



POLICÍA

GOBIERNO DE PUERTO RICO



Capítulo: N/A	Sección: N/A	Fecha de Efectividad: 30 de enero 2026
Título: Protocolo de Ascensos para Rangos de Inspector a Coronel		
Revisión Bienal	Núm. Páginas: 15	

I. Propósito

Este protocolo tiene el propósito de establecer los procedimientos para el ascenso a rangos de Inspector hasta Coronel de la Policía de Puerto Rico (PPR). Con esto se pretende establecer requisitos y guías claras para ascender oficiales basadas en criterios objetivos que tomen en cuenta los conocimientos, destrezas y habilidades para llevar a cabo las labores esenciales de administración, supervisión y liderazgo.

II. Base Legal

- A. Ley 83-2025, según enmendada, conocida como la “Ley de la Policía de Puerto Rico”.
- B. Reglamento de Personal de la Policía de Puerto Rico, aprobado el 4 de mayo de 1981, según enmendado, excepto en cuanto a aquellas disposiciones que fueren incompatibles con la Ley 83-2025, antes citada.
- C. Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico firmado el 17 de julio de 2013 en el caso U.S. v. Commonwealth of Puerto Rico, et. al., Civil No. 12-cv- 2039 (FAB), excepto en cuanto a aquellas disposiciones que fueren incompatibles con la Ley 83-2025, antes citada.
- D. Manual de Descripciones de Funciones, Deberes y Responsabilidades de los Empleados del Sistema de Rango de abril del 2020.

III. Autoridad para efectuar Ascensos

- A. Los ascensos al rango de Inspector hasta Coronel en la Policía de Puerto Rico son responsabilidad del Superintendente, según lo dispuesto en el Artículo 5, inciso (g) de la Ley 83-2025. Dicho artículo establece que el Superintendente deberá determinar, mediante reglamento interno y en cumplimiento con el *Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico*, el sistema de rango a ser utilizado, así como reglamentar los procedimientos y requisitos aplicables a los ascensos conforme a esta Ley.

- B. Todos los ascensos a los rangos de Inspector hasta Coronel se registrarán por las disposiciones de este Protocolo.

IV. Principios

Este Protocolo establece las normas y procedimientos para la selección y ascenso de oficiales al rango de Inspector hasta Coronel en la Policía de Puerto Rico. Su objetivo es promover a los candidatos mejor cualificados, reconociendo su potencial para asumir mayores responsabilidades. Asimismo, permite identificar a los oficiales que cumplen con los requisitos y descartar a quienes no sean elegibles, garantizando un proceso justo y equitativo para todos.

V. Normas y Procedimientos

A. Convocatoria

1. El Superintendente determinará, según las necesidades del servicio, el número de puestos disponibles por rango para ascenso, sujeto a la disponibilidad de fondos y a la aprobación de las agencias fiscales del Gobierno de Puerto Rico, incluyendo la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).
2. Una vez se certifique la existencia de vacantes y disponibilidad presupuestaria, el Negociado de Recursos Humanos de la Policía de Puerto Rico publicará una convocatoria interna. Esta se dirigirá a los miembros del sistema de rango (MPPR) y notificará la disponibilidad de vacantes para los rangos de Inspector, Comandante, Teniente Coronel y Coronel. La convocatoria se elaborará conforme al *Manual de Descripciones de Funciones, Deberes y Responsabilidades del Sistema de Rango* (20 de abril de 2020) e incluirá, entre otros:
 - i. Las fechas pertinentes del proceso.
 - ii. Una descripción detallada del procedimiento de solicitud.
 - iii. Los requisitos mínimos para solicitar.
 - iv. La lista de documentos que deberán someter los aspirantes.
3. El Superintendente designará al personal que recibirá y evaluará preliminarmente los expedientes de los candidatos, verificando que cumplan con los requisitos de la convocatoria y que entreguen la documentación requerida. El expediente se someterá en el lugar indicado en la convocatoria, y podrá complementarse con documentos adicionales únicamente hasta la fecha límite.
4. La Junta será responsable de evaluar que la documentación presentada por cada candidato, cumple con los parámetros de este Protocolo y el *Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico*.

5. Todo candidato deberá cumplir con los requisitos del rango al que interesa ascender y someter, en o antes de la fecha límite de la convocatoria, los siguientes documentos:
- a. Memorando de Solicitud de Ascenso – Explicando las razones por las cuales entiende ser el candidato idóneo.
 - b. Resumé – Detallando preparación académica, experiencia dentro y fuera de la PPR, certificaciones, adiestramientos, historial laboral y funciones actuales.
 - c. Certificado de Radicación de Planillas del Departamento de Hacienda de los últimos cinco (5) años.
 - d. Certificación de No Deuda Contributiva de Hacienda o evidencia de plan de pago aprobado.
 - e. Certificación de Cumplimiento de ASUME.
 - f. Certificación de Cumplimiento de la Oficina de Ética Gubernamental (OEG) del último período bienal.
 - g. Certificación de Adiestramientos requeridos bajo el proceso de Reforma, emitida por la Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento (SAEA).
 - h. Copias de las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño.
 - i. No poseer querellas administrativas pendientes ni resoluciones finales adversas.
- i. Los candidatos con querellas por faltas graves, podrán ser parte del proceso, pero no serán considerados para ascenso hasta que culmine el proceso administrativo y los términos de elegibilidad.
 - ii. Los candidatos con querellas sostenidas por violencia doméstica, hostigamiento sexual, discriminación, fraude, violaciones a derechos civiles (uso excesivo de fuerza, registros y allanamientos ilegales, entre otros) quedarán automáticamente inelegibles.
 - iii. Además, se tomará en consideración los siguientes documentos. El candidato **no** tendrá que someter los mismos, toda vez que la Junta solicitará las certificaciones correspondientes en:
 - 1) Certificación de Querellas de la Superintendencia Auxiliar en Responsabilidad Profesional (SARP).
 - 2) Certificación de Querellas de la Oficina de Asuntos Legales (OAL).
 - 3) Certificación de la División de Nombramientos y Cambios de Recursos Humanos, confirmando que el candidato no está inhabilitado por procedimientos disciplinarios.

6. La falta de presentación de todos los documentos requeridos en o antes de la fecha límite será causa automática de descalificación, salvo justa causa debidamente documentada, justificada y notificada. No se aceptarán expedientes incompletos ni documentación sometida a otra unidad de la Policía de Puerto Rico.
7. La Junta de Selección de Inspector a Coronel emitirá una certificación con la lista de:
 - a. Candidatos que cumplieron con todos los requisitos.
 - b. Candidatos que no entregaron la totalidad de documentos o lo hicieron fuera de término.
 - c. Candidatos que no cumplieron con los requisitos.
8. Cualquier candidato que someta información falsa, u omite intencionalmente información relevante con el propósito de ser considerado para ascenso, será automáticamente descalificado del proceso y referido a investigación administrativa.

B. Requisitos Mínimos para cualificar para el Ascenso

1. Los oficiales podrán ser considerados para ascenso por la Junta de Selección de Inspector hasta Coronel si cumplen con lo establecido en este Protocolo y en la convocatoria correspondiente.
2. La convocatoria indicará la experiencia mínima requerida en el rango actual. En todo caso, se exigirá al menos un (1) año en el rango vigente para poder aspirar al ascenso.
3. Solo serán elegibles los oficiales que estén activos en la plantilla de la Policía de Puerto Rico al momento de la convocatoria.
4. No podrán ser considerados:
 - a. Oficiales cuya fecha de retiro o jubilación esté programada dentro de los seis (6) meses siguientes a la convocatoria.
 - b. Oficiales que voluntariamente renuncien a participar en el proceso de ascensos.
 - c. Aquellos que hayan sido ascendidos mediante acuerdo o disposición de orden judicial, y se estableció un periodo probatorio mayor al establecido en este Protocolo.
5. Todo candidato deberá cumplir con los criterios de elegibilidad establecidos en la convocatoria y en este Protocolo.

C. Junta de Selección para Ascensos de Inspector a Coronel

El Superintendente designará a los miembros de la Junta de Selección, la cual será responsable de recomendar a los oficiales elegibles para ascensos a los rangos de Inspector hasta Coronel, conforme a este Protocolo.

1. Composición de la Junta de Selección

- a. La Junta estará compuesta por un mínimo de cinco (5) miembros.
- b. El Superintendente designará a uno de los miembros como Presidente de la Junta, quien atenderá las tareas administrativas del proceso.
- c. El Presidente no podrá limitar las recomendaciones de ascenso que apruebe la mayoría de la Junta.
- d. Entre los miembros habrá como mínimo dos (2) Coroneles, un (1) empleado civil y un (1) abogado, designado por el Superintendente.
- e. Ningún miembro de la Junta podrá tener querellas administrativas pendientes o sostenidas por violencia doméstica, hostigamiento sexual, discriminación, fraude, violaciones a derechos civiles (uso excesivo de fuerza, registros y allanamientos ilegales, entre otros) u otras faltas que afecten su credibilidad y ética. Tampoco podrán participar quienes tengan querellas sustentadas en estos asuntos, aunque hayan ocurrido en el pasado.
- f. La Junta tendrá quorum cuando al menos tres (3) de sus miembros se encuentren presente.

2. Registradores

- a. La Junta designará al personal que tendrá la responsabilidad como registrador de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel.
- b. El registrador tendrá la responsabilidad de documentar y tomar minuta de todas las actividades que realice la Junta de Selección cuando se encuentre en funciones oficiales, según este Protocolo.
- c. Al menos un registrador debe estar presente durante todas las deliberaciones de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel. La designación de los registradores está sujeta a las siguientes restricciones:
 - 1) Los registradores podrán ser personal civil o MPPR que no sean candidatos a Ascenso de rango de Inspector hasta Coronel.
 - 2) Cualquier registrador de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel que no pueda en buena conciencia cumplir con sus deberes y responsabilidades, tiene el deber de solicitar ser relevado por el Superintendente.

- 3) Cualquier miembro o registrador de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel que crea que la integridad de los procedimientos se ha visto afectada por la influencia indebida, ya sea de un empleado de la PPR o tercera persona, o por la mala conducta de algún miembro de la Junta, o cualquier otra razón, tiene el deber de notificarlo inmediatamente al Superintendente.

3. Conducta de los Miembros de la Junta de Selección

- a. Los miembros elegidos para participar en la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel deben poseer las características profesionales y reflejar los valores que la PPR considera de suma importancia. Por lo tanto, el Superintendente asegurará que todos los nominados para funciones en la Junta cumplan con los más altos estándares que se esperan de los servidores públicos.
- b. Los miembros de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel se asegurarán de que el proceso de selección sea justo y buscarán la orientación de la Autoridad Nominadora, o su designado, si surgen preguntas sobre la conducta personal adecuada. Además, los miembros de la Junta que observen sospechas de irregularidades que puedan influir negativamente en los procedimientos de la Junta, informarán inmediatamente al Superintendente, o su designado. Cualquier miembro de la Junta que no pueda, en conciencia, llevar a cabo las responsabilidades, sin prejuicio o parcialidad, tiene el deber de solicitar que lo releven de sus funciones.
- c. Los miembros de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel deberán cumplir con lo siguiente:
 - 1) No recibirán o introducirán a las deliberaciones cualquier información, positiva o negativa, concerniente a un oficial bajo consideración de la Junta.
 - 2) No participarán en, o darán la apariencia de trato preferencial a cualquier candidato bajo consideración.
 - 3) No divulgarán detalles del proceso deliberativo a partes externas (que no sea una descripción generalizada de los procedimientos de la Junta) antes, durante o después del proceso.
 - 4) No revelarán su participación ni los resultados a personas externas a la Junta.
 - 5) No podrán solicitar información u orientación de miembros de la PPR, de forma individual, a menos que sea autorizado por la Junta o por el Superintendente.
 - 6) Mantener los asuntos de la Junta de manera confidencial y firmar un acuerdo conforme a esos fines.

- 7) Los miembros de la Junta jurarán desempeñar sus funciones sin prejuicio ni parcialidad, y evaluarán a todos los candidatos según los requisitos establecidos en este Protocolo, las políticas de la PPR y el Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico.

D. Instrucciones a la Junta de Selección

1. El Superintendente establecerá por escrito los deberes y responsabilidades de los miembros de Junta.
2. El presidente de la Junta revisará y discutirá el escrito con todos los miembros de la Junta una vez quede constituida y previo a comenzar sus funciones.
3. Las normas que regirán a la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel especificarán lo siguiente:
 - a. El juramento que deben tomar los miembros de la Junta.
 - b. Informes a realizar.
 - c. El método de selección. (Ver Sección de Evaluación y Entrevistas)
 - d. Factores a considerar, incluyendo las necesidades de la PPR en cada área.
 - e. El número máximo de oficiales que se seleccionarán.
 - f. Otra información que se requiera.
4. Las instrucciones garantizarán lo siguiente:
 - a. No se discriminará contra ningún candidato para el ascenso, por razones de sexo, género, color, raza, orientación sexual, condición social, ideas políticas, creencias religiosas y cualquier otro tipo de discrimen prohibido por los estatutos federales y/o estatales.
 - b. La Junta también puede recibir información sobre asuntos de administración y gestión de personal según lo determine el Superintendente.
 - c. La Junta y/o sus miembros, no recibirán instrucciones de terceras personas, salvo del Superintendente o su delegado.
5. Otra información
 - 1) El presidente de la Junta se asegurará de que cada miembro de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel reciba una copia de este reglamento, para su revisión antes de que la Junta se reúna.
 - 2) Además, se le proveerá a la Junta lo siguiente:

- a) Los nombres de todos los oficiales que se considerarán para el ascenso de rango de Inspector hasta Coronel.
 - b) La carpeta profesional, incluidos los documentos anteriormente identificados en este Protocolo.
- 3) Se puede proporcionar la siguiente información adicional según sea necesario:
- a) Información administrativa para aclarar los registros oficiales, las instrucciones y la información proporcionada a la Junta.
- 4) Comunicaciones con los miembros de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel:
- a) Todas las comunicaciones, que no sean de naturaleza exclusivamente administrativa, se harán por escrito, se entregarán a todos los miembros de la Junta y formarán parte del registro de la Junta.
 - b) Nadie, aparte del Superintendente, comparecerá en persona para dirigirse a una Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel sobre cualquier asunto; esta autoridad no puede delegarse.
 - c) La comunicación oral de información administrativa de rutina entre miembros de la Junta, registradores y personal de apoyo está autorizada en la medida necesaria para facilitar el trabajo de la Junta.
- 5) Los siguientes elementos no se entregarán a la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel:
- a) Memorandos enviados directamente a la Junta por otras partes en nombre de cualquier funcionario, excepto cuando se proporcionen como un anejo a un memorando del candidato que se está siendo considerado para selección.
 - b) Recomendaciones o escritos realizados por terceras personas en favor de un candidato, que no haya sido presentado como anejo de la solicitud o como parte del expediente.
- (a) 6) Ningún empleado de la PPR puede comunicarse con un miembro de la Junta en un intento de influenciar en su decisión. Las violaciones de esta disposición pueden resultar en procedimientos disciplinarios bajo el Reglamento de Personal aplicable y conforme lo dispuesto por la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como "*Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*".

E. Evaluación de Candidatos y Entrevistas

1. La Junta realizará una entrevista y la evaluación del expediente entregado como parte de los requisitos de convocatoria, donde se evaluarán los siguientes criterios:
 - a. Preguntas generales
 - b. Conocimiento
 - c. Planificación y organización
 - d. Administración
 - i. Liderazgo
 - ii. Supervisión
 - e. Aptitudes de relaciones interpersonales (comunicación)
 - f. Policía comunitaria
 - g. Ética
 - h. Conocimiento del Acuerdo de la Reforma, sus programas, adiestramientos y su gestión en la implementación de los mismos.

2. Para la evaluación de los criterios antes descritos la Junta evaluará los candidatos en dos etapas:
 - a. Evaluación del expediente
 - b. Entrevistas a los candidatos utilizando el Anejo A de este Protocolo.

Primera Etapa: Evaluación del expediente

1. En la primera etapa, la Junta considerará los documentos sometidos por el candidato a ascenso para evaluar, entre otros:
 - a. Documentos completos.
 - b. Aptitudes del candidato demostradas mediante los siguientes:
 - i. Evaluaciones de desempeño satisfactorias
 - ii. Reconocimientos o méritos
 - iii. Registro de servicio ejemplar
 - c. Cumplimiento con los programas de capacitación requeridos por la PPR o entidades externas.
 - e. Cumplimiento con las obligaciones del rango que ocupa, con las prácticas policíacas generalmente aceptadas, y con las políticas y reglamentos de la ética.
 - f. Administración, supervisión y liderazgo.
 - g. Participación e interacción con la comunidad.

2. Evaluados los documentos, la Junta determinará si el candidato cualifica para el rango al que ascendería y se recomienda para la segunda etapa.

Segunda Etapa: Entrevistas

1. En la segunda etapa, la Junta llevará a cabo entrevistas a los candidatos dirigidas a enfocar en destrezas adicionales que no necesariamente se desprenden de los documentos revisados, tales como:
 - a. Capacidad y competencia en la planificación, supervisión y administración de planes de trabajo, estratégicos, tácticos, administrativos.
 - b. Técnicas de supervisión y administración del candidato.
 - c. Conocimiento de los requisitos y obligaciones del rango al que aspira ascender.
 - d. Conocimiento de las políticas internas de la PPR y reglamentación, entre otros.
 - e. Conocimiento del Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico, sus programas, adiestramientos y su gestión en la implementación de los mismos.
 - f. Destrezas y aptitudes que lo hacen ser el candidato idóneo para el rango solicitado.
2. Se utilizarán para las entrevistas un instrumento con preguntas guías para cada rango. Las entrevistas serán llevadas en un ambiente neutral libre de interrupciones y en igualdad de condiciones para todos los candidatos.
3. Aquellos candidatos que la Junta determine, luego de la entrevista, que no cualifican para ascenso serán automáticamente retirados del proceso. La Junta preparará un memorando en donde identifique los candidatos que no cualificaron para ascenso y las razones por las cuales fueron descalificados. Dicho memorando será entregado al Superintendente en conjunto con los candidatos que sí cualificaron para ascenso.
4. La Junta procederá a preparar la Lista de Candidatos por rango que incluirán los nombres de aquellos que la Junta determinó que cualificaron para el ascenso correspondiente y aquellos que no cualificaron. Se incluirá información general sobre el resultado de la evaluación, la entrevista y la razón por la cual el candidato está cualificado o no cualificado.
5. La Junta enviará la Lista de Candidatos al Superintendente para una evaluación final. El Superintendente realizará su propia evaluación y seleccionará los candidatos elegibles que se presentarán a la Gobernadora para la aprobación de los respectivos ascensos. Para esta evaluación, el Superintendente tendrá en cuenta los criterios establecidos en este Protocolo y el Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico.

F. Rúbrica de Puntuación

1. Los candidatos que obtengan el porcentaje igual o mayor de setenta por ciento (70%), serán referidos para ascenso, según lo establecido en la siguiente tabla, los documentos presentados y los requerimientos establecidos por el Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico.
2. La Junta catalogará a los candidatos como: altamente calificado, mejor calificado y calificado, según la tabla que se incluye a continuación:

Altamente calificado	90% - 100%
Mejor calificado	80% - 89%
Calificado	70% -79%

3. La cantidad máxima de puntos por cada área de evaluación será de cinco (5) puntos. Se establecen diez (10) áreas de evaluación, para un total de cincuenta (50) puntos.
4. Para obtener el porcentaje del resultado se tomará la puntuación total obtenida por el candidato y se dividirá por cincuenta (50). El resultado de la división se multiplicará por cien (100).
5. Para obtener el porcentaje final, se sumarán los resultados de todos los evaluadores y se dividirá por el número total de estos.
6. La Junta evaluará a los candidatos y someterá Superintendente una lista de los candidatos que cumplan con el por ciento establecido en este Protocolo.
7. Para esta evaluación utilizarán el Anejo de este protocolo que se titula: "Rúbrica de Puntuación para Ascensos a Rangos de Inspector a Coronel".
8. El Superintendente someterá al Gobernador(a) los candidatos para ascender, según los puestos disponibles identificados previamente en la convocatoria y los resultados de la Junta.
9. La Junta podrá proveer puntuación adicional a los candidatos que cumplan con los siguientes requisitos:

Grado Académico Máximo Alcanzado	
Doctorado o <i>Juris Doctor</i>	10 puntos
Maestría	6 puntos
Bachillerato	4 puntos
Veterano	10 puntos

10. Cuando el empleado cualifique para puntuación adicional bajo más de un renglón, solamente se aplicará uno de estos, el que sea mayor.
11. Los puntos adicionales por grados académicos, solamente aplicarán cuando el grado requerido en la convocatoria sea menor al que posee el candidato.
12. Estos puntos adicionales sólo se otorgarán cuando el empleado haya obtenido el porcentaje igual o mayor de setenta por ciento (70%), entendiéndose que haya obtenido puntuación mínima para calificar. Estos puntos se acreditarán hasta una puntuación máxima de cien por ciento (100%).

G. Recomendaciones de la Junta de Selección

1. La Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel:
 - Basarán sus recomendaciones de forma imparcial hacia todos los candidatos bajo su consideración.
 - b. Mantendrán confidencial sus razones para recomendar o no recomendar a cualquier candidato considerado.
2. Ningún empleado de la Policía de Puerto Rico o del Gobierno de Puerto Rico, podrá realizar lo siguiente:
 - a. Ordenar que una persona en particular sea seleccionada o no, por la Junta.
 - b. Censurar o amonestar a cualquier miembro con respecto a las recomendaciones o cualquier función que estuviese a discreción de la Junta.
 - c. Intentar coaccionar o influenciar cualquier acción de la Junta o de cualquier miembro en la formulación de sus recomendaciones.
3. Los informes de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel cumplirán los siguientes requisitos:
 - a. Todos los oficiales considerados para el ascenso deben ser evaluados y recomendados o no recomendados para el ascenso.
 - b. Al completar sus deliberaciones, los miembros de la Junta y los registradores, como mínimo, certificarán en el informe al Superintendente que:
 1. La Junta cumplió con las instrucciones vertidas en este Protocolo.
 2. No estuvieron sujetos a ninguna presión, censura, reprimenda o amonestación como resultado de las recomendaciones o del ejercicio de cualquier función legal dentro de la discreción autorizada a la Junta.

3. No estaban sujetos ni tenían conocimiento de ningún intento de coaccionar o influir en la formulación de las recomendaciones de la Junta.
4. No eran parte ni tenían conocimiento de ningún intento de realizar comunicaciones no autorizadas.
5. La Junta consideró cuidadosamente los registros de cada candidato.
6. Los candidatos recomendados para ascenso de rango de Inspector hasta Coronel cumplen con todos los requisitos y las necesidades de la PPR.
7. Además de los requisitos de informes anteriores, la Junta también informará al Superintendente el nombre de cualquier candidato que por alguna razón deba referirse a investigación administrativa.

Estar firmado por todos los miembros de la Junta.

- c. Los procedimientos de la Junta no se divulgarán a nadie que no sea miembro de la Junta.

H. Aprobación de las recomendaciones de la Junta de Selección de Rango de Inspector hasta Coronel

1. La Junta realizará las recomendaciones al Superintendente. Los candidatos cualificados no tendrán un orden o preferencia específica para el ascenso.
2. El Superintendente seleccionará los candidatos que cualifiquen según lo informado por la Junta, y remitirá la lista de candidatos a la Gobernadora.
3. La Gobernadora podrá elegir a cualquiera que se le presente en la lista de los candidatos elegibles para el ascenso.

I. Listas de ascensos e informes de la Junta de Selección de rango de Inspector hasta Coronel

1. Se creará una lista de candidatos que cualifican para los rangos que solicitaron. Esta lista no tendrá un orden específico para que el candidato sea ascendido.
2. Si, luego de la revisión el Superintendente determina que la Junta actuó en contra de la ley, reglamento o de las instrucciones proporcionadas, el Superintendente devolverá el informe, junto con una explicación de la determinación, para procedimientos futuros. Al recibir el informe devuelto, la Junta realizará las correcciones correspondientes y llevará a cabo los procedimientos que sean necesarios, incluyendo el efectuar una nueva evaluación con el fin de que el informe sea consistente con la ley, las políticas de la PPR y el del Acuerdo para la Reforma Sostenible de la Policía de Puerto Rico.

3. Luego de realizar los cambios requeridos, la Junta enviará el informe al Superintendente para su aprobación. Informes devueltos que requieran la integración de una nueva Junta, o nuevos miembros a la Junta, se llevará a cabo de acuerdo con este protocolo y las instrucciones proporcionadas. En estos casos no se tendrá en cuenta el informe de la Junta previa.
4. Si el Superintendente, o cualquier miembro de la Junta, adviene en conocimiento de que el candidato mintió, omitió o manipuló información para ser considerado para ascenso, se referirá a investigación administrativa y/o criminal, además, será descalificado del proceso de ascenso.
5. Un candidato que esté en una lista de ascenso y renuncia voluntariamente del servicio activo antes de la fecha de vigencia del ascenso, no será ascendido.
6. Las listas de elegibilidad para ascensos, tendrá una vigencia de un (1) año.

VI. Evaluación del Proceso de Ascensos

- a. Luego de culminado el proceso, la Junta evaluará y realizará un informe que incluya recomendaciones, mejoras a realizarse en el proceso, y cualquier otro asunto que sea pertinente para procesos futuros.

VII. Disposiciones Generales

A. Interpretación

1. Las palabras y frases utilizadas en este protocolo se interpretarán según el contexto y el significado sancionado por el uso común y corriente.
2. Los términos usados en este protocolo en el tiempo futuro incluyen también el presente; los usados en el género masculino incluyen el femenino y el neutro, salvo los casos en que tal interpretación resulte absurda; el número singular incluye el plural y el plural incluye el singular.
3. Si el lenguaje empleado es susceptible de dos o más interpretaciones, debe ser interpretado para adelantar los propósitos de este protocolo General y de la parte sección o inciso particular objeto de interpretación.

B. Cumplimiento

1. Será responsabilidad de los empleados de la Policía de Puerto Rico, Superintendentes Auxiliares, Comandantes de Área, Directores de Negociados, Oficinas, Divisiones, Distritos y Precintos promover y fomentar el fiel cumplimiento de este protocolo.
2. Todo empleado tendrá la obligación de cumplir con las disposiciones de este protocolo y de informar a su supervisor inmediato o superior del sistema de rango, sobre cualquier violación a estas normas. Cualquier acto u omisión que viole las disposiciones de este protocolo será referido e investigado por la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional a tenor con las normas aplicables.

C. Derogación

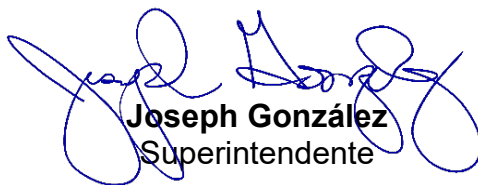
Este protocolo deroga la Orden Administrativa 2023-003 titulada: *“Para ampliar las calificaciones mínimas para ascenso establecidas en el Manual de Funciones, Deberes y Responsabilidades de los empleados del Sistema de Rango”* del 13 de noviembre de 2023 y cualquier otro protocolo, reglamento interno, normas, comunicación verbal o escrita o partes de las mismas que entren en conflictos con este.

D. Vigencia

Este protocolo entrará en vigor el 3 de febrero de 2026.

E. Aprobación

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, hoy 3 de febrero de 2026.



Joseph González
Superintendente