales, en entidades distintas de la Policía Nacional del Perú y del Sector Interior, los que no excederán de dos (2) años en un mismo grado o cuatro (4) años en toda la carrera”.

Artículo 41.- Comisión del servicio o misión de estudios en el extranjero

Son servicios o estudios temporales desempeñados por personal en situación de actividad en cuadros, en delegaciones u organismos en el extranjero, con el objeto de fortalecer los intereses institucionales y representar al país, hasta un plazo máximo de dos (2) años, salvo convenio, acuerdos, pacto o análogos de carácter internacional.

Artículo 42.- La Agregaduría Policial

Es la representación diplomática integrada por personal de la Policía Nacional del Perú, acreditada para promover y cautelar los intereses nacionales e institucionales en el ámbito internacional.

La designación del personal en Misión Diplomática, Agregadurías Policiales, Enlaces y otras misiones en el exterior, tiene como fundamento el interés superior de la Nación, el Estado y la institución.

Artículo 43.- Dependencia administrativa y funcional de la Agregaduría Policial

Las Agregadurías Policiales tienen una doble dependencia:

a. Directamente del Jefe de la Misión Diplomática acreditada en el país extranjero, en lo relacionado al Protocolo Diplomático y en los aspectos que vinculen al Instituto con dicha Misión.

b. Del Director General de la Policía Nacional del Perú, por intermedio de la Dirección de Asuntos Internacionales, en los aspectos administrativos y funcionales.

Artículo 44.- Personal de la Agregaduría Policial

Las agregadurías policiales cuentan con el siguiente personal asignado:

a. Agregado Policial.- Oficiales Generales o Coroneles de Armas, que en misión diplomática representa a la institución en el país extranjero u organismo internacional donde se encuentra acreditado.

b. Agregado Policial Adjunto.- Oficial de Armas en el grado de Comandante o Mayor, que en misión diplomática, asesora y reemplaza en sus actividades al Agregado Policial.

c. Personal Auxiliar.- Suboficial de Armas en los grados de Técnico de Primera a Suboficial Superior, que en misión diplomática presta servicios en la Agregaduría Policial.

Los procedimientos de detalle se establecen en el Reglamento de Comisión de Servicio al Exterior, Misión de Estudios y Agregadurías.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 45.- Evaluación del desempeño del personal

Conforme lo dispuesto por el Artículo 36 de la Ley, la evaluación del desempeño del personal es el procedimiento mediante el 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 período determinado. Asimismo, identifica y reconoce el aporte y compromiso del personal con las metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas para mejorar el desempeño en sus cargos y de la entidad.

El Reglamento de Evaluación del Desempeño del Personal de la Policía Nacional del Perú establecerá los procedimientos correspondientes.

Artículo 46.- Alcance de la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño alcanza a todo el personal de la Policía Nacional del Perú en situación de actividad.

Artículo 47.- Órgano responsable del proceso de evaluación

La Dirección Ejecutiva de Personal es responsable de que las evaluaciones se realicen en la oportunidad y en las formas establecidas en el reglamento correspondiente.

Artículo 48.- Los factores e indicadores

La evaluación se realiza tomando en cuenta los factores e indicadores relacionados con las competencias institucionales y las competencias personales para el ejercicio de la función policial.

Artículo 49.- Instrumentos empleados en la observación y evaluación del desempeño del personal.

La Observación Diaria, la Hoja de Evaluación Bimestral y la Hoja Anual de Evaluación del Desempeño, son instrumentos necesarios para llevar a cabo el proceso de evaluación de Oficiales y Suboficiales, que se registrarán en el “Aplicativo Informático de Observación y Evaluación del Desempeño del Personal PNP”, conforme al reglamento respectivo y publicado en la página web de la Dirección Ejecutiva de Personal.

Artículo 50.- Fases de la Evaluación.

El proceso de evaluación de desempeño, consta de las fases de Observación Diaria, Evaluación Bimestral, Calificación Anual y Revisión. Las Resoluciones de las Juntas Revisoras son inimpugnables.

Artículo 51.- Monitoreo Continuo de la Evaluación

El proceso de evaluación garantizará que se comunique al personal los métodos, la oportunidad, las condiciones de la evaluación y los resultados de la misma. Los resultados de la evaluación permitirán a la institución policial plantear los mecanismos de mejora y realizar el seguimiento correspondiente.

Artículo 52.- Calificación

La calificación será notificada al evaluado a través del Sistema Integrado de Gestión de la Carrera. La nota obtenida por el personal como resultado del proceso de evaluación de desempeño, servirá para que la Dirección Ejecutiva de Personal elabore la Lista de Rendimiento Profesional o Técnico.

CAPÍTULO VI

INCENTIVOS

Artículo 53.- De los incentivos

Los incentivos son reconocimientos orientados a exaltar la conducta ejemplar del personal de la Policía Nacional del Perú, la vocación de servicio, honestidad, capacidad, profesionalismo y liderazgo, por haber efectuado trabajo intelectual o material de suma importancia y utilidad para la Institución y que excedan el normal cumplimiento de la función policial.

De conformidad con lo previsto en el Artículo 39 de la Ley, el otorgamiento de incentivos es una potestad del comando institucional. No constituye derecho y es inimpugnable.

Para el otorgamiento de incentivos, la unidad policial a la cual pertenece el administrado, formulará y presentará el expediente administrativo a la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, para su trámite y evaluación correspondiente, en un plazo que no excederá de noventa (90) días calendario, contados a partir de la fecha de la intervención o hecho excepcional, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en el Reglamento de Incentivos. El pronunciamiento del órgano competente respecto al otorgamiento del incentivo no podrá exceder del plazo de un (1) año.

El Reglamento de Incentivos para el Personal de la Policía Nacional del Perú establecerá los procedimientos correspondientes.

Artículo 54.- Clasificación y otorgamiento

Conforme lo dispuesto por el Artículo 41 de la Ley, los incentivos se clasifican de la siguiente manera:

a. Ascenso excepcional por acción distinguida

Se otorga en sus diferentes categorías, se dan en los casos siguientes: **“A Título Póstumo”** por hechos que denoten marcado heroísmo, acendrado amor a la patria y a la institución; y por **“Acción Distinguida”**, por única vez en toda la carrera policial, cuando cumpla excepcionales y meritorias acciones, considerándose ésta como la que derive de un enfrentamiento armado o acto de valor en el que ponga en riesgo su propia vida para proteger otra vida humana, que resalte los valores institucionales y el cumplimiento de la función policial.

b. Condecoración de la “Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú”, que se otorgará en las categorías siguientes:

1. Por servicios meritorios

Se considera “Servicios Meritorios”, a los años de servicios reales, efectivos e ininterrumpidos que el personal haya prestado eficientemente en la Policía Nacional del Perú, con meritoria competencia profesional e irreprochable conducta y moralidad que acredita con el Legajo Personal.

2. Por acción distinguida

Acción meritoria derivada de un enfrentamiento armado en la lucha frontal contra el terrorismo, el tráfico ilícito de drogas, el crimen organizado o por acciones para el mantenimiento, control y restablecimiento del Orden Interno, en la que el personal participa directamente, demostrando valor, arrojo, sacrificio, y exponiendo la vida o integridad física.

3. Por esfuerzo intelectual

Son hechos que acreditan mérito intelectual de acuerdo a los casos siguientes:

a. Ser creador de un invento original, científico o técnico de comprobada utilidad profesional o prestigio institucional, que sea de propia iniciativa.

b. Haber obtenido el primer puesto en tres Cursos de perfeccionamiento para Oficiales de Armas.

4. Por servicios excepcionales

Son los servicios prestados por personas e instituciones del país y del extranjero que hayan contribuido en forma notable y excepcional al desarrollo, progreso, prestigio y engrandecimiento de la Policía Nacional del Perú.

5. Alto Grado Policial

Son merecedores a este incentivo los Oficiales que han ascendido al grado de General y Teniente General de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, los Generales y Coroneles que pasen a la situación de retiro por límite de edad o por renovación de cuadros.

6. Alta Jerarquía en la Orden

Son merecedores a esta Condecoración el Señor Presidente de la República como Gran Maestre y el Señor Ministro del Interior como Canciller de la Orden.

c. Condecoración honorífica **“Alférez PNP Mariano Santos Mateos Gran General de la Policía Nacional del Perú”**

Se otorga a título honorífico a las Imágenes Sagradas, a los Comandantes Generales de las Fuerzas Armadas del Perú, a los Comandantes Generales y Directores Generales de las Policías y Fuerzas Armadas Extranjeras; así como, a las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que por sus servicios excepcionales comprometan la gratitud de la institución.

d. Felicitaciones

Se concede al personal que destaque por su esfuerzo, abnegación, espíritu de sacrificio demostrado, arrojo, disciplina, valor, solidaridad, acción virtuosa, creatividad, innovación, solidaridad, honradez y otras cualidades puestas de manifiesto que sobrepasen el normal cumplimiento de la función policial; puede ser por Resolución Suprema, Resolución Ministerial del Sector Interior, Resolución de la Dirección General, Resolución Directoral, Resolución Regional y Frentes Policiales.

Asimismo, se concede al autor y creador inédito de una o más obras de carácter científico o técnico, de calificada importancia profesional y de interés institucional, que haya sido aprobada por la Dirección General mediante resolución.

e. Becas al mérito

Son incentivos al personal que ha sobresalido en el cumplimiento de sus funciones, para desarrollar sus capacidades en beneficio de la sociedad y la institución. Son otorgadas por la Dirección General a propuesta de la Dirección Ejecutiva de Personal.

f. Permisos

Se otorgan al personal por la destacada labor en el cumplimiento de la misión o funciones asignadas a la Unidad o Subunidad policial.

CAPÍTULO VII

CONSEJOS DE INVESTIGACIÓN

Artículo 55.- Competencia

Conforme lo señalado por el Artículo 24 del Decreto Legislativo N° 1148 y el Artículo 40 de la Ley, los Consejos de Investigación son órganos de carácter temporal o permanente, competentes para estudiar, evaluar y emitir opinión para el otorgamiento de incentivos por acciones meritorias; así como, emitir pronunciamiento sobre la relación existente entre el fallecimiento o invalidez del personal, con respecto al servicio policial.

El Reglamento de los Consejos de Investigación para el Personal de la Policía Nacional del Perú establecerá los procedimientos correspondientes.

Artículo 56.- Clases

Los Consejos de Investigación de la Policía Nacional del Perú son de las siguientes clases:

a. Temporal:

- Para Oficiales Generales de Armas y de Servicios.

b. Permanente:

- Para Oficiales de Armas y de Servicios.
- Para Suboficiales de Armas y de Servicios

Artículo 57.- Composición

Los Consejos de Investigación estarán constituidos por un Presidente, dos Vocales y un Secretario.

El pronunciamiento se efectúa mediante acta y los acuerdos se adoptan por unanimidad o mayoría. Sólo el Presidente y los Vocales tienen derecho de voz y voto.

Artículo 58.- Jurisdicción

Los Consejos de Investigación tienen jurisdicción a nivel nacional, con sede en Lima y son dependientes de la Dirección General de la Policía Nacional.

CAPÍTULO VIII

ASCENSOS

[\(*\) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS](#)

Artículo 59.- Finalidad

El ascenso tiene por finalidad promover al personal al grado inmediato superior, en consideración a sus capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes, así como por la evaluación objetiva de sus méritos y deméritos.

El Reglamento de Ascensos para el Personal de la Policía Nacional del Perú establecerá los procedimientos correspondientes.

Artículo 60.- Ascenso al grado de General de Servicios

Los Oficiales de Servicios de la Policía Nacional del Perú, que obtuvieron la efectividad como profesionales titulados en derecho o medicina humana, podrán ascender hasta el grado de General de Servicios.

Artículo 61.- Tiempo mínimo de servicios en el grado

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 44 de la Ley, los Oficiales y Suboficiales deben tener el tiempo mínimo de servicios reales y efectivos en sus respectivos grados, considerados al 31 de diciembre del año del proceso, conforme a las escalas siguientes:

a. Oficiales de Armas

- Alférez : 4 años

- *Teniente* : 4 años
- *Capitán* : 4 años
- *Mayor* : 6 años
-
- Comandante* : 6 años
- *Coronel* : 6 años
- *General* : 5 años

Para postular al grado de Coronel se requiere tener veinticuatro (24) años de servicios reales, efectivos e ininterrumpidos como Oficial, contabilizados hasta el 31 de diciembre del año del proceso.

Para postular al grado de General se requiere tener treinta (30) años de servicios reales, efectivos e ininterrumpidos como Oficial, contabilizados hasta el 31 de diciembre del año del proceso.

Para postular al grado de Teniente General se requiere tener treinta y cinco (35) años de servicios reales, efectivos e ininterrumpidos como Oficial, contabilizados hasta el 31 de diciembre del año del proceso.

"A partir del proceso de ascenso 2014 promoción 2015, los oficiales de armas que cumplan con los años de permanencia en el grado y no acumulen el tiempo de servicios reales, efectivos e ininterrumpidos que establece la ley, obtendrán el puntaje correspondiente al factor antigüedad, siempre que aprueben los exámenes respectivos." (1)(2)

(1) Cuarto párrafo incorporado por el [Artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013.

(2) Último párrafo modificado por el [Artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2015-IN](#), publicado el 14 febrero 2015, cuyo texto es el siguiente:

“A partir del proceso de ascenso 2015 promoción 2016, los oficiales de armas que cumplan con los años de permanencia en el grado pero no acumulen el tiempo de servicios reales, efectivos e ininterrumpidos que establece la ley, podrán rendir los exámenes propios del proceso de ascenso y, de aprobarlos, obtener el puntaje correspondiente al factor antigüedad en la oportunidad en que se encuentren aptos para postular y obtener el ascenso.”

b. Oficiales de Servicios

- *Capitán* : 6 años
- *Mayor* : 6 años
-
- Comandante* : 6 años

- *Coronel* : 6 años

c. Suboficiales de Armas y de Servicios

- *Suboficial de Tercera* : 4 años
- *Suboficial de Segunda* : 4 años
- *Suboficial de Primera* : 4 años
- *Suboficial Técnico de Tercera* : 5 años
- *Suboficial Técnico de Segunda* : 5 años
- *Suboficial Técnico de Primera* : 5 años
- *Suboficial Brigadier* : 4 años (*)

(*) **Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1230, publicado el 25 septiembre 2015.**

Artículo 62.- Factores de evaluación y coeficientes de calificación de los Oficiales y Suboficiales

Son factores de evaluación y coeficientes de calificación del personal de Oficiales y Suboficiales de Armas y de Servicios de la Policía Nacional del Perú los siguientes:

1. Rendimiento profesional o técnico : Coeficiente dos (2)
2. Formación académica. : Coeficiente dos (2)
3. Experiencia para el servicio policial : Coeficiente dos (2)
4. Moral y disciplina. : Coeficiente tres (3)
5. Antigüedad : Coeficiente uno (1)

La nota final de los factores, se obtiene de la suma de los puntajes multiplicados por su coeficiente correspondiente y dividido entre diez (10).

Las condecoraciones de la Orden al Mérito de la Policía Nacional del Perú para el personal de armas y de servicios, así como los cursos de perfeccionamiento son reconocidos en el año del proceso de ascensos, hasta diez (10) días antes de la aprobación de los cuadros de méritos, por Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú y su publicación en la página web "Águila 6" de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, de conformidad a los cronogramas respectivos.

Los deméritos contemplados en la tabla de infracciones y sanciones leves, del Decreto Legislativo N° 1150, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se ponderan en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

Los deméritos contemplados en la tabla de infracciones y sanciones graves y muy graves, del Decreto Legislativo N° 1150, Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, se ponderan hasta el 31 de Diciembre del año en proceso.

Los cursos de especialización, capacitación y cursos afines se tendrán en cuenta en el factor formación académica, siempre y cuando estos se hayan realizado en aspectos relacionados directamente a la especialidad que tiene el personal policial o la función que desempeña al tiempo de participar en dicha actividad educativa [\(*\)NOTA SPLI](#).

Artículo 63.- Juntas institucionales y Corporación de Oficiales Generales, de los procesos de ascensos por selección a los grados de Teniente General y General

La conformación, funciones y procedimientos, se establecen en el reglamento de ascensos. Son las siguientes:

- a. Junta de Aptitud
- b. Junta Examinadora
- c. Corporación de Oficiales Generales
- d. Junta Selectora

Artículo 64.- Juntas institucionales de los procesos de ascensos por concurso

La conformación, funciones y procedimientos, se establecen en el reglamento de ascensos. Son las siguientes:

- a. Junta de Aptitud
- b. Junta de Formulación del Examen de Conocimientos
- c. Junta Examinadora
- d. Junta de Verificación y Control de Calificación del Examen de Conocimientos
- e. Junta Selectora
- f. Junta Revisora

CAPÍTULO IX

TÉRMINO DE LA CARRERA

[\(*\) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS](#)

Artículo 65.- Causales para el término de la carrera

Conforme lo dispuesto por el Artículo 60 de la Ley, la carrera del personal de la Policía Nacional del Perú termina por las causales de fallecimiento y por pase a la situación de retiro. Se formaliza mediante:

a. Resolución Suprema refrendada por el Ministro del Interior, para Oficiales Generales de Armas y de Servicios.

b. Resolución del Ministerio del Interior, para Oficiales Superiores de Armas y de Servicios.

c. Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, para Oficiales Subalternos de Armas y de Servicios.

d. Resolución de la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú para Suboficiales de Armas y de Servicios.

El personal que fallece estando en la situación de actividad o disponibilidad, es dado de baja, registrando su deceso en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera que administra la Dirección Ejecutiva de Personal.

El personal de Suboficiales que se asimila como Oficial de Servicio pasa a la situación de retiro a su solicitud y es dado de alta en su nueva condición por la Dirección Ejecutiva de Personal, manteniendo el régimen previsional con el que causó alta como Suboficial.

TÍTULO III

SITUACIÓN POLICIAL

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN Y CALIFICACIÓN

Artículo 66.- Definición

El personal se puede encontrar en las siguientes situaciones:

a. Situación de actividad, que es la condición en que el personal de la Policía Nacional del Perú se encuentra dentro del servicio sea en cuadros o fuera de cuadros.

b. Situación de disponibilidad, que es la condición transitoria en que se encuentra el personal de la Policía Nacional del Perú, fuera del servicio, por un período máximo de dos (02) años.

c. Situación de retiro, que es la condición del personal que se encuentra apartado definitivamente del servicio policial. Es de carácter irreversible.

Artículo 67.- Calificación de las circunstancias del servicio

La calificación de las circunstancias del servicio que se refiere el artículo 63 de la Ley, es evaluada y determinada por el Consejo de Investigación respectivo, para efectos de reconocimiento de cambio de situación, incentivos, beneficios u otros.

CAPÍTULO II

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 68.- Vacaciones

Es el período de descanso remunerado de treinta (30) días naturales al año, al que tiene derecho el personal en actividad por servicios prestados en forma real y efectiva durante el año inmediato anterior. El disfrute de las vacaciones es de carácter obligatorio e irrenunciable y no puede ser sustituido por una compensación económica, ni acumularse a las que se devenguen en años sucesivos. Excepcionalmente, su ejercicio estará sujeto a las necesidades del servicio de la Institución. Será otorgado por el Jefe de la Unidad correspondiente.

El personal en uso de su período vacacional puede transitar libremente por el país o el extranjero, con conocimiento y autorización del Jefe de Unidad y conocimiento de la Dirección Ejecutiva de Personal.

Artículo 69.- Licencias

Es el período de descanso remunerado que se concede al personal en actividad, por los motivos de maternidad, paternidad, adopción, motivos particulares, enfermedad o accidente grave de familiar y otros que la ley contemple. El personal policial en actividad tiene derecho a solicitar licencia. Su ejercicio requiere autorización expresa de la Dirección Ejecutiva de Personal.

Artículo 70.- Permisos

Es la atribución que se confiere al jefe de la unidad para autorizar al personal a ausentarse del servicio por razones debidamente motivadas y justificadas, en los casos que señala la Ley. No están afectos a descuento remunerativo alguno.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE SERVICIOS

[\(*\) RECTIFICADO POR FE DE ERRATAS](#)

Artículo 71.- Reconocimiento de tiempo de servicios

La Dirección Ejecutiva de Personal es el órgano que certifica el tiempo de servicios reales y efectivos del personal.

Artículo 72.- Reembolso económico

Para el reembolso económico se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 69 de la Ley. Quedan exceptuados del reembolso económico, los Suboficiales de Armas y de Servicios que acceden a la Escuela de Oficiales o se asimilan como Oficiales de Servicios.

La Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina realizará el cálculo y cobro del reembolso económico.

CAPÍTULO IV

SITUACIÓN DE ACTIVIDAD

Artículo 73.- Situación de actividad

Es la condición en que el personal se encuentra dentro del servicio sea en cuadros o fuera de cuadros.

Artículo 74.- Situación de actividad en cuadros

Condición en que se encuentra el personal, que goza de empleo, teniendo el derecho y la obligación de asumir el cargo que se le asigne, en cualquiera de los casos señalados en el Artículo 71 de la Ley.

Artículo 75.- Situación de actividad fuera de cuadros

Condición en que el personal, que goza de empleo pero que se encuentra impedido de ejercer un cargo por alguna de las causales previstas en la ley de la materia, en cualquiera de los casos señalados en el Artículo 72 de la Ley.

CAPÍTULO V

SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD

Artículo 76.- Situación de disponibilidad

El personal pasa a la situación de disponibilidad por las causales siguientes: a su solicitud, medida disciplinaria, sentencia judicial condenatoria y enfermedad o lesión grave.

Artículo 77.- Requisitos para solicitar el pase a la situación de disponibilidad

El personal puede pasar a la situación de disponibilidad a su solicitud, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a. Presentar la solicitud por conducto regular.
- b. No estar sometido a investigación administrativa disciplinaria por infracción muy grave.
- c. Estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley. Caso contrario, deberán adecuarse a lo preceptuado en el artículo 69 de la precitada norma.

Artículo 78.- Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria

El personal pasa a la situación de disponibilidad por la causal de medida disciplinaria en los siguientes casos:

a. Sanción disciplinaria, es la separación temporal de la situación de actividad por un período de seis (6) meses a dos (2) años impuesta por el órgano disciplinario, previo procedimiento administrativo disciplinario, por haber cometido una infracción muy grave, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho o hechos que se le imputan están previstos legalmente como delito o falta.

b. Insuficiencia disciplinaria, se aplica al personal que haya obtenido una nota anual de disciplina menor o igual a cincuenta y dos (52) puntos, aplicándose indistintamente al grado que ostente el administrado en el período de evaluación, conforme al Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de la Policía Nacional del Perú, que obra en la Dirección Ejecutiva de Personal.

Para el pase a la situación de disponibilidad por Insuficiencia Disciplinaria, se seguirá el procedimiento siguiente:

1. Los Directores Ejecutivos, Directores, Jefes de Región y Jefes de Frentes Policiales serán responsables a través de sus Oficinas de Administración de la codificación, digitación y control de calidad de las órdenes de sanción en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera, cuando haya sido debidamente notificado el infractor, sin perjuicio de su remisión a la Dirección Ejecutiva de Personal.

2. El período de evaluación de la Hoja de Disciplina Anual será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año del proceso.

3. Culminados los treinta (30) días hábiles siguientes del período de registro de la Hoja de Disciplina Anual, la Dirección Ejecutiva de Personal, a través de la Dirección de Procesos Administrativos Disciplinarios, notificará al administrado el inicio del proceso de insuficiencia disciplinaria por los medios legales, con la respectiva Hoja de Disciplina Anual.

4. La Dirección de Procesos Administrativos Disciplinarios solicitará al órgano de administración de Legajos las copias certificadas de las órdenes de sanción que sustenten la calificación en el período materia del proceso administrativo.

5. El administrado al ser notificado del proceso, tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para reunir y emitir sus descargos ante el órgano competente.

6. El expediente será remitido a la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Ejecutiva de Personal, para que dentro del plazo legal emita el dictamen legal, antes de la formulación del proyecto de Resolución correspondiente.

7. El pase a la situación de disponibilidad por estar incurso en Insuficiencia Disciplinaria, por la causal medida de disciplinaria, será por el plazo de seis (6) meses calendario.

Artículo 79.- Pase a la situación de disponibilidad por Sentencia judicial condenatoria

El personal policial pasa a la situación de disponibilidad por sentencia judicial condenatoria, cuando la Resolución judicial consentida o ejecutoriada sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación no mayor de dos (2) años.

Artículo 80.- Pase a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión grave

Pasa a la situación de disponibilidad por enfermedad o lesión grave cuando transcurridos dos (2) años desde el inicio de su enfermedad o lesión grave, el personal no se encuentra psicossomáticamente apto para desempeñar un empleo, siendo previsible su recuperación según acta de junta médica de la Dirección Ejecutiva de Sanidad de la Policía Nacional del Perú.

Artículo 81.- Requisitos para el retorno a la situación de actividad

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 81 de la Ley, son requisitos para solicitar el retorno a la situación de actividad, los siguientes:

a. Presentar la solicitud de reingreso a la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, adjuntando los siguientes documentos:

1. Antecedentes penales, policiales y del Consejo de Justicia Militar Policial.

2. Pago por derecho de examen psicossomático, de acuerdo al TUPA.

- b. Aprobar el examen de conocimientos de tipo objetivo correspondiente a su categoría y grado.
- c. Ser declarado psicósomáticamente apto para el servicio policial a cargo de la Dirección Ejecutiva de Sanidad de la Policía Nacional del Perú.
- d. Opinión favorable del Consejo de Evaluación.
- e. Aprobar el examen de esfuerzo físico (mil metros planos y natación) y tiro policial, según corresponda a la categoría, grado y edad.
- f. Aprobar el curso de actualización a cargo de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina.

Artículo 82.- Causales de eliminación del proceso de retorno a la situación de actividad

Son causales de eliminación del proceso de retorno a la situación de actividad las siguientes:

- a. Presentar documentos falsificados.
- b. Proporcionar datos falsos en cualquiera de las instancias del proceso.
- c. No presentarse a los exámenes y citación en la fecha y hora.
- d. No acreditar su identidad con el documento nacional de identidad correspondiente.
- e. Cometer fraude o intento de fraude antes, durante o después del desarrollo de los exámenes.
- f. Obtener resultado desaprobatario o inaptitud en cualquiera de los exámenes.

Artículo 83.- Consejo de Evaluación

El Consejo de Evaluación será designado por Resolución de la Dirección General y estará presidido por el Director Ejecutivo de Personal, cuatro (4) Coroneles de la Dirección Ejecutiva de Personal, un (01) Coronel de la Inspectoría General. Asimismo, podrá contar con el apoyo de un equipo multidisciplinario para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 84.- Asignación de cargos al personal reincorporado de la situación de disponibilidad

El personal reincorporado antes de la asignación de cargo y para acceder al mismo, deberá participar en el curso de actualización a cargo de la Escuela de Educación Continua de la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina.

CAPÍTULO VI

SITUACIÓN DE RETIRO

Artículo 85.- Situación de retiro

Es la condición del personal de la Policía Nacional del Perú que se encuentra apartado definitivamente del servicio policial. Es de carácter irreversible. Las causales de pase a retiro y sus procedimientos están establecidos en la Ley.

Artículo 86.- Pase al retiro por la causal de Límite de Edad en el Grado

La Dirección Ejecutiva de Personal proyectará las Resoluciones de pase al retiro por límite de edad en el grado del personal que se contempla en el artículo 84 de la Ley.

Artículo 87.- Pase al retiro por cumplir el tiempo de servicios reales y efectivos

El personal pasará de inmediato a la situación de retiro, al cumplir cuarenta (40) años de servicios reales y efectivos.

Artículo 88.- Pase al retiro por la causal de Renovación de Cuadros

Conforme lo previsto en el numeral 26 del artículo 3 de la Ley, la renovación de cuadros es la causal de pase a la situación de retiro que tiene por finalidad mantener los cuadros de personal en función a las necesidades institucionales, a través de la invitación a la situación de retiro a Oficiales Generales, Oficiales Superiores y Suboficiales Superiores y Suboficiales Técnicos, en función a criterios objetivos, razonables y motivados, a propuesta de los Consejos de Calificación.

Se realiza bajo las modalidades ordinaria y excepcional:

a. La renovación de cuadros ordinaria se ejecuta una sola vez al año después de producido el proceso de ascenso y en atención a los siguientes criterios:

1. Los requerimientos de efectivos de la Policía Nacional del Perú, aprobados por Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú.

2. Al número de vacantes asignadas para el proceso de ascenso.

3. El número de efectivos fijados anualmente por el Poder Ejecutivo.

4. El personal propuesto para pasar a la situación de retiro por la causal de renovación, deberá encontrarse en alguno de los supuestos siguientes:

** No haber realizado los cursos de perfeccionamiento de su grado o grados anteriores, ni tener posibilidad de hacerlo.*

** No haber sido condecorado de acuerdo a los años de servicio, ni tener la posibilidad de lograrlo.*

** Estar dentro de los cuatro (04) años próximos a pasar al retiro por límite de edad en el grado o por tiempo de servicios reales y efectivos.*

** Haber presentado su solicitud de pase al retiro, la misma que será debidamente legalizada por notario público.*

b. La renovación de cuadros en su modalidad excepcional se produce cuando así lo amerite el Comando de la institución, de acuerdo a las necesidades de la Institución, observándose lo dispuesto en la Ley y lo indicado en el presente artículo.

La Dirección Ejecutiva de Personal expedirá al personal que pasa a la situación de retiro por la causal de renovación de cuadros, la certificación que acredite encontrarse inscrito en el cuadro de mérito del proceso de ascenso, siempre y cuando haya estado inscrito en uno de los cuadros de mérito de los procesos en los que participó en el grado que ostenta. ()*

(*) Artículo modificado por el [Artículo 2 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 88.- Pase al retiro por la causal de Renovación de Cuadros

Conforme lo previsto en el numeral 26 del Artículo 3 de la Ley, la renovación de cuadros es el proceso mediante el cual se reajusta el número de efectivos en la institución, a través de la invitación de pase a la situación de retiro a Oficiales Generales, Oficiales Superiores y Suboficiales, a propuesta del Consejo de Calificación respectivo.

Consta de dos fases: selección y aplicación.

1) Selección: Para ser considerados en el proceso de renovación, en la modalidad ordinaria, los Oficiales Generales, Oficiales superiores y Suboficiales deben contar con un mínimo de veinte (20) años de servicios reales y efectivos, y al 31 de diciembre del año del proceso, cumplir las condiciones siguientes:

a. Para el Grado de Teniente Generales contar con un mínimo de un (1) año de permanencia en el grado.

b. Para el Grado de General contar con un mínimo de dos (2) años de permanencia en el grado.

c. Para los Grados de Coroneles, Comandantes y Mayores, contar con un mínimo de cuatro (4) años de permanencia en el grado.

d. Para los Grados de Suboficial Superior, Suboficial Brigadier, Suboficial Técnico de Primera, Suboficial Técnico de Segunda y Suboficial Técnico de Tercera, contar con un mínimo de cuatro (4) años de permanencia en el grado.

2) Aplicación: La aplicación del proceso de renovación de cuadros se ejecuta de acuerdo a los siguientes lineamientos:

a. La renovación tiene lugar 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, conforme a lo dispuesto en el Artículo 87 de la Ley y el Artículo 89 del presente Reglamento.

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 formulada 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 formulada por escrito por el Director General de la Policía Nacional del Perú, al Ministro del Interior para su conocimiento, evaluación y aprobación.

f. La propuesta de renovación de los Suboficiales es formulada 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 reglamento de la presente norma.

h. El pase a la situación de retiro por la causal de renovación se hace efectivo a partir del 1 de enero del año siguiente al del proceso."

Artículo 89.- Impedimentos para ser considerado en el proceso de pase al retiro por Renovación de Cuadros

Adicionalmente a lo señalado en el Artículo 88 de la Ley, son impedimentos para el pase al retiro por la causal de renovación, los siguientes:

a. Haber egresado en el año del proceso, de los cursos de perfeccionamiento en la Escuela de Posgrado o sus equivalentes, autorizados mediante Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú;

b. Haber retornado en el año del proceso de una misión de estudios o luego de haber cumplido misión de agregado policial o adjunto al agregado en el extranjero. ()*

(*) Artículo modificado por el [Artículo 2 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013, cuyo texto es el siguiente:

“Artículo 89.- Renovación de cuadros de manera excepcional

La renovación de cuadros tendrá lugar de manera excepcional, en los siguientes casos:

a. Ante la designación de un nuevo Director General, en cuyo caso, se produce automáticamente el pase a la situación de retiro de los Oficiales Generales de mayor antigüedad,

b. Cuando así lo amerite el Comando de la Institución Policial, en cuyo caso no se observaran los incisos de la fase de selección, establecidos en el numeral 1) del artículo 88 del presente Reglamento.”

Artículo 90.- Nombramiento de los Consejos de Calificación

Los Consejos de Calificación tienen por finalidad evaluar y proponer con objetividad e imparcialidad, a los Oficiales Generales, Superiores y Suboficiales Superiores y Suboficiales Técnicos de la Policía Nacional del Perú, que pasarán a la situación de retiro por la causal de Renovación de Cuadros, de conformidad a lo que establece la ley de la materia. Los Consejos son nombrados mediante Resolución de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, con la siguiente conformación:

a. Para Oficiales Generales y Oficiales Superiores de Armas y de Servicios, es presidido por el Director General, quien designa a cuatro (4) Oficiales Generales de Armas y dos (2) Oficiales Generales de Servicios en las profesiones de abogado y médico respectivamente.

b. Para Suboficiales de Armas y de Servicios lo preside el Jefe del Estado Mayor General y está integrado por dos (2) Oficiales Generales de Armas, tres (3) Coroneles de Armas y un (1) Coronel de Servicios abogado.

Las decisiones de los Consejos de Calificación se adoptan por mayoría y es obligatorio que todos sus integrantes se pronuncien sobre los casos que se sometan a su consideración formulando el acta correspondiente, donde se consignará los acuerdos y sus fundamentos. Los Consejos de Calificación deberán mantener actualizado el registro de actas de cada proceso de renovación.

Artículo 91.- Recepción de información

Los Consejos de Calificación se instalan levantando el acta respectiva y proceden a la recepción de la siguiente información:

a. Cuadro de ascenso de Oficiales y Suboficiales correspondiente al año del proceso.

b. Listado de los Oficiales y Suboficiales que cumplen las condiciones previstas en el artículo 86 numeral 1) de la Ley.

c. Listado de los Oficiales y Suboficiales que se encuentran comprendidos en el artículo 49 del Decreto Legislativo 1150 que regula el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

d. La disponibilidad presupuestal para el otorgamiento de los derechos y beneficios económicos del personal propuesto para pasar a la situación de retiro por la causal de renovación.

e. Otras que resulten necesarias.

Artículo 92.- Procedimiento

Los Consejos de Calificación seguirán el siguiente procedimiento:

a. Evalúan y califican la información recibida.

b. Elaboran y formulan la propuesta sustentada en actas individuales debidamente motivadas.

c. Aprobadas las propuestas y emitidas la Resoluciones, serán notificadas de acuerdo a ley.

d. La documentación generada en cada proceso será derivada a la Dirección Ejecutiva de Personal para las acciones de su competencia.

Artículo 93.- Notificación

La notificación de la Resolución al personal de su pase a la situación de retiro por la causal de Renovación de cuadros está a cargo de la Dirección Ejecutiva de Personal, la misma que se tiene por bien notificada en las siguientes circunstancias:

1) En el domicilio que conste en el legajo personal

2) En caso que no haya indicado domicilio o éste sea inexistente, en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad

3) Si el administrado se niega a recibir la respectiva resolución de su pase a la situación de retiro o firmar la correspondiente constancia de su recepción, se hará constar así en el acta en presencia de un testigo, dándose por entregado al administrado

4) En caso que no se encuentre el administrado en su domicilio, el notificador debe dejar constancia de ello en el acta en presencia de un testigo, consignando las características del inmueble

5) En la dependencia policial donde labora.

En las jurisdicciones policiales que no sean Lima y Callao, la notificación estará a cargo del Jefe de la Oficina de Administración de las Regiones, Frentes Policiales o Direcciones Territoriales, en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Personal.

Para la notificación de las Resoluciones de pase a la situación de retiro por la causal de Renovación de cuadros, se debe tener en cuenta las formalidades previstas en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 94.- De los órganos comprometidos.

La Inspectoría General y la Dirección Ejecutiva de Personal mantienen actualizada la información del área de su responsabilidad, con el fin de ser proporcionada oportunamente a los Consejos de Calificación.

La Dirección Ejecutiva de Personal, la Dirección Ejecutiva de Administración y la Dirección de Pensiones, son responsables de otorgar los derechos previsionales y beneficios sociales al personal que pasa a la situación de retiro por la causal de renovación de cuadros.

La Dirección de Comunicación e Imagen Institucional, tiene la responsabilidad de organizar, a nivel nacional, el acto protocolar de reconocimiento y despedida del personal que pasa a la situación de retiro por la causal renovación de cuadros.

El personal comprendido en el artículo 86 numeral 1) de la Ley, podrá solicitar al Director General ser considerado en el proceso de renovación de cuadros en el plazo establecido. Este documento será válido, cuando se encuentre debidamente legalizado por notario público. Es potestad de los Consejos de Calificación, aprobar o desaprobado las solicitudes, siendo su decisión inimpugnable.

Artículo 95.- Pase al retiro por enfermedad o incapacidad psicosomática

El pase a la situación de retiro por enfermedad o incapacidad psicosomática se produce cuando el personal en situación de actividad o disponibilidad con enfermedad o incapacidad psicosomática no se encuentra apto para el servicio por las circunstancias señaladas habiendo transcurrido dos (2) años de tratamiento, previo informe de la Dirección Ejecutiva de Sanidad de la Policía Nacional del Perú y recomendación de la junta médica respectiva.

En estos casos, el referido personal tiene los derechos y beneficios que establecen las normas aplicables.

Artículo 96.- Pase al retiro por límite de permanencia en la situación de disponibilidad

El personal que permanece dos (2) años consecutivos en la situación de disponibilidad pasará a la situación de retiro; exceptuándose a aquellos que hayan solicitado su reingreso antes del vencimiento de dicho término.

Artículo 97.- Pase al retiro por medida disciplinaria

Es la acción administrativa que se aplica al personal por los motivos siguientes:

a. Por sanción disciplinaria: El pase a la situación de retiro por sanción disciplinaria se produce de acuerdo a lo contemplado en la Ley del Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponder.

b. Por insuficiencia disciplinaria: Pasa a la situación de retiro por la causal de insuficiencia disciplinaria el personal que obtenga una nota anual de disciplina menor o igual a 52 puntos en dos períodos, aplicándose indistintamente al grado que ostente el administrado en el período de evaluación, conforme al Registro Nacional de Sanciones Disciplinarias de la Policía Nacional del Perú que obra en la Dirección Ejecutiva de Personal, cuyo procedimiento es el siguiente:

1. La Inspectoría General a través de las Inspectorías Regionales y de las Oficinas de Disciplina (OD) de las Jefaturas Administrativas del nivel Dirección, Regiones Policiales, Frentes Policiales,

Direcciones Territoriales, Divisiones Territoriales y de las Unidades Operativas, serán responsables de la codificación, digitación y control de calidad de la Resolución de Sanción en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera, cuando constituya acto firme o agote la vía administrativa y haya sido debidamente notificado el infractor; sin perjuicio de la remisión del expediente con las Resoluciones de Sanción a la Dirección Ejecutiva de Personal.

2. El período de evaluación de la Hoja de Disciplina Anual será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año del proceso.

3. Culminado los treinta (30) días hábiles siguientes del período de registro de la Hoja de Disciplina Anual, la Dirección Ejecutiva de Personal, notificará al administrado el inicio del proceso de insuficiencia disciplinaria por los medios legales, con la respectiva Hoja de Disciplina Anual.

4. La Dirección de Procesos Administrativos Disciplinarios solicitará al órgano de administración de Legajos las copias certificadas de las órdenes de sanción que sustenten la calificación en el período materia del proceso administrativo. Asimismo, una vez recibido el expediente efectuará el control de calidad de las órdenes de sanción digitadas por las diferentes Oficinas de Administración a nivel nacional, pudiendo imprimir las órdenes de sanción con presencia del fedatario a fin de remitir a las autoridades judiciales cuando sea necesario.

5. El administrado al ser notificado del proceso, tiene un plazo de cinco (5) días hábiles para reunir y emitir sus descargos ante el órgano competente.

6. El expediente será remitido al órgano de Asesoría Jurídica de la Dirección Ejecutiva de Personal, para que emita Dictamen Legal, antes de la formulación del proyecto de Resolución correspondiente.

Artículo 98.- Pase al retiro por insuficiencia profesional

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 92 de la Ley, la Dirección Ejecutiva de Personal en coordinación con la Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina, llevará cabo el proceso de evaluación de insuficiencia profesional del personal de la Policía Nacional del Perú, para cuyo efecto se nombrará una Comisión de Evaluación, la que entrará en funciones a partir del mes de enero de cada año.

La Comisión de Evaluación emitirá la relación de personal incurso de la causal de pase al retiro por insuficiencia profesional.

Para el personal de Oficiales de Armas que no aprobó o alcanzó vacante al grado inmediato superior durante seis (06) años consecutivos o discontinuos, la causal de insuficiencia profesional sólo se aplicará en los procesos de ascenso por concurso. ()*

(*) Tercer párrafo modificado por el [Artículo 2 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013, cuyo texto es el siguiente:

"Tratándose de procesos de ascenso por concurso de Oficiales de Armas, la causal de insuficiencia profesional será aplicable a quienes no aprueben o alcancen vacante al grado inmediato superior durante seis (06) años consecutivos o discontinuos."

"Pasa a la situación de retiro por la causal de insuficiencia profesional el personal policial que desapueba la evaluación de desempeño. El Reglamento de Evaluación del Desempeño del Personal de la Policía Nacional del Perú establece los procedimientos correspondientes." (*)

(*) Cuarto párrafo incorporado por el [Artículo 3 del Decreto Supremo N° 018-2013-IN](#), publicado el 27 diciembre 2013.

Artículo 99.- Pase al retiro por sentencia judicial condenatoria

El personal pasa a la situación de retiro por sentencia judicial condenatoria por resolución judicial consentida o ejecutoriada que sancione con pena privativa de libertad efectiva o inhabilitación mayor de dos (2) años.

Para el caso del personal que se encuentre bajo sentencia judicial condenatoria con resolución judicial consentida o ejecutoriada con pena privativa de la libertad efectiva, la Dirección Ejecutiva de Personal procederá de la siguiente manera:

- a. Recibida la resolución de sentencia del órgano jurisdiccional, la Dirección Ejecutiva de Personal emite la resolución correspondiente.
- b. Se procede a la notificación del administrado a través del Instituto Nacional Penitenciario adjuntando la copia de la resolución administrativa.
- c. Se recibe la notificación y se procede al registro en el Sistema Integrado de Gestión de la Carrera de la Dirección Ejecutiva de Personal.
- d. Se comunica a la Dirección Ejecutiva de Administración y a la Dirección de Pensiones, adjuntando copia de la resolución.

Para el caso del personal que se encuentre bajo sentencia judicial condenatoria con resolución judicial consentida o ejecutoriada o sanción con inhabilitación mayor de dos (2) años, la Dirección Ejecutiva de Personal procederá de la misma forma señalada en el párrafo anterior, salvo lo indicado en el literal "b", en cuyo caso se notifica al administrado a través de la Oficina de Administración de su Unidad adjuntado la copia de la resolución administrativa.

Artículo 100.- Pase al retiro a su solicitud

El personal puede pasar a la situación de retiro a su solicitud, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a. Solicitud por conducto regular, dirigida a la autoridad que corresponda emitir el acto administrativo.
- b. No estar sometido a investigación administrativa disciplinaria por infracción muy grave.
- c. No estar comprendido dentro de los alcances de los artículos 65, 67 y 68 de la Ley; en caso contrario, deberán adecuarse a lo preceptuado en el artículo 69 de la precitada norma.

Artículo 101.- Pase al retiro por encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad

El personal que por cualquiera de las causales previstas en la presente norma se encuentre por segunda vez en la situación de disponibilidad, pasará inmediatamente a la situación de retiro, observando el siguiente procedimiento:

a. La Dirección Ejecutiva de Personal anualmente emite el listado del personal que registra situación de disponibilidad.

b. Una vez que se recibe la resolución por situación de disponibilidad se verifica si el administrado registra otra situación de disponibilidad.

c. De resultar positivo se proyecta la respectiva resolución de pase al retiro por encontrarse por segunda vez en situación de disponibilidad.

d. Se procede a la notificación del administrado, adjuntando copia autenticada de la resolución considerando la dirección que registra en el RENIEC a través de la Dependencia Policial de la localidad si se encuentra en el país, y si está en el extranjero, por intermedio del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Artículo 102.- Derechos del personal que pasa a la situación de retiro

El personal que pasa a la situación de retiro tiene derecho a la pensión, compensaciones, indemnizaciones y demás beneficios según corresponda, que establezca la legislación sobre la materia. Los referidos derechos tienen carácter vitalicio y sólo podrán ser suspendidos o retirados por resolución judicial consentida o ejecutoriada.

Al personal 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 calendario, 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.

El personal que pase al retiro por la causal de renovación continuará cotizando sus aportes previsionales hasta cumplir treinta (30) años de servicios reales y efectivos.

CAPÍTULO VII

CAMBIO DE SITUACIÓN POLICIAL

Artículo 103.- Cambio de situación

Los cambios de situación policial se formalizan mediante los instrumentos normativos, señalados en el artículo 64 de la Ley.

Las resoluciones emitidas por los órganos disciplinarios que impongan sanciones de pase a la situación de disponibilidad o retiro por medida disciplinaria, que constituyan actos firmes o agoten la vía administrativa, debidamente notificadas, surten efecto inmediato por su propio mérito, no siendo necesaria la emisión de resolución adicional alguna. Copia certificada de la resolución y del cargo de recepción será remitida a la Dirección Ejecutiva de Personal, para que accione en el ámbito de su competencia.

Artículo 104.- Tiempo mínimo de servicio por cambio de situación policial

Cumplido el tiempo mínimo de servicios para el cambio de situación policial: diez (10) años para los Oficiales de Armas; seis (6) años para los Oficiales de Servicios; y, tres (3) años para los Suboficiales de Armas y de Servicios, el personal policial tiene derecho a solicitar su pase a la situación de disponibilidad o retiro, previa presentación de la solicitud por conducto regular
