

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



MINISTERIO DEL INTERIOR

ACUERDO

Nro. MDI-DMI-2025-0075-ACUERDO

**SE EXPIDE EL REGLAMENTO DE
CARRERA PROFESIONAL DE
LA POLICÍA NACIONAL**

ACUERDO Nro. MDI-DMI-2025-0075-ACUERDO**SR. JOHN REIMBERG OVIEDO
MINISTRO DEL INTERIOR****CONSIDERANDO:**

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;

Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, reconoce que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos y, en especial, derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;

Que, el artículo 26, numerales 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establecen: “(...) *1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos; 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (...)*”;

Que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3, numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador es deber primordial del Estado ecuatoriano garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción;

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público;

Que, el artículo 154, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador determina que, a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

Que, el artículo 158 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la Policía Nacional es una institución de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos; que la protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional; que las servidoras y servidores de la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 160 de la Constitución de la República del Ecuador indica que los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. Se garantizará su estabilidad y profesionalismo. Que los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo podrán ser privados de sus grados, pensiones, condecoraciones y reconocimientos por las causas establecidas en dichas leyes;

Que, el artículo 163 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional y

altamente especializada, cuya misión es atender la seguridad ciudadana y el orden público, y proteger el libre ejercicio de los derechos y la seguridad de las personas dentro del territorio nacional. Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza. Para el desarrollo de sus tareas la Policía Nacional coordinará sus funciones con los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador indica que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley;

Que, el artículo 341 de la Constitución de la República del Ecuador indica que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad;

Que, el artículo 417 de la Constitución de la República del Ecuador indica que: Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución;

Que, el artículo 1 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que el objeto del Código es regular la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo-disciplinario del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, con fundamento en los derechos, garantías y principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador;

Que, el artículo 2, numeral 1 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que las disposiciones de este Código son de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y se rigen al mismo entre otras entidades la Policía Nacional del Ecuador;

Que, el artículo 6, numeral 10 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que entre otras entidades, la Policía Nacional tiene la característica de ejercer sus funciones con sujeción a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que regulan sus derechos y obligaciones, sistemas de ascensos y promociones basado en los méritos; con criterios de equidad, no discriminación, estabilidad y profesionalización, promoviendo la igualdad de oportunidades de las personas que sirven en las entidades de seguridad;

Que, el artículo 8 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público establece que la carrera de las entidades de seguridad previstas en este Código constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia de los servidores que las integran;

Que, el artículo 22 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público indica que la evaluación de desempeño y gestión de los servidores es un proceso integral y permanente. En la evaluación se medirán los resultados de su gestión, la calidad de su formación profesional e intelectual, el cumplimiento de las normas disciplinarias y las aptitudes físicas y personales demostradas en el ejercicio del cargo y nivel al que han sido designados. La evaluación será obligatoria para determinar el ascenso, cesación y utilización adecuada del talento humano;

Que, el artículo 28 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que las entidades de seguridad previstas en este Código definirán el plan de carrera para sus servidores y servidoras, que deberá contener fundamentalmente los procesos de especialización académica profesional y especialización. En dicho plan se determinarán mecanismos y criterios de

promoción y evaluación de desempeño de las actividades a su cargo;

Que, el artículo 63 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que al Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público le corresponde dirigir las políticas, planificación, regulación, gestión y control de la Policía Nacional;

Que, el artículo 64, numeral 10 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que al titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público le corresponde aprobar la reglamentación interna de la institución con el apoyo de la autoridad de la Policía Nacional, de acuerdo con los méritos y tomando en cuenta la inclusión del principio de igualdad de género y no discriminación en los mismos;

Que, el artículo 64, numeral 11 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que al titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público le corresponde crear o suprimir agregadurías o representaciones policiales en el exterior, en coordinación con el Ministerio rector de la política exterior, así como, designar a los servidores policiales para dichos destinos en función de acuerdos y convenios internacionales;

Que, el artículo 92 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público establece que los ascensos se conferirán grado por grado. Los grados de generales serán otorgados mediante decreto ejecutivo. Los grados de coronel, teniente coronel y mayor, serán otorgados mediante acuerdos expedidos por el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público. Todos los demás grados de servidoras o servidores policiales directivos y policiales técnicos operativos serán conferidos a través de resolución del Comandante General de la Policía Nacional, previo al cumplimiento de los requisitos establecidos en este código. El Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, a través del órgano competente previo informe del Consejo de Generales, sustanciará y calificará el otorgamiento de los grados de generales, coroneles, tenientes coroneles y mayores. Para los demás grados el proceso de ascenso lo sustanciará y calificará el Consejo de Generales con el apoyo de los componentes correspondientes de la Policía Nacional;

Que, el artículo 93 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público indica que el policía técnico operativo podrá postular para integrar el cuadro de policías directivos en el grado de subtenientes siempre que existan vacantes y que cumpla con los méritos, reconocimientos y requisitos exigidos para este procedimiento en la ley;

Que, el artículo 98 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público establece que el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público expedirá las normas internas en las que se regularán los mecanismos de vacaciones y licencias extraordinarias de los servidores policiales, las cuales, deberán guardar armonía con la ley que regula el servicio público;

Que, el artículo 100 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público indica que las o los servidores policiales como estímulo a su labor policial, tendrán derecho a recibir condecoraciones, medallas y distintivos a través del respectivo acuerdo que emita el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento respectivo. Los costos máximos de las condecoraciones, medallas o distintivos se sujetarán a las normas establecidas por el Ministerio rector del trabajo. En concordancia con las disposiciones pertinentes de la ley que regula el servicio público, en ningún caso dichos reconocimientos consistirán en beneficios económicos o materiales;

Que, el artículo 102, último inciso del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público expedirá el reglamento que regulará las condiciones y procedimientos operativos para el cumplimiento de los traslados, así como, de las bonificaciones correspondientes de conformidad con lo establecido en este Libro;

Que, el artículo 110 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público determina que la cesación es el acto administrativo, emitido por autoridad competente, mediante el cual

las o los servidores policiales son separados de la institución, dejando de pertenecer al orgánico institucional;

Que, el artículo 66 del Código Orgánico Administrativo establece que, si alguna disposición atribuye competencia a una administración pública, sin especificar el órgano que la ejercerá, corresponde a la máxima autoridad de esa administración pública determinarlo;

Que, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en los numerales 14 y 19 del artículo 9 establece el reconocimiento al derecho laboral de las mujeres, la igualdad salarial sin ninguna discriminación, y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral, así como el respeto a su permanencia o condiciones generales de trabajo y derechos relacionados con la maternidad y lactancia, respectivamente;

Que, el artículo 12 de la Ley ut supra, establece, entre los ámbitos en donde se desarrolla la violencia contra las mujeres, al contexto laboral, definiéndolo como aquel que *“comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia”*;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica que Regula el Uso Legítimo de la Fuerza determina: *“Las servidoras y servidores de las entidades reguladas en la presente ley, (...) a. A recibir formación, capacitación, entrenamiento adecuados y permanentes en relación con el uso diferenciado de la fuerza con enfoque de derechos humanos (...)*”;

Que, el artículo 62 ibídem, determina que: Las escuelas de formación, los programas y centros de capacitación, especialización y ascenso, en sus mallas curriculares, incorporarán y actualizarán temáticas sobre el uso de la fuerza considerando los estándares internacionales y nacionales;

Que, el artículo 63 ibídem, determina que: *“Las entidades reguladas en esta ley, diseñarán y aplicarán planes de entrenamiento permanente en el uso legítimo de la fuerza para sus servidoras y servidores. (...), capacitarán y entrenarán a sus servidoras y servidores de acuerdo con la naturaleza del servicio y los estándares internacionales de derechos humanos. (...)*”;

Que, el artículo 1 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina que el objeto de esta es asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se deriven de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural;

Que, la Disposición General Séptima de la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial establece que, la Policía Nacional a través de la Dirección Nacional de Control de Tránsito y Seguridad Vial ejercerá el control de tránsito sobre la red vial estatal y sus corredores arteriales y vías colectoras, siempre que no atraviesen por zonas urbanas dentro de la jurisdicción de los gobiernos autónomos descentralizados;

Que, la norma ibídem en su disposición general cuadragésima segunda, señala que la Policía Nacional a través de la Dirección Nacional de Control de Tránsito y Seguridad Vial en coordinación con institutos tecnológicos e instituciones de educación superior especializados en transporte, tránsito y seguridad vial deberá formar al personal civil y especializado que conformará los gobiernos autónomos descentralizados regionales, metropolitanos o municipales; así mismo, la formación de los servidores policiales directivos y técnicos operativos dentro de su carrera profesional, se realizará en coordinación con el ente rector en educación en los ámbitos de seguridad pública y ciudadana, investigación de la infracción, otros inherentes a la misión y funciones de la Policía Nacional, que realizarán el control de tránsito, transporte terrestre y seguridad vial en las vías de su jurisdicción; dentro de la educación continua, se capacitarán

dos veces al año;

Que, el artículo 95 del Reglamento de Régimen Académico establece que: *“Las carreras de formación militar y policial que pertenecen al campo de servicios de seguridad; por su formación especial, además de las normas generales contenidas en el presente Reglamento, se deberán considerar las particularidades necesarias para su proceso formativo”*;

Que, el artículo 118 del Reglamento de Régimen Académico indica que las carreras de formación militar y policial que pertenecen al campo de servicios de seguridad; por su formación especial, además de las normas generales contenidas en el presente Reglamento, se deberá considerar las particularidades necesarias para su proceso formativo. El CES podrá emitir la normativa necesaria para el efecto. Lo demás, en el marco de la autonomía responsable, será normado por la propia IES;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0556 de fecha 13 de noviembre de 2020, se expidió el Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores de la Policía Nacional;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0563 de fecha 16 de noviembre de 2020, se expidió la reforma al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores de la Policía Nacional;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0154 de fecha 22 de noviembre de 2023, se expidió el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores de la Policía Nacional;

Que, mediante oficio No. PN-CG-QX-2025-06766-OF de 03 de abril de 2025, suscrito por el Comandante General de la Policía Nacional dirigido al Ministro del Interior en el que señala: *“(…) remito el Oficio Nro. PN-CSG-QX-2025-1066-O. de 03 de abril de 2025, firmado electrónicamente por el señor Secretario del H. Consejo de Generales de la Policía Nacional, al que anexa la Resolución Nro. 2025-117-CSG-PN de 01 de abril de 2025, a través de la cual el citado Organismo resolvió: “1.-VALIDAR el proyecto de “Reglamento de Carrera Profesional de la Policía Nacional”, junto con sus anexos constantes en el Informe de viabilidad y pertinencia Nro. PN-DNAJ-DRPN-0074-2025-I, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 literal e) del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional; y, SOLICITAR al señor Comandante General de la Policía Nacional que remita el presente proyecto al señor Ministro del Interior para su aprobación, en observancia de lo dispuesto en el artículo 64, numeral 10, del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público”*.

Que, mediante memorando Nro. MDI-CGJ-2025-0375-MEMO, de 09 de abril de 2025 suscrito por el Coordinador General Jurídico dirigido al Ministro del Interior concluye: *“Con los antecedentes expuestos, la revisión de la documentación disponible, el marco normativo y el análisis jurídico consignado en este documento, es criterio de esta Coordinación General Jurídica emitir pronunciamiento favorable, para que la máxima autoridad suscriba y expida el acuerdo ministerial que contiene el “Reglamento de Carrera Profesional de la Policía Nacional”*”.

Que, es necesario realizar modificaciones a los procedimientos administrativos relacionados a la carrera profesional policial, a fin de brindar mayor diligencia y efectividad de los derechos y obligaciones de los servidores policiales;

Que, es necesario tener un Reglamento que regule legal y técnicamente la carrera policial de los servidores de la Policía Nacional, acorde a los lineamientos emitidos por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público; y, de esta manera se garantizará la seguridad jurídica, tutela efectiva y debido proceso;

Que, la institución policial requiere contar con un instrumento reglamentario que establezca reglas para regular los procesos de la carrera profesional como: evaluación de desempeño, traslados, licencias, permisos, vacaciones, ascensos, condecoraciones, reconocimientos y pruebas de control y confianza, para cumplir sus cargos y funciones, acorde al marco constitucional y legal vigente;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 381 de fecha 30 de marzo de 2022, decreto: *“Art. 1.- Escíndase del Ministerio de Gobierno, el Viceministerio del Interior y créese el Ministerio del Interior, como*

organismo de derecho público, con personalidad jurídica dotado de autonomía técnica, administrativa, operativa y financiera, encargado de formular las políticas para seguridad ciudadana, protección interna y orden público.””;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 541 de 21 de febrero de 2025, el señor Daniel Noboa Azín, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, designó como Ministerio del Interior al señor John Reimberg Oviedo; y,

En ejercicio de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias;

ACUERDA:

EXPEDIR EL REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL

TÍTULO PRELIMINAR GENERALIDADES

CAPÍTULO I ÁMBITO, FINALIDAD Y DEFINICIONES

Artículo 1.- Ámbito.- El presente reglamento regula la aplicación de las disposiciones establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, relacionado a la carrera profesional policial, siendo de observancia obligatoria para los servidores policiales.

Artículo 2.- Finalidad.- El presente reglamento tiene por finalidad desarrollar los procedimientos administrativos de la carrera profesional para los servidores policiales, con enfoque de género y derechos humanos, mediante la aplicación de procesos integrados de administración del talento humano, gestionados en función de los lineamientos emitidos por el ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público y orientados al cumplimiento de los planes de seguridad y demás requerimientos institucionales.

Artículo 3.- Definiciones.- Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

1.- Acondicionamiento físico: Es el proceso sistemático orientado al desarrollo de las capacidades físicas (fuerza, velocidad, resistencia y flexibilidad) que requiere el servidor policial para el cumplimiento de sus funciones.

2.- Acreditación: Es el proceso llevado a cabo con el fin de otorgar una validación que garantice la calidad educativa de una institución o de un programa educativo, respecto de estándares y criterios establecidos previamente.

3.- Actos de servicio: Son las actuaciones previas, simultáneas y posteriores, ejecutadas por el servidor policial en cumplimiento de su misión constitucional y el deber legal encomendado, inclusive el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo y viceversa. También se consideran actos de servicio, cuando la actuación del servidor policial se realiza fuera del horario de trabajo, en cumplimiento de su misión constitucional, observando el riesgo latente, resistencia o agresión, así como, la eficacia de la acción y urgencia de la protección del bien jurídico.

4.- Actos trascendentales: Son aquellas actuaciones ejecutadas por un servidor policial en el ejercicio de sus funciones que, por su alcance y relevancia social, contribuyen significativamente al fortalecimiento de la imagen, reconocimiento y legitimidad institucional a nivel nacional o internacional. Estas acciones generan efectos positivos en la seguridad ciudadana, la confianza pública y la cooperación interinstitucional.

5.- Acciones de excepcional valor: Aquella acción realizada por un servidor policial en el ejercicio de sus funciones caracterizada por un alto grado de compromiso institucional, mediante la cual, interviene para salvaguardar la vida e integridad de las personas, garantizar la seguridad ciudadana y el orden público, proteger bienes jurídicos del Estado, enfrentando un riesgo inminente y latente, excediendo el cumplimiento ordinario del deber policial y generando la neutralización de la amenazas.

6.- Adicción: Es una condición física y psico-emocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación. Altera principalmente el pensamiento, conducta y afecto, generando trastornos mentales y del comportamiento. Incluye principalmente la dependencia a sustancias catalogadas sujetas a fiscalización y alcohol.

7.- Alumno policial: Es el servidor policial quien luego de un proceso de postulación y selección cumple los requisitos de ingreso para cursar estudios de programas de capacitación profesional policial y/o especialización académica, nacionales e internacionales.

Se considerará alumno policial al personal policial que, con autorización o permiso de estudios debidamente autorizado, cubra costos de matrícula, colegiatura u otros que no se encuentren incluidos en la oferta académica, con sus propios recursos económicos.

8.- Beca: Es la subvención económica total o parcial otorgada a los servidores policiales para realizar estudios en instituciones de educación superior u otros similares, programas de cooperación internacional para policías, dentro o fuera del país y, los cursos de estado mayor y supervisión operativa 1. Las becas en las instituciones de educación superior fuera del país se conferirá previa verificación de que la institución se encuentra reconocida por el organismo competente y que los estudios pueden ser homologados en el Ecuador.

9.- Becario: Es el servidor policial a quien la institución policial subvenciona económicamente, en forma total o parcial, la realización de estudios de educación superior u otros similares, programas de cooperación internacional para policías, dentro o fuera del país y, curso de estado mayor y supervisión operativa 1, bajo modalidad presencial y con exención de funciones.

10.- Calamidad doméstica: Es la grave afectación de los servidores policiales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad.

11.- Calamidad médica: Es una grave afectación de la salud por enfermedades mentales, catastróficas, raras o huérfanas y otras de alta complejidad de los servidores policiales, que limita el desempeño normal de sus actividades profesionales, la cual será respaldada con el respectivo certificado y/o informe médico otorgado por los médicos especialistas en la enfermedad detectada, emitido o validado por la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud de la Policía Nacional.

12.- Calidad: Es la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, pertinencia y la elevación en la producción y transmisión de pensamiento y conocimiento, mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

13.- Calidad educativa: Es el conjunto de características con las que deben contar los centros de educación policial, a través de un sistema de gestión que garantice el cumplimiento de los lineamientos, estándares y criterios de la administración educativa policial.

14.- Capacitación: La capacitación consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la institución, que se orientan hacia un cambio e intercambio de conocimientos, experiencias, habilidades y aptitudes de los servidores policiales que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

15.- Centros de educación policial: Son unidades de educación policial, responsables de desarrollar los procesos educativos de especialización académica y capacitación profesional policial, debidamente acreditadas por los entes rectores o bajo el aval de instituciones de educación superior nacionales o internacionales reconocidas por el Estado.

16.- Certificación: Es el proceso mediante el cual una institución que posee la competencia respectiva, certifica al servidor policial para el cumplimiento de funciones específicas, el manejo de equipo o armamento entregado en dotación.

17.- Comisión calificadora de enfermedades y accidentes: La Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes es un organismo multidisciplinario dependiente de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud y tiene como finalidad emitir informes técnicos-médicos, con recomendaciones para toma de decisiones en relación a la situación profesional del servidor policial, previa solicitud de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional.

18.- Comisión Calificadora de Calamidades Domésticas. – La Comisión Calificadora de Calamidades Domésticas es un organismo multidisciplinario dependiente de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, que tiene como finalidad emitir informes técnicos respecto de la existencia o no de una calamidad doméstica, previa solicitud de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

19.- Competencias laborales: Es el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas con los que deben contar los servidores policiales, para cumplir los objetivos de la institución y la demanda de la ciudadanía. Estas competencias se determinarán conforme el diccionario de competencias institucionales.

20.- Crédito académico: Un crédito académico son las horas establecidas dentro de la carga horaria para cada una de las asignaturas, distribuidas en actividades presenciales, semipresenciales o no presenciales, que incluyen clases, prácticas, autoaprendizaje, investigación y evaluaciones.

21.- Criterios de promoción: Son parámetros establecidos dentro de la carrera policial para que los servidores policiales puedan desarrollar su liderazgo, habilidades, destrezas y competencias, en concordancia con la misión del servicio policial, valoradas dentro de su desempeño como requisito para el ascenso al inmediato grado superior. Estos parámetros se valorarán por promociones y observando el principio de igualdad de condiciones, desde el inicio del grado o inicio de la carrera.

22.- Currículo educativo: Es un instrumento de planificación y control del proceso educativo que permite la transferencia de conocimientos, de acuerdo con una organización específica, que desarrolla competencias, haciendo posible que los recursos, la enseñanza y la relación con el puesto ocupacional se concreten y se resuelvan problemas reales y contextualizados.

23.- Cursos de ascenso: Es la capacitación profesional policial aprobada por la Dirección Nacional de Educación ejecutada anualmente por la Academia de Estudios Estratégicos y Centro de Capacitación de la Policía Nacional a través de programas académicos enfocados en desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades, destrezas, valores y conocimientos técnicos de los servidores policiales, de acuerdo con el nivel de gestión, rol, grado y cargo. Estos programas se desarrollarán en cualquiera de las

modalidades de estudio.

24.- Dependencia policial: Son las direcciones, comandos, jefaturas, distritos, unidades y otras establecidas de acuerdo a la estructura institucional, para brindar múltiples servicios dentro de los componentes y subsistemas de la Policía Nacional; cuenta con espacios físicos para satisfacer las necesidades de los servidores policiales dentro de su desarrollo profesional.

25.- Descanso médico: Es la licencia con remuneración por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada y que no supere los noventa días.

26.- Devengación: Es el periodo de compensación que deben efectuar los servidores policiales declarados en comisión de servicios, por un lapso igual al triple del tiempo utilizado al finalizar su proceso de formación, especialización y capacitación, que consiste en retribuir a la institución policial la inversión proporcionada por el Estado a través de la transmisión y práctica de los nuevos conocimientos. En caso de que los servidores policiales hayan reprobado o abandonado un programa académico, estarán obligados a reintegrar a la institución el valor total de lo invertido en su capacitación o especialización, en el que se incluirán los valores percibidos por concepto de remuneración en el transcurso del programa, sin perjuicio de la acción administrativa disciplinaria que corresponda.

27.- Diploma: Es el documento institucional elaborado de acuerdo al Manual de Identidad Visual, en el cual se reconoce la labor de los servidores policiales; así como también, a las personas naturales y jurídicas que han colaborado o aportado con sus conocimientos, habilidades, destrezas, intelecto y otras contribuciones en el desarrollo institucional de manera directa.

28.- Educación continua: Hace referencia a los procesos de capacitación, actualización y certificación de competencias laborales específicas. Se ejecutan en forma de cursos, seminarios y talleres u otras actividades académicas.

29.- Ejercicio del cargo: El cargo es conferido a los servidores policiales en servicio activo por el componente de talento humano de la Policía Nacional, mismo que se lo ejerce de manera inmediata e indefinida desde el correspondiente acto administrativo que disponga el ingreso al servicio activo en la institución policial, hasta la cesación del servidor policial.

30.- Ejercicio de funciones: se refiere al desempeño de las responsabilidades y atribuciones que la ley otorga a los servidores policiales en cumplimiento de su deber.

31.- Enfoque de derechos humanos: Es el que determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.

32.- Enfoque de género: Es el que permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.

33.- Especialización académica: Es el conjunto de procesos y actividades planificadas y sistemáticas que buscan desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades, destrezas y conocimientos técnicos de los servidores policiales, a través de programas de pregrado y posgrado, determinados en la Ley Orgánica de Educación Superior.

34.- Especialización policial: Corresponde a los programas académicos que reciben los servidores policiales dentro de un campo determinado o especializado, de conformidad con las necesidades institucionales.

35.- Estructura organizacional: Es el instrumento por medio del cual se identifica y agrupa los macroprocesos y niveles organizacionales en dependencias administrativas, representadas por un responsable. Se representa por medio de un organigrama que describe las interrelaciones de la institución con su nivel central y en su nivel desconcentrado o presencia territorial.

36.- Estudios Regulares: Son aquellos que se realizan en una carrera o programa legalmente aprobada, una vez superado el proceso de admisión exigido por la institución de educación superior receptora, y cuya culminación exitosa conduce a la obtención de un título profesional o un grado académico.

37.- Ex servidores policiales: Serán considerados como ex servidores policiales, los que cesaren funciones de forma voluntaria o por destitución, sin cumplir el tiempo para beneficiarse de las prestaciones que determina la norma que regula la seguridad social de la Policía Nacional.

38.- Franco: Son días de descanso obligatorio de los servidores policiales, luego de haber cumplido sus días laborables, de acuerdo con el subsistema o componente al que pertenecen; este último puede variar en atención a la necesidad y realidad de cada territorio.

De igual manera, se considerarán días de descanso obligatorio los establecidos en el correspondiente instructivo emitido por el Comandante General.

39.- Franco extraordinario: Son días de descanso concedidos a los servidores policiales por el otorgamiento de condecoraciones, reconocimientos institucionales o compensatorio por necesidad del servicio ante la realización de un acto trascendental que contribuya a la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

40.- Grupo ocupacional: Es la clasificación que describe los cargos comprendidos en la misma especialidad o actividad de trabajo, los mismos que se definen en el instrumento técnico.

41.- Homologación: Es el procedimiento de transferencia de horas o créditos de asignaturas, módulos o cursos o sus equivalentes aprobados por un alumno policial; se realiza a través del mecanismo de análisis comparativo de contenidos.

42.- Horarios de trabajo: Las jornadas laborales de los servidores policiales se establecerán de acuerdo con los modelos de servicio diseñados para el efecto, priorizando el cumplimiento de la misión y las funciones institucionales y tomando en consideración las peculiaridades y particularidades de cada jurisdicción y subsistemas policiales. Las horas adicionales a la jornada normal de trabajo serán remuneradas económicamente a través de las compensaciones establecidas por el Ministerio rector en materia laboral. Dentro del horario de trabajo se considerarán jornadas para capacitación y entrenamiento policial.

Los servidores policiales tendrán derecho a acceder por lo menos al 50% del total de feriados constantes en la ley que regula la materia, los mismos que podrán ser compensados con francos extraordinarios de acuerdo con la necesidad institucional.

43.- Idóneo: Es el servidor policial que reúne las condiciones necesarias u óptimas para desempeñar un cargo y función.

44.- Informe técnico investigativo: Es un documento que sistematiza la información obtenida durante la investigación de accidentes y enfermedades ocurridos y adquiridos en el contexto laboral de un servidor policial; elaborado por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional a través del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

45.- Interés institucional: Se consideran aquellos, eventos o actividades que sean de relevancia académica, cultural, artística y científica cuyos aportes signifiquen una proyección y enriquecimiento institucional, en cumplimiento a la misión y visión constitucional.

46.- Institución de educación superior: Es una organización que imparte educación, ya sea como objetivo principal o complementario y que se encuentra regulada por la Ley Orgánica de Educación Superior.

47.- Instrumento técnico: Es el elemento técnico de gestión institucional por medio del cual se da funcionalidad a las actividades que son desarrolladas por cada una de las dependencias policiales, con la finalidad de buscar el cumplimiento de los objetivos institucionales, como los planes, programas, proyectos, manuales e instructivos, modelos de gestión, etc.

48.- Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Cargos: Es un instrumento técnico, para la gestión institucional que contiene la información necesaria de cada uno de los cargos que conforman la estructura orgánica y que es de aplicación obligatoria en todo acto administrativo que regule la carrera policial.

49.- Metabolito: Es la sustancia que se produce o se utiliza cuando el cuerpo descompone alimentos, medicamentos o sustancias químicas; y servirá para identificación de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización.

50.- Modalidades de estudio y aprendizaje: Son modos de gestión de los aprendizajes implementados en determinados ambientes educativos, incluye el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información. Las modalidades de estudio serán las establecidas por el ente de educación superior.

51.- Modelo curricular: Es el instrumento en el que la institución a través de las dependencias policiales del sistema educativo institucional contempla contenidos curriculares para la transmisión de conocimientos, este modelo debe adaptarse a los grupos y realidades nacionales socioculturales.

52.- Modelo educativo - pedagógico: Es la matriz institucional en la que el sistema educativo policial y los docentes, diseñan los contenidos curriculares dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta ruta constituye la base para el análisis y construcción de metodologías, estrategias y programas de estudios de capacitación profesional policial y especialización académica y especialización policial, acordes a las necesidades institucionales de los servidores policiales.

53.- Modelo de gestión de conocimiento: Es el conjunto de actividades y procesos que fortalecen el intercambio de información y experticia dentro de una organización o grupo de profesionales, con el fin de mejorar el rendimiento de esta y sus resultados.

54.- Modelo de gestión: Es un instrumento técnico que contiene los componentes que permiten identificar los mecanismos mediante los cuales la institución policial ejerce las competencias que nacen de su matriz.

El modelo de gestión debe estar orientado al cumplimiento de las políticas públicas y planes de seguridad y debe ser validado y aprobado por el ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

55.- Necesidad institucional: Se refiere a las necesidades percibidas como consecuencia de la detección de problemas en base a la misionalidad de la institución, para lo cual se establecerán estrategias administrativas y operativas para satisfacer la demanda de seguridad ciudadana.

56.- Órgano regular: Es el procedimiento que consiste en el paso obligado que debe observar el servidor policial, a fin de llegar ordenada y jerárquicamente hasta el superior jerárquico o autoridad, a quien corresponde el conocimiento y/o resolución de cualquier situación institucional; podrá ser inobservado únicamente, cuando debido al tiempo o exigencia del caso se trate de evitar consecuencias perjudiciales de carácter institucional. Este derecho no puede ser negado; si ello ocurriera, podrá acudir al superior jerárquico inmediato de quien lo negó, haciendo conocer de este antecedente.

En denuncias o información relativas al presunto cometimiento de faltas disciplinarias, delitos y/o contravenciones no es exigible el órgano regular, debiendo observarse para estos casos, los procedimientos determinados en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Código Orgánico Integral Penal y demás ordenamiento jurídico vigente.

57.- Parámetros para la evaluación de desempeño y gestión por competencias: Son elementos que evalúan un área específica del desempeño de los servidores policiales dentro de un periodo de gestión, evaluados a través de indicadores cuantitativos y/o cualitativos.

58.- Planificación de vacaciones en alta demanda: Es la planificación establecida por parte de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, que consiste en 10 días de vacaciones que los servidores policiales podrán hacer uso de acuerdo a la planificación anual, que se descontará de sus vacaciones anuales; en caso de que el servidor policial no requiera incluirse podrá tomar los 30 días de vacaciones anuales en un mes continuo.

Se establecerá a través de la programación anual de vacaciones, en la que se asignará 10 días en las fechas establecidas en los meses de alta demanda (febrero, marzo, julio y agosto), los mismos que serán descontados de la proyección anual de vacaciones.

Los servidores policiales podrán incluirse únicamente de manera voluntaria, de acuerdo a las disposiciones, lineamientos o directrices emitidas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

59.- Perfil profesional: Es el conjunto de competencias institucionales, genéricas y técnicas que el servidor policial debe cumplir para alcanzar los objetivos institucionales, de acuerdo con los lineamientos del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, y la demanda de la sociedad, dentro del ejercicio de su cargo, función, especialidad y actividades esenciales asignadas de acuerdo con su grado.

60.- Periodo académico: Es la suma de las asignaturas o módulos o su equivalente, junto con el producto integrador de curso o proyecto integrador de saberes, que se desarrollan en un tiempo determinado y que consta en el diseño curricular.

61.- Pertinencia: Consiste en la capacitación, especialización y entrenamiento, para que el servidor policial responda a las expectativas y necesidades según la planificación institucional, la prospectiva de desarrollo científico, humanístico tecnológico y la diversidad cultural, en función de las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, innovación y grados académicos; y, las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

62.- Plan anual de capacitación y especialización: Es una herramienta técnica-académica, que se elabora de forma anual, donde se contemplan las ofertas académicas de instituciones de educación superior nacionales y extranjeras, a través de convenios u ofertas académicas de formación, especialización y carreras de tercer y cuarto nivel.

63.- Plan anual de cursos de ascenso: Es una herramienta técnica-académica, que se elabora de forma anual, donde se contemplan los programas de capacitación profesional policial para el desempeño de las actividades esenciales en el inmediato grado superior.

64.- Plan anual de educación continua: Es una herramienta técnica académica, que se elabora de forma anual, donde se contempla los programas de educación continua que hace referencia a procesos de capacitación, actualización y certificación de competencias laborales específicas. Se ejecuta a través de cursos, seminarios, talleres u otras actividades académicas.

65.- Plan de mejoras: Es una herramienta que recopila acciones de mejoras que dan respuesta a los hallazgos derivados de ejercicios de auditoría interna y externa.

66.- Programa académico de Interés institucional: Es la capacitación ofertada por organismos externos o internos, nacionales e internacionales, el cual debe estar alineado a la misionalidad institucional o de las diferentes necesidades de las dependencias policiales para la especialización académica, especialización profesional y capacitación profesional policial de los servidores policiales.

67.- Programa de Capacitación Integral Continua (PCIC): Es un programa de capacitación integral continua, de carácter obligatorio para los servidores policiales, que se ejecuta anualmente en temas referentes a procedimientos policiales, doctrina, derechos humanos, género y otros de conformidad con los lineamientos establecidos, en coordinación con el ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público, encaminados a mejorar sus competencias y destrezas en el cumplimiento de su misión específica.

68.- Rango generacional: tiempo de permanencia en orden de sucesión que comparten las diferentes promociones de servidores policiales en un mismo grado.

69.- Recursos organizacionales: Son los medios con los que cuentan la Institución Policial para realizar sus tareas y lograr sus objetivos, esto es, los bienes o servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales, incluyendo recursos humanos, financieros, administrativos, técnicos y materiales.

70.- Seminarios: Son actividades académicas que tienen como propósito la transmisión del conocimiento en temas específicos, planificados dentro de un esquema curricular diferente a la capacitación para especialidad, conforme a su naturaleza y tiempo de ejecución, en cualquier modalidad se emitirán certificados con la ponderación correspondiente.

71.- Servicio activo: Es la condición jurídica en la que permanecen los servidores policiales, desde su ingreso hasta su cesación. La Policía Nacional garantiza a los servidores policiales en servicio activo el respeto a sus derechos y se exige el cumplimiento de sus obligaciones.

72.- Servicio pasivo: Es la condición jurídica establecida por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y reglamentos institucionales; en virtud de la cual, el servidor policial goza de los derechos y deberes asignados por la normativa correspondiente, prioritariamente de los derechos concernientes a la prestación de la seguridad social que otorga el Instituto de Seguridad

Social de la Policía Nacional. Los servidores policiales en servicio activo están obligados a brindar el saludo y trato cordial a los servidores pasivos acorde a su jerarquía.

El servidor pasivo utilizará su correspondiente grado, acompañado de las siglas S.P., dejando de pertenecer al orgánico de la institución mediante acto administrativo de cesación, sin perder su grado ni su carácter profesional.

73.- Situación policial: Es la condición jurídica establecida por el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y reglamentos de la institución para los servidores de la Policía Nacional, en la que se ejercen derechos y obligaciones en el cumplimiento de la misión constitucional y se otorga mediante decreto ejecutivo, acuerdo ministerial o resolución.

74.- Talleres: Son procesos planificados y estructurados de aprendizaje, que implican conocimiento concreto y específico.

75.- Tabla de incentivos y reconocimientos institucionales: Es una matriz establecida técnicamente por el componente de talento humano cuya reestructuración, modificación y/o actualización se la realizará de forma anual bajo criterios, estándares y procesos para el otorgamiento de reconocimientos institucionales, bajo las políticas y lineamientos establecidos por el Comando General.

CAPÍTULO II CARRERA PROFESIONAL POLICIAL

Artículo 4.- Plan de carrera profesional policial.- Es una herramienta estratégica de gestión de talento humano, que establece de manera secuencial el desarrollo de la carrera policial, alineado a su trayectoria profesional dentro de la especialización policial, desde el ingreso hasta su cesación en la institución, con base de las competencias establecidas dentro de los perfiles, con sujeción a los lineamientos otorgados por el ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público, con altos estándares de calidad de servicio a la ciudadanía, en cumplimiento de la misión constitucional. Su diseño se realizará de acuerdo con la proyección de planes de carrera individual en los diferentes componentes y subsistemas.

Artículo 5.- Objetivos del plan de carrera profesional.- Los objetivos del plan de carrera profesional son los siguientes:

1. Garantizar el desarrollo profesional a través de la gestión integral de los subsistemas del talento humano y recursos organizacionales, con la finalidad de cumplir la misión constitucional;
2. Establecer programas de formación, especialización académica y capacitación profesional policial, para desarrollar las competencias y conocimientos dentro de los componentes y subsistemas policiales;
3. Incrementar las habilidades técnico - profesionales a través del entrenamiento policial permanente, bajo un esquema humanístico dentro del proceso de capacitación focalizado al desarrollo profesional de los servidores policiales;
4. Contar con servidores policiales comprometidos con la institución, la ética, la doctrina y la cultura organizacional, para cumplir acertadamente dentro de la organización por componentes y subsistemas, en cumplimiento a los objetivos institucionales y bajo los lineamientos del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público;
5. Estimular la permanencia de los servidores policiales en la carrera profesional, a través de un sistema de incentivos acorde a su desempeño y gestión;

6. Establecer requisitos profesionales por promociones dentro de la carrera profesional, encaminados a mantener al talento humano idóneo dentro del servicio policial, a nivel nacional, brindándoles de esta manera una estabilidad laboral;
7. Facilitar el desarrollo y cumplimiento de la Política Pública y de los objetivos estratégicos de la Policía Nacional, orientado al cumplimiento de los planes de seguridad, de conformidad con los lineamientos establecidos por el ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público; y,
8. Promocionar una cultura organizacional basada en la equidad de género y el respeto irrestricto de los derechos humanos.

Artículo 6.- Carrera profesional policial.- La carrera profesional policial corresponde al tiempo de permanencia del servidor policial, desde su ingreso a la institución e incorporación con el grado de subteniente o policía, hasta su cesación, y comprende:

1. Ingreso, postulación y selección;
2. Capacitación y especialización;
3. Ascenso;
4. Evaluación;
 - 4.1 Evaluación de desempeño y gestión por competencias;
5. Prueba de Control de Confianza;
6. Situación Policial
7. Traslados y comisiones de servicio;
8. Vacaciones, licencias y permisos;
9. Bienestar social, seguridad y salud ocupacional
10. Condecoraciones y Reconocimientos Institucionales
11. Cesación
 - 11.1 Cuota de Eliminación
12. Reincorporación

Los procesos inherentes al ingreso, postulación y selección garantizarán y promoverán el acceso de mujeres y personas de grupos históricamente excluidos. Las dependencias policiales gestoras encargadas de tales procesos recibirán, de manera obligatoria, capacitaciones para la aplicación de los enfoques de género y derechos humanos.

El desarrollo de la carrera profesional policial se garantiza a través de los diferentes componentes de gestión de la Policía Nacional.

TÍTULO I INGRESO, POSTULACIÓN Y SELECCIÓN

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 7.- Ingreso.- El ingreso a la carrera profesional como servidores policiales será mediante la expedición del acto administrativo, por el cual, los aspirantes que se han graduado culminando su formación académica y profesional policial, adquieren los grados de subteniente o policía.

Artículo 8.- Postulación.- La postulación es un proceso desarrollado por los componentes de talento humano, educación y las dependencias policiales requirentes, en el cual, se verifica el cumplimiento de requisitos y perfiles profesionales para acceder a los siguientes programas:

1. Docente o instructor policial;
2. Programas de educación continua para formar parte de una dependencia policial;
3. Curso de Estado Mayor y Supervisión Operativa 1 (ascenso);
4. Programas de especialización académica, especialización policial y/o capacitación profesional policial de acuerdo con las ofertas nacionales o internacionales;
5. Agregadurías y representaciones policiales en el exterior;
6. Cubrimiento o reposición de vacantes en dependencias policiales;
7. Proceso de tránsito de técnico operativo a directivo; y,
8. Presentación de proyectos de interés institucional.

Los requisitos y perfiles estarán establecidos en los instrumentos técnicos de conformidad con las necesidades institucionales.

Artículo 9.- Selección.- La selección se realizará al concluir el proceso de postulación, en el cual, se establezcan las necesidades específicas de la gestión de talento humano que se deben satisfacer, conforme con las vacantes previstas para el efecto; el proceso será dirigido y gestionado por la dependencia policial gestora.

Los perfiles profesionales y vacantes serán establecidos por el componente de talento humano conforme a las necesidades institucionales, tomando en consideración cada uno de los niveles de gestión y roles.

TÍTULO II CAPACITACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 10.- Objetivo.- El presente título tiene por objetivo regular la planificación, organización, dirección, control, coordinación, supervisión y evaluación de los programas relacionados con la capacitación profesional policial, especialización académica y especialización policial de los servidores policiales, consolidando la integración de los procesos de talento humano y académicos con el sistema de educación superior y el sistema educativo policial.

Artículo 11.- Especialización policial.- Son los programas académicos y de carácter policial ejecutados por el Centro de Capacitación de la Policía Nacional y Centros de Especialización policial, diseñados para desarrollar habilidades, destrezas y competencias técnicas y específicas propias de la carrera policial, bajo el modelo educativo de la Policía Nacional.

Artículo 12.- Capacitación profesional policial.- Es el conjunto de procesos y actividades académicas planificadas y sistemáticas que buscan desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades, destrezas, valores y conocimientos técnicos de los servidores policiales, a través de los programas académicos contemplados para el desarrollo de los cursos de ascenso, de acuerdo con el nivel de gestión, rol, grado y cargo, con el fin de mejorar su desempeño y garantizar una gestión eficiente y eficaz de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, a fin garantizar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, acorde a la misión constitucional.

Artículo 13.- Especialización académica.- Es el conjunto de procesos y actividades planificadas y sistemáticas que buscan desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades, destrezas y conocimientos técnicos de los servidores policiales, a través de programas de pregrado y posgrado, determinados en la

Ley Orgánica de Educación Superior, ofertados por la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales e instituciones de educación superior nacionales o internacionales.

CAPÍTULO II SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL

Artículo 14.- Sistema educativo policial.- La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional es la responsables de dirigir, planificar, organizar, controlar, coordinar, supervisar, evaluar y aprobar los programas de formación, especialización académica, especialización policial, capacitación profesional policial, bajo un esquema humanístico, científico y tecnológico, con una visión intercultural, orientado al cumplimiento eficiente de las políticas públicas, objetivos institucionales, lineamientos del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público, Plan Nacional de Desarrollo y planes de seguridad, dentro de un proceso permanente de desarrollo de capacidades y competencias profesionales incluyendo mecanismos de vinculación con la comunidad.

La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, emitirá lineamientos o disposiciones a las instituciones de educación superior policiales, para que generen productos de investigación, desarrollo e innovación; así como, actividades de vinculación con la comunidad en los programas educativos que desarrollen. Adicionalmente dispondrá a la Academia de Estudios Estratégicos y al Centro de Capacitación de la Policía Nacional para que, en coordinación con las dependencias gestoras de los programas de capacitación, realicen la implementación de repositorios de información de las actividades académicas realizadas por los servidores policiales.

La información de estos repositorios podrá ser utilizada como insumo por las unidades requirentes a nivel institucional para el cumplimiento de sus objetivos y competencias.

Artículo 15.- Conformación del sistema educativo policial.- El sistema educativo policial está conformado por diferentes escuelas de formación, capacitación, especialización policial y centros de formación de los subsistemas debidamente acreditados por los entes competentes en materia de educación, competencias laborales, bajo los lineamientos establecidos en el modelo educativo y regidos por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional; quien contará con atribuciones específicas en lo relacionado con la ejecución de los programas académicos exigidos para el ingreso y desarrollo de la carrera profesional policial, en coordinación con instituciones de educación superior. La Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales, Instituto Superior Tecnológico Universitario Policía Nacional y las instituciones educativas de la Policía Nacional, estarán sujetas a las leyes de educación superior y educación regular, bajo la supervisión de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional.

Artículo 16.- Escuelas de formación, capacitación profesional policial, especialización académica y especialización policial.- Los centros de formación, capacitación, especialización académica y especialización policial, dependerán orgánica y administrativamente de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, siendo los siguientes:

1. Instituciones de educación superior: son las que ofertan las carreras y programas con titulación de nivel superior en el ámbito policial o carreras afines, permitiendo la especialización académica conforme a las necesidades institucionales;
2. Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional: es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de capacitación profesional policial para los servidores policiales directivos, que consiste en los cursos de ascenso desde el grado de subteniente hasta el grado de general, en los cuales, se otorga certificados de acuerdo con el nivel de gestión, rol, grado y cargo. Estos programas se desarrollarán en cualquiera de las modalidades de estudio.

El curso de ascenso de Estado Mayor se realiza en el grado de teniente coronel previo al ascenso al grado de coronel, en el cual, se desarrollarán asignaturas o módulos de capacitación profesional policial y de especialización académica de carreras afines o de interés institucional, a través de la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales u otras instituciones de educación superior nacionales o

internacionales.

3. Escuela Superior de Policía: es la unidad académica y administrativa de la Policía Nacional que, en coordinación con la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales u otras instituciones de educación superior nacional o internacional, consolida la especialización académica de tercer nivel e imparte la formación policial para los aspirantes a servidores policiales directivos, que alcanzarán el título profesional y la incorporación como subteniente de policía;

4. Escuelas de formación de policías: son unidades académicas - administrativas de la Policía Nacional que, en coordinación con la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales u otras instituciones de educación superior nacional o internacional, desarrollan la especialización académica de tercer nivel técnico o tecnológico e imparte la formación policial para los aspirantes a servidores policiales técnicos operativos;

5. Centro de Capacitación de la Policía Nacional: es la unidad académica y administrativa de la Policía Nacional, debidamente validada por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, responsable de la planificación y ejecución de los siguientes programas académicos:

a. Capacitación profesional policial para los servidores policiales técnicos operativos, que consiste en los cursos de ascenso desde el grado de policía hasta suboficial primero, en los cuales, se otorga certificados de acuerdo con el nivel de gestión, rol, grado y cargo, avalados por una institución de educación superior. Estos programas se desarrollarán en cualquiera de las modalidades de estudio.

El curso de ascenso de Supervisión Operativa 1 se realiza en el grado de sargento primero previo al ascenso al grado de suboficial segundo, en el cual, se desarrollarán asignaturas o módulos de capacitación profesional policial y de especialización académica con la participación de la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales u otras instituciones de educación superior nacional o internacional.

b. Programas de educación continua que contemplan capacitaciones, de las cuales, se obtienen certificados académicos acorde con el nivel de gestión, rol, grado y cargo, avalados por una institución de educación superior. Estos programas se desarrollarán en cualquiera de las modalidades de estudio.

6. Los centros de especialización policial: son las unidades destinadas a la capacitación y especialización policial de los servidores policiales, las mismas que serán reguladas por el Centro de Capacitación de la Policía Nacional.

7. Las instituciones policiales de educación formal y otras creadas por ley o acto administrativo.

Artículo 17.- Desarrollo de programas académicos.- La Dirección Nacional de Educación desarrollará los programas académicos, conforme al Plan de Carrera Profesional y demás instrumentos técnicos bajo los lineamientos del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público, con el aval de una institución de educación superior o una unidad o entidad acreditada, cuando fuere necesario.

Artículo 18.- Costos de los programas de especialización académica y capacitación profesional policial nacional e internacional.- Los costos de los programas académicos ofertados por instituciones nacionales e internacionales serán cubiertos por el Estado, conforme a la oferta académica y estarán contemplados dentro del presupuesto anual de la Policía Nacional, con aprobación del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, solicitado por las diferentes dependencias policiales y motivado por la Dirección Nacional de Educación.

En caso de que la oferta académica no contemple la totalidad de los rubros del programa académico, estos serán cubiertos por el servidor policial que acceda al programa de especialización académica especialización policial y/o capacitación profesional policial.

Artículo 19.- Modelo educativo.- La especialización académica, especialización policial y la capacitación profesional policial se desarrollará de acuerdo con el modelo educativo institucional por competencias, el cual, está sustentado en los derechos, garantías y principios establecidos en normativa legal vigente.

Artículo 20.- Calidad educativa de los centros de capacitación profesional policial.- Es el resultado del aval de las unidades académicas y administrativas de la Policía Nacional, a través de un sistema de gestión que garantiza el cumplimiento de políticas, lineamientos y estándares de calidad de la administración educativa.

Artículo 21.- Sistema de gestión de calidad educativa.- Es un conjunto de políticas, procedimientos, procesos y recursos, diseñados para cumplir con los objetivos educativos de la Policía Nacional y mejora continua de la calidad de la educación que se brinda a los servidores policiales.

Este sistema se centra en la identificación y satisfacción de las necesidades institucionales, dentro del proceso de evaluación del sistema educativo, la revisión y actualización constante de los planes y programas de formación y capacitación, así como, el desarrollo del personal docente y administrativo.

CAPÍTULO III DOCENCIA EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN POLICIAL

Artículo 22.- Docencia policial.- Es la actividad dirigida a desarrollar los procesos de enseñanza y aprendizaje, dentro de los programas de formación, capacitación, capacitación profesional policial, especialización académica y especialización policial, como parte integral de los procesos educativos que comprenden actividades de aprendizaje orientadas a la contextualización, organización, explicación y sistematización del conocimiento científico, técnico, profesional y humanístico, desarrolladas en diferentes ámbitos de aprendizaje.

La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, establecerá los requisitos para la selección y capacitación de los integrantes del sistema de educación policial, de acuerdo con el plan de carrera del componente educativo.

Artículo 23.- Docente y/o instructor policial.- Son los servidores policiales que cumplen con las competencias y perfiles profesionales para impartir determinados conocimientos, según el ámbito de su especialidad.

Artículo 24.- Prohibiciones para ser docente y/o instructor policial.- No podrá ejercer las funciones de docente y/o instructor policial aquellos servidores policiales que no justifiquen experiencia real verificable, en el área de docencia o instrucción así como también quienes se encuentren involucrados en procesos administrativos y/o judiciales, en los cuales se investigue su idoneidad ética, u operativa mientras estos procesos no hayan sido cerrados declarando la inocencia o absolución del investigado, o hayan sido excluidos del sistema educativo policial por causas justificadas, así también únicamente podrán ejercer cargos o actividades de docencia aquellos miembros policiales que se encuentren en la lista 1 clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencia y calificación de ascenso inherente a su conducta policial en toda su carrera profesional.

Artículo 25.- Docente invitado.- Es el servidor policial o profesional civil con título de educación superior o especialidad que cumplen con las competencias y perfiles profesionales para impartir determinados conocimientos, según el ámbito de su especialidad y que no son parte del orgánico numérico del sistema educativo policial y se acogerá al régimen de los mencionados centros. No podrán ejercer actividades de docencia como invitado, personas que registren antecedentes penales, procesos judiciales vigentes, o hayan sido excluidos del sistema educativo policial por causas justificadas, así como ex miembros de la institución que hayan sido dados de baja por mala conducta o que registren antecedentes judiciales de participación en delitos o actos de corrupción.

CAPÍTULO IV PLANIFICACIÓN

Artículo 26.- Planificación curricular.- La planificación curricular, se organizará de la siguiente manera:

1. Especialización académica, que se contemplará a través del plan anual que contenga programas educativos de tercer y cuarto nivel ofertados por la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales y otros centros de educación superior, que operen bajo acuerdos con el ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

Dentro de los criterios técnicos, para su elaboración se deben tomar en cuenta carreras de interés institucional, de conformidad con los lineamientos del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

2. Capacitación profesional policial, que se contemplará a través de los siguientes planes:

Los cursos de ascenso se desarrollarán bajo el aval de la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales, otras instituciones de educación, centros de capacitación y/o entidades debidamente acreditadas, e incluirán programas académicos destinados para los servidores policiales con discapacidad, enfermedades catastróficas, huérfanas, raras u otras de alta complejidad, impartidos mediante una metodología adaptada y la modalidad de estudios que requiera, considerando el nivel de gestión, rol, grado y cargo, que le permita continuar desarrollando su carrera profesional, con la finalidad de ser reubicado en labores administrativas en función de dichos criterios.

La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud a través de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes emitirá el correspondiente informe a la Dirección Nacional de Educación, en los casos de servidores policiales con discapacidad, enfermedades catastróficas, huérfanas, raras u otras de alta complejidad, para la elaboración de la malla curricular con metodología adaptada.

Adicionalmente, se generarán programas de capacitación profesional policial con temáticas específicas para el fortalecimiento de las competencias de los servidores policiales de los roles de conducción y mando, y supervisión operativa.

3. Especialización policial, que se contemplará a través del Plan de educación continua.

Los programas educativos referentes a la especialización policial se desarrollarán dentro de un campo determinado o especializado en conformidad con las necesidades institucionales. Dichos programas se desarrollarán con base a los requerimientos específicos que contemple cada una de las dependencias gestoras.

4. Programa de Capacitación Integral Continua y Curso de Reentrenamiento Policial, la planificación será desarrollada anualmente por el Centro de Capacitación de la Policía Nacional y aprobada por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional.

Artículo 27.- Esquemas curriculares.- Para efectos de la planificación de los cursos de ascenso, cursos, seminarios y talleres, la Dirección Nacional de Educación se regirá por el Reglamento del Régimen Académico de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Artículo 28.- Créditos de los esquemas curriculares para el curso de ascenso.- El desarrollo de los cursos de ascenso se desarrollarán de conformidad con lo siguiente:

NIVELES	DENOMINACIÓN DEL CURSO DE ASCENSO	ALCANCE PARA ASCENDER AL GRADO DE	CRÉDITOS	ASIGNATURAS O MÓDULOS	RESPONSABLE
DIRECTIVO	COORDINACIÓN OPERATIVA 1	DE SBTE. A TNTE.	5-8	CONFORME GRADO	ACADEMIA DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS
	COORDINACIÓN OPERATIVA 2	DE TNTE. A CPTN.			
	COORDINACIÓN OPERATIVA 3	DE CPTN. A MAYR.			
	COORDINACIÓN OPERATIVA 4	DE MAYR. A TCNL.			
	ESTADO MAYOR	DE TCNL. A CRNL.	20 – 120		
	CONDUCCIÓN Y MANDO	DE CRNL. A GRAD. DE GRAD. A GRAI.	2-4		
TÉCNICOS OPERATIVOS	EJECUCIÓN OPERATIVA 1	DE POLI. A CBOS.	5 – 8	CONFORME GRADO	CENTRO DE CAPACITACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL
	EJECUCIÓN OPERATIVA 2	DE CBOS. A CBOP.			
	EJECUCIÓN OPERATIVA 3	DE CBOP. A SGOS.			
	EJECUCIÓN OPERATIVA 4	DE SGOS. A SGOP.			
	SUPERVISIÓN OPERATIVA 1	DE SGOP. A SBOS.	20 – 120		
	SUPERVISIÓN OPERATIVA 2	DE SBOS. A SBOP.	2 – 4		
	SUPERVISIÓN OPERATIVA 3	DE SBOP. A SBOM.			

Artículo 29.- Organización académica.- La Dirección Nacional de Educación a través del Centro de Capacitación de la Policía Nacional en coordinación con las dependencias requirentes, serán las encargadas de planificar y coordinar los programas de educación continua, de acuerdo a las necesidades institucionales, determinado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en función del perfil del cargo y el Plan de Carrera Profesional.

La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, validará el listado de los servidores policiales que postulan a los programas académicos, priorizando el curso de ascenso.

Artículo 30.- Planificación educativa.- El sistema educativo de la Policía Nacional a través de los centros de capacitación y especialización policial, elaborarán hasta el mes de noviembre de cada año los siguientes planes:

1. Plan anual de cursos de ascensos: La Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional, los programas de especialización académica y cursos de ascensos; para lo cual se contemplará lo siguiente:

- a. Ofertas académicas de la Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales, instituciones de educación superior y otros;
- b. Presupuesto y recursos logísticos que generen el desarrollo del programa académico; y,
- c. Demás requisitos que la Dirección Nacional de Educación determine para el efecto.

En el caso del curso de estado mayor y supervisión operativa 1 se realizarán conforme a su planificación

específica.

2. Plan anual de educación continua: El Centro de Capacitación de la Policía Nacional, en coordinación con las Direcciones Generales y Nacionales, elaborará el plan anual de educación continua, hasta el mes de noviembre de cada año, considerando lo siguiente:

- a. Catálogo de programas de educación continua, diseñado con base al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Cargos;
- b. Presupuesto y recursos logísticos que generen el desarrollo de los programas académicos;
- c. Oferta académica nacional e internacional; y,
- d. Demás requisitos que la Dirección Nacional de Educación determine para el efecto.

Artículo 31.- Programas académicos de interés institucional.- Los programas de capacitación, especialización académica y especialización policial propuestas en ofertas nacionales e internacionales, serán analizados y calificados de interés institucional por parte de la Dirección Nacional de Educación, de acuerdo con los instrumentos técnicos elaborados para el efecto.

Para el caso de ofertas internacionales, el inicio del proceso de postulación y selección, será autorizado por el Comandante General.

CAPÍTULO V BECAS

Artículo 32.- Acceso a Becas.- El servidor policial podrá acceder a una beca, a través de las Ofertas académicas nacionales e internacionales remitidas por la dependencia requirente a la Dirección Nacional de Educación para la declaratoria de interés institucional, una vez que el servidor policial haya cumplido con los requisitos establecidos para el efecto.

Artículo 33.- Requisitos para acceder a una beca.- Los requisitos para acceder a una beca, serán los siguientes:

1. Ser declarado el programa académico de interés institucional por la Dirección Nacional de Educación, con los insumos del componente de talento humano de la Policía Nacional, sea por solicitud del servidor policial o por oferta académica de la entidad ofertante;
2. Aprobar el proceso de postulación institucional o de ingreso a la institución de educación ofertante;
3. No registrar otra beca durante su carrera profesional a excepción del curso de ascenso;
4. Certificación del centro de estudios en el que se realizará el programa académico, en el que se determine la duración del programa;
5. Contar con una garantía personal que acredite solvencia económica, a través de un título ejecutivo por el valor total de los sueldos que se percibirán y el costo del programa académico, en caso de no cumplir con la devengación de la beca;
6. No encontrarse dentro del tiempo de devengación de otro programa académico, a excepción del curso de ascenso;
7. Constar en lista 1 en la calificación de ascenso y clasificación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias durante su carrera profesional; y,
8. Otros que se establezcan en el instrumento técnico creado para el efecto o por la entidad ofertante.

Artículo 34.- Obligaciones del servidor policial becario o alumno policial.- Las obligaciones del servidor policial en condición de becario o alumno policial, serán las siguientes:

1. Matricularse en todas las asignaturas o su equivalente que corresponda al respectivo periodo académico;
2. Obtener, por lo menos, el promedio mínimo aprobatorio requerido por la institución en la que se realicen los respectivos estudios;
3. Aprobar todas las materias de acuerdo con la malla curricular en el tiempo establecido; y,
4. Cumplir con las cláusulas estipuladas en el contrato de estudios, salvo circunstancias de fuerza mayor o

caso fortuito debidamente comprobadas.

En caso de que el servidor policial no apruebe una materia, asignatura, módulo o sus equivalentes, será causal para la terminación de la beca, debiendo presentarse de manera inmediata en la Dirección Nacional de Educación, a fin de que, en coordinación con las dependencias policiales pertinentes se realice el cálculo para la devolución de los costos del programa académico, devolución de los valores económicos correspondientes a sueldos percibidos durante el tiempo que permaneció como becario, la asignación de cargo y función y la acción administrativa disciplinaria correspondiente, de ser el caso.

Artículo 35.- Programas de capacitación, especialización académica, especialización policial, y capacitación profesional policial externa.- Son los programas dirigidos a fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias en función de las necesidades institucionales, de conformidad con los lineamientos emitidos por el ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público que, por no formar parte del sistema educativo policial, requieren uno de los siguientes requisitos:

1. Declaratoria en comisión de servicios, cuando los estudios son bajo modalidad presencial a tiempo completo; y,
2. Autorización de estudios en los cuales se solicite permiso por horas.

Adicionalmente, los servidores policiales que cursen estudios de educación superior y deban desarrollar actividades académicas distintas a las modalidades establecidas en los numerales 1 y 2, requerirán el permiso del director general, nacional y comandante zonal, para el registro correspondiente en el sistema informático integrado de la Policía Nacional, considerado como permisos imputables a vacaciones.

Cuando exista capacitaciones externas por parte de los servidores policiales y sean otorgados certificados, diplomados u otra denominación, que sean avalados por el ente rector en educación superior, sin importar la carga horaria, deberán sujetarse al perfil profesional y registrarse en la hoja de vida, con la finalidad de que sea parte del proceso de selección para el perfil profesional para el nivel de gestión, cargo, rol y función.

Artículo 36.- Comisión de servicios por estudios.- El personal policial podrá ser destinado a comisión de servicios únicamente para efectuar actividades como instructores, profesorados, estudios regulares de formación, capacitación, especialización o profesionalización, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país, que beneficien a la institución policial. Se concederá la comisión de servicios previo dictamen favorable del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, siempre que la servidora o servidor policial hubiere cumplido un año en el servicio activo. Por este concepto, el servidor o servidora policial tendrá derecho a recibir el pago de viáticos, subsistencias, reposiciones y demás emolumentos que corresponda.

En los casos en que la institución de destino cubra total o parcialmente los gastos inherentes a la actividad objeto de la comisión, Policía Nacional reconocerá los conceptos que de forma complementaria sean pertinentes. Ningún servidor o servidora policial podrá acumular más de seis años de comisiones de servicio

Artículo 37.- Requisitos para la declaratoria en comisión de servicios y autorización de estudios.- La comisión de servicios por estudios y la autorización de estudios será autorizada por el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana Protección Interna y Orden Público, o su delegado, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Informe de viabilidad de la declaratoria de interés institucional de la carrera o el programa académico, emitida por la Dirección Nacional de Educación;
2. Certificación presupuestaria de los gastos que demanda la formación o educación continua, en caso de ser cubiertos por el Estado y/o declaración juramentada del servidor policial en caso de ser cubierta por el mismo;
3. Suscripción del contrato de estudios y devengación;
4. Informe técnico de factibilidad emitido por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en el cual conste que el servidor policial cumple con los requisitos y no registra impedimento de conformidad con el instrumento técnico.

Para el caso de los servidores policiales que realicen el curso de estado mayor y de supervisión operativa 1, posterior a la declaratoria como alumnos policiales, serán declarados en comisión de servicios por el ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

Para el caso de los servidores policiales, que sean declarados en comisión de servicios como instructores o docentes a policías extranjeras o similares, no suscribirán el contrato de estudios

Artículo 38.- Efectos de la devengación.- El servidor policial que ha sido declarado en comisión de servicios o autorización de estudios, para efectuar estudios regulares de capacitación profesional policial, especialización académica, especialización policial, en el exterior o en el país, deberá transmitir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos dentro de su especialidad, por un lapso igual al triple del tiempo de duración de la comisión de servicios o un lapso igual al triple del tiempo utilizado para cursar los programas académicos, calculados por la Dirección Nacional de Educación.

Se interrumpirá la devengación del servidor policial, en los casos del curso de ascenso y cuando estén sujetos a procedimientos administrativos disciplinarios, única y exclusivamente mientras dure la medida especial administrativa.

Artículo 39.- Proceso de devengación.- La Dirección Nacional de Educación en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, tomarán en consideración para el proceso de devengación lo siguiente:

1. La devengación se realizará dentro del subsistema, componente, dirección o unidad transversal, en sus diferentes niveles desconcentrados, afines al que el servidor policial desarrolló sus estudios;
2. En caso de que el servidor policial no culmine o repruebe un programa de especialización académica o formación profesional policial, estará obligado a restituir a la institución el valor total de lo invertido en su formación o educación continua, incluyendo los valores percibidos por concepto de remuneración durante el transcurso del programa, sin perjuicio de la acción administrativa disciplinaria que corresponda; y,
3. En caso de ser cesado de funciones por las causas determinadas en la norma vigente, estará obligado a restituir a la institución el valor total o la parte proporcional del tiempo que faltare por devengar de lo invertido en su educación.

Artículo 40.- Devengación a través del sistema de gestión del conocimiento.- Para los casos en que los servidores policiales hayan cursado programas de capacitación profesional policial, especialización académica tercer o cuarto nivel, especialización policial, con contrato de estudios suscrito por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, previo a emitir la correspondiente certificación para el registro en la hoja de vida profesional del servidor policial del título respectivo, la referida Dirección deberá exigir, el cumplimiento de alguna de las siguientes obligaciones:

1. Transferencia de conocimientos mediante charlas, talleres, seminarios u otros;
2. Profesorados en centros de capacitación o dependencias policiales;
3. Elaboración o actualización de módulos, entrega de material académico o actualización de repositorios; y,
4. Creación o modificación de marcas institucionales, programas de prevención, estudios, investigaciones, tesis de grado, elaboración de libros, publicaciones y artículos indexados.

El registro del título académico en la hoja de vida profesional y su valoración correspondiente procederá únicamente cuando la Dirección Nacional de Educación haya certificado el cumplimiento de alguna de estas obligaciones.

La institución policial en todos sus niveles de gestión proporcionará las facilidades necesarias a los servidores policiales que requieran cumplir con alguna de las obligaciones constantes en este artículo.

Artículo 41.- Cálculo para el pago por no devengación en programas educativos.- Para el cálculo del

pago por no devengación por autorizaciones de estudio a tiempo parcial, se calculará con base al valor por hora que percibía el servidor policial como remuneración mensual unificada al momento de efectuarse el programa académico.

Para el cálculo del pago por no devengación por autorizaciones de estudio a tiempo completo, se calculará con base a la remuneración mensual unificada que percibía al momento de efectuarse el programa académico y todos los costos cubiertos por el Estado.

La Dirección Nacional de Educación, la Dirección Nacional Financiera y la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en coordinación con la Unidad Gestora de la capacitación, emitirán el informe técnico para el cobro de estos valores.

Artículo 42.- Condiciones mínimas del acuerdo de devengación.- El contrato de devengación es un compromiso escrito entre la institución pública y el servidor beneficiado con garantías personales o reales, en el cual se establecen las obligaciones y/o responsabilidades que asume el beneficiario de un proceso de formación o capacitación.

CAPÍTULO VI PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTINUA

Artículo 43.- Programas de Educación Continua.- Los programas de educación continua son los procesos de capacitación, actualización y certificación de competencias laborales específicas. Se ejecutan en forma de cursos, seminarios y talleres u otras actividades académicas, los mismos que serán regulados por el Centro de Capacitación de la Policía Nacional a través del Plan Anual de Educación Continua o catálogo de cursos.

Los programas de educación continua serán ejecutados de acuerdo al Plan Anual de Educación Continua o catálogo de cursos, por las dependencias policiales gestoras, quienes serán los responsables de la gestión de los mismos y de realizar el registro de los certificados obtenidos en las hojas de vida de los servidores policiales.

En el caso de que existan ofertas académicas internas y externas nacionales e internacionales el Centro de Capacitación de la Policía Nacional, remitirá el informe técnico a fin de que la Dirección Nacional de Educación califique de interés institucional.

Artículo 44.- Consideraciones para los programas de capacitación.- Para los Programas de educación continua, Cursos de reentrenamiento policial y Programa de capacitación integral continua, se aplicará lo determinado en el presente Reglamento dentro de los cursos de ascenso, en lo que se refiere a excusa, exclusión, permanencia, separación, asistencia, reprobación, valoración de puntajes, evaluaciones de recuperación, efectos de la reprobación, deshonestidad académica o actos fraudulentos, solicitud de recalificación y otros según corresponda.

Artículo 45.- Programa de Capacitación Integral Continua.- Es un programa de carácter obligatorio para los servidores policiales desde el grado de policía hasta el grado de coronel, para el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas y/o temas de interés institucional bajo los lineamientos del ente rector.

La planificación será desarrollada anualmente por el Centro de Capacitación de la Policía Nacional y aprobada por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional. Quien no cumpla con este programa por diferentes causas debidamente justificadas durante el año, lo desarrollará previa solicitud motivada.

El cumplimiento de este programa académico formará parte de la calificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias anual y se registrará en el sistema informático de la Policía Nacional.

Artículo 46.- Curso de reentrenamiento policial.- El curso de reentrenamiento policial será por un tiempo establecido de tres meses en modalidad presencial, planificado y ejecutado por el Centro de

Capacitación de la Policía Nacional, en función de los componentes establecidos para la evaluación de desempeño y gestión por competencias.

Las calificaciones obtenidas en estos procesos serán utilizadas para asignar la nota de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los años que permaneció fuera de la institución.

Los servidores policiales reincorporados al servicio activo deberán cumplir de manera obligatoria con esta fase de capacitación, previo a solicitar la declaratoria como alumnos policiales de cualquier curso de especialización y ascenso al inmediato grado superior.

De no aprobar satisfactoriamente será considerado para la cuota de eliminación inmediata.

TÍTULO III ASCENSO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 47.- Objetivo.- El presente título tiene como objetivo normar el proceso para el ascenso y promoción dentro de la carrera profesional, basado en méritos y deméritos, programas de especialización académica, especialización policial y capacitación profesional policial, evaluaciones de desempeño y gestión por competencias, aspectos generales y pruebas de control de confianza, garantizando procesos objetivos en igualdad de condiciones.

Artículo 48.- Condiciones para los ascensos.- Los ascensos se otorgarán de acuerdo con el nivel de gestión, rol y grado, de los servidores policiales en servicio activo, siempre que exista la vacante orgánica y cumplan con todos los requisitos establecidos, se respetará el orden de las listas de ascenso, resultado de la sustanciación y calificación realizada por el Consejo de Generales o la Comisión de Ascensos, según corresponda.

Los ascensos del personal policial se realizarán en todos los casos el 2 de marzo de cada año. Excepcionalmente, por razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificada, los servidores policiales que no reúnan todos los requisitos a la fecha de permanencia establecida para cada grado, ascenderán con la fecha que cumplan con los requisitos. Los servidores policiales que asciendan en fechas diferentes a las de sus respectivas promociones, volverán a su promoción en el ascenso al próximo grado.

Los servidores policiales que hayan superado las causales de excusa legalmente establecidas en este reglamento y cumplan con todos los requisitos ascenderán con la fecha de su promoción.

Artículo 49.- Evaluación para el ascenso.- Es un proceso que determina si el servidor policial es idóneo para ascender al grado jerárquico inmediato superior. Se basa en la valoración de criterios e información proveniente de los diferentes componentes y subsistemas policiales, con el fin de determinar las competencias individuales, genéricas y técnicas en el nivel de gestión, rol y grado que le corresponda al servidor policial, alineado al desarrollo profesional, observando criterios de imparcialidad, equidad de género, igualdad, no discriminación y estabilidad profesional.

La falta de vacantes no constituirá impedimento para iniciar el proceso de evaluación para el ascenso de una determinada promoción.

Artículo 50.- Suspensión del proceso de evaluación para el ascenso.- El proceso de evaluación para el ascenso del servidor policial quedará suspendido hasta cuando solucione su situación profesional, en los siguientes casos:

1. Encontrarse en período temporal para el restablecimiento del estado de salud;
2. Constar en cuota de eliminación; y,

Una vez definida la situación profesional, se procederá conforme a lo establecido en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este Reglamento, serán ascendidos cuando cumplan los requisitos y con fecha correspondiente a su promoción.

Artículo 51.- Ascenso.- Es el proceso continuo y progresivo a través del cual se alcanza el grado inmediato superior, previo el cumplimiento de condiciones y demás requisitos establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

El ascenso conlleva a la adquisición de derechos y obligaciones inherentes al grado correspondiente.

Cada dependencia policial deberá realizar la ceremonia de ascenso en los casos que existan servidores policiales ascendidos como reconocimiento al desempeño profesional de los mismos.

Artículo 52.- Requisitos generales para el ascenso.- Además de los requisitos establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, los servidores policiales deben cumplir:

1. Cumplir con los requisitos específicos según el grado que corresponda acorde a lo establecido en este reglamento;
2. Aprobar el curso de ascenso;
3. Contar con las calificaciones anuales actualizadas en el grado en su hoja de vida profesional;
4. Aprobar las pruebas integrales o parciales de control y confianza;
5. No registrar sentencia ejecutoriada por contravenciones en casos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.

Artículo 53. - Requisitos específicos para servidores policiales.- Para el ascenso al inmediato grado superior, los servidores policiales deberán cumplir con los siguientes requisitos específicos por cada grado:

SERVIDORES POLICIALES DIRECTIVOS:

Rol	Grado	Requisitos específicos
Conducción y Mando	General Superior	Ejercer el cargo de Comandante General cumplir el tiempo de permanencia en el grado de General Inspector.
	General Inspector	Constar en lista 1 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.
	General de Distrito	Constar en lista 1 de calificación de ascenso en cada grado de toda su carrera profesional. Constar en lista 1 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año de toda su carrera profesional.

Coordinación Operativa	Coronel de Policía	<p>Constar en lista 1 de calificación de ascenso en cada grado de toda su carrera profesional; o, por una sola vez en toda su carrera profesional en lista 2.</p> <p>Constar en lista 1 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Teniente Coronel de Policía	<p>Constar en lista 1 o 2 de calificación de ascenso en cada grado de toda su carrera profesional.</p> <p>Constar en lista 1 o por una sola ocasión en lista 2 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Mayor de Policía	<p>Haber ascendido al grado de Capitán en lista 1 o 2 de calificación de ascenso.</p> <p>Constar en lista 1 o 2 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Capitán de Policía	<p>Haber ascendido al grado de Teniente en lista 1 o 2 de calificación de ascenso.</p> <p>Constar en lista 1 o 2 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Teniente de Policía	<p>Constar en lista 1 o 2 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>

SERVIDORES POLICIALES TÉCNICOS OPERATIVOS

Rol	Grado	Requisitos específicos
Supervisión Operativa	Suboficial Mayor	<p>Constar en lista 1 de calificación de ascenso en cada grado de toda su carrera profesional.</p> <p>Constar en lista 1 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año de toda su carrera profesional.</p>
	Suboficial Primero	<p>Constar en lista 1 de calificación de ascenso en cada grado de toda su carrera profesional.</p> <p>Constar en lista 1 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Suboficial Segundo	<p>Constar en lista 1 de calificación de ascenso en cada grado de toda su carrera profesional; o, por una sola vez en toda su carrera profesional en lista 2.</p> <p>Constar en lista 1 o por una sola ocasión en lista 2 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Sargento Primero	<p>Haber ascendido al grado de Sargento Segundo en lista 1 o 2 de calificación de ascenso.</p> <p>Constar en lista 1 o 2 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
Ejecución Operativa	Sargento Segundo	<p>Haber ascendido al grado de Cabo Primero en lista 1 o 2 de calificación de ascenso.</p> <p>Constar en lista 1, 2 o por una sola ocasión en lista 3 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Cabo Primero	<p>Haber ascendido al grado de Cabo Segundo en lista 1 o 2 de calificación de ascenso.</p> <p>Constar en lista 1, 2 o por una sola ocasión en lista 3 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>
	Cabo Segundo	<p>Constar en lista 1, 2 o 3 de clasificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias en cada año durante el grado calificado.</p>

Para los servidores policiales directivos y técnico operativos que cumplen su tiempo de permanencia para el ascenso al inmediato grado superior en los meses de enero, febrero, marzo o abril; se exceptuará la calificación anual de evaluación de desempeño y gestión por competencias del último año en el grado, la cual, será considerada para el próximo ascenso

CAPÍTULO II

COMPETENCIA PARA LA SUSTANCIACIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSO

Artículo 54.- Competencia para otorgar el ascenso.- Son competentes para otorgar el ascenso a los servidores policiales, previo el cumplimiento de requisitos; los siguientes:

1. El Presidente de la República para los grados de general de distrito, general inspector y general superior mediante decreto ejecutivo;
2. El titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o su delegado para los grados de coronel, teniente coronel y mayor, mediante acuerdo ministerial; y,
3. El Comandante General de la Policía Nacional, para los demás grados mediante resolución.

Artículo 55.- Órgano competente para la sustanciación y calificación de ascenso al grado de general superior.- La sustanciación y calificación para el grado de general superior, la realizará el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público.

Artículo 56.- Órgano competente para la sustanciación y calificación de ascenso a los grados de mayor hasta los grados de general.- La Comisión de Ascensos es el órgano competente para la sustanciación y calificación del ascenso al grado de mayor hasta el grado de general inspector.

Art. 57. - Conformación de la Comisión de Ascensos. - La Comisión de Ascensos estará conformada por:

1. Ministro rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público; o su delegado quien la presidirá;
2. Viceministro de Seguridad Pública;
3. Viceministro de Seguridad Ciudadana;
4. Comandante General de la Policía Nacional;
5. Subcomandante General de la Policía Nacional;
6. Inspector General de la Policía Nacional;
7. Subdirector de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional, quien actuará como secretario, con voz informativa y sin voto;
8. Director Nacional de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional, quien actuará como asesor jurídico, con voz informativa y sin voto;

La gestión de apoyo administrativo y logístico de la comisión de ascenso estará a cargo del Prosecretario del Consejo de Generales.

La convocatoria a las sesiones la realizará el Secretario de la Comisión de Ascensos, una vez entregados los informes técnicos y jurídicos de cumplimiento de requisitos presentados por el Consejo de Generales y establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

La Comisión de Ascensos podrá conformarse con al menos cuatro de sus integrantes con voz y voto, entre ellos deberá estar obligatoriamente presente el Ministro rector de la Seguridad Ciudadana Protección Interna y Orden Público, o su delegado, quien presidirá la comisión y dirime con su voto los empates que se produjeran en la Comisión de Ascensos.

La sustanciación y calificación para el grado de general inspector de quienes conforman la Comisión de Ascensos como Subcomandante General e Inspector General, la realizará el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público conjuntamente con el Comandante General de la Policía Nacional; y, la sustanciación y calificación para el grado de general inspector del Comandante General en funciones la realizará el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público.

Artículo 58.- Atribuciones de la Comisión de Ascensos.- La Comisión de Ascensos tendrá las siguientes atribuciones:

1. Sustanciar el otorgamiento del grado de general inspector, general de distrito, coronel, teniente coronel y mayor;
2. Conocer los informes técnicos y jurídicos de cumplimiento de requisitos presentados por el Consejo de Generales; y,
3. Calificar a los servidores policiales que se encuentran idóneos o no idóneos, para el ascenso de los grados de general inspector, general de distrito, coronel, teniente coronel y mayor.

Artículo 59.- Órgano competente para la sustanciación y calificación de ascenso a los grados desde policía hasta los grados de capitán.- El Consejo de Generales es el órgano competente para sustanciar y calificar el ascenso de los servidores policiales del nivel directivo y técnico operativo en los grados de policía hasta capitán, para lo cual contará con el asesoramiento técnico y jurídico de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional y la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano a través del departamento encargado de regular la situación profesional.

Artículo 60.- Conformación del Consejo de Generales.- El Consejo de Generales estará conformado por:

1. El Comandante General de la Policía Nacional, quien lo presidirá;
2. Los cuatro generales que le siguen en antigüedad al Comandante General, en calidad de vocales principales. Actuarán como vocales suplentes los cuatro generales que le siguen en antigüedad a los vocales principales; los mismos que su cargo y función lo desempeñen en el Distrito Metropolitano de Quito;
3. El Director Nacional de Asesoría Jurídica, quien actuará como asesor jurídico con voz informativa y sin voto; y,
4. El Subdirector de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, quien actuará como secretario con voz informativa y sin voto.

La gestión administrativa del Consejo de Generales estará a cargo del Prosecretario.

El Consejo de Generales podrá conformarse con al menos tres de sus integrantes con voz y voto.

El presidente del Consejo de Generales tendrá voto dirimente.

Los vocales del Consejo de Generales que se encuentren en el proceso de ascenso deberán excusarse de las sesiones para la elaboración y aprobación del informe a remitirse a la Comisión de Ascensos; para el efecto, el Consejo de Generales se conformará con los vocales suplentes en el grado de General.

El Consejo de Generales para su organización y funcionamiento se regirá por su propio reglamento.

Artículo 61.- Atribuciones del Consejo de Generales.- El Consejo de Generales a más de las atribuciones establecidas en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, tendrá las siguientes:

1. Sustanciar el proceso y calificar la idoneidad para el ascenso al inmediato grado superior, de los servidores policiales del nivel directivo en los grados de subteniente a teniente, y de teniente a capitán; y, del nivel técnico operativo en todos sus grados;
2. Poner en conocimiento de la Comisión de Ascensos, los informes técnicos y jurídicos para la sustanciación y calificación de aspectos generales para el ascenso a los grados de general inspector, general de distrito, coronel, teniente coronel y mayor;
3. Resolver sobre la calificación de idoneidad para el otorgamiento de condecoraciones y felicitaciones públicas solemnes de carácter institucional;
4. Asesorar al titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, sobre la generación de directrices, políticas institucionales y lineamientos relacionados con la carrera profesional;
5. Declarar las obras escritas o revistas indexadas de interés institucional, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el instrumento técnico creado para el efecto;
6. Validar los proyectos y reformas de normativa institucional para enviar al Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público para su aprobación y expedición;
7. Declarar alumnos a los servidores policiales que deban realizar los cursos de ascenso; y,
8. Cumplir con las demás atribuciones y responsabilidades que señalen las leyes y reglamentos.

Artículo 62.- Informe técnico-jurídico.- El informe técnico-jurídico elaborado por la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica y la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para la sustanciación y calificación de la Comisión de Ascensos para el otorgamiento de los grados de general inspector, general de distrito, coronel, teniente coronel y mayor, según corresponda a cada grado deberá contener:

1. Las notas de evaluaciones anuales de desempeño y gestión por competencias;
2. Nota del curso de ascenso;
3. Nota de méritos y deméritos;
4. Notas de ascenso de los grados anteriores; y,
5. La documentación de respaldo sobre el cumplimiento de requisitos establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este Reglamento.

CAPÍTULO III CURSO DE ASCENSO

Artículo 63.- Curso de ascenso.- Son los programas de capacitación profesional policial de carácter obligatorio, con criterios de promoción que generan nuevas competencias para el desempeño de las actividades esenciales en el inmediato grado superior, conforme la titulación o certificación establecida en la planificación correspondiente.

Para el ascenso a los grados de Coronel y Suboficial Segundo, se sujetarán a los procesos de postulación establecidos para el curso de ascenso en este Reglamento.

Los programas del curso de ascenso son desarrollados de acuerdo con el siguiente esquema:

NIVEL DIRECTIVO

DENOMINACIÓN DEL CURSO DE ASCENSO	GRADOS	RESPONSABLE
Coordinación operativa 1	De Subteniente a Teniente	Academia de Estudios Estratégicos
Coordinación operativa 2	De Teniente a Capitán	
Coordinación operativa 3	De Capitán a Mayor	
Coordinación operativa 4	De Mayor a Teniente Coronel	
Estado Mayor	De Teniente Coronel a Coronel	
Conducción y mando	De Coronel a General de Distrito	

NIVEL TÉCNICO OPERATIVO

DENOMINACIÓN DEL CURSO DE ASCENSO	GRADOS	RESPONSABLE
Ejecución operativa 1	De Policía a Cabo Segundo	Centro de Capacitación de la Policía Nacional
Ejecución operativa 2	De Cabo Segundo a Cabo Primero	
Ejecución operativa 3	De Cabo Primero a Sargento Segundo	
Ejecución operativa 4	De Sargento Segundo a Sargento Primero	
Supervisión operativa 1	De Sargento Primero a Suboficial Segundo	
Supervisión operativa 2	De Suboficial Segundo a Suboficial Primero	
Supervisión operativa 3	De Suboficial Primero a Suboficial Mayor	

Dentro de los programas de curso de ascenso se considerarán los criterios de promoción de conformidad al presente Reglamento.

Artículo 64.- Procedimiento para el curso de ascenso.- La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano hasta dos años antes de que cumplan el tiempo en el grado, remitirá al Consejo de Generales, los listados de los servidores policiales directivos y técnicos operativos, a ser llamados al proceso del curso de ascenso, a fin de que, sean calificados para los mismos y declarados alumnos policiales.

Para los cursos de ascenso de estado mayor y supervisión operativa 1, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano remitirá previa solicitud de la Dirección Nacional de Educación, la nómina de los servidores policiales directivos y técnicos operativos para que se realice el proceso de postulación y sean declarados alumnos policiales.

En los cursos de ascenso, obligatoriamente el alumno policial deberá obtener el título o certificación que la Academia de Estudios Estratégicos o el Centro de Capacitación de la Policía Nacional que establezcan para cada grado, a fin de obtener la certificación con el aval de una institución de educación superior.

Artículo 65.- Nota final del curso de ascenso.- La nota final del curso de ascenso será sobre veinte puntos, remitida por la Dirección Nacional de Educación a la Dirección Nacional de Administración de

Talento Humano.

Artículo 66.- Ejecución del curso de ascenso.- La Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional, en todos los grados, ejecutarán los cursos de ascenso de conformidad con la planificación institucional.

Artículo 67.- Curso de ascenso de estado mayor y supervisión operativa 1.- La ejecución de los cursos de ascenso de estado mayor y supervisión operativa 1, se realizará en los grados de Teniente Coronel y Sargento Primero respectivamente, con base en la planificación presentada por la Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional según corresponda. La planificación deberá ser elaborada en conjunto por las direcciones correspondientes y aprobada por la Dirección Nacional de Educación.

Los servidores policiales ingresarán a estos cursos a través de un proceso de postulación realizado por la Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional según corresponda, en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano; y, la nómina de los servidores policiales será aprobada por el Consejo de Generales, quien emitirá el acto administrativo declarándolos alumnos policiales, debiendo considerar la normativa legal vigente con la que inició el curso de ascenso el servidor policial.

Artículo 68.- Remisión de notas finales.- La Dirección Nacional de Educación registrará en el sistema informático de la Policía Nacional y comunicará a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y al Consejo de Generales o Comisión de Ascenso, la nómina de alumnos policiales con las notas finales del curso de ascenso, hasta un mes después de finalizado el mencionado curso, para continuar con el proceso administrativo que corresponde.

Artículo 69.- Prioridad para el programa de curso de ascenso.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y la Dirección Nacional de Educación priorizarán el programa de cursos de ascenso sobre los programas académicos y en cualquier modalidad, así como, sobre comisión de servicios en el exterior.

Artículo 70.- Excusa del curso de ascenso.- Es la petición voluntaria que puede realizar el servidor policial al curso de ascenso por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas y/o registradas en la hoja de vida del servidor policial:

1. Por situación médica debidamente justificada por el organismo competente de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud;
2. Por calamidad doméstica debidamente justificada por el organismo competente de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional;
3. Por solicitud voluntaria de la servidora policial que se encontrase en estado de gestación, periodo de maternidad o lactancia debidamente certificado por el sistema de salud de la Policía Nacional;
4. Por presentación de la solicitud de cese voluntario cumpliendo todos los requisitos exigidos en la normativa; y,
5. Por encontrarse en comisión de servicios en el exterior.

Para los casos expuestos en los numerales 1, 2, 3 y 5, superada la causa de la excusa, el servidor policial solicitará a al Consejo de Generales, ser declarado alumno policial.

Para la postulación a los cursos de estado mayor y supervisión operativa 1, podrán invocarse las causales 1, 2, 3 o 5 por una sola ocasión, debiendo volver a postular en un plazo máximo de hasta dos años posterior a que haya culminado el curso de ascenso su promoción.

Artículo 71.- Presentación de excusa.- El servidor policial, en el caso del curso de ascenso podrá presentar su solicitud de excusa al Consejo de Generales, posterior a la comunicación por parte de la Dirección Nacional de Talento Humano, por los medios disponibles, hasta antes de la declaratoria como alumno policial.

Artículo 72.- Exclusión.- Serán causales para la exclusión del llamamiento al curso de ascenso, previo

informe de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, las siguientes:

1. Los servidores policiales que se encuentren con período temporal para el restablecimiento del estado de salud;
2. Quienes se encuentren realizando programas académicos nacionales o internacionales debidamente autorizados; y,
3. Quienes se encuentren cumpliendo funciones en el exterior antes del llamamiento al curso de ascenso.

Artículo 73.- Separación.- Es la situación por medio de la cual el servidor policial pierde su condición de alumno policial, inhabilitándolo en ese programa académico.

Serán causales de separación, las siguientes:

1. Encontrarse en situación médica que determine la imposibilidad de continuar en el curso de ascenso;
2. Encontrarse en período temporal para el restablecimiento del estado de salud;
3. Encontrarse sin cargo y función;
4. Incurrir en actos de deshonestidad académica o actos fraudulentos en los cursos de ascenso;
5. Tener sentencia condenatoria por la comisión de delitos o contravenciones; y,
6. Por solicitud voluntaria del alumno policial, en caso de calamidad médica o doméstica.

En caso de haberse realizado una erogación económica del presupuesto del Estado, el alumno cancelará los valores respectivos, previo a su separación.

Superada las causales 1, 2, 3, 4, y 6 de separación, el servidor policial solicitará a la Dirección Nacional de Educación ser declarado alumno policial en el siguiente curso de ascenso de su respectivo grado, de conformidad con la planificación vigente al momento de la declaratoria de alumno policial.

Artículo 74.- Asistencia a los cursos de ascenso.- Para aprobar el curso de ascenso, el alumno policial tendrá la obligación de asistir al total de horas clases teóricas y prácticas asignadas para cada crédito, para lo cual, se deberá consignar la asistencia en el mecanismo de control de asistencia que se establezca.

Artículo 75.- Porcentaje de inasistencia justificada para la aprobación de los cursos de ascenso.-

Los casos de enfermedad, calamidad médica o doméstica o cualquier otra circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor, deberán ser debidamente justificados por parte del alumno policial ante el director del centro de estudios correspondiente, lo cual bajo ningún concepto podrá superar el 20% del total de horas clases teóricas y prácticas asignadas para cada crédito. El director del centro de estudios remitirá la solicitud a conocimiento del Consejo Académico, estamento que en el término de hasta seis días resolverá si acepta o no la justificación del alumno policial en el programa académico. En caso de no contar con Consejo Académico, será el director del centro el responsable de resolver la justificación.

Para los casos de comparecencia dispuestos por autoridad competente, la inasistencia justificada no se contabilizará como parte del porcentaje establecido en el inciso anterior y la justificación la realizará de oficio el director del programa académico.

Artículo 76.- Reprobación.- Es la situación por medio de la cual, el servidor policial no aprueba el curso de ascenso, sin perjuicio de las acciones administrativas y disciplinarias establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

Artículo 77.- Causas para la reprobación.- El servidor policial reprobará el curso de ascenso, por las siguientes causas:

1. No alcanzar los puntajes mínimos necesarios para la aprobación de cada una de las asignaturas que constan en la planificación;
2. Abandonar sin justificación el programa académico, excediendo el tiempo mínimo establecido en el programa, sin perjuicio del procedimiento administrativo disciplinario que corresponda; y,
3. No completar el porcentaje de asistencia requerido.

SECCIÓN I
EVALUACIÓN DEL CURSO DE ASCENSO

Artículo 78.- Registro de notas de programas de cursos de ascenso.- Los títulos, certificados y notas obtenidas en los cursos de ascenso se registrarán en la Dirección Nacional de Educación, a través de la unidad gestora y de acuerdo con la escala vigente en la Policía Nacional.

Los cursos de ascenso que se realicen en coordinación con instituciones de educación superior u otros tipos de centros académicos, en el país o en el exterior, aplicarán su propio sistema de evaluación y asistencia.

Artículo 79.- Valoración de puntajes.- La evaluación para los procesos de los cursos de ascenso que se ejecuten en el sistema educativo policial, será sobre veinte puntos, de acuerdo con la siguiente escala:

Valor cuantitativo	Valor cualitativo
De 18,000 a 20	Excelente
De 16,000 a 17,999	Muy bueno
De 14,000 a 15,999	Bueno
Menos de 13,999	Reprobado con posibilidad de recuperación
Menor a 7,999	Reprobado

Para aprobar cada una de las asignaturas o módulos se requerirá un mínimo de catorce puntos sin aproximaciones.

Para definir las antigüedades en cada promoción se aplicarán los decimales que sean necesarios, sin redondeos.

Para el caso de ponderaciones distintas a estas valoraciones, se determinarán de acuerdo con el modelo matemático lineal establecido por el componente de educación de la Policía Nacional.

La Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional planificarán los cursos de ascenso para los servidores policiales, integrando las asignaturas o módulos que se requieran para mejorar sus competencias profesionales en el siguiente grado jerárquico.

Artículo 80.- Evaluaciones de recuperación.- Para los cursos de ascenso, el alumno policial que obtenga una calificación entre 13,999 y 8,000 puntos por asignatura; deberá rendir una evaluación de recuperación, previo al refuerzo académico correspondiente.

El alumno que obtenga una nota igual o menor a 7,999 puntos sobre 20 puntos por crédito, reprobará el curso.

La aprobación de la asignatura mediante la evaluación de recuperación será registrada con la nota de 14,000 puntos sobre veinte 20 puntos, sin importar que la nota obtenida sea superior a catorce puntos.

De no alcanzar el puntaje mínimo de 14,000 puntos sobre 20 puntos en la evaluación de recuperación, reprobará el curso.

Artículo 81.- Efectos de la reprobación de los cursos de ascenso.- El servidor policial que no cumpla con las obligaciones y/o actividades académicas establecidas en la planificación curricular, será reprobado de los cursos de ascenso, situación que se comunicará a los organismos competentes y se le generará el traslado a su última designación, sin perjuicio de los procedimientos administrativos y disciplinarios que corresponda.

Artículo 82.- Dishonestidad académica o actos fraudulentos en los cursos de ascenso.- Se entiende por fraude o dishonestidad académica toda acción que, inobservó el principio de transparencia

académica, viola los derechos de autor o incumple las normas éticas establecidas por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional o por el docente, para todos los cursos de ascenso.

Configuran conductas de fraude o deshonestidad académica, las siguientes:

1. Copiar en los exámenes, pruebas, trabajos en los cursos de ascenso;
2. Presentar trabajos plagiados o elaborados por terceros; y,
3. Que el alumno policial durante el desarrollo de actividades y/o evaluaciones facilite y/o solicite que se realice la suplantación de identidad.

El alumno que incurra en alguno de los numerales establecidos en el presente artículo obtendrá la calificación de 0 en la actividad académica, independientemente del proceso administrativo disciplinario, que corresponda.

Artículo 83.- Solicitud de recalificación.- El alumno policial inmerso en el curso de ascenso, que no esté de acuerdo con la calificación obtenida en los instrumentos de evaluación, registradas y notificadas, presentará ante el docente la solicitud de recalificación por escrito dentro del término de tres días posteriores a la publicación de su calificación, expresando la causa o causas en que se fundamenta, el docente tendrá tres días término para comunicar la decisión al alumno policial.

En caso de que la decisión fuere negativa total o parcialmente, el alumno policial tendrá el término de tres días para presentar nuevamente su pedido de recalificación, ante el Director de la Academia de Estudios Estratégicos o Centro de Capacitación de la Policía Nacional según corresponda, acompañando la documentación de respaldo.

El director del centro de estudios remitirá la solicitud a conocimiento del Consejo Académico, estamento que en el término de hasta seis días resolverá si procede o no la recalificación causando estado. En el caso que sea en un programa desarrollado por una institución de educación superior o externa, el proceso de recalificación se desarrollará conforme el procedimiento establecido en cada una de ellas; quienes comunicarán al Director de la Academia de Estudios Estratégicos o Centro de Capacitación de la Policía Nacional, la resolución final.

Artículo 84.- Registro de calificaciones.- La Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional, mantendrán el registro de las calificaciones de sus respectivos alumnos policiales y las remitirán en el plazo de hasta un mes, luego de finalizado el programa académico, a los componentes institucionales correspondientes.

Artículo 85.- Registro de títulos académicos.- El registro de títulos académicos deberá efectuarse dentro del grado policial en el que se obtuvo el título.

Artículo 86.- Registro de alumnos policiales.- Los servidores policiales que han sido considerados para procesos de especialización académica, especialización policial y capacitación profesional policial, deberán ser registrados como alumnos policiales o becarios por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y cuando sea necesario el traslado a una dependencia policial.

Artículo 87.- Componentes para la evaluación del ascenso.- Los componentes para la evaluación del proceso de ascenso, son los siguientes:

1. Evaluación de desempeño y gestión por competencias;
2. Calificación del curso de ascenso;
3. Calificación de méritos y deméritos; y,
4. Calificación de aspectos generales.

Artículo 88.- Evaluación de desempeño y gestión por competencias.- Es el cálculo del promedio de las evaluaciones de desempeño y gestión por competencias, registradas en la hoja de vida del servidor policial en el grado que ostenta, este promedio se multiplicará por el valor porcentual asignado para este componente.

Para el ascenso al grado de general de distrito y suboficial mayor se promediarán las calificaciones obtenidas en cada año de toda su carrera y se multiplicará por el valor porcentual asignado para este componente, conforme las disposiciones de este reglamento y el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Para los servidores policiales directivos y técnico operativos que cumplen su tiempo de permanencia para el ascenso al inmediato grado superior en los meses de enero, febrero, marzo o abril; se exceptuará la calificación anual de evaluación de desempeño y gestión por competencias del último año en el grado, la cual, será considerada para el próximo ascenso.

Artículo 89.- Calificación del curso de ascenso.- La calificación será obtenida a través del módulo correspondiente del sistema informático integrado de la Policía Nacional, cuyo valor será multiplicado por el valor porcentual asignado a este componente aplicando este reglamento y el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Para el ascenso al grado de general de distrito y suboficial mayor se promediarán las calificaciones obtenidas en cada grado de toda su carrera y se multiplicará por el valor porcentual asignado para este componente, conforme las disposiciones de este reglamento y el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 90.- Calificación de los méritos y los deméritos.- Es la nota resultante de la cuantificación de todos los méritos y los deméritos registrados en la hoja de vida profesional, durante el grado o carrera profesional según el caso, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Se cuantifican todos los méritos y los deméritos de acuerdo a las tablas de valoración y grado calificado según lo descrito en este Reglamento. Se restarán los deméritos de los méritos y se registrará esta diferencia.
2. Para las y los servidores policiales directivos de la promoción a ser calificada y que se encuentren en capacidad de ascender se realizará la diferencia antes indicada y se tomará como pivote al valor más alto en la promoción durante el grado, pero en ningún caso este valor superará los 4 puntos, luego este valor se resta de 20 y el resultado será la nota base de la promoción en la evaluación de los méritos y deméritos en el grado, siendo el valor mínimo 16 puntos.

Para las y los servidores policiales técnico operativos de la promoción a ser calificada y que se encuentren en capacidad de ascender se realizará la diferencia antes indicada y se tomará como pivote al valor más alto en la promoción durante el grado, pero en ningún caso este valor superará los 2 puntos, luego este valor se resta de 20 y el resultado será la nota base de la promoción en la evaluación de los méritos y deméritos en el grado, siendo el valor mínimo 18 puntos.

Para el caso de ascenso de la promoción a ser calificada de coronel a general de distrito, se realizará la diferencia antes descrita de toda la carrera profesional y se tomará como pivote el valor más alto en la promoción, valor que en ningún caso podrá superar los 18 puntos, luego este valor se resta de 20 y el resultado será la nota base de la promoción en la evaluación de los méritos y deméritos de la carrera profesional.

3. Para calcular la calificación de méritos y deméritos individuales se sumará a la nota base la diferencia individual alcanzada por las y los servidores policiales; y,
4. El resultado de este procedimiento se multiplicará por el peso porcentual asignado a este componente, obteniendo la nota final de méritos y deméritos.

Artículo 91.- Méritos.- Son los aspectos positivos que el servidor policial registra en su hoja de vida, durante el grado o en su carrera profesional según el caso, su clasificación y cuantificación es la siguiente:

1) Condecoraciones.

ORDEN	CATEGORÍA / TIPO	VALOR
Por actos de servicio relevantes		
1	Al valor	1,397
2	Al honor y prestigio de la Policía Nacional	1,198
3	Al desempeño policial	0,998
4	A la excelencia policial	0,998
5	Al valor - post mortem	0,000
Por actos académicos relevantes		
6	Al mérito profesional en el grado de gran oficial	1,397
7	Al mérito profesional en el grado de oficial	1,198
8	Al mérito profesional en el grado de caballero	0,998
9	Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo	0,000
10	Sargento Primero José Emilio Castillo Solís	0,000
Por tiempo de servicio en la institución policial		
11	Cruz del cincuentenario (50 años de egresados SP)	0,000
12	Cruz Policía Nacional del Ecuador (45 años de servicio)	1,198
13	Cruz del orden y seguridad nacional (40 años de servicio)	1,198
14	Estrella de oro al mérito policial (35 años de servicio)	0,998
15	Estrella de plata al mérito policial (30 años de servicio)	0,998
16	Policía Nacional primera categoría (25 años de servicio)	0,798
17	Policía Nacional segunda categoría (20 años de servicio)	0,599
18	Policía Nacional tercera categoría (15 años de servicio)	0,399
Por altos grados alcanzados en la institución policial		
19	Misión cumplida	0,000
20	Reconocimiento institucional	0,000
21	Al mérito institucional en el grado de gran oficial	0,000
22	Al mérito institucional en el grado de oficial	0,000
23	Al mérito institucional en el grado de caballero	0,000
Por servicios y cooperación prestados a la Policía Nacional		
24	Gran cruz del orden y seguridad nacional	0,000
25	General Alberto Enríquez Gallo	0,000
26	Escudo de la Policía Nacional del Ecuador	0,000
27	Escudo al mérito policial	0,000
Otras condecoraciones		
28	Condecoraciones otorgadas por instituciones públicas nacionales e internacionales	0,399

Las condecoraciones otorgadas por instituciones públicas nacionales e internacionales, para efectos de su cuantificación se tomarán en cuenta hasta dos condecoraciones en cada grado, sin perjuicio de las demás que sean registradas en su hoja de vida.

Para el ascenso de general de distrito y suboficial mayor se considerarán hasta 12 condecoraciones otorgadas por instituciones públicas nacionales e internacionales.

2) Felicitaciones

ORDEN	TIPO	VALOR
1	Pública solemne	0,200
2	Pública	0,120
3	Privada	0,060
4	Reconocimientos otorgados instituciones públicas nacionales e internacionales	0,030

Los reconocimientos otorgados por instituciones públicas nacionales e internacionales, para efectos de su cuantificación no superarán el valor de 0,399 asignado a la condecoración otorgada por instituciones públicas nacionales e internacionales, sin perjuicio de las demás que sean registradas en su hoja de vida.

3) Programas de Educación Continua o programas declarados de interés institucional.- Son todos los cursos, diplomados, seminarios, talleres, aprobados y/o declarados de interés institucional por la Dirección Nacional de Educación, cuya valoración será la siguiente:

ORDEN	DETALLE	VALOR
1	De menos de un crédito a dos créditos o de 15 a 143 horas	0,100
2	De tres a cinco créditos académicos o de 144 a 240 horas.	0,150
3	De cinco créditos académicos o de 241 horas en adelante.	0,200

Las valoraciones de los cursos, diplomados, seminarios, talleres de especialización declarados de interés institucional alcanzados por los servidores policiales tendrán el valor máximo de un punto para los de carácter policial y un punto para los de carácter civil durante cada grado.

La Dirección Nacional de Educación, para el registro en la hoja de vida de los servidores policiales, remitirá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano la carga horaria de los Programas de Educación Continua en horas - créditos.

4) Estudios Superiores.

ORDEN	NIVEL DE FORMACIÓN	VALOR
1	Tercer nivel, de grado	0,998
2	Cuarto nivel, PhD, posgrado académico	1,397

ORDEN	NIVEL DE FORMACIÓN	VALOR
1	Tercer nivel técnico superior o sus equivalentes	0,399
2	Tercer nivel tecnológico o sus equivalentes	0,599
3	Cuarto nivel, de posgrado tecnológico	0,798

Los estudios superiores alcanzados por los servidores policiales, serán valorados con sujeción a las áreas de conocimiento determinadas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de cargos institucionales de la Policía Nacional, los títulos obtenidos en cada grado y registrados, el valor máximo que podrán alcanzar durante toda su carrera profesional será de 1,397.

Los títulos académicos que obtuvieren los servidores policiales se valorarán únicamente en el grado que fue alcanzado, considerando la fecha de otorgamiento por el ente rector de educación superior

Todos los títulos académicos obtenidos por los servidores policiales obtendrán como puntuación máxima de 1,397 a lo largo de su carrera profesional.

Los títulos de tercer nivel que constituyan requisitos de ingreso a la institución policial, que se obtengan en la formación policial, o los títulos de cuarto nivel que constituyan parte del curso de estado mayor y supervisión operativa, no serán objeto de valoración.

5) Docencia Policial.-

ORDEN	HORA ACADÉMICA.	VALOR
1	Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional, Universidad Policial y Centro de Capacitación Policial.	0,0030
2	Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo.	0,0024
3	Instituto Superior Universitario Policía Nacional.	0,0018
4	Escuelas de Formación Profesional de Policías.	0,0013

Los valores establecidos por hora académica para la docencia no deberán superar el valor de 0,998 que corresponde a la condecoración al “Mérito Profesional en el grado de Caballero”, solo se considerará la docencia impartida en el ámbito educativo policial.

Los servidores policiales que cumplan su cargo y función como docentes o instructores en los centros de educación policial y unidades educativas policiales a la que pertenecen orgánicamente su valor se reducirá el 50%.

6) Obras Escritas

ORDEN	TIPO DE OBRA	VALOR
1	Libro declarado de interés institucional	0,998
2	Publicaciones en revistas indexadas o especializadas a escala nacional e internacional declaradas de interés institucional.	0,399

Todos los libros declarados de interés institucional de los servidores policiales obtendrán como puntuación máxima de 0,998 a lo largo de su carrera profesional.

Todas las publicaciones en revistas indexadas o especializadas de los servidores policiales obtendrán como puntuación máxima de 0,998 a lo largo de su carrera profesional.

Artículo 92.- Deméritos.- Los deméritos son los aspectos negativos que se registran en la hoja de vida de los servidores policiales; su clasificación y cuantificación es la siguiente:

1. Para servidores policiales directivos

DESCRIPCIÓN	GRAD.	CRNL.	TCNL.	MAYR.	CPTN.	TNTE.	SBTE.
Amonestación verbal	0,4928	0,4224	0,3520	0,2816	0,2112	0,1408	0,0704
Amonestación escrita	1,4014	1,2012	1,0010	0,8008	0,6006	0,4004	0,2002
Sanción pecuniaria menor	3,1416	2,6928	2,2440	1,7952	1,3464	0,8976	0,4484
Sanción pecuniaria mayor	4,8125	4,1250	3,4375	2,7500	2,0625	1,3750	0,6875
Suspensión de funciones	7,7847	6,6726	5,5605	4,4484	3,3363	2,2242	1,1121

2. Para servidores policiales técnicos operativos

DESCRIPCIÓN	SBOF.	SGOP.	SGOS.	CBOP.	CBOS.	POLL.
Amonestación verbal	0,2112	0,176	0,1408	0,1056	0,0704	0,0352
Amonestación escrita	0,6006	0,5005	0,4004	0,3003	0,2002	0,1001
Sanción pecuniaria menor	1,3464	1,122	0,8976	0,6732	0,4488	0,2244
Sanción pecuniaria mayor	2,0625	1,71875	1,375	1,03125	0,6875	0,34375
Suspensión de funciones	3,3363	2,78025	2,2242	1,66815	1,1121	0,55605

Artículo 93.- Calificación de aspectos generales.- Es la valoración que se realiza a los servidores policiales para el ascenso en todos los grados de nivel directivo y de nivel de gestión técnico operativo en los grados de suboficial mayor, suboficial primero y suboficial segundo, de acuerdo con parámetros e indicadores cuantificables y específicos, debidamente registrados en los instrumentos técnicos proporcionados por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, diseñados sobre la base de aspectos profesionales, personales, control de confianza y disciplina.

Artículo 94.- Calificación de los aspectos generales para los servidores policiales del rol de conducción y mando.- Cuando la Comisión de Ascensos se encuentre integrada por servidores policiales de menor jerarquía y antigüedad al evaluado, en relación a los aspectos generales para el ascenso, la calificación la realizará el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, o su delegado y el Comandante General de la Policía Nacional; y, en el caso de que éste último sea el calificado, únicamente la realizará el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, o su delegado.

SECCIÓN II PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES PARA EL ASCENSO EN CADA GRADO

Artículo 95.- Componentes de evaluación para el ascenso al grado de general inspector.- La calificación para el ascenso al grado de general inspector tendrá dos componentes: el primero corresponde a la calificación de aspectos generales con una valoración del 25% el segundo corresponde a la calificación de desempeño y gestión por competencias; y, méritos y deméritos del grado, con una valoración del 75%.

Los elementos del segundo componente tendrán los siguientes porcentajes: evaluación de desempeño y gestión por competencias 60% y méritos y deméritos 40%.

Artículo 96.- Componentes de evaluación para el ascenso al grado de general de distrito y suboficial mayor.- Para efectos de la calificación previo al ascenso al grado de general de distrito y suboficial mayor, la nota final tendrá dos componentes: el primero que se constituye en el 75%, y está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación anual de desempeño y gestión por competencias obtenidas en la carrera profesional; la nota de calificación de méritos y deméritos obtenidos en la carrera profesional; la nota promedio de los cursos de ascenso de la carrera profesional; y, el segundo componente se constituye en un 25% conformado por la nota de aspectos generales de la carrera profesional.

Los elementos del primer componente tendrán los siguientes porcentajes: evaluación de desempeño y gestión por competencias 40%, méritos y deméritos 40% y curso de ascenso 20%.

Artículo 97.- Componentes de evaluación para el ascenso de los servidores policiales del rol de coordinación operativa.- Para efectos de la calificación previo al ascenso de los servidores policiales a los grados de teniente hasta coronel, la nota final tendrá dos componentes: el primero que se constituye en el 75%, y está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación anual de desempeño y gestión por competencias obtenidas en el grado; la nota de calificación de méritos y deméritos obtenidos en el grado; la nota promedio del curso de ascenso; y, el segundo que se constituye en un 25% conformado por la nota de aspectos generales descritos en este reglamento.

Los elementos del primer componente tendrán los siguientes porcentajes: evaluación de desempeño y gestión por competencias 40%, méritos y deméritos 40% y curso de ascenso 20%

Artículo 98.- Componentes de evaluación para el ascenso a suboficial segundo y suboficial primero.- Para efectos de la calificación previo al ascenso de los servidores policiales a los grados de suboficial segundo y suboficial primero, la nota final tendrá dos componentes: el primero que se constituye en el 75%, y está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación anual de desempeño y gestión por competencias obtenidas en el grado; la nota de calificación de méritos

y deméritos obtenidos en el grado: la nota promedio del curso de ascenso; y, el segundo que se constituye en un 25% conformado por la nota de aspectos generales de la carrera profesional.

Los elementos del primer componente tendrán los siguientes porcentajes: evaluación de desempeño y gestión por competencias 40%, méritos y deméritos 40%, y curso de ascenso 20%.

Artículo 99.- Componentes de evaluación para el ascenso a los grados de cabo segundo hasta sargento primero.- Para efectos de la calificación previo al ascenso de los servidores policiales a los grados de cabo segundo hasta sargento primero, la nota final tendrá tres componentes: la nota promedio de evaluación de desempeño y gestión por competencias 40%, méritos y deméritos 40% y curso de ascenso 20%.

Artículo 100. - Valoración de los parámetros de aspectos generales.- La valoración de aspectos generales será de acuerdo con los indicadores de cada parámetro establecidos en el instrumento técnico creado para el efecto, conforme a la siguiente valoración:

SERVIDORES POLICIALES DIRECTIVOS

Grado	Parámetro	Puntaje	Nota final
General Inspector	Ejercicio profesional	5	20
	Desarrollo profesional	3	
	Funciones ejercidas	4	
	Desarrollo de competencias	8	
General de Distrito	Ejercicio profesional	5	20
	Desarrollo profesional	5	
	Funciones ejercidas	4	
	Desarrollo de competencias	6	
Coronel / Teniente Coronel	Ejercicio profesional	8	20
	Desarrollo profesional	4	
	Funciones ejercidas	4	
	Desarrollo de competencias	4	
Mayor / Capitán	Ejercicio profesional	10	20
	Desarrollo profesional	4	
	Funciones ejercidas	3	
	Desarrollo de competencias	3	
Teniente	Ejercicio profesional	12	20
	Desarrollo profesional	4	
	Funciones ejercidas	2	
	Desarrollo de competencias	2	

SERVIDORES POLICIALES TÉCNICOS OPERATIVOS

Grado	Parámetro	Puntaje	Nota final
Suboficial Mayor	Ejercicio profesional	8	20
	Desarrollo profesional	4	
	Funciones ejercidas	4	
	Desarrollo de competencias	4	
Suboficial Primero	Ejercicio profesional	10	20
	Desarrollo profesional	4	
	Funciones ejercidas	3	
	Desarrollo de competencias	3	
Suboficial Segundo	Ejercicio profesional	12	20
	Desarrollo profesional	4	
	Funciones ejercidas	2	
	Desarrollo de competencias	2	

CAPÍTULO IV
SUSTANCIACIÓN Y CALIFICACIÓN PARA EL ASCENSO

Artículo 101.- Sustanciación y calificación.- La evaluación para el ascenso comprende la sustanciación y calificación:

1. Sustanciación: Es el análisis y la revisión de los informes técnico y jurídico del cumplimiento de requisitos de los servidores policiales a ser ascendidos; y,
2. Calificación: Es el procedimiento en el cual se atribuye una valoración a los resultados de los informes técnico y jurídico, generando un valor cuantitativo para su ascenso, utilizando las herramientas e instrumentos diseñados para el efecto por la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, de conformidad con el presente Reglamento.

Para el ascenso a todos los grados del nivel de gestión directiva y el ascenso a los grados de supervisión operativa: suboficial mayor, suboficial primero y suboficial segundo la calificación incluirá la valoración de aspectos generales.

Artículo 102.- Fases del proceso de evaluación.- La evaluación para el ascenso se ejecutará por el Consejo de Generales y/o Comisión de Ascensos, conforme a los lineamientos establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento, según las siguientes fases:

1. Sustanciación:
 - a) Notificación de inicio del proceso;
 - b) Recopilación y verificación de información;
 - c) Elaboración y notificación del formulario de recopilación de datos; y,
 - d) Elaboración y entrega de los informes técnico de cumplimiento de requisitos.
2. Calificación del grado:
 - a) Informe jurídico;
 - b) Calificación de aspectos generales; y,
 - c) Nota del grado.
3. Reubicación de antigüedades;
4. Asignación de vacantes;
5. Resolución y notificación de la calificación de ascenso, por parte de la Comisión de Ascenso;
6. Dictamen de calificación de idoneidad, por parte del Consejo de Generales.
7. Acto administrativo de otorgamiento o negativa de ascenso.

SECCIÓN I NOTIFICACIÓN

Artículo 103.- Actualización de la información.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, siete meses antes de la fecha en que la promoción correspondiente cumpla el tiempo de servicio en el grado, comunicará a los servidores policiales por los medios físicos y telemáticos que dispone la institución, a través de las secciones de talento humano a la que pertenecen los servidores policiales, la obligación de verificar y actualizar la información relacionada al cumplimiento de requisitos para el ascenso. La información deberá ser actualizada en el plazo de un mes contado a partir de esta comunicación.

Es de responsabilidad única y exclusiva de los servidores policiales, verificar y actualizar la información relacionada al cumplimiento de requisitos para el proceso de ascenso, constantes en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

Artículo 104.- Notificación del inicio del procedimiento de sustanciación y calificación para el ascenso.- El Consejo de Generales y/o la Comisión de Ascensos siete meses antes de la fecha en que la promoción a ser evaluada cumpla el tiempo de servicio en el grado, iniciará el proceso de evaluación para el ascenso, notificará la resolución de inicio del procedimiento de sustanciación y calificación para el ascenso.

En la misma resolución, se dispondrá a la Dirección Nacional de Educación y a la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, remitan los resultados a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano o registren en el sistema informático para el ascenso de acuerdo con sus competencias.

Adicionalmente, dispondrá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano que remita la certificación de vacantes dentro del orgánico numérico por promoción; a la Dirección Nacional Financiera, la disponibilidad presupuestaria que dé viabilidad al procedimiento.

De igual manera se dispondrá a la Inspectoría General registre los resultados de las pruebas de control de confianza en el sistema informático para el ascenso, y remita al Presidente del Consejo de Generales o al Presidente de la Comisión de Ascensos en sobre cerrado.

La notificación se realizará a través de los medios físicos, canales institucionales o a los correos electrónicos registrados en el sistema informático integrado de la Policía Nacional.

SECCIÓN II RECOPIACIÓN Y VERIFICACIÓN DE INFORMACIÓN

Artículo 105.- Recopilación y verificación de información.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, cuatro meses antes de la fecha en que la promoción correspondiente cumpla el tiempo de servicio en el grado, realizará el corte de la información para la recopilación y verificación de la información necesaria para el cumplimiento de requisitos para el ascenso.

La recopilación y verificación de información se realizará a través del formulario respectivo, de las siguientes dependencias policiales:

1. Dirección Nacional de Educación:
 - a) Calificación del programa de cursos de ascenso; y,
 - b) Resultado de las evaluaciones físicas.
2. Dirección Nacional de Atención Integral en Salud:
 - a) Resultados de las evaluaciones médicas; y,
 - b) Resultados de las evaluaciones psicológicas.
3. Departamentos y secciones de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano:

- a) Promedio de las evaluaciones de desempeño y gestión por competencias;
- b) Méritos obtenidos en el grado o en la carrera profesional, según corresponda;
- c) Deméritos obtenidos en el grado o en la carrera profesional, según corresponda;
- d) Calificación de ascenso de grados anteriores;
- e) Nómina de servidores policiales que han sido sancionados dos veces con falta administrativa disciplinaria grave;
- f) Lista de clasificación de los servidores policiales de sus grados anteriores;
- g) Nómina de servidores policiales que, al inicio del procedimiento se encuentren inmersos en un sumario administrativo por falta muy grave o por reincidencia o reiteración de dos faltas graves;
- h) Nómina de servidores policiales que registren sentencia ejecutoriada por contravenciones en casos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar;
- i) Constancia registrada de haber presentado la declaración patrimonial juramentada en la Contraloría General del Estado, para el ascenso; y,
- j) Los demás requisitos establecidos en este reglamento.

4. Inspectoría General de la Policía:

- a) Resultados de las pruebas de control de confianza con la denominación “aprobado”, “no aprobado”, o “sin resultado”, las mismas que serán registradas en el sistema informático de la Policía Nacional, además se remitirá el informe de resultados de las evaluaciones en sobre cerrado, manteniendo los niveles de confidencialidad de la información para cada caso al presidente del Consejo de Generales o al presidente de la Comisión de Ascensos, pondrá en conocimiento de dichos organismos, únicamente para efectos de verificación del cumplimiento de requisitos y de calificación.

A efectos de garantizar el ascenso en las fechas en que las promociones cumplen el tiempo de servicio en el grado, culminados los plazos que se establecen en este artículo, no se considerará ningún registro adicional para la evaluación del ascenso; sin embargo, la solicitud de registro presentada posterior a este plazo, será considerada para el siguiente ascenso.

SECCIÓN III

ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN DEL FORMULARIO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Artículo 106.- Elaboración y notificación del formulario de recopilación de datos.- El formulario de recopilación de datos, es el instrumento que contiene la información de la carrera profesional del servidor policial del periodo a calificarse, que se encuentra registrado en el sistema informático de la Policía Nacional y además de la información obtenida de las dependencias policiales inmersas en el proceso y constituye la base para la calificación del grado, formulario que será notificado por el Consejo de Generales o Comisión de Ascensos a los servidores policiales para que verifiquen la información.

De existir observaciones, los servidores policiales deberán presentar en el término de cinco días su petición de manera fundamentada, adjuntando la documentación que justifique el requerimiento, ante el Consejo de Generales o Comisión de Ascensos, quien remitirá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para la elaboración del informe técnico de viabilidad, en el término de diez días, informe que será remitido al Consejo de Generales o Comisión de Ascensos para su análisis y absolución de las observaciones de los servidores policiales.

De acogerse las observaciones por parte del Consejo de Generales o Comisión de Ascensos dispondrán a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano la actualización del formulario de recopilación de datos a través del acto de simple administración, en el término de cinco días. La actualización de los formularios será remitida al Consejo de Generales o Comisión de Ascensos para la notificación a los servidores policiales.

De no acogerse las observaciones por parte del Consejo de Generales o Comisión de Ascensos se ratificará el formulario de recopilación de datos notificado en primera instancia a través del acto de simple administración para la notificación a los servidores policiales.

SECCIÓN IV
ELABORACIÓN Y ENTREGA DE LOS INFORMES TÉCNICOS DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

Artículo 107.- Elaboración y entrega del informe técnico de cumplimiento de requisitos.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, una vez evacuadas las observaciones al formulario de recopilación de datos de los servidores policiales inmersos en el proceso de ascenso, elaborará en el término de cinco días el informe de cumplimiento de requisitos establecidos en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

SECCIÓN V
INFORME JURÍDICO

Artículo 108.- Informe jurídico.- La secretaría del Consejo de Generales remitirá a la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica el informe técnico de cumplimiento de requisitos elaborado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano con sus respectivos anexos, para análisis y elaboración del informe jurídico; el mismo que en el término de ocho días será remitido juntamente con el informe técnico para conocimiento del Consejo de Generales.

SECCIÓN VI
CALIFICACIÓN DE ASPECTOS GENERALES

Artículo 109.- Calificación de aspectos generales.- La calificación de aspectos generales será realizada por cada uno de los integrantes del Consejo de Generales o la Comisión de Ascensos en los grados que corresponda respectivamente, a través del formulario proporcionado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano. El resultado de esta calificación se notificará a los servidores policiales para que presenten sus observaciones ante el órgano competente en el término de cinco días.

El formulario de calificación de aspectos generales será elaborado observando el grado a calificar, los registros que constan en su hoja de vida y los registros que constan en otras dependencias públicas, de acuerdo con el instrumento técnico elaborado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para el efecto.

Artículo 110.- Reglas para la calificación del grado.- El Consejo de Generales, una vez recibido los informes técnico y jurídico, realizará el procedimiento administrativo que corresponda de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Para el ascenso a los grados de general, coronel, teniente coronel y mayor, validará los informes técnico y jurídico, con sus respectivos anexos y lo remitirá a la Comisión de Ascensos para continuar con la sustanciación del procedimiento; y,
2. Para el ascenso a los grados desde suboficial segundo hasta capitán, procederá con la calificación de aspectos generales basado en los informes técnico y jurídico, para continuar con la calificación del grado.

SECCIÓN VII
NOTA DEL GRADO

Artículo 111.- Nota del grado.- Para la nota del grado de los servidores policiales, el Consejo de Generales o la Comisión de Ascensos realizará el cómputo, aplicando los valores porcentuales establecidos en este reglamento. Este procedimiento lo realizará con el apoyo técnico y del sistema informático de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para el proceso de ascenso.

Para la obtención de la nota del grado a general de distrito y suboficial mayor, se valorarán las calificaciones de toda su carrera profesional.

Artículo 112.- Calificación del grado de general de distrito a general inspector.- La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, tres meses antes de cumplir el tiempo en el grado de general de distrito, remitirá al Consejo de Generales un informe técnico detallado en el que conste: la evaluación de desempeño y gestión por competencias; valoración de méritos y deméritos en el grado; y, los formularios a ser utilizados para la calificación de aspectos generales.

En el informe además se hará constar la vacante orgánica existente para el grado de general inspector, sobre lo cual, el Consejo de Generales remitirá los correspondientes informes técnico y jurídico a la Comisión de Ascensos para continuar con la sustanciación del proceso.

Artículo 113.- Calificación del grado de general superior.- La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, tres meses antes de cumplir el tiempo en el grado de general inspector, remitirá al Consejo de Generales un informe técnico detallado en el que conste: la evaluación de desempeño y gestión por competencias y la vacante orgánica existente, sobre la base de lo cual, el Consejo de Generales remitirá los correspondientes informes técnico y jurídico, al titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, para que continúe con el proceso de ascenso.

El titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o su delegado sustanciará y calificará sobre la base de los informes técnico y jurídico, considerando el ejercicio del cargo de Comandante General y el cumplimiento del tiempo de permanencia en el grado de general inspector.

Artículo 114.- Lista de clasificación del grado.- La nota del grado determinará la ubicación del servidor policial en una de las listas de clasificación:

LISTA	VALOR CUALITATIVO	VALOR CUANTITATIVO
Lista 1	De 18,000 a 20	Excelente
Lista 2	De 16,000 a 17,999	Muy bueno
Lista 3	De 14,000 a 15,999	Bueno

Los servidores policiales que, culminando el proceso de calificación y no hayan alcanzado la lista de clasificación requerida de acuerdo al grado para el ascenso, serán declarados no idóneos.

**SECCIÓN VIII
REUBICACIÓN DE ANTIGÜEDADES**

Artículo 115.- Reubicación de antigüedades.- La reubicación de antigüedades se obtendrá del cálculo de las notas del promedio de grados anteriores más las notas del grado actual multiplicado por sus respectivos porcentajes, conforme al siguiente detalle:

ASCENSO	VALOR PORCENTUAL	
	NOTA PROMEDIO DE AÑOS ANTERIORES	NOTA DEL GRADO ACTUAL
De general inspector a general superior	Desempeño en el grado y cargo	
De general de distrito a general inspector	0%	100%
De coronel a general de distrito	100% de la carrera profesional	
De teniente coronel a coronel	80%	20%
De mayor a teniente coronel	75%	25%
De capitán a mayor	65%	35%
De teniente a capitán	55%	45%
De subteniente a teniente	50%	50%
De suboficial primero a suboficial mayor	100% de la carrera profesional	
De suboficial segundo a suboficial primero	85%	15%
De sargento primero a suboficial segundo	80%	20%
De sargento segundo a sargento primero	75%	25%
De cabo primero a sargento segundo	65%	35%
De cabo segundo a cabo primero	55%	45%
De policía a cabo segundo	50%	50%

Para el cálculo del valor porcentual para los ascensos de subteniente a teniente y de policía a cabo segundo, la nota de los grados anteriores será la que hubiera obtenido durante el periodo de formación como aspirante a servidor policial directivo y técnico operativo.

SECCIÓN IX ASIGNACIÓN DE VACANTES

Artículo 116.- Asignación de vacantes.- La asignación de la vacante para el ascenso, establecida por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, se realizará luego de la reubicación de antigüedades, observando estrictamente el orden de prelación.

Los servidores policiales que cumplan con los requisitos para el ascenso, y no se disponga vacantes para el ascenso, se realizará el procedimiento establecido en este reglamento.

SECCIÓN X RESOLUCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE ASCENSO

Artículo 117.- Resolución de calificación de los grados de mayor a general.- La Comisión de Ascensos luego de la sustanciación y calificación de los servidores policiales desde el grado de mayor hasta general, emitirá la resolución debidamente motivada, calificando idóneos o no idóneos para el ascenso al inmediato grado superior y contendrá:

1. La nómina de los servidores policiales calificados idóneos para el ascenso, especificando la antigüedad y la lista de clasificación del grado; y,
2. La nómina de los servidores policiales calificados no idóneos para el ascenso.

SECCIÓN XI DICTAMEN DE CALIFICACIÓN DE IDONEIDAD

Artículo 118.- Dictamen de calificación del grado.- El Consejo de Generales luego de la sustanciación y calificación de los servidores policiales desde el grado de policía hasta capitán, emitirá el dictamen debidamente motivado, calificando idóneos o no idóneos para el ascenso al inmediato grado superior y

contendrá:

1. La nómina de los servidores policiales calificados idóneos para el ascenso, especificando la antigüedad y la lista de clasificación del grado; y,
2. La nómina de los servidores policiales calificados no idóneos para el ascenso.

SECCIÓN XII

DECRETO, ACUERDO MINISTERIAL O RESOLUCIÓN DE ASCENSO O NEGATIVA

Artículo 119.- Acto administrativo de otorgamiento y negativa del ascenso.- La o el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, o su delegado, con el acto que corresponda de la Comisión de Ascensos, solicitará a la Presidencia de la República la expedición del decreto ejecutivo para el otorgamiento del ascenso al grado de general superior, general inspector y general de distrito. Para el otorgamiento de los grados de coronel, teniente coronel y mayor, se expedirá el acuerdo ministerial del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, o su delegado.

Para los demás grados de los servidores policiales directivos y técnicos operativos, el Consejo de Generales remitirá al Comandante General el dictamen de los servidores policiales calificados idóneos y no idóneos para el ascenso al inmediato grado superior, a fin de que emita la correspondiente resolución otorgando o negando el ascenso.

La notificación de la resolución de otorgamiento o negativa del ascenso emitida por el Comandante General, la delegará al Consejo de Generales.

SECCIÓN XIII

PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE ASCENSO

Artículo 120.- Publicación del acto administrativo de ascenso y no ascenso.- Una vez emitido el acto administrativo por la autoridad competente, será enviado a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para publicación en orden general y su difusión.

SECCIÓN XIV

APELACIÓN

Artículo 121.- Recurso de Apelación.- El recurso de apelación se interpondrá ante la máxima autoridad del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público o su delegado.

La interposición de este recurso no impedirá el trámite de ascenso del resto de la promoción.

Artículo 122.- Procedimiento del Recurso de Apelación.- El recurso de apelación se realizará observando lo siguiente:

1. Los servidores policiales que han sido calificados no idóneos por la Comisión de Ascensos, podrán interponer el recurso de apelación en el término de quince días contados a partir de la fecha de publicación y difusión de la resolución en la orden general, conforme lo dispuesto en el artículo anterior, quien resolverá las apelaciones en el término de sesenta días contados a partir de la interposición del recurso.

Los servidores policiales que interpongan el recurso de apelación presentarán una copia de la fe de recepción a la Comisión de Ascensos, de manera física o a través de los medios electrónicos difundidos para el efecto, para conocimiento y registro.

Resuelto el recurso de apelación, la Comisión de Ascensos ejecutará lo dispuesto en la resolución,

conforme lo siguiente:

En caso de aceptarse el recurso, se otorgará el ascenso correspondiente o solicitará el decreto ejecutivo de ascenso para los grados de general. Este acto administrativo será remitido a la Comisión de Ascensos para que, en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, ubicando al servidor policial ascendido en su promoción, en la antigüedad y lista de clasificación que le corresponda; concluido este procedimiento, la Comisión de Ascensos deberá solicitar la reforma del acuerdo ministerial o decreto ejecutivo de ascenso de la promoción con las antigüedades y listas de clasificación definitivas.

Cuando se proceda a negar el recurso, se ratificará la resolución de la falta de cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, negará el ascenso y consecuentemente solicitará al Presidente de la República o al Comandante General la cesación del servidor policial de la institución.

El servidor policial que no interpusiere el recurso de apelación dentro del término establecido, la resolución de la falta de cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios causará estado; para lo cual, el secretario de la Comisión de Ascensos sentará la respectiva razón y la Comisión de Ascensos solicitará al titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana y Orden Público, o su delegado, niegue el ascenso y consecuentemente solicite al Presidente de la República o al Comandante General inicien el trámite de cesación del servidor policial de la institución.

2. Los servidores policiales que han sido negados el ascenso mediante resolución del Comandante General, podrán interponer el recurso de apelación en el término de quince días contados a partir de la fecha de publicación y difusión de la resolución en la orden general, conforme lo dispuesto en el artículo anterior, quien resolverá las apelaciones en el término de sesenta días contados a partir de la interposición del recurso.

Los servidores policiales que interpongan el recurso de apelación presentarán una copia de la fe de recepción al Consejo de Generales, de manera física o a través de los medios electrónicos difundidos para el efecto, para conocimiento y registro.

Resuelto el recurso de apelación, el Comandante General ejecutará lo dispuesto en la resolución, conforme lo siguiente:

La aceptación del recurso revocará la resolución de la negativa de ascenso y continuará con el procedimiento de ascenso, y será remitida al Comandante General, el mismo que dispondrá al Consejo de Generales ejecute lo dispuesto en la resolución de apelación; posterior el Comandante General otorgará el ascenso y ubicará al servidor policial en su promoción con la antigüedad y lista de clasificación que le corresponda.

De ser negado el recurso, el Comandante General con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, resolverá la cesación del servidor policial de la institución y comunicará de la cesación al Consejo de Generales para registro.

El servidor policial que no interpusiere el recurso de apelación dentro del término establecido a la resolución de negativa de ascenso causará estado; para lo cual, el secretario del Consejo de Generales sentará la respectiva razón y el Consejo de Generales solicitará al Comandante General, resuelva la cesación del servidor policial de la institución.

Artículo 123.- Ejecución de la resolución.- Resuelto el recurso de apelación la o el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o su delegado/a, remitirá la resolución al Comandante General para su cumplimiento y ejecución, cuya resolución causa estado y pone fin a la vía administrativa.

El Consejo de Generales o la Comisión de Ascensos, acatarán la decisión conforme a lo resuelto por la o el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o su delegado/a.

Artículo 124.- No presentación del recurso de apelación en el término establecido.- En los casos en

los que el recurso de apelación no se haya presentado en el término establecido en este reglamento, el Consejo de Generales o la Comisión de Ascensos remitirá al Comando General para el inicio del trámite de cesación.

TÍTULO IV EVALUACIÓN

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 125.- Objetivo.- El presente título tiene como objetivo establecer los procedimientos e instrumentos de carácter técnico, que permitan medir el desempeño y la gestión por competencias de los servidores policiales en el ejercicio del cargo y funciones, a través de las siguientes acciones:

1. Fomentar la efectividad de los servidores policiales en su puesto de trabajo, estimulando su desarrollo profesional y potenciando su contribución al logro de los objetivos y estrategias institucionales,
2. Identificar, medir, ponderar y valorar el desempeño individual y colectivo de los servidores policiales dentro del ámbito de su competencia;
3. Determinar resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias, para el ascenso, reconocimientos, cursos de capacitación, cesación, entre otros;
4. Determinar las listas de clasificación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales, para adoptar el tratamiento preventivo o correctivo correspondiente, de acuerdo con los resultados obtenidos;
5. Potenciar las competencias de los servidores policiales pertenecientes a los subsistemas de gestión policial, con el fin de lograr el fortalecimiento institucional;
6. Generar una cultura organizacional de medición de gestión, resultados y rendición de cuentas que permitan el desarrollo institucional, sustentado en indicadores objetivos de la evaluación de desempeño y gestión por competencias; e,
7. Identificar las brechas de las competencias existentes entre el perfil idóneo del puesto y el perfil del ocupante, evaluadas de acuerdo con el ejercicio del cargo.

Artículo 126.- Registro de novedades.- Todas las novedades comunicadas mediante los canales institucionales, partes policiales, requerimientos, acciones judiciales o administrativas, denuncias, acuerdos transigibles u otros actos administrativos solicitados por la institución, inmediatos superiores o por los servidores policiales, serán registrados en el sistema informático de la Policía Nacional, sin perjuicio de las acciones administrativas, penales y civiles que devengan de los mismos.

Artículo 127.- Obligación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias.- La evaluación de desempeño y gestión por competencias es obligatoria para los servidores policiales, por periodos anuales o parciales durante toda su carrera profesional, será calificada sobre veinte puntos y estará sistematizada.

Los servidores policiales que han sido reincorporados en situaciones a disposición, transitoria y/o baja/cesación al servicio activo de la Policía Nacional, serán evaluados conforme al instrumento técnico que la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano elabore para el efecto.

Artículo 128.- Evaluación de períodos anteriores.- Para la evaluación de períodos anteriores, se procederá a evaluar con las matrices y metodologías vigentes para ese periodo, para lo cual, el servidor policial deberá presentar una solicitud de evaluación ante las secciones de administración de talento humano desconcentradas según corresponda o ante la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, quienes realizarán los respectivos procedimientos para evaluar al servidor policial.

Artículo 129.- Componentes para la evaluación.- Los componentes para la evaluación son los siguientes:

1. Resultados de su gestión;
2. Calidad de su formación profesional e intelectual;

3. Cumplimiento de las normas disciplinarias; y,
4. Aptitudes físicas y personales.

Artículo 130.- Periodos de evaluación.- Los periodos de evaluación de desempeño y gestión por competencias serán los siguientes:

1. Evaluación por período anual. - Es la calificación que comprende del uno de enero al treinta y uno de diciembre de cada año, será sobre veinte puntos que se obtendrán del promedio de dos periodos semestrales, de acuerdo con la metodología establecida en el instrumento técnico creado para el efecto.

2. Evaluación por período parcial. - Es la evaluación que corresponde a un periodo de tiempo determinado dentro del año calendario. Podrá realizarse por las siguientes circunstancias:

- a) Por reincorporación, se evaluará de manera parcial el tiempo que registre en servicio activo dentro del periodo anual; y,
- b) Por primera evaluación al ingresar a la carrera profesional.

CAPÍTULO II RESPONSABLES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Artículo 131.- Responsables del proceso de evaluación.- Son responsables del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias la junta evaluadora y los servidores policiales evaluadores, en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, a través del Departamento de Evaluación de Desempeño y Gestión por Competencias; los niveles desconcentrados de administración del talento humano; y, los demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 132.- Atribuciones de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para la evaluación de desempeño y gestión por competencias tendrá las siguientes atribuciones:

1. Emitir directrices en materia de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales;
2. Disponer el diseño, administración, actualización y gestión del proceso de evaluación del desempeño y gestión por competencias;
3. Aprobar propuestas metodológicas, herramientas e instrumentos técnicos para la efectiva gestión del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
4. Aprobar el plan anual de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
5. Controlar y supervisar en todas sus etapas el proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
6. Aprobar y presentar al Comando General el informe final de resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias; y,
7. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 133.- Atribuciones del Departamento de Evaluación de Desempeño y Gestión por Competencias.- El Departamento de Evaluación de Desempeño y Gestión por Competencias es la dependencia técnica encargada de la gestión de todas las etapas del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias, a más de las establecidas en el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos tendrá las siguientes atribuciones:

1. Elaborar el plan anual de evaluación;
2. Gestionar la difusión del plan anual de evaluación de los servidores policiales a nivel nacional;
3. Coordinar, ejecutar y controlar el proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales a nivel nacional;
4. Realizar el análisis técnico de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales y clasificarlos en listas;
5. Elaborar planes, programas y proyectos que permitan la mejora continua de los procesos en el ámbito

de su competencia;

6. Elaborar y actualizar las herramientas metodológicas e instrumentos técnicos relacionados al proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias para los servidores policiales;
7. Realizar modificaciones o ajustes en los términos de las etapas, fases y cronograma de evaluación por circunstancias debidamente sustentadas y justificadas;
8. Presentar el informe de resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias; y,
9. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 134.- Atribuciones de la sección de talento humano nivel 2.- La sección de talento humano nivel 2 tiene las siguientes atribuciones:

1. Socializar a las secciones de talento humano nivel 3 y demás secciones policiales, sobre el proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
2. Brindar asesoría técnica especializada a los servidores policiales;
3. Ejecutar las actividades determinadas en el plan anual de evaluación de acuerdo con sus competencias y a los términos establecidos;
4. Controlar y supervisar que las secciones de talento humano nivel 3, realicen la asignación de evaluadores y evaluados de acuerdo con la estricta relación laboral, observando que el evaluador sea el inmediato superior jerárquico del nivel directivo del evaluado;
5. Realizar la asignación de evaluados y evaluadores, de acuerdo con sus atribuciones dentro de la jurisdicción territorial; y,
6. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 135.- Atribuciones de las secciones de talento humano nivel 3.- Las secciones de talento humano nivel 3 tiene las siguientes atribuciones:

1. Socializar a los servidores policiales sobre el proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
2. Brindar asesoría técnica especializada a los servidores policiales;
3. Ejecutar las actividades determinadas en el plan anual de evaluación de acuerdo con sus competencias y a los términos establecidos;
4. Asignar evaluadores y evaluados conforme a la estructura orgánica de la dependencia policial y de acuerdo con la estricta relación laboral, observando que el evaluador sea el inmediato superior jerárquico del nivel directivo del evaluado;
5. Remitir a la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano y a las secciones de talento humano nivel 2 la nómina de los servidores policiales que se encuentren en: traslado temporal, traslado eventual, traslado ocasional, comisión de servicios, agregadurías y demás casos; y,
6. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 136.- Junta evaluadora.- Los servidores policiales en los grados de policía hasta teniente coronel, que presten sus servicios a nivel desconcentrado en su jurisdicción territorial, sin importar el subsistema, proceso o componente al que pertenezcan, presentarán las peticiones de recalificación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias ante una junta evaluadora que estará conformada por los siguientes servidores policiales de la circunscripción a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario: el comandante de zona, el comandante de subzona, el jefe de apoyo operativo de la zona, el jefe de apoyo operativo de la subzona, el jefe de coordinación operacional de la subzona y el asesor jurídico de la zona, quien actuará con voz y sin voto.

Las juntas evaluadoras de las zonas de planificación Nro. 8 y 9 de la Policía Nacional estarán integradas por: el comandante de zona, el jefe de apoyo operativo de la zona, el jefe de coordinación operacional de la zona, el comandante o jefe de la dependencia policial a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario, el jefe de apoyo operativo de la dependencia policial a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario y el asesor jurídico de la zona, quien actuará con voz y sin voto.

La junta evaluadora de la zona de planificación Nro. 9 de la Policía Nacional, adicionalmente conocerá y resolverá las solicitudes de recalificaciones presentadas por los servidores policiales que orgánica y temporalmente pertenecen a: Universidad de Seguridad Ciudadana y Ciencias Policiales, Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional, Servicio de Cesantía de la Policía Nacional, Federación

Deportiva Policial, Instituto de Estudios Históricos de la Policía Nacional, Consejo de Generales, Subsecretaría de Policía y otras que se crearen en la estructura orgánica institucional.

En la junta evaluadora no podrá participar el evaluador que haya impuesto la calificación sobre la cual se presentó la solicitud de recalificación, en cuyo caso deberá solicitar un reemplazo a su inmediato superior jerárquico.

Una vez resuelta la petición se notificará al evaluado para el registro definitivo de la nota de la evaluación de desempeño y gestión por competencias.

Artículo 137.- Juntas evaluadoras de las direcciones generales.- Las direcciones generales conformarán juntas evaluadoras con competencia para conocer y resolver las solicitudes de recalificación presentadas por:

1. Los servidores policiales que orgánica o temporalmente pertenecen a dichas direcciones;
2. Los servidores policiales que orgánica o temporalmente pertenecen a las direcciones nacionales dependientes de la respectiva dirección general y que no se encuentren prestando sus servicios a nivel desconcentrado; y,
3. Los servidores policiales que orgánica o temporalmente pertenecen a las dependencias policiales con alcance nacional dependientes de la respectiva dirección general o nacional y que no se encuentren prestando sus servicios a nivel desconcentrado.

Estas juntas estarán conformadas respectivamente por: el director general, el jefe de apoyo operativo de la dirección general, el jefe de coordinación operacional de la dirección general, el director o el jefe de la dependencia policial a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario, el jefe de apoyo operativo de la dirección o dependencia policial a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario y el asesor jurídico de la dirección general, quien actuará con voz y sin voto.

En las juntas evaluadoras no podrán participar los evaluadores que hayan impuesto la calificación sobre la cual se presentó la solicitud de recalificación, en cuyo caso deberán solicitar un reemplazo a su inmediato superior jerárquico.

Una vez resuelta la petición se notificará al evaluado para el registro definitivo de la nota de la evaluación de desempeño y gestión por competencias.

Artículo 138.- Juntas evaluadoras de los procesos adjetivos.- En el Comando General se instalará una junta evaluadora con competencia para conocer y resolver las solicitudes de recalificación presentadas por los servidores policiales que orgánica o temporalmente pertenezcan a: Inspectoría General, Dirección Nacional de Asuntos Internos, Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica, Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, Dirección Nacional de Comunicación Organizacional y Estratégica, Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Dirección Nacional de Análisis de la Información, Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, Dirección Nacional de Educación, Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, Dirección Nacional de Logística, Dirección Nacional Financiera y Dirección Nacional de Compras Públicas.

Esta junta estará conformada por: el subcomandante general, secretario general del comando general, el jefe de apoyo operativo del comando general, el director de la dependencia policial a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario, el jefe de apoyo operativo de la dirección a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario y el asesor jurídico del subcomando general, quien actuará con voz y sin voto.

En la junta evaluadora no podrán participar los evaluadores que hayan impuesto la calificación sobre la cual se presentó la solicitud de recalificación, en cuyo caso deberán solicitar un reemplazo a su inmediato superior jerárquico.

Una vez resuelta la petición se notificará al evaluado para el registro definitivo de la nota de la evaluación de desempeño y gestión por competencias.

Artículo 139.- Junta evaluadora del Comando General y Subcomando General.- Para el Comando General y el Subcomando General se conformará una junta evaluadora con competencia para conocer y resolver las solicitudes de recalificación presentadas por los servidores policiales que orgánica o temporalmente pertenezca a dichas dependencias.

Esta junta estará conformada por: el inspector general de la Policía Nacional, el Director Nacional de Administración de Talento Humano, el comandante de la zona de planificación Nro. 9 de la Policía Nacional, el jefe de apoyo operativo de la dependencia a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario, el jefe de coordinación operacional de la dependencia a la que pertenezca orgánica o temporalmente el peticionario y el asesor jurídico de la Inspectoría General, quien actuará con voz y sin voto.

En la junta evaluadora no podrán participar los evaluadores que hayan impuesto la calificación sobre la cual se presentó la solicitud de recalificación, en cuyo caso deberán solicitar un reemplazo a su inmediato superior jerárquico.

Una vez resuelta la petición se notificará al evaluado para el registro definitivo de la nota de la evaluación de desempeño y gestión por competencias.

Artículo 140.- Junta evaluadora del Consejo de Generales.- En el Consejo de Generales, se instalará una junta evaluadora con competencia para conocer y resolver las solicitudes de recalificación presentadas por los servidores policiales en el grado de coronel. Este organismo se pronunciará con base al informe técnico realizado por el departamento de evaluación de desempeño y competencias de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 141.- Atribuciones de las juntas evaluadoras.- Las juntas evaluadoras tendrán las siguientes atribuciones:

1. Receptar, analizar y resolver las solicitudes de recalificación presentadas por los servidores policiales;
2. Notificar a los servidores policiales las resoluciones de recalificación a la evaluación;
3. Remitir a la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, un informe de los resultados de las recalificaciones de su jurisdicción o competencia;
4. Realizar el control y seguimiento de las actividades de evaluación de desempeño y gestión por competencias de su jurisdicción o competencia;
5. En caso de detectarse hechos que podrían constituirse en faltas administrativas disciplinarias en el proceso de evaluación, se remitirá al componente de asuntos internos competente; y,
6. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 142.- Recalificación.- Las solicitudes de recalificación serán interpuestas ante la junta evaluadora competente de acuerdo con las disposiciones del presente reglamento.

Los servidores policiales en los grados de: general inspector y general de distrito podrán presentar las solicitudes de recalificación ante el titular del viceministerio de seguridad pública del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

El procedimiento se realizará conforme el instructivo creado para el efecto.

Artículo 143.- Evaluación al Comandante General.- El titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, evaluará al Comandante General.

Artículo 144.- Evaluación a los servidores policiales en los grados de general de distrito, general inspector.- El Comandante General, evaluará a los servidores policiales en los grados de general de distrito y general inspector; y, a los servidores policiales que orgánica y directamente dependan de él.

Tendrá las siguientes atribuciones:

1. Emitir las directrices para el proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales; y,
2. Supervisar el cumplimiento del plan anual de evaluación de desempeño y gestión por competencias.

Artículo 145.- Evaluador.- Es el superior jerárquico del nivel directivo, con quien el evaluado laboró mayor tiempo durante el periodo de evaluación, de acuerdo con la estructura organizacional, a excepción de los servidores policiales en los grados de general inspector y general distrito.

Artículo 146.- Evaluador para agregado policial, representante policial, ayudantes administrativos y becarios.- Para el caso de agregado y representante policial en el exterior, el evaluador será el Comandante General; para los ayudantes administrativos el evaluador será el agregado policial o representante policial en el exterior según corresponda. Para los becarios y servidores policiales que se encuentren en comisión de servicios en el exterior, el evaluador será el Director Nacional de Educación.

Artículo 147.- Prohibición para evaluar.- El evaluador no podrá evaluar al servidor policial cuando éste sea su cónyuge, su conviviente en unión de hecho, tenga relación hasta el cuarto grado de consanguinidad y/o hasta el segundo grado de afinidad; de ser el caso, será evaluado por el inmediato superior del evaluado.

Artículo 148.- Atribuciones de los evaluadores.- Los evaluadores tendrán las siguientes atribuciones:

1. Cumplir las políticas, normas y procedimientos del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
2. Ejecutar las actividades y tareas establecidas, dentro de los términos que el plan anual de evaluación lo determine;
3. Evaluar a los servidores policiales asignados de manera justa, equitativa, transparente, con base a la información objetiva del formulario; y registros de actividades y novedades del servidor policial; y,
4. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 149.- Servidores policiales no evaluados dentro del periodo de evaluación.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, una vez terminado el periodo para la revisión de la calificación de evaluación de desempeño y gestión por competencias, verificará en el término de cinco días, en el sistema informático, la nómina de los servidores policiales que no fueron evaluados; la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano a través de las unidades de talento humano nivel 2 y 3, designará evaluadores en el término de cinco días y la evaluación será en un término de cinco días.

Artículo 150.- Evaluado.- Es el servidor policial en servicio activo y le corresponde:

1. Conocer y cumplir las políticas, normas y, procedimientos del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
2. Cumplir las actividades y tareas establecidas dentro de los términos que el Plan Anual de Evaluación lo determine;
3. Mantener actualizada la información personal y los registros relacionados con los indicadores individuales de desempeño y gestión que fueren de su competencia en el sistema informático de la Policía Nacional;
4. Revisar los resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias en los términos establecidos y registrar la conformidad o inconformidad a su calificación;
5. Presentar la petición de recalificación, de considerarlo pertinente; y,
6. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 151.- Órganos de apoyo.- Son las dependencias policiales afines al proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias y responsables de la carga de la información en el sistema informático de la Policía Nacional. Los órganos de apoyo son: Subcomando General, Inspectoría General, Dirección Nacional de Logística, Dirección Nacional de Educación, Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica, Dirección Nacional de Asuntos Internos y las demás dependencias policiales que la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano lo requiera. A estas dependencias policiales les corresponde:

1. Ejecutar las actividades determinadas en el plan anual de evaluación de acuerdo con los términos establecidos;

2. Proponer en el ámbito de su competencia; indicadores de gestión con sus respectivas ponderaciones numéricas, para ser incorporados dentro del formulario de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
3. Generar y gestionar información oportuna, veraz, transparente y pertinente respecto a los indicadores de evaluación en el ámbito de su competencia;
4. Registrar en el aplicativo informático de carga del sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador, los datos de manera responsable y efectiva de los indicadores de su competencia, de acuerdo con los términos establecidos en el plan anual de evaluación;
5. Emitir los informes de los datos ingresados dentro del aplicativo sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador en el ámbito de su competencia, cuando sean requeridos por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y/o las secciones de talento humano;
6. Mantener archivos documentales y digitales actualizados necesarios para la oportuna gestión de ingreso y certificación de la información dentro del ámbito de su competencia;
7. Elaborar los correspondientes instructivos que normen de manera técnica la gestión de la información de cada uno de los indicadores que alimentan el formulario de evaluación, de acuerdo con su competencia;
8. Atender los pedidos de información para recalificación dentro de sus competencias;
9. Remitir a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano los datos de manera responsable y efectiva de los indicadores de su competencia, de acuerdo con los tiempos establecidos; y,
10. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 152.- Responsabilidades de la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.- Es el organismo técnico - informático de la Policía Nacional y le corresponde:

1. Crear el aplicativo informático de evaluación de desempeño y gestión por competencias dentro del sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador;
2. Automatizar el formulario de evaluación de desempeño y gestión por competencias, dentro del sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador;
3. Capacitar y asesorar en el manejo del aplicativo informático de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
4. Elaborar el manual de usuario del aplicativo de evaluación de desempeño y gestión por competencias dentro del sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador;
5. Brindar el respectivo soporte técnico durante todas las etapas de la evaluación de desempeño y gestión por competencias;
6. Mantener actualizado el software del aplicativo informático de evaluación de desempeño y gestión por competencias, de acuerdo con la necesidad; y,
7. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

Artículo 153.- Formulario de evaluación.- El formulario de evaluación es un instrumento técnico de medición, que integra componentes, parámetros e indicadores con sus respectivas ponderaciones y metodologías de cálculo, en el cual se ingresa la información para determinar una calificación final.

Artículo 154.- Componentes del formulario de evaluación.- El formulario de evaluación estará estructurado en función a cuatro componentes:

N.º	COMPONENTE	PESO PORCENTUAL
1	Resultados de su gestión	40%
2	Calidad de su formación profesional e intelectual	10%
3	Cumplimiento de las normas disciplinarias	30%
4	Aptitudes físicas y personales	20%

Los pesos porcentuales de los parámetros de cada uno de los componentes serán establecidos en el instrumento técnico que se elabore para el efecto.
El formulario de evaluación de los servidores policiales, que se hayan reincorporado a las filas policiales, se realizará conforme a los componentes y ponderaciones anteriormente descritas.

CAPÍTULO III COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN

SECCIÓN I COMPONENTE DE RESULTADO DE GESTIÓN

Artículo 155.- Componente de resultados de gestión.- Este componente tiene por objeto medir los resultados de los parámetros de rendimiento individual, responsabilidad profesional y personal, gestión colectiva y otros que sean establecidos en el instrumento técnico creado para el efecto.

Artículo 156.- Parámetro de rendimiento individual.- Es el aporte que realiza el servidor policial de manera individual, hacia la consecución de los objetivos institucionales, valorando la productividad individual.

Artículo 157.- Parámetro de responsabilidad profesional y personal.- Es la facultad que tiene el servidor policial para tomar decisiones y responder por la consecuencia de sus actos, dentro del ejercicio profesional y su vida particular, cuando estos actos incidan en la imagen institucional, en este parámetro se considerará las alertas registradas que afecten el desempeño profesional, cumplimiento del código de ética, obligaciones y responsabilidades.

Artículo 158.- Parámetro de gestión colectiva.- Es la medición de la gestión de la unidad o dependencia policial en la que presta servicios el evaluado y cómo sus actividades influyen en la calidad del servicio y producto final.

SECCIÓN II COMPONENTE DE CALIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL E INTELECTUAL

Artículo 159.- Componente de calidad de su formación profesional e intelectual.- Este componente tiene por objeto medir los resultados de los parámetros de su formación intelectual y profesional, y otros que sean establecidos en el instrumento técnico creado para el efecto.

Artículo 160.- Parámetro de formación intelectual y profesional.- Es un parámetro donde se definen factores que buscan establecer la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, desde el ámbito de la razón, acreditadas mediante la obtención de títulos, certificados académicos o reportes legalmente reconocidos por los organismos competentes.

SECCIÓN III COMPONENTE DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DISCIPLINARIAS

Artículo 161.- Componente de cumplimiento de las normas disciplinarias.- Este componente tiene por objeto medir el comportamiento de los servidores policiales en el ejercicio de sus funciones de acuerdo con el cumplimiento de las normas disciplinarias, cuyos parámetros son sanciones impuestas por faltas leves y graves, que sean establecidos en el instrumento técnico creado para el efecto.

Artículo 162.- Parámetro de sanciones por faltas leves.- Este parámetro medirá cada sanción impuesta al servidor policial por el cometimiento de faltas leves.

Artículo 163.- Parámetro de sanciones por faltas graves.- Este parámetro medirá cada sanción impuesta al servidor policial por el cometimiento de faltas graves.

SECCIÓN IV COMPONENTE DE APTITUDES FÍSICAS Y PERSONALES

Artículo 164.- Componente de aptitudes físicas y personales.- Este componente tiene por objeto medir los parámetros de aptitudes y destrezas físicas, gestión por competencias y otros que sean establecidos en el instrumento técnico creado para el efecto.

Artículo 165.- Parámetro de gestión por competencias.- Este parámetro medirá el nivel de desarrollo de las competencias institucionales, genéricas y técnicas definidas en el perfil del cargo, a través de la valoración de los comportamientos observables.

Artículo 166.- Parámetro de aptitudes y destrezas físicas.- Este parámetro medirá el resultado de las evaluaciones físicas obtenidas por el servidor policial.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN

Artículo 167.- Etapas de la evaluación de desempeño y gestión por competencias.- El proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales se sustanciará en las siguientes etapas:

1. Planificación;
2. Difusión;
3. Capacitación;
4. Registro de la información;
5. Asignación de evaluadores y evaluados;
6. Ejecución y notificación de la evaluación;
7. Revisión de la evaluación;
8. Recalificación;
9. Revisión y análisis de resultados; y,
10. Retroalimentación.

Artículo 168.- Planificación.- El Departamento de Evaluación de Desempeño y Gestión por Competencias elaborará el plan anual de evaluación del periodo anual anterior a la evaluación y será aprobado por el Director Nacional de Administración de Talento Humano y remitido al Comandante General para la supervisión de los procesos de evaluación, el cual contendrá el cronograma de las etapas de evaluación, los procedimientos y actividades a desarrollar.

Artículo 169.- Difusión.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano a través de la Dirección Nacional de Comunicación Organizacional Estratégica, difundirá a nivel nacional la metodología de la evaluación y la planificación, a los organismos responsables del proceso y a la totalidad de los servidores policiales, utilizando los medios de comunicación institucionales.

Artículo 170.- Capacitación.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano capacitará sobre la metodología y planificación anual de evaluación a los servidores policiales a cargo de las secciones de talento humano desconcentradas, quienes replicarán la mencionada capacitación en cada una de sus unidades.

Artículo 171.- Registro de información.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano dispondrá a las dependencias policiales responsables, procedan a registrar la información necesaria de los indicadores definidos en el formulario, de acuerdo con la planificación desarrollada.

Artículo 172.- Asignación de evaluadores y evaluados.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano a través de las secciones de talento humano desconcentradas, realizará la planificación y asignación de evaluadores y evaluados en el sistema informático de la Policía Nacional.

Artículo 173.- Ejecución y notificación de la evaluación.- La calificación de la evaluación consiste en dar una valoración a los parámetros correspondientes, de acuerdo con el grado, cargo y función; y, la valoración automática de los parámetros restantes que han sido previamente registrados en el sistema. El

evaluador previamente observará las calificaciones de los parámetros, que le servirán de referencia para la calificación. Esta evaluación se realizará en un término de hasta diez días.

Una vez que, los servidores policiales han sido calificados, el evaluado recibirá de manera automática al correo electrónico registrado en la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, la notificación del resultado de su evaluación de desempeño y gestión por competencias, dentro del término establecido para la evaluación.

Artículo 174.- Revisión de la evaluación.- Con la notificación los servidores policiales evaluados deberán revisar los resultados de su calificación registrados en el formulario, ingresando al sistema informático de la institución, con la finalidad de que exprese su conformidad o no conformidad, en un término de hasta cinco días.

Cuando exprese su conformidad o no conformidad se registrará de manera automática su calificación en la hoja de vida profesional, de expresar no conformidad se abrirá un periodo para presentar la solicitud de recalificación.

En el caso que el evaluado no revise en el sistema informático los resultados de la evaluación anual de desempeño y gestión por competencias en el tiempo establecido, se dará por aceptada la calificación registrando su conformidad.

Artículo 175.- Recalificación.- Cuando el evaluado exprese inconformidad podrá solicitar la recalificación por escrito y de manera fundamentada, en un término de hasta tres días a partir de finalizada la etapa de revisión, ante la junta evaluadora respectiva, siendo receptadas por los niveles desconcentrados de talento humano, la junta tendrá el término de hasta treinta días para analizar dichos pedidos, recalificando, ratificando o dejando pendiente la calificación, de lo cual, emitirá la resolución correspondiente que será notificada al peticionario.

La recalificación será realizada por la junta evaluadora en el sistema informático. El servidor policial tendrá un término de hasta dos días para revisar el resultado de la recalificación en donde expresará su conformidad o no conformidad.

Cuando exista no conformidad en la recalificación o en la ratificación de su evaluación, el servidor policial podrá interponer el recurso de apelación ante el Ministerio rector de la seguridad ciudadana protección interna y orden público o su delegado/a, en el término de hasta cinco días.

En el caso que el evaluado no revise en el sistema informático los resultados de la recalificación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias en el término establecido, se dará por aceptada la calificación registrando su conformidad.

Cuando se deje en estado pendiente la calificación, el evaluado una vez superada la causa que originó la inconformidad, procederá a solicitar la recalificación.

Artículo 176.- Revisión y análisis de resultados.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, una vez concluida la evaluación de desempeño y gestión por competencias, mediante el informe respectivo, generará las listas de clasificación con base a los resultados obtenidos en las evaluaciones de los servidores policiales.

Artículo 177.- Retroalimentación.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en coordinación con sus niveles desconcentrados, realizará el análisis y elaborará el informe técnico, con base al cumplimiento del plan anual y resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales, proponiendo un plan de acción en coordinación con los diferentes componentes y subsistemas.

Artículo 178.- Listas de clasificación de evaluación de desempeño.- Son el resultado de la valoración integral de los servidores policiales, tiene por objeto ordenarlos de acuerdo con sus calificaciones obtenidas en la evaluación de desempeño y gestión por competencias anual. La clasificación se realizará de acuerdo con las siguientes listas:

LISTA	VALOR CUANTITATIVO	VALOR CUALITATIVO
Lista 1	De 18,000 a 20	Excelente
Lista 2	De 16,000 a 17,999	Muy bueno
Lista 3	De 14,000 a 15,999	Bueno

**CAPÍTULO V
EFECTO DE LA EVALUACIÓN**

Artículo 179.- Efecto de la evaluación anual de desempeño y gestión por competencias.- Los servidores policiales que no alcancen la calificación de 14,000 en la evaluación anual de desempeño y gestión por competencias, serán incluidos en cuota de eliminación anual.

Artículo 180.- Recurso de apelación a la resolución de recalificación de la evaluación anual de desempeño y gestión por competencias.- El recurso de apelación a la resolución de la recalificación será resuelto por la máxima autoridad del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público o su delegado, para lo cual, el servidor policial podrá presentar este recurso en el término de cinco días contados a partir de su notificación con copia al titular de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano. De no presentar el recurso dentro del término establecido, la calificación causará estado a nivel administrativo.

Artículo 181.- Término para resolver.- La máxima autoridad del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público o su delegado, tendrá el término de 30 días para resolver el recurso de apelación presentado por esta causa, a partir de la fecha de recepción del recurso.

**TÍTULO V
PRUEBA DE CONTROL DE CONFIANZA**

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

Artículo 182.- Objeto.- Regular el procedimiento para la aplicación de la prueba de control de confianza a los servidores policiales, de conformidad con lo establecido en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Artículo 183.- Atribución.- La ejecución de la prueba de control de confianza, le corresponde a la Inspectoría General de la Policía Nacional, a través del Departamento de Control de Confianza.

Artículo 184.- Unificación de términos.- La terminología utilizada en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público tales como: pruebas integrales de control y confianza; pruebas técnicas de confianza; exámenes periódicos de control de confianza y pruebas técnicas de seguridad y confianza; para efectos de este reglamento, se entenderán como prueba de control de confianza.

Artículo 185.- Prueba de control de confianza.- Es la aplicación de uno o más componentes de evaluación cuyos resultados permitan establecer la confianza de los servidores policiales.

Artículo 186.- Aplicación de la prueba de control de confianza.- La prueba de control de confianza se aplicará a los servidores policiales en servicio activo, en cualquier momento de la carrera profesional policial de acuerdo a los requerimientos institucionales.

Artículo 187.- Solicitud de aplicación de la prueba de control de confianza.- Las solicitudes para la aplicación de la prueba de control de confianza, deberán presentarse mediante petición formal

fundamentada por parte de la dependencia requirente ante el Inspector General de la Policía Nacional, para ser atendidas con base de la capacidad operativa del Departamento de Control de Confianza.

Además, el Inspector General de la Policía Nacional podrá disponer la aplicación de la prueba de control de confianza por iniciativa en el marco de sus competencias y atribuciones.

La Inspectoría General remitirá al Comandante General la planificación anual de las pruebas integrales o parciales de control de confianza, para aprobación del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público hasta el 31 de diciembre de cada año.

El Inspector General de la Policía Nacional aprobará las reformas a la planificación anual por necesidad institucional y deberá informar al ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público de las reformas realizadas.

El ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público podrá solicitar pruebas integrales o parciales de control de confianza de acuerdo a las necesidades institucionales.

Artículo 188.- Coordinador del proceso de prueba de control de confianza.- La dependencia requirente designará de forma obligatoria un servidor policial responsable de la coordinación con el Departamento de Control de Confianza para los aspectos relativos a la aplicación de la prueba de control de confianza. El servidor policial designado como coordinador no podrá estar incluido en el listado de los evaluados.

El coordinador deberá suscribir un acta de confidencialidad de toda la información referente al proceso de aplicación de la prueba de control de confianza. La inobservancia de la confidencialidad de la información por parte del coordinador será puesta en conocimiento del Inspector General para el trámite disciplinario que corresponda sin perjuicio de la responsabilidad penal a la que hubiera lugar.

Artículo 189.- Parámetros y barrera de tiempo de la prueba de control de confianza.- Son los lineamientos que rigen el desarrollo de las evaluaciones y la emisión del informe de resultados de cada sección evaluadora. La dependencia requirente determinará los parámetros y barrera de tiempo con base en la causa por la cual se requiere la aplicación de la prueba.

Los parámetros y barrera de tiempo en los procesos de ascenso de servidores policiales y en los casos de reincorporación de servidores policiales, se sujetarán a las disposiciones específicas establecidas por este reglamento.

Artículo 190.- Formulario de explicación de procedimientos.- Cada una de las secciones evaluadoras, explicarán a los servidores policiales evaluados los procedimientos específicos que serán utilizados para la aplicación de la prueba de control de confianza y el uso que se le dará a los resultados. Una vez conocidos y entendidos estos procedimientos, el evaluado suscribirá el formulario respectivo.

Artículo 191.- Lugar de aplicación de la prueba de control de confianza.- La prueba de control de confianza podrá ser aplicada en cualquier lugar del territorio nacional, previa verificación que las instalaciones cumplan las condiciones técnicas requeridas por la sección evaluadora.

Artículo 192.- Orden para la ejecución de las solicitudes de aplicación de la prueba de control de confianza.- Las solicitudes de aplicación de prueba de control de confianza se ejecutarán en el orden en el que fueron presentadas.

El Inspector General podrá disponer el adelanto o postergación de las solicitudes de aplicación de la prueba de control de confianza con base en las necesidades institucionales.

Artículo 193.- Solicitudes improcedentes para la aplicación de la prueba de control de confianza.- El jefe del Departamento de Control de Confianza, informará al Inspector General sobre la no procedencia para atender las solicitudes de aplicación de la prueba de control de confianza en los siguientes casos:

1. Cuando la solicitud sea presentada por servidores policiales a título personal;
2. Cuando la solicitud sea presentada en cualquiera de las etapas de un procedimiento administrativo disciplinario;
3. Cuando la solicitud sea presentada en cualquiera de las etapas de un proceso judicial;
4. Cuando la solicitud sea presentada por entidades privadas o personas particulares; y,
5. Cuando existan otras causas de carácter legal u operativo que impidan la aplicación de la prueba de control de confianza. En este caso se requerirá el criterio jurídico elaborado por el Departamento de Asesoría Jurídica de la Inspectoría General.

El Inspector General comunicará la no procedencia al solicitante.

Artículo 194.- Verificación de la identidad del evaluado.- Para la verificación de identidad del evaluado se considerará lo dispuesto en el instrumento técnico creado para el efecto. Cuando se presuma la comisión de un delito de suplantación de identidad, será puesto en conocimiento inmediatamente a la Fiscalía General del Estado, para que inicie las investigaciones correspondientes.

Artículo 195.- Reprogramación.- La sección evaluadora a través del Departamento de Control de Confianza podrá reprogramar la aplicación del componente de evaluación respectivo cuando concurren circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor durante el desarrollo de la evaluación, por razones de índole técnico propias del procedimiento de evaluación, o, por situaciones inherentes a la salud del evaluador o del evaluado. La reprogramación será gestionada con el coordinador del proceso.

CAPÍTULO II

COMPONENTES DE EVALUACIÓN Y TIPOS DE PRUEBA DE CONTROL DE CONFIANZA

Artículo 196.- Componentes de evaluación de la prueba de control de confianza.- Los componentes de la prueba de control de confianza son:

1. Evaluación toxicológica;
2. Evaluación psicológica;
3. Evaluación de análisis financiero y económico; y,
4. Evaluación de la credibilidad.

La aplicación de los componentes de la prueba de control de confianza no se regirá a orden establecido.

Artículo 197.- Tipos de prueba de control de confianza.- La prueba de control de confianza podrá ser integral o parcial:

1. Integral: Cuando se solicite la aplicación de los cuatro componentes de evaluación dentro de la misma prueba;
2. Parcial: Cuando se solicite la aplicación de uno, dos o tres componentes de evaluación dentro de la misma prueba.

El tipo de prueba de control de confianza en los procesos de ascenso de servidores policiales y en los casos de reincorporación de servidores policiales, se sujetará a las disposiciones específicas establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

CAPÍTULO III

INASISTENCIA DEL EVALUADO, NEGATIVA PARA LA EVALUACIÓN E INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

Artículo 198.- Inasistencia del evaluado.- El Departamento de Control de Confianza reportará la no asistencia del servidor policial al Inspector General para el trámite que corresponda.

La dependencia requirente, por una sola ocasión y de manera fundamentada, podrá solicitar al Inspector

General la asignación de una nueva convocatoria para el evaluado. El Departamento de Control de Confianza verificará la disponibilidad con base en la capacidad operativa y administrativa del Departamento de Control de Confianza, luego de lo cual, realizará la nueva convocatoria a través del coordinador del proceso.

Para efectos de emisión de resultados de la prueba por parte de la sección evaluadora, la inasistencia del evaluado a la segunda convocatoria, se entenderá como no cumplimiento del componente de evaluación respectivo, sin perjuicio del procedimiento disciplinario a que haya lugar por el incumplimiento de la obligación expresa establecida en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Artículo 199.- Negativa para la evaluación.- El servidor policial que manifieste su negativa para ser evaluado en uno o más de los componentes de la prueba de control de confianza, suscribirá de forma obligatoria el formulario conteniendo la declaratoria de negativa a someterse a cualquiera de los componentes de la prueba.

Incorre también en negativa para la evaluación, el evaluado que se niegue a suscribir el formulario mencionado en el inciso anterior o el formulario de explicación de procedimientos.

Para efectos de emisión de resultados de la prueba por parte de la sección evaluadora, la negativa a evaluarse se entenderá como no cumplimiento del componente de evaluación respectivo, sin perjuicio del procedimiento disciplinario a que haya lugar por el incumplimiento de la obligación expresa establecida en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Cuando exista negativa por parte del servidor policial de realizarse, la prueba de control de confianza o uno de sus componentes, no será considerado para una nueva convocatoria dentro del mismo proceso sin perjuicio de las acciones administrativas correspondientes.

Artículo 200.- Incumplimiento de requisitos por parte del evaluado antes o durante el desarrollo de la prueba de control de confianza.- Cuando el evaluado incumpla alguno de los requisitos establecidos para el desarrollo de la prueba de control de confianza, de cualquiera de las secciones, el Departamento de Control de Confianza, informará del particular al Inspector General para el trámite disciplinario que corresponda.

La dependencia requirente, por una sola ocasión y de manera fundamentada, podrá solicitar al Inspector General la reprogramación de una nueva convocatoria para el servidor policial evaluado. El Departamento de Control de Confianza verificará la disponibilidad con base a su capacidad operativa y administrativa, luego de lo cual realizará la nueva convocatoria a través del coordinador.

Para efectos de emisión de resultados de la prueba por parte de la sección evaluadora, la persistencia en el incumplimiento de requisitos en la segunda convocatoria por parte del evaluado, se entenderá como NO CUMPLE del componente de evaluación respectivo, sin perjuicio del procedimiento disciplinario a que haya lugar.

CAPÍTULO IV EXCLUSIÓN E INCLUSIÓN DE EVALUADOS

Artículo 201.- Exclusión de evaluados.- Es la separación definitiva de los servidores policiales del proceso de prueba de control de confianza, por solicitud formal y fundamentada presentada por la dependencia policial requirente ante el Inspector General.

Los resultados que hayan sido obtenidos hasta el momento de la solicitud de exclusión, serán entregados a la dependencia requirente y constarán en el informe de resultados generales del proceso.

Artículo 202.- Inclusión de evaluados.- La dependencia requirente podrá solicitar la inclusión de manera fundamentada de los servidores policiales que no consten en el listado que se remitió en la

solicitud formal para el inicio del proceso de aplicación de la prueba de control de confianza, hasta antes de que haya operado el cierre del proceso.

Será responsabilidad del Departamento de Control de Confianza verificar su disponibilidad con base en la capacidad operativa y administrativa.

CAPÍTULO V FASES DEL PROCESO DE PRUEBA DE CONTROL DE CONFIANZA

Artículo 203.- Inicio del proceso de aplicación de la prueba de control de confianza.- El inicio del proceso de aplicación de la prueba de control de confianza se realizará mediante disposición por escrito del jefe del Departamento de Control de Confianza, a la cual se adjuntará la autorización para el inicio de la aplicación de la prueba de control de confianza con la documentación de respaldo. Con el inicio del proceso se notificará por cualquier medio al servidor policial.

Artículo 204.- Cierre del proceso de aplicación de la prueba de control de confianza.- El cierre del proceso de aplicación de la prueba opera en los siguientes casos:

1. Cuando se ha cumplido la programación establecida para la aplicación de la prueba de control de confianza;
2. Por pedido fundamentado de la dependencia requirente, en cuyo caso operará la exclusión de los evaluados; y,
3. Por disposición del Inspector General cuando el proceso de prueba de control de confianza no haya sido impulsado por la dependencia requirente por el plazo de tres meses contados a partir de la última coordinación o evaluación realizada.

Los evaluadores tienen prohibición expresa de entregar resultados a la dependencia requirente o a cualquier persona.

CAPÍTULO VI EVALUACIÓN TOXICOLÓGICA

Artículo 205.- Evaluación Toxicológica.- Es la aplicación de un método de análisis que permite detectar la presencia de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización en el organismo del evaluado.

La metodología para la aplicación de la evaluación constará en el instrumento técnico que se establezca para el efecto.

Artículo 206.- Descripción de resultados de la evaluación toxicológica.- La sección de toxicología emitirá su informe de resultados de la evaluación con base en el siguiente detalle:

1. Cumple: Cuando el resultado del análisis es negativo a la presencia de metabolitos de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización luego de la aplicación del método de análisis técnico empleado;
2. No Cumple: Cuando el resultado del análisis de la prueba toxicológica confirmatoria realizada por un laboratorio debidamente acreditado, es positiva a la presencia de metabolitos de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización;
3. Sin resultados: Se hará constar el detalle de los evaluados que no puedan ser catalogados como cumple o no cumple.

CAPÍTULO VII EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Artículo 207.- Evaluación Psicológica.- Consiste en la exploración y descripción del comportamiento del evaluado utilizando instrumentos psicométricos estandarizados y validados, con diferentes técnicas específicas, con el objetivo de identificar factores de riesgo que puedan incidir negativamente en el ámbito laboral.

La metodología para la aplicación de la evaluación constará en el instrumento técnico que se establezca para el efecto, en el cual la prueba psicométrica será obligatoria para todos lo evaluados con la finalidad de tamizar los resultados que reflejen una alerta a los parámetros medidos por esta prueba para que el evaluado sea considerado para una entrevista.

Artículo 208.- Descripción de resultados de la evaluación del psicológica.- La sección de evaluación psicológica emitirá su informe de resultados de la evaluación con base en el siguiente detalle:

1. Cumple: Cuando no se identifique factores de riesgo en el comportamiento del evaluado que puedan incidir negativamente en el ámbito laboral;
2. No cumple: Cuando se identifique uno o más factores de riesgo en el comportamiento del evaluado que puedan incidir negativamente en el ámbito laboral; así como también cuando incurra en omisión o manipulación de la información en el desarrollo de la evaluación psicométrica y/o entrevista personalizada;
3. Sin resultado: Se hará constar el detalle de los evaluados que no pueden ser catalogados cumple o no cumple.

CAPÍTULO VIII EVALUACIÓN DE ANÁLISIS FINANCIERO Y ECONÓMICO

Artículo 209.- Evaluación de Análisis Financiero y Económico.- Es un proceso que consiste en la aplicación de herramientas, técnicas e instrumentos financieros para la verificación, cotejamiento y análisis de la información que presenta el evaluado, con los reportes emitidos por los organismos de control, fuentes de información abiertas y cerradas, en cumplimiento a normas de control interno, auditoría y contabilidad, con el fin de observar inconsistencias en el flujo de efectivo y del conjunto de bienes que integran el patrimonio del evaluado, omisión de información financiera y económica; o, incumplimiento de obligaciones civiles y/o tributarias.

La metodología para la aplicación de la evaluación constará en el instrumento técnico que se establezca para el efecto.

Artículo 210.- Descripción de resultados de la evaluación de análisis financiero y económico.- La sección financiera y económica emitirá su informe de resultados con base en el siguiente detalle:

1. Cumple: Cuando del análisis y cotejamiento de la información proporcionada por el evaluado no se hayan observado inconsistencia en el flujo de efectivo y del conjunto de bienes que integran el patrimonio del evaluado, omisión de información financiera y económica; o, incumplimiento de obligaciones civiles y/o tributarias;
2. No cumple: Cuando del análisis y cotejamiento de la información proporcionada por el evaluado se hayan observado inconsistencia en el flujo de efectivo y del conjunto de bienes que integran el patrimonio del evaluado, omisión de información financiera y económica; o, incumplimiento de obligaciones civiles y/o tributarias;
3. Sin resultado: Se hará constar el detalle de los evaluados que no pueden ser catalogados cumple o no cumple.

CAPÍTULO IX EVALUACIÓN DE LA CREDIBILIDAD

Artículo 211.- Evaluación de la Credibilidad.- Consiste en el análisis técnico de las respuestas fisiológicas del evaluado para evidenciar indicadores de engaño respecto de los parámetros previamente establecidos por la dependencia requirente.

Se aplicarán evaluaciones poligráficas u otras de similares características que se implementaren en la sección, aplicando normas y estándares validados por los organismos rectores en esas materias y sobre la base de aspectos técnicos constantes en las herramientas metodológicas que se crearen para el efecto.

La metodología para la aplicación de la evaluación constará en el instrumento técnico que se establezca para el efecto.

Artículo 212.- Descripción de resultados.- El resultado de la evaluación de la credibilidad será con base en el siguiente detalle:

1. Cumple: Cuando no se registren respuestas fisiológicas con indicadores de engaño a los parámetros previamente establecidos por la dependencia requirente, luego del análisis técnico de las respuestas fisiológicas del evaluado registradas a través del polígrafo u otros sistemas de similares características;
2. No cumple: Cuando se registren respuestas fisiológicas con indicadores de engaño a los parámetros previamente establecidos por la unidad requirente, luego del análisis técnico de las respuestas fisiológicas del evaluado registradas a través del polígrafo u otros sistemas de similares características;
3. Sin resultado: Se hará constar el detalle de los evaluados que no pueden ser catalogados cumple o no cumple.

CAPÍTULO X SECCIÓN DE INTEGRACIÓN Y ANÁLISIS

Artículo 213.- Tipos de Informes de resultados.- La sección de integración y análisis podrá entregar dos tipos de informe de resultados:

1. Informes de resultados generales del proceso: Son los que se entregan al titular, subrogante o encargado de la dependencia requirente y contienen el detalle de todas las personas consideradas en el proceso de aplicación de la prueba de control de confianza;
2. Informes de resultados individuales: Son los que se entregan al evaluado previa solicitud personal dirigida al Inspector General y contienen únicamente los resultados del solicitante. La entrega se realizará por una sola vez, finalizado el proceso.

Artículo 214.- Entrega de Informe de resultados generales del proceso.- La sección de Integración y Análisis, entregará los resultados generales del proceso mediante informe en los siguientes casos:

1. Al órgano competente para sustanciar y calificar los procesos de ascenso de servidores policiales;
2. A la dependencia requirente competente en casos de reincorporación de servidores policiales; y,
3. Para todos los demás casos se entregará a la dependencia requirente un reporte con la descripción de los resultados generales del proceso por una sola vez.

Artículo 215.- Reglas generales para la entrega de resultados.- Para la entrega de resultados de la prueba de control de confianza, se observará las siguientes reglas:

1. Se podrá entregar los resultados previa autorización del Inspector General;
2. Los resultados deberán tener las respectivas firmas de responsabilidad que correspondan;
3. Los resultados se entregarán en formato físico y de forma personal al titular, subrogante o encargado de la dependencia requirente o al solicitante según el caso. Con la finalidad de mantener los principios de confidencialidad y reserva de los resultados, no se entregará ningún tipo de información por medios tecnológicos, con excepción de la carga de resultados en los sistemas informáticos institucionales conforme las disposiciones de este reglamento.
4. La dependencia requirente no podrá, bajo ninguna circunstancia, entregar los resultados generales del proceso en respuesta a solicitudes individuales presentadas por los evaluados o por cualquier otra persona

o institución.

5. La dependencia requirente será la responsable de las decisiones administrativas que se tomen con base en los resultados de la prueba de control de confianza.

6. No se podrá entregar los resultados generales del proceso a ninguna entidad pública o privada.

7. En casos de los procesos de ascenso el informe de resultado será entregado por una sola ocasión a la dependencia requirente con la finalidad de mantener los principios de confidencialidad y reserva de los resultados.

Para los casos en que, la autoridad competente dentro de un proceso judicial, solicite los resultados generales del proceso, la Sección de Integración y Análisis, elaborará un informe que contenga únicamente la información de la persona especificada por la autoridad competente.

En todos los casos se suscribirán las respectivas actas de confidencialidad de los resultados.

Artículo 216.- Análisis de resultados de la prueba de control de confianza.- La sección de Integración y Análisis, emitirá el informe o el reporte con la descripción de los resultados generales del proceso, de acuerdo al siguiente detalle:

1. Aprobado;
2. No aprobado;
3. Sin resultado.

CAPÍTULO XI

PRUEBA DE CONTROL DE CONFIANZA EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN PARA EL ASCENSO DE SERVIDORES POLICIALES

Artículo 217.- Cooperación internacional, nacional y convenios.- Excepcionalmente, por causas justificadas o de capacidad operativa, el comandante general, previa autorización del ente rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, podrá suscribir convenios de cooperación internacional y nacional para la toma de pruebas de control de confianza.

Artículo 218.- Parámetros y barrera de tiempo de la evaluación de la credibilidad para el proceso de evaluación para el ascenso de servidores policiales.- La barrera de tiempo para la aplicación de la evaluación de la credibilidad en los procesos de evaluación para el ascenso de servidores policiales será de los últimos cinco años. Con los siguientes parámetros:

1. Obtención de beneficios ilícitos;
2. Participación en el cometimiento de delitos; y,
3. Vinculación ilícita con personas que cometen delitos.

Artículo 219.- Parámetros de la evaluación psicológica para el proceso de evaluación para el ascenso de servidores policiales.- Los parámetros para la aplicación de la evaluación psicológica en los procesos de evaluación para el ascenso de servidores policiales serán los siguientes:

1. Comportamiento que influye en la imagen institucional;
2. Control de impulsos;
3. Conductas adictivas;
4. Habilidades sociales inadecuadas.

Artículo 220.- Parámetros y barrera de tiempo de la evaluación de análisis financiero y económico para el proceso de evaluación para el ascenso de servidores policiales.- La barrera de tiempo para la aplicación de la evaluación de análisis financiero y económico en los procesos de evaluación para el ascenso de servidores policiales será de los últimos cinco años y la documentación requerida al evaluado será de los últimos dos años en el grado.

Los parámetros serán los siguientes:

1. Inconsistencias en el flujo de efectivo;
2. Inconsistencias en el conjunto de bienes que integran el patrimonio de evaluado;
3. Omisión de información financiera y económica;
4. Incumplimiento de obligaciones civiles y/o tributarias; y,
5. Otros que se consideren pertinentes para la conducta policial.

CAPÍTULO XII PRUEBA DE CONTROL DE CONFIANZA PARA REINCORPORACIÓN DE SERVIDORES POLICIALES

Artículo 221.- Tipo de prueba de control de confianza para reincorporación de servidores policiales.- A los servidores policiales reincorporados a la Policía Nacional en acatamiento a sentencias judiciales y/o administrativas, se les aplicará en todos los casos la prueba integral de control de confianza.

Artículo 222.- Parámetros y barrera de tiempo para reincorporación de servidores policiales.- Para los parámetros y barrera de tiempo para la aplicación de la evaluación de la credibilidad, evaluación psicológica; y, evaluación financiera y económica serán aplicables los establecidos para los casos de ascenso.

TÍTULO VI SITUACIÓN POLICIAL

CAPITULO I GENERALIDADES

Artículo 223.- Situación policial.- Es la condición jurídica establecida en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y reglamentos institucionales, en la cual se encuentran los servidores policiales para ejercer derechos y obligaciones en el cumplimiento de la misión constitucional, esta se otorgará mediante decreto ejecutivo, acuerdo ministerial o resolución, respectivamente.

La situación policial de los servidores policiales es:

1. Servicio activo; o,
2. Servicio pasivo.

Artículo 224. - Servicio activo.- El servicio activo es la situación en la cual se encuentran los servidores policiales desde que se incorporan a la Institución Policial en los grados de subteniente o policía, destinados a desempeñar cargos y funciones con las responsabilidades, deberes y derechos correspondientes a su grado y nivel de gestión hasta su cesación en cualquier grado.

También se consideran en servicio activo, los servidores policiales comprendidos en cualquiera de los siguientes casos:

1. Por enfermedad o lesiones contraídas en actos de servicio o a consecuencia de el que los incapacite temporalmente para el desempeño de las funciones policiales hasta por un año. Si la discapacidad calificada por la autoridad competente supera un año se le mantendrá en servicio activo con funciones acordes a su grado, conocimiento, especialidad y condición de salud, hasta que cumpla el tiempo mínimo para desvincularse con los beneficios institucionales, en concordancia con las disposiciones del régimen de seguridad social policial. El personal declarado apto se incorporará inmediatamente al servicio; y,
2. Por muerte presunta en actos de servicio o a consecuencia de el, hasta que exista el respectivo acto administrativo con base en la sentencia emitida por la autoridad competente.

Artículo 225.- Determinación de acto de servicio.- La determinación de acto de servicio se emitirá a

través de resolución del Comandante General, con apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano fundamentado en el informe técnico investigativo en el que se relaten las causas, motivos y consecuencias del accidente laboral, y/o enfermedad profesional, emitido por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional; informe que será remitido en el término máximo de quince días, a excepción de casos que ameriten profundizar la investigación.

Artículo 226.- Muerte presunta.- Los servidores policiales que se encuentren desaparecidos por acto de servicio o a consecuencia de el, serán considerados en situación de servicio activo, hasta que exista sentencia ejecutoriada declarando su muerte presunta, conforme lo establece el Código Civil. Para el efecto, el titular del Ministerio rector de Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, previa solicitud de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano de la Policía Nacional, realizará las diligencias hasta la declaratoria de la muerte presunta.

Si de la recopilación de información que realice el componente de asuntos internos no se presume la desaparición del servidor policial en actos de servicio, continuará con el procedimiento administrativo disciplinario en el ámbito de sus competencias.

Cuando la muerte presunta sea declarada judicialmente, se procederá al trámite de cesación para los efectos establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

Artículo 227.- Fallecimiento en actos de servicio.- El comandante general, previo trámite administrativo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano e informe técnico investigativo de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, determinará los casos de fallecimiento en actos de servicio de los servidores policiales.

De determinarse el fallecimiento en actos de servicio el comandante general, emitirá el ascenso post mortem, en los grados de policía a capitán. Para los grados de mayor a coronel, emitirá el ascenso post mortem el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana Protección Interna y Orden Público; y, para los grados de general, lo realizará el Presidente de la República.

Artículo 228.- Determinación de accidente laboral y/o enfermedad profesional.- La determinación de un accidente laboral y/o enfermedad profesional del servidor policial, se emitirá a través de resolución del Comandante General, previo informe técnico investigativo de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, el cual deberá ser remitido en el término máximo de quince días, a excepción de casos que ameriten profundizar la investigación.

Artículo 229.- Discapacidades, enfermedades catastróficas, raras, huérfanas u otras de alta complejidad.- Las discapacidades de los servidores policiales, calificadas por el ente rector de salud pública y debidamente registradas en el sistema informático de la Policía Nacional, servirán de base para que la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud conforme a sus competencias, establezca la situación profesional de los servidores policiales, de acuerdo con el reglamento que se expida para el efecto.

Los servidores policiales que posean algún tipo de discapacidad, enfermedades catastróficas, raras, huérfanas u otras de alta complejidad que requieran atención integral, deberán acudir al sistema de salud institucional de acuerdo con la prescripción médica, para lo cual, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en sus diferentes niveles desconcentrados realizarán el registro y la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud otorgará el tratamiento y el seguimiento respectivo.

La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud dispondrá a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes emita los informes, con las recomendaciones para la toma de decisiones en relación con la situación profesional del servidor policial en base a las tablas valorativas de discapacidades e incapacidades respectivamente establecidas por la autoridad sanitaria y por el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional.

La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, a través del Departamento de Discapacidades brindará el acompañamiento al servidor policial, a fin de gestionar el proceso tendiente a obtener la

determinación del porcentaje de discapacidad ante la autoridad sanitaria.

Artículo 230.- Enfermedades, lesiones o incapacidades.- Las condiciones para establecer la situación profesional de los servidores policiales en los casos de enfermedades, lesiones o incapacidades contempladas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, serán determinadas por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, una vez cumplidos los protocolos médicos del sistema de salud institucional, previa solicitud de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

En el caso de que los servidores policiales registren en su hoja de vida más de noventa días continuos o acumulados de descansos médicos dentro del periodo de un año calendario, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano informará este particular a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, para que emita el informe respectivo, en el cual se establezca la situación profesional del servidor policial, para determinar con base en sus condiciones físicas o mentales, si puede o no continuar en la carrera policial.

Artículo 231.- Seguimiento por discapacidad y/o incapacidad.- La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud en coordinación con la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional y el Departamento de Discapacidades, dará seguimiento a los servidores policiales con discapacidad y/o incapacidad para el desempeño de las funciones conforme a su grado; para lo cual, con la información proporcionada por las direcciones encargadas del seguimiento, la Dirección Nacional de la Administración de Talento Humano mantendrá una base de datos actualizada. Todas las alertas médicas o psicológicas que no sean validadas por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud no tendrán validez alguna.

Artículo 232.- Período temporal para el restablecimiento del estado de salud por actos de servicio.- Al cumplir noventa días continuos o acumulados de descansos médicos dentro del plazo de un año calendario, otorgados mediante certificados médicos, hospitalización o internamiento por enfermedades, lesiones o incapacidades, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en el término de hasta tres días, solicitará a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, un informe de las condiciones actuales de salud del servidor policial, con base a las valoraciones médicas de los especialistas tratantes que conocen del caso.

En conocimiento de este informe, el comandante general con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y previo la calificación del acto del servicio, podrá disponer el período temporal para el restablecimiento del estado de salud con una duración de un año cuando el servidor policial no pueda desempeñar funciones de acuerdo con su condición médica. Una vez finalizado este periodo, la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes emitirá un nuevo informe actualizado con relación a su estado de salud.

Conocido el informe actualizado, en el que se recomienda que el servidor policial puede cumplir funciones conforme a su condición médica, el comandante general con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano emitirá, la resolución respectiva, reintegrándole a la dependencia policial que pertenece o disponiendo su traslado a otra. En el caso que se mantenga su condición médica o psicológica se le otorgará licencia con remuneración hasta por seis meses adicionales.

Cumplido el tiempo de licencia con remuneración, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano solicitará a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes un informe definitivo, determinando si el servidor policial puede continuar en servicio activo. En conocimiento de este informe, el comandante general con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, emitirá la resolución reintegrándole a la dependencia policial que pertenece o disponiendo su traslado a otra y, en el caso de que persista su condición médica o psicológica procederá a incluirlo en la cuota de eliminación inmediata, conforme lo establecido en este reglamento.

Dentro del período temporal para el restablecimiento del estado de salud que sea calificado como actos de servicio, el servidor policial no podrá hacer uso del uniforme ni utilizar equipos y pertrechos entregados en dotación ni desempeñar alguna función policial.

De detectarse que el servidor policial se encuentre realizando actividades no permitidas por su condición médica o psicológica, se pondrá en conocimiento de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes y con base a este informe se revocará la alerta registrada en el sistema informático de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y podrá ser incluido en cuota de eliminación inmediata. En caso del cometimiento de infracciones y/o faltas administrativas mientras se encuentra haciendo uso del período temporal para el restablecimiento del estado de salud, se remitirá al componente de asuntos internos para el trámite administrativo disciplinario correspondiente.

Las decisiones tomadas por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes estarán bajo supervisión de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud a través de la creación de juntas médicas y de ser el caso, será sometido a auditorías médicas externas con la supervisión de la Inspectoría General de la Policía Nacional.

Artículo 233.- Período temporal para el restablecimiento del estado de salud que sea calificado como fuera de actos de servicio.- Para las enfermedades, lesiones o incapacidades que no sean calificadas como producto de actos de servicio o a consecuencia de el, que generen descansos médicos de hasta noventa días continuos o acumulados dentro del plazo de un año calendario, otorgados mediante certificados médicos, hospitalización o internamiento, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en el término de hasta tres días, solicitará a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, un informe de las condiciones actuales de salud del servidor policial, con base a las valoraciones médicas de los especialistas tratantes que conocen del caso.

Conocido el informe en el que se recomiende que el servidor policial puede cumplir funciones conforme a su condición médica o psicológica, continuará laborando en la dependencia policial en la cual se encuentre designado o se dispondrá su traslado a otra. En el caso de que su condición médica o psicológica no le permita cumplir funciones policiales, se le otorgará período temporal para el restablecimiento del estado de salud hasta por seis meses, mediante resolución del comandante general con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Durante el período temporal para el restablecimiento del estado de salud que sea calificado como fuera de actos de servicio, el servidor policial no podrá hacer uso del uniforme ni utilizar equipos y pertrechos entregados en dotación ni desempeñar alguna función policial.

Transcurrido el período temporal para el restablecimiento del estado de salud, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano solicitará a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes un informe definitivo, determinando si el servidor policial puede continuar en servicio activo. En conocimiento de este informe, el comandante general con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, emitirá la resolución reintegrándole a la dependencia policial que pertenece o disponiendo su traslado a otra; y, en el caso de que persista su condición médica o psicológica procederá a incluirlo en la cuota de eliminación inmediata conforme lo establecido en este reglamento.

Los informes podrán ser emitidos únicamente por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud.

De detectarse que el servidor policial se encuentre realizando actividades no permitidas por su condición médica o psicológica, se pondrá en conocimiento de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes y con base a este informe se revocará la alerta registrada en el sistema informático de la Policía Nacional y deberá ser incluido en cuota de eliminación inmediata. En caso del cometimiento de infracciones y/o faltas administrativas mientras se encuentra haciendo uso del período temporal para el restablecimiento del estado de salud, se remitirá al componente de asuntos internos para el trámite administrativo disciplinario correspondiente.

Artículo 234.- Período temporal para el restablecimiento del estado de salud en casos de adicciones.- Cuando un servidor policial sea diagnosticado por el médico psiquiatra o psicólogo clínico de la institución policial, con algún trastorno mental y del comportamiento, debido al consumo de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización y alcohol, la Comisión Calificadora de Enfermedades y

Accidentes remitirá el informe, para conocimiento del comandante general, quien con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, emitirá la respectiva resolución, colocando al servidor policial en período temporal para el restablecimiento del estado de salud. Este periodo tendrá una duración de hasta doce meses contados a partir de su notificación por una sola ocasión durante su carrera profesional, tiempo en el cual, el servidor policial cumplirá las fases de desintoxicación, deshabitación y tratamiento psicológico. En relación a la fase de mantenimiento deberá continuar durante su permanencia dentro de la Institución Policial, con seguimiento psicológico y pruebas toxicológicas sorpresas.

Artículo 235.- Informe de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes.- Las recomendaciones que se deriven de los informes que emita la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes, serán de obligatorio cumplimiento para los componentes y dependencias policiales.

El informe que emita la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes, establecerá la aptitud física y/o mental del servidor policial para desempeñar funciones policiales.

CAPÍTULO II ORGÁNICOS NUMÉRICOS

Artículo 236.- Orgánico numérico de personal.- Es el orgánico de personal que se elabora anualmente, el cual, se constituye en el número de servidores policiales por grados y cargos de las dependencias policiales de acuerdo con la estructura organizacional y estudios técnicos elaborados por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y validado por el señor comandante general y aprobado por el ente rector de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Artículo 237.- Consideración para la elaboración del orgánico numérico de personal.- La elaboración de la propuesta del orgánico numérico de personal es atribución de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y sus diferentes niveles desconcentrados.

La planificación del orgánico numérico de personal se establecerá anualmente mediante un estudio técnico tomando en consideración las necesidades de talento humano de los subsistemas policiales, componentes de direccionamiento estratégico, asesoría y apoyo, demanda de seguridad ciudadana, rango generacional, disponibilidad de vacantes para cada promoción, normativa legal vigente y demás variables que considere la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

En los casos que se requiera por necesidad institucional o para atender las necesidades de seguridad y del Estado, se podrá redistribuir el personal policial para cubrir las necesidades operativas emergentes mediante el traslado eventual, el cual será aprobado por el comandante general previo informe emitido por el Director Nacional de Administración de Talento Humano sobre la base de los requerimientos de las dependencias policiales.

De mantenerse la necesidad operativa y de existir la viabilidad técnica de legalizar el traslado eventual se considerarán para la planificación del orgánico numérico del siguiente ejercicio fiscal.

Artículo 238.- Determinación anual de vacantes orgánicas para las dependencias policiales.- Las vacantes de las dependencias policiales para el ejercicio fiscal correspondiente, serán establecidas de acuerdo con el porcentaje de crecimiento institucional y necesidades operativas.

Solo la vacante orgánica permitirá el traslado de los servidores policiales a fin de garantizar el servicio, a excepción de la creación de nuevas dependencias policiales, y por necesidad institucional debidamente justificada y autorizada por el comandante general.

Artículo 239. - Determinación de vacantes para el ascensos.- Las vacantes en los procesos de ascenso de los servidores policiales, constarán en los estudios que sustentan el orgánico numérico de personal, las cuales, se establecerán con base al análisis técnico prospectivo que determine el numérico de servidores policiales a ascender por cada promoción dentro del ejercicio fiscal.

Las cesaciones que se generen después del ascenso de cada promoción serán consideradas como vacantes

disponibles para las promociones subsiguientes dentro del rango generacional.

Los servidores policiales que se han reincorporado a la institución por orden de la autoridad competente y que su promoción se encuentre en un grado diferente al que ostentaban al momento del acto administrativo de cesación, se reincorporarán con el grado, derechos y condiciones a los que hubiese accedido desde el momento de su cesación, previo cumplimiento de los requisitos legales vigentes establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y en este reglamento. En el caso de no existir la vacante para el siguiente grado, se podrá considerar en el próximo orgánico anual, de acuerdo a la necesidad institucional actual.

Artículo 240.- Reformas excepcionales al orgánico de personal.- De forma excepcional, podrá reformarse el orgánico numérico de personal de existir incorporación de talento humano a las filas policiales, mediante un informe técnico realizado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano siempre y cuando exista la partida presupuestaria correspondiente, posteriormente deberá ser enviada al Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público para alcanzar la reforma al Acuerdo Ministerial con el que se aprobó el orgánico de personal, a fin de atender las necesidades institucionales.

Artículo 241.- Aprobación y ejecución del orgánico numérico de personal.- El Director Nacional de Administración de Talento Humano presentará al comandante general, hasta el veinte de diciembre, la planificación del orgánico numérico de personal para el año siguiente. El comandante general remitirá dicha planificación para el trámite de aprobación ante el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público.

Artículo 242.- Exceso de vacante orgánica para ascensos.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional Financiera, serán los organismos competentes para determinar la necesidad institucional de ascenso que exceda la vacante orgánica y la existencia de disponibilidad presupuestaria, la cual, será puesta en consideración del comandante general quien propondrá la necesidad institucional al titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público para su aprobación.

Artículo 243.- Permanencia en el mismo grado por falta de vacante para el ascenso.- Excepcionalmente, cuando exista necesidad institucional debidamente justificada, el servidor policial podrá mantenerse en su grado hasta por un año, para lo cual, el comandante general resolverá la permanencia del servidor policial por necesidad institucional, previo informe favorable de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano realizado en coordinación con los componentes policiales que se requiera, para establecer técnicamente el perfil profesional de quienes podrían permanecer en su grado sin ascender; transcurrido este tiempo y de no crearse la vacante será incluido en cuota de eliminación para su cesación.

TÍTULO VII TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 244.- Objetivo.- El presente título tiene como objetivo regular y optimizar la programación de los traslados y designaciones de los servidores policiales a las diferentes unidades, dependencias y/o servicios policiales, de acuerdo con la distribución territorial en las zonas, subzonas, distritos, circuitos y subcircuitos a nivel nacional, dentro del respectivo subsistema policial o hacia otro subsistema.

Artículo 245.- Lineamientos para ejecución de traslados y designaciones.- Para alcanzar niveles de excelencia y cumplimiento de la normativa que regula la ejecución de los traslados y designaciones de los servidores policiales, de acuerdo con la programación de traslados y necesidades institucionales, se observarán los siguientes criterios:

1. Los traslados tendrán como prioridad atender el cumplimiento de la misión constitucional y las

necesidades institucionales, siendo obligación del servidor policial cumplir sus funciones en cualquier lugar del país donde sea designado;

2. El cumplimiento de un traslado se efectuará mediante el formulario único de traslado (FUT) y, la asignación mediante el formulario único de asignación (FUAS);
3. El cumplimiento de un traslado, designación y/o asignación tiene el carácter de obligatorio, en todo el territorio nacional, de acuerdo con lo establecido en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y, alineado al desarrollo de la carrera profesional de los servidores policiales siempre que cumpla con el análisis técnico de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano;
4. El traslado y la designación deben generarse sobre la vacante establecida en el orgánico numérico institucional, lo cual deberá informar de manera periódica al ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público, excepcionalmente cuando no exista vacante orgánica podrá ser solicitado por necesidad institucional debidamente justificada y autorizada por el comandante general;
5. El traslado y la designación de los servidores policiales debe evidenciar el lineamiento entre las competencias de estos y el perfil del cargo designado, en observancia del manual de descripción, valoración y clasificación de cargos y del orgánico institucional;
6. Para los servidores policiales que han obtenido una especialización profesional, cuyos gastos hayan sido cubiertos de forma personal, su traslado se sujetará a la disponibilidad orgánica de vacantes para el ejercicio profesional, no obstante, para su traslado primará su formación policial inicial;
7. El traslado y designación de los servidores policiales de una dependencia policial a otra, no debe descompensar la distribución orgánica numérica de ninguna de las dos, para lo cual, debe existir el o los reemplazos correspondientes, a excepción de la necesidad institucional debidamente justificada.
8. Los traslados se realizarán de acuerdo a la experiencia, especialización, competencias, habilidades y destrezas del servidor o servidora policial, teniendo en cuenta la estabilidad y unidad familiar.
9. Los traslados de los servidores policiales de servicios y con perfil profesional, serán designados para cumplir sus funciones conforme a su perfil profesional de ingreso a la institución.
10. Garantizar los traslados necesarios o requeridos para el funcionamiento del Consejo de Generales, Comisión de Ascensos, Sección de Ascensos de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y del ente rector de Seguridad Ciudadana y Orden Público, siempre que exista vacante orgánica.

Trimestralmente la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano presentará a la máxima autoridad del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público, o su delegado; los habilitantes técnicos y jurídicos de todos los traslados definitivos y designaciones realizadas durante el mes anterior.

Artículo 246.- Causales para el Traslado y Designaciones.- El traslado y designación de los servidores policiales se realizará justificadamente de acuerdo con las siguientes causales:

1. Necesidad Institucional:
 - 1.1. Primera designación por ingreso a la institución policial;
 - 1.2. Cursos de ascenso;
 - 1.3. Plan de Rotación, de acuerdo con las siguientes necesidades:
 - 1.3.1. Unidades de contingencia penitenciaria;
 - 1.3.2. Centros de privación de libertad;
 - 1.3.3. Unidades de control fronterizo;
 - 1.3.4. Distritos con nivel de conflictividad en delitos contra los recursos mineros;
 - 1.3.5. Región insular;
 - 1.3.6. Tiempo de servicio;
 - 1.3.7. Otros autorizados por el ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.
 - 1.4. Por solicitud justificada del director general, director nacional o comandante zonal;
 - 1.5. Traslados por nivel de gestión;
 - 1.6. Por análisis delictivo que impacte a la seguridad ciudadana;
 - 1.7. Por cumplimiento de medida especial administrativa dispuesta por órgano competente;
 - 1.8. Por designación a las agregadurías;
 - 1.9. Por comisión de servicios por estudios;

- 1.10. Por reincorporación;
 - 1.11. Por retoma de funciones ordinarias;
 - 1.12. Por levantamiento del período temporal para el restablecimiento del estado de salud;
 - 1.13. Por cumplimiento de disposiciones judiciales; y,
 - 1.14. Por cumplimiento de una medida administrativa de protección emitida por autoridad competente.
2. Necesidad del Servidor policial:
- 2.1. Traslado por calamidad médica o doméstica previo informe de la Comisión Calificadora de Calamidades Domésticas o la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes, según corresponda;
 - 2.2. Riesgo de vida inminente del servidor policial, previo informe de análisis de riesgo personal emitido por la dependencia policial competente;
 - 2.3. Unificación familiar con servidores policiales o servidores de las fuerzas armadas.
 - 2.4. Unificación familiar por tiempo de servicio.

Artículo 247.- Análisis de traslados.- Los traslados de los servidores policiales serán realizados conforme a la programación respectiva que, será planificada, coordinada, ejecutada y controlada de acuerdo con el requerimiento orgánico numérico y necesidades institucionales de cada subsistema, considerando la experiencia, especialización, capacitación, competencias, habilidades, destrezas, estabilidad, domicilio civil y otras variables de contexto social e institucional determinadas en el análisis técnico de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, apoyado de las tecnologías de la información y comunicación.

Excepcionalmente por necesidad institucional, los traslados de los servidores policiales que no se encuentren contemplados dentro de la programación respectiva, serán autorizados por el comandante general de la Policía Nacional, previo informe motivado remitido por los directores generales o nacionales, siempre que los mismos no impliquen modificación del orgánico numérico.

Para designar un traslado por solicitud individual o atender una necesidad se tomará como criterios de análisis los niveles de gestión, especialidad, experiencia, conducta y productividad del solicitante.

Los servidores policiales no podrán ser considerados para un traslado mientras se encuentren cumpliendo la sanción disciplinaria de suspensión de funciones.

Artículo 248.- Registro de domicilio.- Los servidores policiales que por cualquier circunstancia cambien su domicilio civil, deberán registrarlo obligatoriamente en la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en el término de 3 días. Cualquier inconsistencia por falta de actualización de datos, no será justificativo para el incumplimiento del traslado y designación.

Artículo 249.- Prohibición de influencias para traslados.- Está prohibido realizar o valerse de cualquier tipo de influencias, civil y/o policial, o quebrantar la vía legal y reglamentaria respectiva, para conseguir resolución favorable en beneficio personal o de terceros, respecto al traslado, designación, asignación y en general cualquier petición que no se fundamente en méritos o requisitos y que tienda a desconocer normas jurídicas vigentes.

De incurrir en esta prohibición, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano registrará el evento en la hoja de vida profesional correspondiente, sin perjuicio del procedimiento administrativo disciplinario al que hubiere lugar.

Artículo 250.- Traslado ocasional.- Es el desplazamiento de los servidores policiales de su lugar habitual de trabajo a otro dentro del mismo subsistema, estructura institucional y servicio policial, con el fin de cumplir actividades de acuerdo con su cargo, para aportar al trabajo en su dependencia policial, será autorizada por el director general, director nacional, comandante de zona o comandante de subzona, al que orgánicamente pertenezca el servidor policial, por un tiempo de hasta 60 días y será registrada inmediatamente por las secciones de talento humano del nivel desconcentrado en el sistema informático de gestión del talento humano, cuya inobservancia será sometido al régimen disciplinario institucional.

De requerir mayor tiempo, se deberá remitir el pedido al Director Nacional de Administración de Talento Humano, quien podrá autorizar hasta por treinta días adicionales; para lo cual, la solicitud deberá presentarse con cinco días previo a culminar el tiempo autorizado, el traslado ocasional no podrá superar los noventa días en el año calendario.

En caso de superar los 90 días, se podrá otorgar traslados ocasionales para el cumplimiento de órdenes judiciales, de la Contraloría General del Estado y asistencia a diligencias de sumarios administrativos.

El director, comandante o jefe de la dependencia policial y el jefe de la sección de talento humano, donde el servidor policial cumpla con el traslado ocasional será el único responsable del retorno del servidor policial a su unidad de origen una vez finalizado el tiempo autorizado.

Artículo 251.- Traslado temporal.- Es el movimiento temporal de uno o varios servidores policiales, de un cargo de una dependencia policial a otra, como trámite anticipado al traslado definitivo y será de hasta 120 días, previo análisis de la actividad o trabajo específico que se vaya a desarrollar, considerado como necesidad institucional y que los servidores policiales cumplan con el perfil requerido. Será autorizado únicamente por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, previo informe debidamente motivado.

La dependencia policial donde el servidor policial se encuentre bajo la figura de traslado temporal será la responsable de remitir la documentación para la legalización del traslado definitivo del servidor policial en un término no mayor a quince días, contados a partir del día que se presenta en la dependencia policial del referido traslado.

Cuando la solicitud de traslado temporal sea presentada por un servidor policial de mayor jerarquía que el Director Nacional de Administración de Talento Humano, este será autorizado por el comandante general, previo informe del titular del componente de talento humano.

Artículo 252.- Traslado Eventual.- Es el movimiento temporal debidamente motivado de uno o varios servidores policiales a otra dependencia policial, para conformar equipos de trabajo o comisiones técnicas, especializadas y otras actividades por necesidad institucional, por hasta 360 días en el grado, previo análisis de la actividad o trabajo específico que se vaya a desarrollar; considerando la necesidad institucional, exceptuando actividades relacionadas al ámbito educativo institucional. Este traslado será autorizado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

De requerirse mayor tiempo por necesidad institucional, la unidad policial deberá gestionar oportunamente el traslado temporal y el traslado definitivo para lo cual presentará ante la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano la propuesta para ampliación del orgánico numérico de la dependencia requirente.

Una vez finalizado los 360 días de traslado eventual, y no ser necesario el traslado definitivo del servidor policial, excepcionalmente, por necesidad institucional el comandante general autorizará el traslado eventual hasta por 90 días adicionales.

Artículo 253.- Traslado definitivo.- Traslado definitivo es el movimiento debidamente motivado de un servidor policial de un cargo a otro dentro de los subsistemas.

Artículo 254.- Traslado en excedente.- Las dependencias policiales que requieran sobrepasar sus vacantes orgánicas establecidas en el orgánico numérico aprobado, podrán solicitar a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano el traslado de personal calificado hacia la unidad requirente. Para el efecto, deberán remitir a la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano un informe que justifique la necesidad institucional, considerando como única fundamentación el incremento de la demanda del servicio policial en relación del análisis de violencia y delincuencia, suscrito por la máxima autoridad de la Dirección General, Nacional o Comando Zonal.

La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, analizará y emitirá el informe técnico de viabilidad suscrito por su titular, el cual, de ser favorable, lo elevará para aprobación del comandante general.

Artículo 255.- Órgano regular para traslado.- En el caso de que la solicitud de traslado de los servidores policiales requiera una respuesta inmediata por calamidad médica o doméstica, podrán seguir el órgano regular desde las diferentes dependencias policiales a través de los medios tecnológicos disponibles, ante la Comisión Calificadora de Calamidades Domésticas de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional o ante la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, respectivamente, para el registro y trámite pertinente ante la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

En caso de que el servidor policial sea trasladado, sin reportar su condición médica o su calamidad doméstica deberá seguir el órgano regular desde la unidad de destino hacia el Director Nacional de Administración de Talento Humano; con excepción del periodo de gestación y lactancia, podrá hacerlo desde la unidad de origen.

En los casos de riesgo inminente de vida, el director general o nacional o el comandante zonal o subzonal, otorgará de manera inmediata un traslado ocasional a un lugar alejado de la amenaza dentro de sus competencias. De ser necesario, el servidor policial podrá solicitar el órgano regular ante la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para que otorgue una respuesta inmediata, de conformidad con los instrumentos técnicos creados para el efecto; sin perjuicio del procedimiento que el servidor policial debe seguir ante la dependencia policial correspondiente.

Artículo 256.- Perfil profesional para el traslado.- Los servidores policiales deben tener el perfil requerido para ser designados titulares de un cargo.

Las dependencias policiales que no cuenten con servidores policiales con conocimientos específicos o títulos académicos de acuerdo con el manual de clasificación, valoración y descripción de cargos, coordinarán con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para que, a través del Departamento de Desarrollo Profesional, se elabore la propuesta por medio de la Dirección Nacional de Educación para la ejecución de los programas de formación y educación continua, con la finalidad de que adquieran los conocimientos y destrezas para el cumplimiento efectivo del cargo asignado.

Los servidores policiales que no cumplan con el perfil requerido podrán ser designados a un cargo cuando acrediten experiencia en el área o la dependencia policial requirente a través de su máxima autoridad, certifique que el servidor policial va a ser obligatoriamente capacitado.

CAPÍTULO II COMISIÓN DE TRASLADOS

Artículo 257.- Comisión de traslados.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para aprobar los traslados de los servidores policiales, conformará una comisión, que estará integrada por:

1. Comandante General de la Policía Nacional o su delegado, quien lo presidirá;
2. Subcomandante General de la Policía Nacional o su delegado;
3. Director Nacional de Administración de Talento Humano o su delegado;
4. Director Nacional de Atención Integral en Salud o su delegado;
5. Director Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional o su delegado;
6. Director Nacional Financiero o su delegado;
7. El servidor policial técnico operativo en el grado de suboficial, de mayor antigüedad del Distrito Metropolitano de Quito o quien le siga en antigüedad;
8. El servidor policial técnico operativo en el grado de sargento primero de mayor antigüedad del Distrito Metropolitano de Quito o quien le siga en antigüedad; y,
9. El titular del proceso de traslados o su delegado quien actuará como secretario con voz informativa y sin voto.

La Comisión de Traslados, se reunirá por lo menos una vez al mes, previa convocatoria del Director Nacional de Administración de Talento Humano.

La Comisión de Traslados tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Aprobar la programación de traslados de los servidores policiales, remitida por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano;
- b. Proponer traslados de servidores policiales por su nivel de gestión y necesidad institucional;
- c. Aprobar los traslados de los servidores policiales;
- d. Las demás determinadas en este reglamento.

CAPÍTULO III PROGRAMACIÓN DE TRASLADOS DESIGNACIONES Y ASIGNACIONES

Artículo 258.- Designación del cargo.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano realizará la designación del cargo y función del servidor policial a través del traslado, el mismo que será ejecutado mediante el formulario único de traslados (FUT) en los subsistemas institucionales.

Artículo 259.- Asignación del cargo.- La máxima autoridad de la dependencia policial de destino realizará la asignación del servidor policial trasladado. También podrá realizar nuevas asignaciones al servidor policial que pertenece a su jurisdicción de manera justificada a través del formulario único de asignación (FUAS) y se registrará de manera inmediata a través de las secciones de talento humano en la hoja de vida profesional del servidor policial, conforme al instructivo que se genere para el efecto, sin perjuicio del proceso de inducción, registro del armamento y equipo policial.

Artículo 260.- Cambio de cargo.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, podrá realizar el traslado por cambio de cargo dentro de la misma dependencia por necesidad institucional debidamente justificada a petición del director, comandante o jefe de la dependencia policial. El cambio de cargo se otorgará únicamente a los servidores policiales que no superen los tres años en la misma dependencia policial.

Artículo 261.- Programación de traslados.- La programación de traslados de los servidores policiales del subsistema preventivo, la realizará la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, privilegiando siempre el cumplimiento de la misión institucional y observando las disposiciones establecidas en el presente reglamento.

La programación de traslados de los servidores policiales en los subsistemas de investigación e inteligencia antidelincuencial, la realizará el órgano competente de cada subsistema según las necesidades, en concordancia con las disposiciones establecidas en el presente reglamento y solicitarán su aprobación y ejecución a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Esta programación deberá ser presentada hasta el mes de junio de cada año a la Dirección Nacional Financiera con el fin de que se incluya en la proforma presupuestaria del siguiente año.

CAPÍTULO IV REGÍMENES DE TRASLADOS

SECCIÓN I TIPOS DE REGÍMENES

Artículo 262.- Régimen operativo inicial.- El régimen operativo inicial -ROI tendrá una duración de un año y es aquel en el que prima la necesidad institucional para el traslado de los servidores policiales desde su ingreso a la institución, en los grados de Subteniente y Policía, para cubrir y mantener la capacidad operativa necesaria de las unidades y servicios policiales del subsistema preventivo. En este régimen, los servidores policiales podrán ser trasladados a cumplir el servicio policial en cualquier lugar del país.

Excepcionalmente, por necesidad institucional, previo requerimiento de las diferentes dependencias policiales; informe de factibilidad de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano; y, la

autorización del comandante general, podrán ser trasladados a los subsistemas de investigación, inteligencia antidelinquencial o al componente de apoyo operativo.

Artículo 263.- Régimen operativo normal.- El régimen operativo normal -RON es aquel periodo en el que ingresan los servidores policiales cuando han salido del régimen operativo inicial (ROI). Podrán acceder a los procesos de postulación para el cambio de subsistema luego de cumplir un año de servicio en el grado de subteniente y policía.

Todos los servidores policiales podrán ser considerados con el traslado cuando hayan permanecido por un periodo superior a un año en su designación.

Artículo 264.- Régimen especial.- El régimen especial -RE es aquel en el que prima el requerimiento de talento humano para cubrir y mantener la capacidad operativa necesaria dentro del ámbito de las competencias de la Policía Nacional en las unidades de contingencia penitenciaria regional y centros de privación de libertad, jurisdicciones donde se ejerce control de fronteras, distritos con nivel de conflictividad en delitos contra los recursos mineros determinadas por el subsistema preventivo, y otros autorizados por el ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

Artículo 265.- Régimen Insular.- El régimen insular -RI es aquel en el que prima el requerimiento de talento humano para cubrir y mantener la capacidad operativa necesaria de las dependencias policiales desplegadas en la provincia de Galápagos, de acuerdo con la presente normativa y lo establecido en la Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos.

La designación de servidores policiales a este régimen será conforme a un proceso de postulación, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. Constar en lista de clasificación 1 en la evaluación de desempeño y gestión por competencias del grado que postule;
2. No registrar traslados y designaciones anteriores a la provincia de Galápagos;
3. No registrar traslados y designaciones en agregaduras;
4. No registrar sanciones administrativas disciplinarias en los cinco años anteriores a la fecha de postulación;
5. No registrar un tiempo superior a un año en comisiones de servicios en el exterior durante su carrera policial;
6. No estar inmerso en convenios interinstitucionales, institucionales o mantener contratos de estudios vigentes;
7. No registrar situaciones de carácter legal vigentes (juicios penales, expedientes administrativos, sumarios administrativos, medidas cautelares y medidas de protección);
8. No encontrarse inmerso y/o próximo al curso de ascenso; y,
9. Otros lineamientos que determine el Comando General.

Para la selección se considerará el perfil profesional, desempeño, experiencia y capacitación del servidor policial postulante, así como, los parámetros establecidos en el instructivo creado para el efecto.

El comandante de la subzona Galápagos será designado por el comandante general de la Policía Nacional, conforme a una terna presentada por la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, previo cumplimiento a los requisitos establecidos en esta normativa.

Los residentes de la provincia insular de Galápagos podrán postular a este régimen, después de dos años de su último registro de traslado al régimen insular, previo cumplimiento a los requisitos establecidos en esta normativa.

SECCIÓN II TIEMPO DE PERMANENCIA DE LOS REGÍMENES

Artículo 266.- Tiempo de régimen especial.- El tiempo de permanencia de los servidores policiales que se encuentran dentro del régimen especial -RE no podrá exceder los doce meses en cada grado en los

centros de privación de libertad, unidades de control fronterizo; y, seis meses en las unidades de contingencia penitenciaria regionales, distritos con nivel de conflictividad en delitos contra los recursos mineros.

Para el caso de otros autorizados por el ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano elaborará la planificación de los traslados de acuerdo a la necesidad institucional y con la aprobación del Comandante General.

Artículo 267.- Tiempo de régimen insular.- El tiempo de permanencia de los servidores policiales que se encuentran dentro del régimen insular no podrá exceder los doce meses.

En el caso de que el servidor policial permanezca por más de treinta días consecutivos fuera de la Región Insular por cualquier causa, la sección de talento humano deberá informar de manera inmediata para la suspensión del bono de situación geográfica a excepción de que el servidor policial se encuentre haciendo uso de sus vacaciones.

CAPÍTULO V CUMPLIMIENTO DE LOS TRASLADOS

Artículo 268.- Comunicación de formulario único de traslado.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano comunicará el formulario único de traslados -FUT, a las dependencias policiales involucradas para las designaciones de los servidores policiales, para lo cual la gestión de talento humano en los niveles desconcentrados comunicará a través de oficio, memorando o la utilización de las tecnologías de información respectivamente.

Artículo 269.- Notificación del traslado definitivo.- Los directores, comandantes o jefes de las dependencias policiales correspondientes, con apoyo de las secciones de talento humano, notificarán de forma inmediata a los servidores policiales con el traslado y dispondrán el término de funciones del cargo y el cumplimiento del traslado otorgando el tiempo máximo de cinco días, para la entrega de prendas, pertrechos, bienes, documentos e información a su cargo, para los servidores policiales en cargos operativos.

Los servidores policiales que tengan su designación en cargos de apoyo a la gestión operativa deberán suscribir las respectivas actas de entrega - recepción en un tiempo máximo de hasta diez días, pudiendo otorgarse una prórroga de hasta diez días más, previo informe de la dependencia policial de origen y aprobación de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, no debiendo superar los 20 días para la suscripción de las actas de entrega – recepción.

Artículo 270.- Obligación de relevo de funciones.- Los servidores policiales con cargos que requieran relevo, deberán realizar las actas de entrega - recepción e informe de fin de gestión como requisito indispensable para realizar la salida de la dependencia policial. En el caso de no presentarse el relevo, el servidor policial saliente suscribirá actas provisionales con el servidor que le siga en antigüedad y/o que reúna el perfil, para lo cual, el titular de la unidad lo designará como subrogante y continuará con las funciones del servidor saliente, hasta la presentación del titular. Una vez que se presente el titular, el superior de la dependencia policial dispondrá que se suscriban las actas de entrega recepción definitivas, para lo cual, se presentará el servidor saliente, dentro de un término de tres días, en el caso de que no se encuentre dentro la misma dependencia policial.

La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano establecerá los cargos que requieran relevo en cada subsistema y apoyo operativo.

Artículo 271.- Rectificaciones.- Cuando la resolución y/o publicación de traslados contenga errores subsanables, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, podrá corregir los mismos, de oficio o a petición de parte, en el mismo mes en que se publicó el traslado.

Artículo 272.- Traslado durante vacaciones, licencias o permisos.- Los servidores policiales cuyo traslado sea publicado mientras se encuentren en uso de vacaciones, licencias o permisos, continuarán haciendo uso de su derecho hasta su finalización, luego de lo cual, darán cumplimiento al traslado; el

director, comandante o jefe de la dependencia policial de origen comunicará de esta situación a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 273.- Presentación.- Los servidores policiales deben presentarse en la dependencia policial de destino con la comunicación de salida, recibida en la dependencia policial de origen, en cumplimiento a la tabla de movilización.

Artículo 274.- Inducción al cargo.- El director, comandante o jefe de la dependencia policial que reciba a los servidores policiales trasladados, deberá disponer al jefe de apoyo operativo, para que se realice un proceso de inducción y acompañamiento para guiarlos y orientarlos en su nueva localidad, cargo y función, facilitando los requerimientos en la parte administrativa, operativa y logística, luego de lo cual, deberá movilizarse a su lugar de trabajo.

El periodo de inducción con acompañamiento para los servidores policiales que se han incorporado de las escuelas de formación será de un mes previo al cumplimiento autónomo de sus funciones.

Artículo 275.- Registro de cumplimiento de traslado.- Todo traslado debe cumplirse dentro de los tiempos determinados en la tabla de movilización; el director, comandante o jefe de la dependencia policial de origen y destino, efectuará obligatoriamente las comunicaciones a las instancias jerárquicas correspondientes y dispondrá el registro inmediato en el sistema informático de la Policía Nacional.

Artículo 276.- Tabla de movilización.- La siguiente tabla de movilización será de estricta aplicación y regirá a partir de la entrega de la comunicación de salida a su nueva unidad a los servidores policiales. Los tiempos contemplados en la tabla de movilización constituyen una disposición de cumplimiento obligatorio, cuya inobservancia será sometido al régimen disciplinario institucional.

TABLA DE MOVILIZACIÓN: TIEMPOS MÁXIMOS DE PRESENTACIÓN PARA LOS TRASLADOS																																																
PAÍS DE MOVILIZACIÓN		DMB	BAR	ARC	BCH	SMR	ALD	SUC	CMB	CHC	CHN	CHP	NAPO	BRE	LAN	UNGR	RAH	COT	TOP	HIM	BOR	PAS	TAM	MAN	SANTO DOMINGO	GUAYAS	SANTA ELENA	ALAPAGOS	LOS RÍOS	BOLÍVAR	CAÑAS	EL ZUZA	YAMORONA	SANTIAGO	LOJA	EL ORO	ZAMORA	CHINCHIPE										
BARCELONA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24					
CARCHI	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24				
ESMERALDAS	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24			
SUCUMBRES	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24				
PERUCHI	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24				
NAPO	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24				
BRELLANA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24			
UNGRUASHUA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
QUITAPAM	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
CHIMBORAZO	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
PASTAZA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
MANABI	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
SANTO DOMINGO	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
EL ZUZA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24		
SANTA ELENA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
ALAPAGOS	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
LOS RÍOS	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
BOLÍVAR	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
CAÑAS	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
EL ZUZA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
YAMORONA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
SANTIAGO	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
LOJA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
EL ORO	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
ZAMORA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
CHINCHIPE	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Para la subzona Galápagos, se establece un tiempo de setenta y dos horas, previo a la reserva del pasaje aéreo.

CAPÍTULO VI CAUSAS DE TRASLADOS

Artículo 277.- Traslado por necesidad Institucional.- Los servidores policiales serán considerados con el traslado a cualquier lugar del país de acuerdo a las vacantes orgánicas establecidas, grado y perfil profesional, con el fin de satisfacer necesidades institucionales de acuerdo al análisis efectuado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano a pedido de las dependencias policiales debidamente motivadas y justificadas o en cumplimiento a las disposiciones emitidas por el comandante general.

Artículo 278.- Primera designación por ingreso a la institución policial.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, a pedido de la Dirección Nacional de Educación, llevará a cabo la Primera Designación de los servidores policiales Directivos y Técnico Operativos que se incorporan a la institución. Este proceso se realizará conforme a la planificación previamente presentada por el Departamento de Desarrollo Institucional, asegurando una integración coherente y estratégica de los

nuevos miembros a la estructura organizativa. Este enfoque busca cumplir con las necesidades operativas de la Policía Nacional, además de garantizar la efectividad y transparencia en el proceso de asignación de responsabilidades y funciones dentro de la institución.

Artículo 279.- Traslado por cursos de ascenso.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, a pedido de la Dirección Nacional de Educación, realizará el traslado de los servidores policiales que buscan ascender a un grado superior de acuerdo al Plan Anual de cursos de ascenso. Este proceso se lleva a cabo una vez que los servidores han cumplido con todos los requisitos legales establecidos para el ascenso.

Artículo 280.- Traslados por planes de rotación.- Los traslados contemplados dentro de los planes de rotación serán los siguientes: Unidades de contingencia penitenciaria, con una duración máxima de seis meses; Centros de privación de libertad, con una duración máxima de un año; Unidades de control fronterizo, con una duración máxima de un año; Distritos con nivel de conflictividad en delitos contra los recursos mineros con una duración máxima de seis meses; Región insular, con una duración máxima de un año; y, tiempo de servicio, para lo cual se considerará la planificación presentada por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para los servidores policiales que registren un periodo superior a dos años fuera y dentro de su lugar de residencia.

Para el caso de otros autorizados por el ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano elaborará la planificación de los traslados por rotación de acuerdo a la necesidad institucional y con la aprobación del Comandante General.

Artículo 281.- Traslado por solicitud justificada del Director General, Director Nacional o Comandante Zonal.- Estos traslados se atenderán cuando los directores, comandantes y jefes de la dependencia policial, a través de las secciones de talento humano de nivel desconcentrado, mediante informe justificado, soliciten a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, el traslado de los servidores policiales para cubrir vacantes orgánicas establecidas y el servidor policial cumpla con el perfil adecuado para el cargo, procedimiento que deberá estar acorde al instrumento técnico creado para el efecto.

De igual manera, podrá solicitar el traslado del servidor policial cuando su accionar se adecúe a una de las siguientes causales:

1. Cuando el servidor policial haya cumplido con un tiempo mayor a dos años en la misma dependencia policial;
2. Baja productividad individual del servidor policial, conforme a los indicadores o metas establecidas por la dependencia a la cual pertenece, sin perjuicio de las acciones administrativas; conforme a los parámetros establecidos en el instructivo creado para el efecto.
3. Obtener el resultado de “no aprobado” en las pruebas de control de confianza, solicitadas por el jefe de la dependencia a la que pertenece, sin perjuicio de las acciones administrativas;
4. Cuando el servidor policial no cumpla con las competencias técnicas específicas para el cumplimiento del cargo descritas en el manual de descripción, valoración y clasificación de cargos;

El comandante general, remitirá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano las solicitudes de traslado de los servidores policiales formulados por autoridades civiles, para el análisis y trámite de acuerdo con las disposiciones establecidas en el presente reglamento.

Artículo 282.- Traslados por nivel de gestión.- Los servidores policiales en el grado de general, coronel, teniente coronel y mayor, podrán ser designados a cualquier lugar del país de acuerdo a las vacantes orgánicas establecidas, por su capacidad de dirección, nivel de gestión, rol, grado y perfil profesional, con el fin de satisfacer necesidades institucionales de acuerdo al análisis efectuado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano o en cumplimiento a las disposiciones emitidas por el comandante general.

Artículo 283.- Traslados por análisis delictivo que impacte a la seguridad ciudadana.- Previa solicitud presentada por los directores generales de los tres subsistemas y con fundamento en el análisis delictivo que impacte la seguridad ciudadana y con autorización del comandante general, la Dirección

Nacional de Administración de Talento Humano ejecutará los traslados de los servidores policiales que se requieran para fortalecer los territorios donde existan niveles altos de violencia y delincuencia, conforme a lo establecido en el Art. 256 del presente reglamento.

Artículo 284.- Traslados por solicitud de la Dirección Nacional de Asuntos Internos o sus componentes desconcentrados para el cumplimiento de una medida especial administrativa.- El servidor policial que ha recibido una medida especial administrativa, en razón del inicio de un procedimiento disciplinario por falta muy grave, será trasladado a cumplir funciones de apoyo a una dependencia policial que se encuentre en una distancia no mayor a una hora, desde el lugar en el que se esté sustanciando el sumario, para el ejercicio de su legítima defensa. Se exceptúan los casos de violencia intrafamiliar cuya medida de protección obligue a alejar al servidor policial de su entorno familiar.

Artículo 285.- Traslados por designación a agregadurías.- El traslado se ejecutará una vez que la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, cuente con el respectivo acuerdo ministerial, a través del cual, el titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, designa al servidor policial en calidad de agregado. El traslado se realizará a la estructura orgánica correspondiente, para efectos de registro y contabilización del tiempo de duración del traslado. El registro correspondiente, se efectuará una vez realizado el traslado, conforme a la tabla de equivalencia creada para las denominaciones de agregadurías que establece el reglamento creado para el efecto.

Artículo 286.- Traslado por ser designado a comisiones de servicio por estudios.- La ejecución de estos traslados la efectuará la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano cuando el servidor policial haya sido declarado en comisión de servicios por estudios que superen los seis meses, previo dictamen favorable emitido por el Ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, quienes serán designados a la estructura de la Dirección Nacional de Educación, de acuerdo al instrumento técnico creado para el efecto.

Artículo 287.- Traslado por reincorporación.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano ejecutará los traslados por efecto de una reincorporación, una vez que cuente con la notificación efectuada con el acto administrativo emitido por el comandante general, en cumplimiento a la resolución jurisdiccional.

Artículo 288.- Traslado para retoma de funciones ordinarias.- Para la retoma de funciones ordinarias la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano previa resolución del levantamiento de la medida especial administrativa por parte de la Dirección Nacional de Asuntos Internos o a nivel desconcentrado, procederá a designar cargo y función al servidor policial en cualquier lugar del país, de acuerdo a su grado, perfil profesional y vacante orgánica.

Artículo 289.- Traslado por levantamiento del período temporal por el restablecimiento del estado de salud.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, una vez notificado con resolución expedida por el comandante general, mediante el cual levanta el período temporal por el restablecimiento del estado de salud, designará al servidor policial de acuerdo a las recomendaciones técnicas médicas constantes en dicha resolución.

Artículo 290.- Traslado por cumplimiento de disposiciones judiciales.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en estricto cumplimiento a las disposiciones judiciales emitidas por la autoridad competente, efectuará el traslado de los servidores policiales de manera inmediata, procediendo al registro e informando a la Comisión de Traslados para conocimiento.

Artículo 291.- Traslado por medida administrativa de protección emitida por autoridad competente.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano por informe del Subcomando General o a solicitud de parte, como acción urgente, otorgará el traslado del servidor policial de la presunta persona agresora, cuando se haya dispuesto medida administrativa de protección por autoridad competente.

En el caso de que la víctima desee ser trasladada a una zona de planificación diferente para garantizar su integridad física, psicológica y sexual de la misma, solicitará el traslado a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 292.- Traslado por calamidad médica o doméstica.- Las solicitudes presentadas por los servidores policiales en los casos de calamidades domésticas y calamidades médicas se atenderán previa solicitud del director, comandante o jefe de la dependencia policial a la que pertenece orgánicamente el servidor policial, observando el respectivo órgano regular, para lo cual, deberá adjuntar el informe emitido por el órgano policial competente según la naturaleza de la calamidad.

Para su aprobación deberá ser analizado por la Comisión Calificadora de Calamidades Domésticas o la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes, según corresponda, debiendo justificar de manera motivada cuando las condiciones del servidor policial ameriten su traslado. Una vez aprobado, será registrado en el sistema informático de la Policía Nacional y servirá de sustento para el traslado correspondiente, al mismo tiempo que se deberá realizar un seguimiento por parte de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud y la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional respectivamente, para su actualización en un periodo de un año.

En este tipo de traslado los servidores policiales podrán permanecer hasta un periodo máximo de dos años, luego de lo cual, podrán ser trasladados a otra dependencia policial, de acuerdo con la necesidad institucional priorizando la misión constitucional. Las solicitudes presentadas deberán ser analizadas y autorizadas por la respectiva Comisión dentro del término de hasta quince días, posterior a este tiempo la respuesta de viabilidad se remitirá en el término de dos días, a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para ejecutar el traslado; siendo obligación de los diferentes niveles desconcentrados de administración de talento humano verificar que el servidor policial solicitante presente la documentación necesaria conforme a los requisitos establecidos en la normativa creada para el efecto.

Para los traslados por calamidad doméstica se considerarán los casos de grave afectación de los familiares de los servidores policiales ya sea por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocido y registrado en el sistema informático de la Policía Nacional de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad.

Artículo 293.- Traslado por riesgo de vida inminente del servidor policial.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, atenderá los traslados de los servidores policiales por riesgo de vida inminente previo informe de análisis en el que se establezca los niveles de riesgo personales, que servirán de sustento para el traslado correspondiente; la solicitud deberá ser realizada por el servidor policial siguiendo el respectivo órgano regular desde su dependencia policial. El informe será realizado por la dependencia policial competente de la Dirección General de Inteligencia y aprobado por el comandante general de la Policía Nacional.

Los traslados por riesgo de vida inminente permitirán alejar al servidor policial del lugar de la amenaza, de acuerdo con los niveles de riesgo establecidos en el informe y al instructivo elaborado para el efecto.

Artículo 294.- Traslado por unificación familiar con servidores policiales o servidores de las Fuerzas Armadas.- Los servidores policiales que registren en su hoja de vida profesional su estado civil casado o mantengan unión de hecho legalmente constituida con otro servidor policial o servidor de las Fuerzas Armadas, a fin de garantizar la unificación familiar, podrán solicitar el traslado, de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. En caso de ejecutarse el traslado de uno de los cónyuges o pareja de unión de hecho, el servidor policial que no ha sido considerado con el traslado podrá presentar la solicitud para ser trasladado a una dependencia policial de la misma subzona y que no se encuentre en la misma línea de mando. Dicho traslado se realizará siempre y cuando exista la vacante orgánica;
2. En caso de que un servidor policial cónyuge o pareja de unión de hecho con un servidor de las Fuerzas Armadas podrá solicitar el traslado a la dependencia policial más cercana al recinto militar, de acuerdo al procedimiento establecido en el instrumento técnico que se cree para el efecto. Dicho traslado se realizará siempre y cuando exista la vacante orgánica; y,
3. Para los casos que los servidores policiales hayan cambiado su estado civil, uno de los servidores policiales solicitará el traslado por unificación familiar a uno de los dos lugares donde se encuentren con el traslado los servidores policiales solicitantes. Dicho traslado se realizará siempre y cuando exista la vacante orgánica y previo análisis de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 295.- Traslado por unificación familiar por tiempo de servicio.- Los servidores policiales que registren más de dos años con su traslado alejado de su lugar de domicilio registrado en su hoja de vida, y que no presenten traslados eventuales u ocasionales fuera de su unidad de origen, podrán presentar la solicitud de traslado siguiendo el respectivo órgano regular. Para el efecto, se designará el reemplazo correspondiente para no afectar la capacidad operativa.

**CAPÍTULO VII
COMISIÓN DE SERVICIOS**

Artículo 296.- Comisión de servicios.- La comisión de servicios tiene por objeto alcanzar beneficios a favor de la institución policial a través del conocimiento adquirido por los servidores policiales. Se otorgará la comisión de servicios, en los siguientes casos:

1. Estudios de capacitación profesional policial;
2. Estudios de especialización de tercer y cuarto nivel;
3. Estudios de educación continua;
4. Cursos de especialización policial, especialización académica;
5. Reuniones;
6. Conferencias;
7. Seminarios académicos;
8. Pasantías;
9. Talleres;
10. Visitas de observación; y,
11. Las demás actividades que benefician a la institución policial y/o al cumplimiento de la misión constitucional.

Para la ejecución de este artículo, se elaborará el instrumento técnico correspondiente, en el cual se detallarán los procedimientos específicos, plazos, formatos y demás disposiciones necesarias para su correcta aplicación.

En el caso de comisiones de servicios al exterior por cualquier motivo el servidor policial deberá presentarse en la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de acuerdo a la siguiente tabla:

TIEMPO DE COMISIÓN	PRESENTACIÓN	
	ANTES DE LA SALIDA A LA COMISIÓN	DESPUÉS DEL RETORNO DE LA COMISIÓN
DE 01 A 30 DÍAS	48 HORAS UNA VEZ NOTIFICADO	48 HORAS LUEGO DEL ARRIBO
DE 31 A 180 DÍAS	72 HORAS UNA VEZ NOTIFICADO	72 HORAS LUEGO DEL ARRIBO
DESDE 181 EN ADELANTE	96 HORAS UNA VEZ NOTIFICADO	96 HORAS LUEGO DEL ARRIBO

Artículo 297.- Declaratoria en comisión de servicios por estudios de capacitación profesional policial, de tercer y cuarto nivel, de educación continua y cursos de especialización policial.- La declaratoria en comisión de servicios por estudios de capacitación profesional policial, de tercer y cuarto nivel, de educación continua y cursos de especialización policial y especialización académica se realizará conforme a lo determinado en este reglamento previo el cumplimiento de los respectivos requisitos, cuya resolución emitida por la máxima autoridad del ente rector, se remitirá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para que el servidor policial sea trasladado a la Dirección Nacional de Educación y se registre en su hoja de vida profesional, para efectos de contabilización del tiempo en comisión de servicios y devengación.

Artículo 298.- Declaratoria en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, docencia, talleres, visitas de observación y/o actividades laborales de interés institucional.- La declaratoria en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, docencia, talleres, visitas de observación y actividades laborales de interés institucional se realizará con autorización del ente rector, a pedido del comandante general y en cumplimiento de los

requisitos establecidos en este reglamento.

Artículo 299.- Requisitos para ser declarados en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, docencia, talleres, visitas de observación y/o actividades laborales de interés institucional.- La solicitud de declaratoria en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, docencia, talleres, visitas de observación y actividades laborales de interés institucional de los servidores policiales, se canalizará ante el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, previa aprobación del comandante general y en cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Informe de requerimiento por parte de la dependencia policial;
2. Informe de factibilidad de los servidores policiales participantes, de acuerdo con su nivel de gestión, rol, cargo y función, emitido por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano;
3. Acreditar un año de servicio activo dentro de su carrera profesional;
4. Documentación de respaldo del financiamiento para la comisión de servicios;
5. Presentación de los formularios preestablecidos por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano;
6. No haber participado en comisiones de servicios similares en el último año, salvo que no existan otros candidatos que cumplan con los requisitos establecidos; y,
7. Los requisitos exigidos por el organismo nacional o internacional, en el caso de que los solicitare.

Artículo 300.- Vacaciones en comisión de servicios.- Los servidores policiales que se encuentren en comisión de servicios harán uso de sus vacaciones anuales, de acuerdo con los periodos de vacaciones establecidos en el programa académico en coordinación con el componente de educación institucional.

Los servidores policiales que se encuentren en comisión de servicios en el exterior harán uso de sus vacaciones anuales de acuerdo con la proyección establecida, en coordinación con el Departamento de Relaciones Internacionales y la Sección de Talento Humano del Comando General.

TÍTULO VIII VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 301.- Objetivo.- El presente título tiene como objetivo reglamentar la forma en la que los servidores policiales ejercerán el derecho de vacaciones, licencias y permisos, en pro del bienestar individual y/o colectivo, observando las necesidades institucionales para el cumplimiento de la misión constitucional.

CAPÍTULO II VACACIONES

Artículo 302.- Vacaciones.- Los servidores policiales tendrán derecho a treinta días de vacaciones anuales, que se cumplirán de acuerdo con la planificación prevista por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Este derecho no podrá ser compensado en dinero, para lo cual, los servidores policiales harán uso de sus vacaciones que le correspondan antes de ser cesados, salvo en los casos de cesación de funciones por destitución, donde se procederá a la liquidación de las vacaciones no gozadas, de acuerdo con el valor percibido o que debió percibir por su última vacación, por un máximo de 60 días, sin perjuicio de que se le conceda los días de vacaciones que tenga derecho hasta la fecha del cese definitivo, pudiendo extenderse en caso de que se presente el recurso de apelación.

Artículo 303.- Planificación anual.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, determinará anualmente las directrices de carácter obligatorio para la planificación anual de vacaciones de los servidores policiales.

Artículo 304.- Proyección.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, de acuerdo con la planificación anual elaborada, registrará en el sistema informático de la Policía Nacional, la proyección de vacaciones de los servidores policiales, hasta el quince de diciembre de cada año.

Artículo 305.- Interrupción.- Una vez iniciado el ejercicio del derecho a vacaciones, se cumplirá de forma ininterrumpida hasta el cumplimiento del tiempo establecido, salvo casos de declaratoria de estados de excepción o procesos electorales y previa disposición del comandante general.

En casos de absoluta necesidad y previa aceptación del servidor policial se podrá interrumpir hasta por cinco días, por una sola ocasión, previa autorización de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, los mismos que serán restituidos una vez que se reintegre de su periodo de vacaciones.

Artículo 306.- Autorización de vacaciones.- Las vacaciones serán autorizadas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, de acuerdo con la planificación anual establecida y publicada en orden general.

Artículo 307.- Notificación.- Publicada la autorización de vacaciones, las secciones de administración de talento humano desconcentradas, deberán notificar por cualquier medio a los servidores policiales en el término de dos días antes de la fecha prevista para hacer uso de este derecho.

Los servidores policiales tendrán la obligación de ingresar a los rastrillos o dependencias correspondientes, el equipo entregado en dotación y demás bienes a su cargo, así como también, deberán entregar las actividades y consignas que se encuentren bajo su responsabilidad.

Artículo 308.- Aplicación del régimen disciplinario.- Para los servidores policiales que sin causa justificada no hagan uso de las vacaciones establecidas conforme a la planificación, se les iniciará el trámite administrativo conforme lo establecido en el régimen disciplinario; igual trámite se efectuará con el servidor policial que impida el uso de vacaciones autorizadas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 309.- Vacaciones para servidores policiales directivos del rol de conducción y mando.- La planificación de vacaciones anuales de los servidores policiales directivos del rol de conducción y mando, será autorizada por el comandante general, en dos periodos de quince días.

Artículo 310.- Postergación de salida.- El director, comandante o jefe de la dependencia policial podrá solicitar a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, la postergación de salida para uso de vacaciones de los servidores policiales hasta el día veinte y cinco del mes anterior, previo informe que justifique la necesidad institucional.

De ser aceptada la petición, la fecha de salida para hacer uso de sus vacaciones será hasta quince días posteriores a la fecha de publicación en orden general, los cuales no podrán ser utilizados en los meses de vacaciones en alta demanda.

Artículo 311.- Uso de vacaciones posterior a las licencias, permisos, programas de educación continua.- Los servidores policiales que se encuentren haciendo uso de licencias, permisos, programas de educación continua y cursos de ascenso, una vez que hayan concluido los mismos, los departamentos de apoyo operativo, secciones de talento humano desconcentradas y/o servidores policiales, tendrán la responsabilidad de solicitar a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, el uso de las vacaciones siguiendo el órgano regular respectivo, cuando se hayan publicado en la orden general.

Artículo 312.- Vacaciones para la unificación familiar.- Los servidores policiales cónyuges o en unión de hecho entre sí, debidamente registrados en el sistema informático de administración de talento humano, solicitarán formalmente a las secciones de talento humano de las dependencias policiales a las que pertenecen orgánicamente y/o se encuentren laborando, el uso de sus vacaciones que garantice la unificación familiar, con la finalidad que sean atendidas a través de la programación de vacaciones del siguiente año, asignándoles al mes que exista disponibilidad.

Artículo 313.- Cambio del mes de vacaciones.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano podrá cambiar el mes de vacaciones por necesidad institucional, calamidad médica o doméstica

debidamente justificada, la cual, será autorizada cuando no exista afectación en la prestación del servicio en la unidad donde se encuentre asignado, sin que se afecte la planificación de vacaciones en grupos de alta demanda y la unificación familiar.

La solicitud de cambio de vacaciones deberá ser presentada hasta el día veinte y cinco del mes anterior a la autorización.

Artículo 314.- Acumulación.- Las vacaciones se podrán acumular únicamente por necesidad institucional debidamente justificada, siempre que exista el consentimiento expreso del servidor policial, se podrá autorizar el uso de los días de vacaciones acumuladas, dentro del período correspondiente a los doce meses siguientes en que el servidor policial tenga derecho a vacaciones, para lo cual, el director, comandante o jefe de la dependencia policial, solicitará la autorización y registro de la acumulación de las vacaciones a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, mediante un informe en el cual sustente la petición.

En todo caso, se deberá considerar que los servidores policiales no podrán acumular las vacaciones por más de sesenta días.

El consentimiento expresado por el servidor policial para acumular las vacaciones, deberá constar en los formularios que para el efecto emita la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano con sus respectivas firmas de respaldo.

La solicitud de acumulación de vacaciones deberá ser presentada hasta el día veinte y cinco del mes anterior a la autorización.

Artículo 315.- Obligación de presentarse.- Una vez culminado el periodo de vacaciones, licencias con remuneración, licencias sin remuneración, permisos, finalización de capacitaciones (cursos) el servidor policial tiene la obligación de presentarse de forma inmediata a la dependencia policial que ha sido designado o pertenece orgánicamente.

SECCIÓN I

ASIGNACIÓN Y/O EXCLUSIÓN DE LAS VACACIONES EN GRUPOS DE ALTA DEMANDA

Artículo 316.- Asignación y/o exclusión de las vacaciones en grupos de alta demanda.- Una vez registrada la planificación de las vacaciones anuales en el Sistema Integrado de la Policía Nacional del Ecuador, el servidor policial tendrá la potestad de hacer uso total o parcial de sus vacaciones, pedido que se realizará hasta el día veinticinco del mes anterior al uso de esta.

Los servidores policiales, podrán solicitar su inclusión o exclusión de las vacaciones en grupos de alta demanda, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 317.- Cambio de vacaciones en grupos de alta demanda.- El cambio de vacaciones en grupos de alta demanda será por unificación familiar de los servidores policiales cónyuges o en unión de hecho entre sí, debidamente registrados en el Sistema Informático de la Policía Nacional o por necesidad institucional debidamente justificada, la cual podrá ser autorizada por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

CAPÍTULO III LICENCIAS

Artículo 318.- Licencias.- Las licencias señaladas en el presente capítulo no serán imputables a vacaciones; se otorgarán licencias con remuneración y licencias sin remuneración.

Artículo 319.- Licencia con remuneración.- Los servidores policiales tendrán derecho a solicitar licencia con remuneración en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación;
- b) Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica;
- c) Por maternidad, toda servidora policial tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por el sistema de salud, mismo que deberá ser validado por el sistema de salud de la Policía Nacional. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;
- d) Por paternidad, el servidor policial tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de quince días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más;
- e) En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por el sistema de salud, mismo que deberá ser validado por el sistema de salud de la Policía Nacional;
- f) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;
- g) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;
- h) Los servidores policiales tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados, con patologías degenerativas, enfermedades catastróficas, raras o huérfanas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;
- i) Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los servidores policiales. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de los servidores policiales. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; y,
- j) Por matrimonio, tres días cuando labore en su lugar de residencia, hasta 5 días si se encuentra laborando dentro de la zona y ocho días si se encuentra en una zona diferente a su lugar de residencia que conste debidamente registrada en el sistema informático de la Policía Nacional.

La concesión y uso de las licencias establecidas en el presente artículo se harán efectivos desde que se produce el evento o hecho, a excepción de lo determinado para la maternidad. Los documentos que justifiquen el otorgamiento de estas licencias serán entregados dentro de los dos días siguientes de haberse producido el hecho, por parte del servidor policial, familiares o terceras personas, cumpliendo las formalidades establecidas en el instrumento técnico elaborado para el efecto; sin perjuicio de la obligación de comunicar inmediatamente a la dependencia policial, los motivos del uso de la licencia.

El Inspector General, Directores, Comandantes y/o Jefes de las dependencias policiales, deberán realizar la verificación y/o seguimiento, de ser el caso, para garantizar el buen uso de estas licencias.

Artículo 320.- Licencias sin remuneración.- Se podrá conceder licencia sin remuneración hasta por sesenta días a petición justificada del servidor policial, la cual, no deberá afectar la capacidad operativa o administrativa de la dependencia policial a la que orgánicamente pertenece, o se encuentre laborando.

El Director Nacional de Administración del Talento Humano podrá conceder de forma directa la licencia sin remuneración hasta treinta días; y, los treinta días adicionales se concederá previa autorización del comandante general.

No se concederá licencia sin remuneración a los servidores policiales que se encuentren privados de libertad como consecuencia de infracciones que no sean producto de actos de servicio o que se encuentren en período temporal para el restablecimiento del estado de salud.

El tiempo por el cual un servidor policial goce de licencia sin remuneración, no será contabilizado dentro del tiempo de servicio activo.

CAPÍTULO IV PERMISOS

Artículo 321.- Permisos.- Es la autorización que está a cargo del comandante general, subcomandante general, inspector general, directores generales, directores nacionales, comandantes de zonas y subzonas, jefes de distritos, jefes de unidades nacionales y jefes de las dependencias policiales, mediante la cual, se autoriza al servidor policial, ausentarse justificadamente por horas de su lugar de trabajo durante la jornada laboral.

La autorización depende de la necesidad que tenga el servidor policial, sin perjudicar el normal desarrollo de las actividades policiales, la cual será registrada y remitida a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 322.- Tipos de permisos.- Los servidores policiales tendrán derecho a solicitar permiso en los siguientes casos:

1. Para recibir atención médica por el tiempo que sea necesario incluido el tiempo de traslado desde su domicilio o lugar de trabajo, siempre que se justifique tal particular con el certificado médico correspondiente otorgado por el médico que efectuó la atención médica validado por el sistema de salud institucional, conforme a lo establecido en el instructivo de emisión y validación de certificados médicos.
2. Para el cuidado del recién nacido, por dos horas diarias, durante quince meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.
3. En caso de fallecimiento o incapacidad permanente de la madre del recién nacido en el periodo posteriormente a la licencia por maternidad, el padre hará uso de la totalidad o de la parte del tiempo que reste de este permiso;
4. Para el cuidado de familiares, dentro del segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas; por dos horas diarias, previo autorización de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en coordinación con la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, quien será responsable de dar seguimiento al uso correcto del permiso.
La autorización estará regulada mediante el instrumento técnico elaborado para el efecto y;
5. Para la matriculación de hijos en establecimientos educativos y otros afines que fueren debidamente justificados, se otorgarán permisos de dos horas en forma previa a su utilización.

Los permisos señalados en el presente artículo no serán imputables a vacaciones.

Artículo 323.- Permisos imputables a vacaciones.- El comandante general, subcomandante general, inspector general, directores generales, directores nacionales, comandantes de zonas y subzonas, jefes de distritos, jefes de unidades nacionales y jefes de las dependencias policiales podrán autorizar o negar al servidor policial el uso de permisos imputables a vacaciones, siempre que éstos no afecten a la capacidad administrativa, operativa y no excedan a los días de vacaciones que tenga derecho al momento de la solicitud.

El servidor policial deberá presentar la solicitud, con dos días de anticipación al uso del permiso, el cual surtirá efecto a partir de la autorización. En ningún caso podrá hacer uso de éste, sin la autorización respectiva.

Cuando la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, tenga conocimiento y verifique que los servidores policiales, se hayan beneficiado de licencias o permisos con engaños o haciendo uso de

documentación alterada, el tiempo utilizado, será imputado a sus próximas vacaciones, todo esto sin perjuicio de las acciones penales y disciplinarias correspondientes.

No se concederá este permiso a los servidores policiales que se encuentren privados de libertad como consecuencia de infracciones que no sean producto de actos de servicio.

TÍTULO IX BIENESTAR SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 324.- Objeto. - El presente título tiene por objetivo regular las condiciones que generen el bienestar integral de los servidores policiales, definiendo estrategias y acciones de mejoramiento continuo que promuevan el bienestar social, seguridad y salud ocupacional.

Artículo 325.- Bienestar social.- Son todas las acciones desarrolladas por la institución en favor de los servidores policiales, orientadas a mejorar las condiciones de vida y su desarrollo, que permitan alcanzar las satisfacciones y bienestar integral, se promoverá a través de:

1. Trabajo social;
2. Seguridad y salud ocupacional
3. Vivienda fiscal; y
4. Centros de desarrollo infantil

Artículo 326.- Trabajo social.- El trabajo social centra su actividad en generar planes y programas de prevención e intervención, que permitan proporcionar una atención eficaz en la problemática individual y familiar del servidor policial. Este servicio se encuentra desconcentrado a nivel nacional y se encargará de:

1. Estudio socio familiar
2. Acción social

Artículo 327.- Seguridad y salud ocupacional.- La Seguridad y Salud Ocupacional se encargará de gestionar, evaluar, controlar y cumplir las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, garantizando de esta manera la protección de los servidores policiales, a través de actividades bajo parámetros que minimizan las condiciones inseguras evitando accidentes laborales y enfermedades profesionales mediante el desarrollo de estrategias, guías técnicas e instrumentos, para su ejecución a nivel nacional de forma desconcentrada. La seguridad y salud ocupacional estará conformada por:

1. Salud en el trabajo;
2. Seguridad e higiene del trabajo; y,
3. Investigación de accidentes laborales.

La Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación la Dirección Nacional de Atención Integral de Salud y la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, elaborarán e implementarán una planificación anual para el acondicionamiento físico obligatorio de los servidores policiales, con la finalidad de optimizar la salud física del servidor policial, sin afectar los días y horas de descanso obligatorio, los directores, comandantes y jefes de las dependencias policiales, serán los responsables de hacer cumplir el proceso de acondicionamiento físico.

La Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con la Dirección Nacional de Atención Integral de Salud, implementaran un plan de acción para los servidores policiales que presencien eventos que afecten su estado emocional y/o se encuentren inmersos en actuaciones policiales de alto impacto psicológico donde exista presencia de estrés agudo, de estrés de combate o sobrevivencia, deberán obligatoriamente recibir atención médica y psicológica acorde al

protocolo de intervención por parte de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud

Artículo 328.- Vivienda fiscal.- El programa de vivienda fiscal es la provisión de vivienda destinada a los servidores de la Policía Nacional que cumplen funciones institucionales fuera de su lugar de residencia habitual. Los servidores policiales que se encuentren o hayan sido trasladados fuera de su domicilio civil, tendrán derecho al acceso a una vivienda fiscal en los diferentes territorios desconcentrados; garantizando un espacio físico de habitabilidad y precautelando la unificación y estabilidad familiar, conforme a los procesos de asignación de la vivienda fiscal. Este servicio se priorizará a los servidores policiales que se trasladen con sus familias a su nueva unidad de destino laboral.

En el caso de no contar con vivienda fiscal para los servidores policiales con sus familias, la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional a través de las coordinaciones territoriales emitirá la certificación correspondiente, para el trámite de bonificación respectiva, en coordinación con la Dirección Nacional Financiera de acuerdo con el reglamento que se emita para el efecto.

Artículo 329.- Centros de desarrollo infantil.- Los centros de desarrollo infantil, están orientados a brindar asistencia a los servidores policiales con el cuidado de sus hijos en edades comprendidas entre los seis meses hasta los treinta y seis meses de edad, a través del talento humano capacitado y profesional, con la finalidad de brindar salud, nutrición, aprendizaje, seguridad y protección adecuados, generados en un ambiente de protección y comprensión que les permita desenvolverse como seres humanos activos y protagonistas de su vida.

Artículo 330.- Comisión Calificadora de Calamidades Domésticas.- Organismo multidisciplinario dependiente de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, que tiene como finalidad emitir informes técnicos de la existencia o no de una calamidad doméstica, en relación a la solicitud de traslado por calamidad doméstica del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente constituida y parientes hasta el primer grado de consanguinidad y primero de afinidad; permiso de 2 horas por cuidado de familiar con discapacidad severa o enfermedad catastrófica, huérfanas o raras, presentada por servidores policiales en servicio activo ante la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional.

TÍTULO X CONDECORACIONES Y RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 331.- Objeto.- Tiene por objeto condecoraciones y reconocimientos institucionales, y regular el procedimiento para el otorgamiento, con el propósito de exaltar las virtudes policiales y recompensar los méritos, servicios relevantes y trascendentales prestados por los servidores policiales en beneficio de la sociedad ecuatoriana y la institución policial.

CAPÍTULO II CONDECORACIONES

Artículo 332.- Condecoraciones.- Son galardones formales otorgados por actos trascendentales de elevadas virtudes policiales y servicios distinguidos prestados a la sociedad ecuatoriana, para exaltar el mérito profesional o acciones sobresalientes en cumplimiento del deber legal y la misión constitucional, así como también en temas que coadyuven a la seguridad ciudadana protección interna y orden público.

El otorgamiento de condecoraciones al servidor policial en servicio activo, conlleva la concesión de dos días de franco extraordinario, los cuales serán reconocidos y se hará uso en el plazo de tres meses a partir de la publicación en la orden general, previa coordinación con el departamento desconcentrado de talento humano.

Artículo 333.- Beneficiarios de las condecoraciones.- Las condecoraciones se podrán otorgar a:

1. Al Presidente de la República, Vicepresidente de la República, Ministros de Estado y Comandante General de la Policía Nacional;
2. Los servidores de la Policía Nacional;
3. Los servidores de las Policías extranjeras;
4. Los servidores de las Fuerzas Armadas nacionales y extranjeras;
5. Los servidores públicos;
6. Las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras;
7. Los estandartes de las dependencias policiales; y,
8. Los estandartes de las dependencias o servicios de las policías extranjeras.

Artículo 334.- Solicitud y recopilación de información de requisitos para otorgamiento de condecoraciones.- La oportunidad para solicitar cualquier tipo de condecoración será dentro del plazo de un año, que se contará a partir del hecho suscitado, debiendo adjuntar a la solicitud los requisitos que se establezcan según la condecoración, como requisito fundamental para su otorgamiento, conforme los siguientes:

1. Para las condecoraciones por tiempo de servicio, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano elaborará el informe de cumplimiento de requisitos y remitirá la documentación al Consejo de Generales.
2. Para la condecoración por desempeño policial numeral 1 del art. 350, las unidades desconcentradas de talento humano remitirán el informe de cumplimiento de requisitos a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, quien elaborará un informe final y remitirá la documentación al Consejo de Generales.
3. Para el resto de condecoraciones las dependencias policiales o el servidor policial presentarán la documentación al Consejo de Generales siguiendo el respectivo órgano regular.

Recibidas las solicitudes, el Consejo de Generales remitirá a la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, para que elabore el respectivo informe jurídico, el Consejo de Generales, en conocimiento del informe jurídico, calificará idóneos y no idóneos para el otorgamiento de condecoraciones a los servidores policiales, personas naturales y jurídicas nacionales o extranjeras.

Artículo 335.- Otorgamiento de condecoraciones.- La o el titular del Ministerio rector de Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, previo el cumplimiento de requisitos y calificación de idoneidad mediante resolución emitida por el Consejo de Generales, otorgará las condecoraciones que correspondan, mediante acuerdo ministerial, en el término de quince días.

El mismo trámite se observará cuando el galardonado sea la o el Presidente de la República o la o el Vicepresidente de la República.

Artículo 336.- Notificación de no idoneidad.- El Consejo de Generales notificará al servidor policial que ha sido calificado no idóneo para el otorgamiento de la condecoración, quien podrá presentar el recurso de apelación ante el titular del ente Rector de Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o quien haga sus veces, observando el trámite establecido en este Reglamento.

Artículo 337.- Apelación de no idoneidad para el otorgamiento de la condecoración.- El servidor policial que ha sido notificado con la resolución de no idoneidad para el otorgamiento de la condecoración, podrá presentar el recurso de apelación dentro del término de 5 días contados a partir de su notificación, el titular del ente Rector de Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o quien haga sus veces y con copia al Consejo de Generales. De no presentar el recurso de apelación la resolución causará estado a nivel administrativo.

Artículo 338.- Resolución del recurso de Apelación.- En el caso de haber presentado el recurso de apelación, se resolverá en el término de 60 días a partir de la fecha de recepción del recurso, cuya resolución se remitirá al Consejo de Generales para su ejecución y este organismo remitirá la resolución a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para la publicación en la orden general.

Artículo 339.- Publicación de la condecoración.- La resolución o acuerdo ministerial se publicará en la orden general y se notificará a la o el servidor policial para conocimiento, registro y uso del franco extraordinario.

Artículo 340.- Acto solemne.- Las condecoraciones serán entregadas en ceremonia solemne de carácter oficial cumpliéndose con todos los protocolos vigentes para el efecto, la cual contará obligatoriamente con la presencia del condecorado o sus deudos en el caso de tratarse de una condecoración al valor -post mortem.

Artículo 341.- Distintivos para condecoraciones.- El servidor policial que de acuerdo con este título se hubiere hecho acreedor a una condecoración, recibirá a más de la medalla con su réplica, el distintivo, banda y diploma, según corresponda cuyo uso estará definido en el Reglamento de Uniformes de la Policía Nacional del Ecuador.

Ningún servidor policial podrá usar condecoraciones, medallas, insignias o réplicas que no sean otorgadas conforme al presente Reglamento.

Artículo 342.- Clasificación de las condecoraciones.- Las condecoraciones se clasifican en:

1. Por actos de servicio relevante, se clasifican en:
 - a. Condecoración al Valor;
 - b. Condecoración al Valor - Post Mortem.
 - c. Condecoración al Honor y Prestigio de la Policía Nacional;
 - d. Condecoración al Desempeño Policial; y,
 - e. Condecoración a la Excelencia Policial.
2. Por actos académicos relevantes se clasifican en:
 - a. Condecoración al Mérito Profesional en el grado de Gran Oficial;
 - b. Condecoración al Mérito Profesional en el grado de Oficial;
 - c. Condecoración al Mérito Profesional en el grado de Caballero.
 - d. Condecoración Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo; y,
 - e. Condecoración Sargento Primero José Emilio Castillo Solís.
3. Por tiempo de servicio a la institución policial, se clasifican en:
 - a. Condecoración Cruz del Cincuentenario;
 - b. Condecoración Cruz Policía Nacional del Ecuador;
 - c. Condecoración Cruz del Orden y Seguridad;
 - d. Condecoración Estrella de Oro al Mérito Policial;
 - e. Condecoración Estrella de Plata al Mérito Policial;
 - f. Condecoración Policía Nacional Primera Categoría;
 - g. Condecoración Policía Nacional Segunda Categoría; y,
 - h. Condecoración Policía Nacional Tercera Categoría.
4. Por altos grados alcanzados en la institución policial, se clasifican en:
 - a. Condecoración Misión Cumplida;
 - b. Condecoración Reconocimiento Institucional;
 - c. Condecoración al Mérito Institucional en el grado de Gran Oficial;
 - d. Condecoración al Mérito Institucional en el grado de Oficial; y,
 - e. Condecoración al Mérito Institucional en el grado de Caballero.
5. Por servicios y cooperación prestados a la Policía Nacional, se clasifican en:
 - a. Condecoración Gran Cruz del Orden y Seguridad Nacional;
 - b. Condecoración General Alberto Enríquez Gallo;
 - c. Condecoración Escudo de la Policía Nacional del Ecuador; y,
 - d. Condecoración Escudo al Mérito Policial.

CAPÍTULO III

CAUSAS Y REQUISITOS PARA EL OTORGAMIENTO**SECCIÓN I****CONDECORACIONES POR ACTOS DE SERVICIOS RELEVANTES**

Artículo 343.- Condecoración al valor.- Esta condecoración se otorgará a los servidores policiales en servicio activo que hubieren realizado actos de excepcional valor en el cumplimiento de su deber legal, por las siguientes causas:

1. Salvar la vida de una o varias personas en legítima defensa, incluso a riesgo de la suya;
2. Impedir un hecho en el que se encuentre en riesgo inminente la vida de una o varias personas, incluso a riesgo de su propia vida o integridad física; y,
3. Persecución y captura de infractores de la ley, con riesgo inminente de la vida del servidor policial.

Artículo 344.- Requisitos de la Condecoración al valor.- Los requisitos para la condecoración al valor son:

1. Parte policial remitido a la autoridad competente, en el que conste claramente descrito que el accionar policial sea de excepcional valor, determinando el lugar, fecha, y demás datos específicos que permitan establecer el acto que merezca la condecoración;
2. Informe policial en el que se describa el acto de excepcional valor con el nivel de participación de los involucrados y la verificación de los hechos suscitados; el cual será elaborado por el responsable de la gestión operativa de la dependencia policial en la que se suscitó el evento; y,
3. Informe jurídico de la Dependencia Policial en la que se suscitó el evento, verificando que la ejecución del acto de excepcional valor, haya observado el cumplimiento de los procedimientos policiales reglamentados, en respeto de los derechos humanos y no haya indicios de actos que se opongan a los principios y valores institucionales.

Artículo 345.- Condecoración al valor - post mortem.- La condecoración al valor Post Mortem, se concederá al servidor policial que hubiere fallecido en actos de servicio y en cumplimiento de la misión constitucional. Se entregará los distintivos a la madre, padre, cónyuge o hijos del servidor policial fallecido.

Artículo 346.- Requisitos de la Condecoración al Valor - Post Mortem.- Las secciones de Talento Humano de donde se suscitó el hecho, remitirá al Consejo de Generales los siguientes requisitos:

1. Parte policial del hecho suscitado;
2. Informe de la Gestión Operativa de la Dependencia en la que se sustente el hecho, deberá contener el certificado del servicio que se encontraba cumpliendo y el certificado de defunción; y,
3. Informe jurídico de la Dependencia Policial a la que pertenecía orgánicamente el servidor policial, certificando la ejecución del acto relevante.

Artículo 347.- Condecoración al Honor y Prestigio de la Policía Nacional.- Se otorgará a los servidores policiales en reconocimiento a los servicios distinguidos en la lucha contra la corrupción por la siguiente causa:

1. La formulación y ejecución de planes, programas, proyectos o campañas de prevención de trascendental relevancia y/o impacto en la lucha contra actos de corrupción de los servidores policiales; previamente aprobados por la Inspectoría General y posterior evaluados y validados por la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica de la Policía Nacional.

Artículo 348.- Requisitos de la Condecoración al Honor y Prestigio de la Policía Nacional.- Los requisitos para la condecoración al honor y prestigio de la Policía Nacional son:

1. Informe de aprobación del proyecto por parte de la Inspectoría General; e,
2. Informe de viabilidad y de evaluación de la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica respecto del impacto del proyecto ejecutado en la lucha contra la corrupción.

Artículo 349.- Condecoración al Desempeño Policial.- Se otorgará al servidor policial que se haya desempeñado eficientemente en los subsistemas preventivos, investigativo, inteligencia policial y en el componente de apoyo y soporte operativo policial; por las siguientes causas:

1. En razón de sus funciones y cumplimiento de la misión constitucional, por haberse desempeñado operativamente en el subsistema preventivo durante 2 años ininterrumpidos, en los subsistemas investigativo o de inteligencia durante 3 años ininterrumpidos o en funciones de apoyo y soporte operativo por 3 años ininterrumpidos, esta condecoración, se otorgará una vez por cada grado; y,
2. Presentación y ejecución de planes, programas y/o proyectos que permitan mejorar la gestión institucional o solucionar problemas estructurales en cualquier nivel de desconcentración, previa su evaluación por la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica de la Policía Nacional.

Artículo 350.- Requisitos de la Condecoración al Desempeño Policial.- Los requisitos para la condecoración al Desempeño Policial son:

1. Para la primera causal, informe técnico de las secciones de talento humano, adjuntando la nómina de los servidores policiales que cumplen el tiempo establecido para esta condecoración; en el que, deberá constar el tiempo de servicio, no haber sido sancionado disciplinariamente, no registrar juicios penales pendientes de resolución; no registrar medidas especiales administrativas; y, haber obtenido una nota de promedio de 19/20 de calificación en la evaluación de desempeño, durante el periodo de calificación para el otorgamiento de la condecoración.
2. Para la segunda causal, informe de evaluación del proyecto, plan o programa efectuado por la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica de la Policía Nacional, respecto del impacto en la ejecución del proyecto plan o programa.

La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, remitirá de oficio al Consejo de Generales, el informe de los servidores policiales que cumplen con el tiempo de servicio en los subsistemas y el componente de apoyo operativo para el otorgamiento a la Condecoración al Desempeño Policial.

Artículo 351.- Condecoración a la Excelencia Policial.- Se otorgará a los servidores policiales en los diferentes niveles de gestión, que con su accionar generen un desempeño meritorio del servicio de policía bajo su responsabilidad, evidenciado el impacto real que las actividades de policía han tenido en los índices de violencia social, seguridad ciudadana y por servicios relevantes de trascendental prestigio en beneficio de la institución en las siguientes causas:

1. Por haber sido nombrado como mejor policía comunitario, preventivo, investigativo, de inteligencia o de apoyo y soporte operativo, dentro del periodo de un año, conforme al instrumento técnico que se expida para el efecto;
2. Por haber prestado servicios relevantes a la Policía Nacional o cumplido acciones de trascendental prestigio y beneficio para la institución; y,
3. Por presentar proyectos o reformas de ley de interés institucional, aprobados por la Asamblea Nacional.

Artículo 352.- Requisitos de la Condecoración a la Excelencia Policial.- Los requisitos para la condecoración a la Excelencia Policial son:

1. Para la primera causal, resolución emitida por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional, a través del componente de Desarrollo Profesional, declarando como mejor policía comunitario, preventivo, investigativo, de inteligencia o de apoyo operativo, de acuerdo al instrumento técnico creado para el efecto;
2. Para la segunda causal, informe policial fundamentado, en el que se describa el cumplimiento de los servicios relevantes o las acciones de trascendental prestigio y beneficio que haya realizado el servidor para la institución policial, acompañado de la disposición emitida por el Comandante General, Subcomandante General, Directores Generales, Directores Nacionales o Jefes de las Dependencias Policiales, según pertenezca orgánicamente el servidor policial; y,
3. Para la tercera causal, informe ejecutivo de desarrollo del proyecto y publicación del proyecto o reforma de ley en el Registro Oficial.

SECCIÓN II

CONDECORACIONES POR ACTOS ACADÉMICOS RELEVANTES

Artículo 353.- Condecoración Al Mérito Profesional en el grado de Gran Oficial.- Esta condecoración se otorgará a los servidores policiales por las siguientes causas:

1. Aprobar y obtener la primera antigüedad en el curso de ascenso desarrollado por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional o el Centro de Capacitación de la Policía Nacional del Ecuador con calificación excelente en todos los grados;
2. Haber obtenido el reconocimiento como mejor graduado en carreras de especialización académica afines a la labor policial, dentro del país o en el extranjero, legalmente autorizados.

Artículo 354.- Requisitos de la Condecoración Al Mérito Profesional en el grado de Gran Oficial.- Los requisitos para la condecoración al Mérito Profesional en el Grado de Gran Oficial son:

1. Para la primera causal, certificado académico de haber obtenido la primera antigüedad con calificación excelente en el curso ascenso en la Academia de Estudios Estratégicos o el Centro de Capacitación de la Policía Nacional realizado para el ascenso en todos los grados, emitido por la Dirección Nacional de Educación; y,
2. Para la segunda causal, título obtenido en el país o en el extranjero y legalmente reconocido en el Ecuador y el certificado que conste como mejor graduado.

Artículo 355.- Condecoración Al Mérito Profesional en el Grado de Oficial.- Esta condecoración se otorgará a los servidores policiales por las siguientes causas:

1. Aprobar con calificación de excelente el curso de ascenso para los grados de coronel, teniente coronel, mayor, capitán, sargento primero, sargento segundo, cabo primero; Se exceptuará de esta condecoración a quienes hayan obtenida la primera antigüedad en el curso de ascenso desarrollado por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional o el Centro de Capacitación de la Policía Nacional del Ecuador.

Artículo 356.- Requisito de la Condecoración Al Mérito Profesional en el Grado de Oficial.- El requisito para la condecoración al Mérito Profesional en el Grado de Oficial es:

1. Certificado académico de haber aprobado con calificación de excelente el curso de ascenso en los grados de coronel, teniente coronel, mayor, capitán, sargento primero, sargento segundo, cabo primero emitido por la Dirección Nacional de Educación.

Artículo 357.- Condecoración Al Mérito Profesional en el grado de Caballero.- Esta condecoración se otorgará a los servidores policiales por las siguientes causas:

1. Aprobar con calificación de excelente el curso de ascenso al grado de teniente y cabo segundo; Se exceptuará de esta condecoración a quienes hayan obtenida la primera antigüedad en el curso de ascenso desarrollado por la Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional o el Centro de Capacitación de la Policía Nacional del Ecuador;
2. Ejercer la docencia en centros de formación policial, académica y de entrenamiento policial;
3. Realizar publicación de libros de autoría propia sobre temas de interés institucional;
4. Publicación de artículos indexados en revistas académicas de prestigio nacional e internacional sobre temas de interés institucional;
5. Obtener el título de Doctorado (PhD), en carreras de interés institucional.
6. El valor de la condecoración al “Mérito Profesional en el grado de Caballero” que se otorga por profesorado no tendrá valor cuantitativo, cuando la suma de los valores obtenidos por sus registros de profesorado haya superado el valor correspondiente.
7. La publicación de un libro declarado de interés institucional por parte del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, tendrá como reconocimiento la condecoración al

“Mérito Profesional en el grado de Caballero”, cuyo valor cuantitativo se tomará en cuenta únicamente una de las dos para la calificación de los méritos y deméritos. El valor máximo que podrá alcanzar en cada grado será de 1,397.

Artículo 358.- Requisitos de la Condecoración Al Mérito Profesional en el grado de Caballero.- Los requisitos para la condecoración al Mérito Profesional en el Grado de Caballero son:

1. Para la primera causal, aprobar con calificación de excelente el curso de ascenso al grado de teniente y cabo segundo de policía;
2. Para la segunda causal, la o el servidor policial que ha ejercido la docencia en centros de formación policial, académica y de entrenamiento policial se le otorgará la condecoración por una sola ocasión durante su carrera profesional y deberá presentar lo siguiente:
 - 2.1. Nombramiento como docente publicado en orden general;
 - 2.2. Actas Certificadas por el Consejo Académico de las asignaturas o módulos desarrollados en la que se incluirá el número de horas clase;
 - 2.3. Informe favorable emitido por el departamento pedagógico de la Dirección Nacional de Educación, el cual deberá contener:
 - 2.3.1. Tiempo de ejercicio de la docencia con un mínimo de 450 horas de formación; o, tiempo de ejercicio de la docencia con un mínimo de 900 horas de capacitación; o, tiempo de docencia con horas de formación y capacitación acumulables hasta completar 450 horas de formación durante su carrera profesional, entendiéndose que la hora de capacitación equivale al 50% de la hora de formación;
 - 2.3.2. Calificación excelente de desempeño académico por parte de la Dirección de la Escuela de Formación y/o Centro o Departamento de Capacitación; y
 - 2.3.3. Certificado otorgado por la Dirección de la Escuela de Formación y/o Centro o Departamento de Capacitación de que el docente no requirió de reemplazo durante los períodos de docencia.
 - 2.4. No haber sido sancionados disciplinariamente durante el periodo de docencia;
 - 2.5. No registrar juicio penal pendiente de resolución durante el periodo de docencia; no obstante, una vez que el servidor policial haya sido sobreseído definitivamente o se dicte sentencia absolutoria, podrá solicitar esta condecoración;
 - 2.6. No registrar detenciones por violencia intrafamiliar durante el período de docencia;
 - 2.7. No registrar medidas especiales administrativas en el periodo de docencia. No obstante, una vez que se haya dictado resolución absolutoria, podrá solicitar esta condecoración; y,
 - 2.8. Cumplir con los principios y valores institucionales en el ejercicio de la docencia;
3. Para la tercera causal, el servidor policial, deberá presentar:
 - 3.1. Informe de validación de cumplimiento de requisitos, emitido por la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica, el cual debe contener:
 - a) Certificación de que la editorial está reconocida y autorizada para la publicación de libros.
 - b) Certificado de ISBN de la obra.
 - c) Certificado de derecho de autor o coautoría de la obra.
 - d) Ejemplar del libro en formato físico y/o digital.
 - 3.2. Autorización de difusión: El autor deberá otorgar a la Policía Nacional del Ecuador el permiso para difundir parcial o totalmente el contenido del libro por un período de cinco años;

Las obras que sean actualizaciones o compendios de publicaciones previas no serán consideradas para este reconocimiento.

4. Para la cuarta causal, la o el servidor policial deberá presentar:
 - 4.1 Informe de validación de cumplimiento de requisitos, emitido por la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica, que deberá incluir:
 - a) Certificación de que la revista está reconocida y autorizada para la publicación de artículos científicos;
 - b) Certificado de ISSN de la revista;
 - c) Certificación que acredite que la revista está indexada en bases de datos científicas reconocidas;
 - d) Copia certificada del artículo publicado, que incluya la siguiente información: Título del artículo, fecha de publicación, número y/o volumen de la revista y paginación correspondiente dentro de la publicación.

Artículo 359.- Condecoración Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo.- Esta condecoración se otorgará a los servidores policiales directivos en el grado de Subteniente de Policía, egresado de la Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo, por las siguientes causas:

1. Aprobar y obtener la primera antigüedad y con calificación excelente el curso de formación policial y académica en la Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo;
2. Aprobar y obtener la primera antigüedad y con calificación excelente el curso de formación policial y académica en las escuelas de formación para oficiales de los países amigos, con las cuales se hayan formalizado el intercambio de la misma.

Artículo 360.- Requisitos Condecoración Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo.- Los requisitos para la condecoración Escuela Superior de Policía General Alberto Enríquez Gallo son:

1. Certificado académico de haber obtenido la primera antigüedad con calificación excelente en el curso formación policial y académica emitido por la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional.
2. Certificado académico de haber obtenido la primera antigüedad con calificación excelente o su equivalente en el curso de formación policial y académica de las escuelas de formación extranjeras, emitido por el ente rector de educación al que pertenece la escuela de formación.

Artículo 361.- Condecoración Sargento Primero José Emilio Castillo Solís.- Esta condecoración se otorgará a los servidores policiales técnicos operativos en el grado de Policía, egresados de las escuelas de formación, por las siguientes causas:

1. Aprobar y obtener la primera antigüedad y con calificación excelente el curso de formación policial y académica en cada una de las escuelas de formación profesional de policías;
2. Aprobar y obtener la primera antigüedad y con calificación excelente el curso de formación policial y académica en las escuelas de formación de técnicos operativos de los países amigos, con los cuales se hayan formalizado el intercambio de la misma.

Artículo 362.- Requisito de la Condecoración Sargento Primero José Emilio Castillo Solís.- El requisito para la condecoración Sargento Primero José Emilio Castillo Solís es:

1. Certificado académico de haber obtenido la primera antigüedad con calificación excelente en el curso de formación policial y académica, emitida por la Dirección Nacional de Educación o su equivalente en las escuelas de formación extranjeras.

SECCIÓN III

CONDECORACIONES POR TIEMPO DE SERVICIO A LA INSTITUCIÓN POLICIAL

Artículo 363.- Condecoración Cruz del Cincuentenario.- Se otorgará a los servidores policiales en servicio pasivo, que hayan cumplido 50 años de haber egresado de las escuelas de formación de policía.

Artículo 364.- Requisitos de la Condecoración Cruz del Cincuentenario.- Los requisitos para la condecoración Cruz del Cincuentenario son:

1. Nómina de los servidores policiales que han cumplido cincuenta años de haber egresado de las escuelas de formación de policía, remitida por el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional;
2. No haber sido dado de baja por Mala Conducta Profesional, sentencia condenatoria ejecutoriada, resolución de Tribunal de Disciplina, ausencia ilegal y por destitución, o sus equivalentes;
3. No haber sido sancionado por delitos que conlleven la pena privativa de libertad durante el servicio pasivo; e,
4. Informe de cumplimiento de requisitos emitido por la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano.

Artículo 365.- Condecoración Cruz Policía Nacional del Ecuador.- Se otorgará a los servidores policiales del nivel directivo que hayan prestado 45 años de servicio activo y efectivo.

Artículo 366.- Condecoración Cruz del Orden y Seguridad.- Se otorgará los servidores policiales del nivel directivo que hayan prestado 40 años de servicio activo y efectivo en la institución policial; y, a los servidores policiales del nivel técnico operativo que hayan prestado 38 años de servicio activo y efectivo en la institución policial.

Artículo 367.- Condecoración Estrella de Oro al Mérito Policial.- Se otorgarán y los servidores policiales del nivel directivo o técnico operativo, que hayan prestado 35 años de servicio activo y efectivo, en la institución policial.

Artículo 368.- Condecoración Estrella de Plata al Mérito Policial.- Se otorgarán a los servidores policiales del nivel directivo o técnico operativo, que hayan prestado 30 años de servicio activo y efectivo, en la institución policial.

Artículo 369.- Condecoración Policía Nacional de Primera, Segunda y Tercera Categoría.- Se otorgarán a los servidores policiales del nivel directivo o técnico operativo, que hayan prestado 25, 20 y 15 años de servicio activo y efectivo respectivamente.

Artículo 370.- Requisitos para las Condecoraciones: Cruz Policía Nacional del Ecuador, Cruz del Orden y Seguridad Nacional, Estrella de Oro al Mérito Policial, Estrella de Plata al Mérito Policial y Policía Nacional de Primera y Segunda Categoría.- Los requisitos serán los siguientes:

1. Informe de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de haber cumplido el tiempo de servicio activo y efectivo necesario, de acuerdo al tipo de condecoración en la institución policial;
2. No registrar sanciones disciplinarias en los cinco últimos años;
3. Encontrarse en lista 1 de clasificación anual de evaluación de desempeño y gestión por competencias, durante los últimos cinco años;
4. No registrar juicio penal pendiente de resolución durante el periodo de evaluación; no obstante, una vez que el policial haya sido sobreseído definitivamente o se dicte sentencia absolutoria, podrá solicitar esta condecoración; y,
5. No registrar detenciones por violencia intrafamiliar durante los últimos 5 años.

Artículo 371.- Requisitos para la Condecoración Policía Nacional de Tercera Categoría.- Los requisitos para la condecoración Policía Nacional de Tercera Categoría son:

1. Informe de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de haber cumplido 15 años de servicio activo y efectivo;
2. No registrar más de una falta grave durante el tiempo de servicio;
3. No registrar más de tres faltas leves durante el tiempo de servicio;
4. Encontrarse en lista 1 de clasificación anual de evaluación de desempeño y gestión por competencias, durante los últimos 5 años;
5. No registrar juicio penal pendiente de resolución durante el periodo de evaluación; no obstante, una vez que él servidor policial haya sido sobreseído definitivamente o se dicte sentencia absolutoria, podrá solicitar esta condecoración; y,
6. No registrar detenciones por violencia intrafamiliar durante el periodo de evaluación.

SECCIÓN IV POR ALTOS GRADOS ALCANZADOS EN LA INSTITUCIÓN POLICIAL

Artículo 372.- Condecoración Misión Cumplida.- Se otorgará a los servidores policiales del nivel directivo o técnico operativo por cesar funciones en los grados de general superior, general inspector, general de distrito o suboficial mayor.

Artículo 373.- Requisitos de la Condecoración Misión Cumplida.- Los requisitos para la condecoración Misión Cumplida son:

1. Publicación en Orden General del cese de funciones en los grados de general superior, general inspector, general de distrito y suboficial mayor;
2. No haber sido cesado por destitución o por sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada; y,
3. No registrar detenciones por violencia intrafamiliar durante el servicio activo.

Artículo 374.- Condecoración Reconocimiento Institucional.- Se otorgará a los servidores policiales del nivel directivo y técnico operativo por haber sido cesado por solicitud voluntaria en los grados de coronel o suboficial primero.

Artículo 375.- Requisitos de la Condecoración Reconocimiento Institucional.- Los requisitos para la condecoración Reconocimiento Institucional son:

1. Publicación en Orden General del cese de funciones en los grados de coronel y suboficial primero; y,
2. No haber sido cesado por destitución o por sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada.

Artículo 376.- Condecoración Al Mérito Institucional.- En los grados de Gran Oficial, Oficial y Caballero, se otorgará a los servidores policiales por las siguientes causas:

1. Gran Oficial, por alcanzar los grados de general superior o suboficial mayor;
2. Oficial, por alcanzar los grados de general inspector o suboficial primero; y,
3. Caballero, por alcanzar los grados de general de distrito o suboficial segundo.

Artículo 377.- Requisitos de la Condecoración Al Mérito Institucional.- Los requisitos para la condecoración al Mérito Institucional son:

1. En el Grado de Gran Oficial: Publicación en Orden General del ascenso a los grados de general superior y suboficial mayor;
2. En el Grado de Oficial: Publicación en Orden General del ascenso a los grados de general inspector o suboficial primero; y,
3. En el Grado de Caballero: Publicación en Orden General del ascenso a los grados de general de distrito o suboficial segundo.

SECCIÓN V

POR SERVICIOS Y COOPERACIÓN PRESTADOS A LA POLICÍA NACIONAL

Artículo 378.- Condecoración Gran Cruz del Orden y Seguridad Nacional.- Se otorgará a la o el Presidente de la República o a la o el Vicepresidente de la República, a las o los Ministros de Estado, a los servidores policiales del Nivel Directivo que ejerzan el cargo de Comandante General, Sub Comandante General de la Policía Nacional y funcionarios de gobiernos extranjeros.

Artículo 379.- Requisitos de la Condecoración Gran Cruz del Orden y Seguridad Nacional.- Los requisitos para la condecoración Gran Cruz del Orden y Seguridad Nacional son:

1. Demostrar especial preocupación por el progreso y desarrollo de la Policía Nacional para el caso de funcionarios de gobiernos extranjeros;
2. Haber prestado servicio o ayuda relevante en beneficio de la Policía Nacional del Ecuador.

Artículo 380.- Condecoración General Alberto Enrique Gallo.- La Condecoración General Alberto Enríquez Gallo, será conferida a las máximas autoridades del Gobierno Nacional, Presidentes de otros países, autoridades civiles y eclesiásticas, representantes diplomáticos, directivos de instituciones, representantes de las Fuerzas Armadas, policías extranjeras y representantes de Organismos

Internacionales.

Artículo 381.- Requisito de la Condecoración General Alberto Enrique Gallo.- El requisito para la condecoración General Alberto Enríquez Gallo es:

1. Haber realizado gestiones en cooperación y beneficio de la Policía Nacional del Ecuador o por actos realizados en pro de alcanzar la seguridad ciudadana y la misión institucional.

Artículo 382.- Condecoración Escudo de la Policía Nacional del Ecuador.- Se concederá al Estandarte o Escudo de las policías extranjeras, a oficiales de policías extranjeras que ejerzan los cargos de Comandante General o sus equivalentes, así como, a las y los Ministros del Interior o sus equivalentes de países amigos.

Artículo 383.- Requisito de la Condecoración Escudo de la Policía Nacional del Ecuador.- El requisito para la condecoración Escudo de la Policía Nacional del Ecuador es:

1. Haber realizado actos en beneficio de la Policía Nacional del Ecuador, demostrando especial interés, cooperación y amistad institucional.

Artículo 384.- Condecoración Escudo al Mérito Policial.- Se concederá a los agregados policiales o funcionarios de misiones policiales acreditados en el país, así como a los oficiales generales o superiores extranjeros y a los servidores públicos civiles que laboren en la institución policial.

Artículo 385.- Requisito de la Condecoración Escudo al Mérito Policial.- El requisito para la condecoración Escudo al Mérito Policial es:

1. Haber prestado servicios relevantes o cumplidos acciones de trascendental prestigio y beneficio para la institución policial.

CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTOS INSTITUCIONALES

Artículo 386.- Reconocimientos institucionales.- Son los incentivos que se otorgan a los servidores policiales para recompensar los méritos policiales alcanzados en el desarrollo de su vida profesional, otorgando la concesión de días de franco extraordinarios.

Artículo 387.- Clasificación.- Los reconocimientos institucionales se clasifican en:

1. Felicitaciones.

SECCIÓN I FELICITACIONES

Artículo 388.- Felicitaciones.- Constituyen el reconocimiento oportuno de los méritos policiales como medio eficaz para levantar el espíritu profesional y mantener la disciplina, aplicadas en estricto sentido de equidad y no discriminación, a fin de que, sirvan de incentivo y ejemplo para los demás, debiendo para ello cumplir con los requisitos establecidos para el efecto.

Artículo 389.- Petición.- Las felicitaciones serán concedidas a los servidores policiales del nivel directivo o técnico operativo, de oficio o a petición de parte.

Artículo 390.- Clasificación de las felicitaciones.- Las felicitaciones institucionales se clasifican en:

1. Felicitación pública solemne;

2. Felicitación pública; y,
3. Felicitación privada.

Artículo 391.- Felicitación pública solemne.- Será otorgada por la realización de un acto trascendental en cumplimiento de la misión constitucional, siempre que no alcance su justificación para el reconocimiento mediante condecoración y que beneficie a la gestión institucional en cualquiera de los subsistemas, procesos o componentes y mejore la imagen de la Policía Nacional ante la ciudadanía.

Será conferida por el Comandante General a pedido del Consejo de Generales. Para el caso de la concesión al Comandante General, será otorgada por el titular del ente rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público. Esta felicitación será publicada en Orden General.

Artículo 392.- Felicitación pública.- La felicitación pública será concedida por la realización de un acto relevante, que beneficie a la gestión y la operatividad de cualquiera de los subsistemas, procesos o componentes y mejore la imagen de la unidad en la que presta servicios el servidor policial, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

La felicitación pública será otorgada por el comandante o jefe de la unidad o dependencia policial y se publicará en la Orden de Cuerpo.

Artículo 393.- La felicitación privada.- Será atribuida por el cumplimiento de una actividad especial que sobresalga de las funciones propias del servicio en la dependencia en la que se desempeña el servidor policial, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 394.- Francos extraordinarios.- El otorgamiento de felicitaciones conlleva la concesión de francos extraordinarios, los cuales serán reconocidos y deberá hacer uso el servidor policial hasta 1 mes posterior a la notificación a su otorgamiento, excepto en los casos de otorgamiento de felicitaciones privadas que no aplican francos extraordinarios, sino solo su registro en la hoja de vida, conforme el siguiente detalle:

CLASE DE FELICITACIÓN	DÍAS FRANCO
Felicitación Pública Solemne	2 días
Felicitación Pública	1 día
Felicitación Privada	0 días solo registro

La concesión de días francos extraordinarios por motivos de condecoraciones y reconocimientos otorgados a los servidores policiales, no podrá exceder los diez días durante el año calendario, siendo los responsables de su cumplimiento el componente de talento humano de la dependencia a la que orgánicamente pertenece.

Artículo 395.- Políticas y lineamientos.- La o el Comandante General dictará las políticas y lineamientos para el otorgamiento de felicitaciones públicas solemnes, felicitaciones públicas y privadas, las que serán implementadas a través de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en la tabla de incentivos.

Artículo 396.- Plazo para solicitar felicitaciones.- Las felicitaciones en sus diferentes clases podrán ser solicitadas por los servidores policiales o por los comandantes o jefes de las dependencias policiales en el plazo de un mes de ocurrido el acto o hecho trascendental.

Artículo 397.- Requisitos para solicitar el otorgamiento de felicitaciones pública solemne y pública.- Para solicitar una felicitación pública solemne o felicitación pública, se deberá elaborar un informe adjuntando el parte policial, en el que se detalle el acto o hecho trascendental que amerite la felicitación. El informe contendrá:

1. Descripción clara y precisa del o los intervinientes, indicando el acto relevante, la actuación de cada

uno del o los servidores policiales, singularizando si la actuación que amerita el reconocimiento es en alguno de los subsistemas, procesos y componentes de gestión; y, el cumplimiento de políticas y lineamientos establecidos en la tabla de incentivos y reconocimientos institucionales;

2. Clase de felicitación solicitada;

3. Para el caso de peticiones, donde no conste el tipo de felicitación solicitada, se otorgará una de acuerdo a las disposiciones en la tabla de incentivos y reconocimientos institucionales; y,

4. Adjuntar al informe un registro documental, álbum fotográfico, y/o multimedia.

Para el otorgamiento de felicitaciones de oficio, el otorgante podrá requerir un informe jurídico de pertinencia.

Artículo 398.- Otorgamiento de felicitación pública solemne.- La o el comandante general otorgará la felicitación pública solemne a pedido del Consejo de Generales con base al informe de requerimiento, la cual se notificará al interesado y a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para su publicación en la Orden General y registro en su hoja de vida profesional.

Artículo 399.- Otorgamiento para felicitación pública.- Será otorgada por el Comandante o Jefe de la dependencia policial, se publicará en la orden del cuerpo, cumpliendo los requisitos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 400.- Otorgamiento de felicitación privada.- Será otorgada por el Comandante o Jefe de la dependencia policial, previa constatación del hecho y los parámetros establecidos en la tabla de incentivos.

Artículo 401.- Registro de felicitaciones.- Las felicitaciones públicas solemnes serán remitidas a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para el respectivo registro dentro del término de 30 días, contados desde la fecha de otorgamiento, para el registro se adjuntará: memorando de felicitación, informe de análisis y la orden del cuerpo para el caso de las felicitaciones pública solemne, las cuales serán ingresadas al Sistema Informático de la Policía Nacional. La inobservancia de este procedimiento será responsabilidad de la sección de talento humano.

La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, realizará las auditorías correspondientes para verificar el cumplimiento de requisitos y procedimiento para el registro.

De igual forma, se establecerá una planificación para el uso de los días franco extraordinario para los servidores policiales que sean beneficiarios del otorgamiento de felicitaciones.

Artículo 402.- Observancia del procedimiento.- Ninguna autoridad policial podrá otorgar directamente una felicitación, sin haber cumplido el procedimiento y los requisitos señalados en este Reglamento.

La autoridad policial que detecte inconsistencias en el otorgamiento de las felicitaciones, de oficio remitirá la documentación al órgano competente para el trámite disciplinario.

Artículo 403.- Impugnación.- Las negativas del otorgamiento de felicitaciones, podrán ser impugnadas ante el superior que negó su otorgamiento en el término de 5 días de recibida la notificación y tendrá el término de 60 días a partir de la fecha de recepción de la impugnación, cuya resolución será notificada al peticionario y a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional para su ejecución y registro.

Artículo 404.- Diploma Insignia Policía Nacional.- Este reconocimiento se otorgará de manera protocolaria a las personas naturales o jurídicas que han colaborado o aportado con sus conocimientos, habilidades, destrezas, intelecto y otras contribuciones en el desarrollo institucional de manera directa.

La Dirección de Comunicaciones Estratégicas de la Policía Nacional será el organismo encargado de diseñar el diploma a otorgarse por estas causas, de acuerdo al Manual de Identidad Visual de la Policía Nacional.

Este reconocimiento podrá ser motivado justificadamente por los servidores policiales en los grados de

coronel y general; y otorgado por el comandante general.

TÍTULO XI CESACIÓN

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 405.- Cesación.- La cesación es el acto administrativo propio interno de la gestión de talento humano como resultado de un procedimiento previo, que será emitido por el Comandante General desde el grado de policía hasta el grado de coronel, mediante el cual, los servidores policiales son separados de la institución, dejando de pertenecer al orgánico institucional. La cesación para los grados de general será emitida mediante decreto ejecutivo.

El comandante general saliente será cesado de las filas policiales en el mismo decreto ejecutivo en el que se designa a su reemplazo.

Artículo 406.- Programación anual de cesación.- El comandante general, establecerá una programación anual de cesación del talento humano a través de una planificación en las causales de cesación que pudieren ser proyectadas, en coordinación con la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, Instituto de Seguridad Social y Servicio de Cesantía de la Policía Nacional, en aplicación a los principios que regulan el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional y la Ley del Servicio de Cesantía de la Policía Nacional

Artículo 407.- Prohibición de cesación.- El servidor policial que se encuentre en comisión de servicios en el exterior, agregadurías, representaciones o ayudantes administrativos, no podrá ser cesado mientras se encuentre fuera del país; para el efecto, el comandante general solicitará al titular del Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, disponga el retorno al país del servidor policial, y una vez que se presente formalmente, será notificado en el término de 3 días con la resolución de la cesación.

Artículo 408.- Exclusión de remuneraciones.- El decreto o resolución de cesación, se notificará a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para que, a través del Departamento de Nómina, en coordinación con la Dirección Nacional Financiera procedan a excluir del sistema de pagos de remuneraciones al servidor policial cesado.

Artículo 409.- Relevo y entrega de gestión previo a la cesación.- Cuando el servidor policial se encuentre ejerciendo cargos con responsabilidad administrativa o financiera, presentará la solicitud de cesación adjuntando los requisitos establecidos para el efecto en los niveles desconcentrados de talento humano, quienes luego de verificar el cumplimiento de requisitos, recomendarán al director, comandante o jefe de la dependencia policial solicite a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano el traslado temporal de un servidor policial para que asuma las funciones, realicen el respectivo relevo y suscriban las correspondientes actas de entrega - recepción. Se exceptúa de esta entrega, el armamento o equipo entregado en dotación necesario para el cumplimiento de su función policial, los mismos que deberán ser entregados una vez que sea notificado con la resolución de cesación.

Artículo 410.- Publicación de cesación.- El decreto ejecutivo o resolución de cesación de los servidores policiales, se publicará en la orden general, sin perjuicio de su notificación.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA CESACIÓN

Artículo 411.- Procedimiento administrativo de cesación.- Es el procedimiento que realiza la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y sus niveles desconcentrados para la recepción de las peticiones realizadas por los servidores policiales o por los órganos administrativos policiales, para que la autoridad correspondiente emita el acto administrativo de cesación. Este procedimiento se realizará y ejecutará de acuerdo con cada una de las causales establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Artículo 412.- Cesación para los grados de general.- En todas las causales de cesación para el grado de general, la documentación de respaldo e informe ejecutivo elaborado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, se remitirá al ente Rector de la Seguridad Ciudadana Protección Interna y Orden Público para que solicite la emisión del correspondiente decreto ejecutivo de cesación.

Artículo 413.- Resolución de cesación para los grados de policía a coronel.- El Comandante General, con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano emitirá la resolución de cesación de los servidores policiales en los grados desde policía hasta coronel, previo el correspondiente procedimiento administrativo.

CAPÍTULO III CAUSAS PARA LA CESACIÓN

Artículo 414.- Causas para la cesación.- Los servidores policiales serán cesados del cargo y función, por una o más de las causas establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

En los casos en los que un servidor policial registre dos o más causales de cesación, se ejecutará el primer acto administrativo que haya causado estado. Los actos administrativos posteriores serán registrados en la hoja de vida profesional del servidor policial, quedando pendiente su ejecución.

SECCIÓN I CESACIÓN POR SOLICITUD VOLUNTARIA

Artículo 415.- Requisitos.- Los requisitos para la cesación voluntaria son los siguientes:

1. Formulario de solicitud de cesación voluntaria, firmado por el peticionario y director, comandante o jefe de la dependencia policial, en el que constará el correo electrónico para futuras notificaciones y número de teléfono;
2. Certificado de no tener contratos de estudios pendientes o estar en proceso de devengación o certificado de haber cancelado los valores correspondientes, otorgado por la Dirección Nacional de Educación;
3. Certificado de no mantener obligaciones económicas con la institución otorgado por la Dirección Nacional Financiera;
4. Certificado de no mantener deudas pendientes otorgado por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional;
5. Acta de entrega y recepción de credenciales;
6. Actas de entrega - recepción certificadas por el director, comandante o jefe de la dependencia policial, en caso de que el servidor policial se encuentre ejerciendo cargos con responsabilidad administrativa o financiera;
7. Certificado de no adeudar bienes de la institución policial, el mismo que deberá ser obtenido en Activos Fijos de su dependencia policial; y,
8. Las demás que sean requeridas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Artículo 416.- Presentación de solicitud y verificación de requisitos.- El servidor policial que no se encuentre inmerso en las causales de negativa temporal a la solicitud voluntaria de cesación establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, presentará la solicitud

de cesación voluntaria dirigida al Comandante General en los niveles desconcentrados de talento humano adjuntando los requisitos establecidos.

Los niveles desconcentrados de talento humano verificarán el cumplimiento de los requisitos y remitirán la solicitud del servidor policial al director, comandante o jefe de la dependencia policial para el trámite respectivo ante el comandante general.

Si la solicitud no reúne los requisitos señalados, los niveles desconcentrados de talento humano dispondrán al servidor policial que complete o aclare la información en el término de 5 días, si no lo hace se considerará desistimiento.

Artículo 417.- Notificación.- Una vez emitida la resolución de cesación, la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano notificará al peticionario con su cesación y la publicará en la orden general. La cesación surtirá efecto a partir de la notificación al peticionario, por cualquier medio.

Notificado el cese, el servidor policial deberá realizar la entrega del armamento o equipo entregado en dotación necesario para el cumplimiento de su función policial.

SECCIÓN II CESACIÓN POR CUMPLIR EL TIEMPO DE SERVICIO ACTIVO

Artículo 418.- Inicio del Procedimiento.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano conforme a la planificación, de oficio iniciará el procedimiento administrativo de cesación cuando los servidores policiales hayan cumplido los años de servicio establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Este trámite se iniciará con treinta días de anticipación al cumplimiento de los tiempos señalados.

Artículo 419.- Acto Administrativo.- El acto administrativo mediante el cual se procede a cesar al servidor policial por cumplimiento del tiempo de servicio activo, será emitido por el Comandante General o el Presidente de la República en los casos que correspondan, para lo cual se basarán en el informe emitido por la Dirección de Administración de Talento Humano.

Artículo 420.- Notificación.- El decreto o la resolución de cesación por cumplimiento del tiempo de servicio activo serán notificados a los servidores policiales y la fecha de la cesación será contada a partir de la notificación al servidor policial.

SECCIÓN III CESACIÓN POR NO CUMPLIR REQUISITOS PARA EL ASCENSO

Artículo 421.- Procedimiento a la resolución de negativa del ascenso.- Una vez que la resolución de la negativa de ascenso cause estado, el Presidente de la República o el Comandante General según corresponda, emitirán el acto administrativo de cesación.

El acto administrativo de cesación por no cumplir con los requisitos para el ascenso se notificará al servidor policial y se ejecutará inmediatamente con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano.

La fecha de la cesación será contada a partir de la notificación al servidor policial.

SECCIÓN IV CESACIÓN POR INTEGRAR LA CUOTA DE ELIMINACIÓN

Artículo 422.- Resolución.- Una vez que la resolución de cuota de eliminación anual o inmediata haya causado estado a nivel administrativo, el Comandante General con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, emitirá la resolución de cesación por integrar la cuota de eliminación.

La resolución de cesación por integrar la cuota de eliminación se notificará al servidor policial y se ejecutará inmediatamente con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano.

SECCIÓN V CESACIÓN POR INHABILITACIÓN POR DISCAPACIDAD PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIÓN O CARGO

Artículo 423.- Resolución.- El Comandante General emitirá la resolución de cesación con apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, previo informe de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional Integral en Salud, en el que se establezca la discapacidad del servidor policial, que le inhabilite para el desempeño de las funciones policiales; informe técnico investigativo emitido por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, en el que se establezca si la discapacidad es producto de actos de servicio; y, el informe del Departamento de Situación Policial de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

El acto administrativo será notificado al servidor policial y al Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional para el trámite de seguridad social.

La cesación surtirá efectos desde la notificación al servidor policial.

SECCIÓN VI CESACIÓN POR DESTITUCIÓN

Artículo 424.- Resolución por destitución.- Para los servidores policiales que hayan sido sancionados con destitución por el cometimiento de faltas disciplinarias establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y la resolución del sumario administrativo haya causado estado a nivel administrativo, el Comandante General emitirá la resolución de cesación con apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

La resolución de cesación por destitución se notificará al servidor policial y se ejecutará inmediatamente con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano.

La cesación surtirá efectos desde la notificación al servidor policial.

Artículo 425.- Fechas de cesación por destitución a causa de ausencia injustificada.- Las fechas de cesación por destitución a causa de ausencia injustificada serán las siguientes:

1. El servidor policial al que se le haya iniciado un procedimiento administrativo disciplinario por ausencia injustificada de más de tres días y continúe ausente hasta la resolución en firme de dicho procedimiento, se tomará como fecha de cesación el cuarto día en que incurrió en ausencia injustificada; y,
2. El servidor policial al que se le haya iniciado un procedimiento administrativo disciplinario por ausencia injustificada de más de tres días y, se presentare durante la tramitación de este, continuará laborando hasta que exista una resolución en firme del procedimiento administrativo disciplinario; la cual, en caso de ser sancionatoria, se tomará como fecha de cesación la fecha que conste en la resolución del Comando General o Decreto Ejecutivo.

En ambos casos, sin perjuicio de la publicación en la orden general.

SECCIÓN VII CESACIÓN POR DECLARACIÓN DE MUERTE PRESUNTA EN ACTOS DE SERVICIO

Artículo 426.- Situación Profesional.- El servidor policial que ha desaparecido en actos de servicio será considerado en servicio activo hasta la declaratoria judicial de muerte presunta, luego de lo cual, el Comandante General o el Presidente de la República emitirá el acto administrativo de cesación por muerte presunta.

La fecha de cesación por muerte presunta será la que conste en la sentencia judicial sin perjuicio de la publicación en orden general.

SECCIÓN VIII CESACIÓN POR SENTENCIA CONDENATORIA DEBIDAMENTE EJECUTORIADA QUE LE INHABILITE PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN O CARGO EN LA INSTITUCIÓN POLICIAL

Artículo 427.- Acto administrativo de cesación.- El servidor policial que tenga sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada por delitos de conformidad con la Ley, que le inhabilite para el ejercicio de la función o cargo en la institución policial, serán cesados de su función y cargo. Para el efecto, el Presidente de la República o el Comandante General en los casos que les correspondan, emitirán el correspondiente acto administrativo de cesación, el cual será remitido a la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, para la notificación al servidor policial.

La fecha de cesación será la que conste en la sentencia judicial condenatoria ejecutoriada sin perjuicio de la publicación en orden general.

SECCIÓN IX CESACIÓN POR FALLECIMIENTO

Artículo 428.- Resolución de cesación por fallecimiento fuera de actos de servicio.- Cuando un servidor policial falleciere por causas fuera de actos de servicio, el Comandante General con base al informe técnico investigativo de notificación de presunción de un accidente laboral y/o enfermedad profesional emitido por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional y con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, emitirá la resolución de cesación, la misma que será notificada a los familiares del servidor policial. La fecha de cesación será la del fallecimiento. La resolución de cesación se remitirá al Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional para el trámite respectivo.

Artículo 429.- Resolución de ascenso post mortem y cesación por fallecimiento en actos de servicio.- Si el fallecimiento del servidor policial ocurriere en actos de servicio o a consecuencia de este, en primera instancia se resolverá el ascenso post mortem del servidor policial y en la misma resolución o decreto ejecutivo se resolverá la cesación por fallecimiento en actos de servicio, conforme lo determina el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. La resolución de cesación se remitirá al Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional para el trámite respectivo.

CAPÍTULO IV APELACIÓN A LA RESOLUCIÓN DE CESACIÓN

Artículo 430.- Apelación.- Las resoluciones de cesación podrán ser apeladas en el término de cinco días contados a partir de su notificación, ante el titular del ente rector de la Seguridad Ciudadana, Protección

Interna y Orden Público o quien haga sus veces con copia al Comandante General para registro.

En caso de que no se presente el recurso en el término antes señalado, la resolución causará estado a nivel administrativo.

Artículo 431.- Resolución de la apelación.- EL titular del ente rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o quien haga sus veces, sustanciará y resolverá las apelaciones en el término de 60 días contados a partir de la interposición del recurso.

El recurso de apelación debe cumplir todos los requisitos establecidos en lo dispuesto en la normativa vigente, en el caso que no se cumpla se declarará su inadmisión de acuerdo al procedimiento determinado en el Código ibídem.

CAPÍTULO V

CUOTA DE ELIMINACIÓN

Artículo 432.- Cuota de eliminación de servidores policiales.- Es la nómina de los servidores policiales que no han cumplido los requerimientos o parámetros obligatorios dentro de su carrera profesional y que son necesarios e indispensables para su permanencia en la institución de acuerdo con lo establecido en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

La cuota de eliminación puede ser anual o inmediata, dependiendo de la causal de inclusión en la misma.

Artículo 433.- Causales de cuota de eliminación para servidores policiales.- Son causales para integrar la cuota de eliminación, considerando las necesidades orgánicas, proyección de crecimiento de la institución y cumplimiento de requisitos sobre evaluación de desempeño y gestión por competencias, las siguientes:

1. Obtener una calificación entre cero a trece coma novecientos noventa y nueve en la evaluación anual de desempeño y gestión por competencias.
2. Haber sido declarado no apto para el desempeño de funciones policiales de conformidad con el informe emitido por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud de la Policía Nacional;
3. Quienes, habiendo cumplido los requisitos para el ascenso, no han sido ascendidos al no existir vacantes orgánicas y no se justifique la necesidad institucional de su permanencia o el exceso de vacantes en el grado;
4. Quienes, habiendo cumplido los requisitos para el ascenso y no han sido ascendidos, permanezcan en el grado hasta por un año por necesidad institucional, previo informe de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano ;
5. Quienes, no registren por dos años consecutivos las calificaciones anuales de desempeño y gestión por competencia, con causas imputables al servidor policial;
6. Quienes no hayan alcanzado un cupo en la segunda postulación para realizar el curso de estado mayor en la Academia de Estudios Estratégicos; o, el curso de supervisión operativa 1 en el Centro de Capacitación de la Policía Nacional, conforme las disposiciones de este reglamento;
7. Los servidores policiales que voluntariamente no hayan presentado excusa o no postulen para realizar el curso de estado mayor en la Academia de Estudios Estratégicos; o, al curso de supervisión operativa 1 en el Centro de Capacitación de la Policía Nacional
8. Quienes se hayan excusado de la postulación al curso de Estado Mayor en la Academia de Estudios Estratégicos o para el curso de Supervisión Operativa en el Centro de Educación Continua de la Policía Nacional, y no hayan postulado en el plazo de hasta dos años conforme las disposiciones de este reglamento; y,
9. Los servidores policiales reincorporados que no cumplan con uno o más de los requisitos establecidos para retomar sus funciones policiales.

Los numerales 2, 3 y 4 son causales para conformar la cuota de eliminación inmediata.

Artículo 434.- Estructura de la cuota de eliminación.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano será el órgano competente para establecer de oficio o a petición del titular del ente rector Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o del Comandante General, de manera técnica - jurídica la cuota de eliminación, considerando las necesidades orgánicas y proyección de crecimiento ordenado de la institución, la que se plasma en la estructura orgánica numérica institucional; y, estará constituida por la nómina de servidores policiales que han incurrido en las causales establecidas en este reglamento, para la cuota de eliminación.

Artículo 435.- Nómina para la cuota de eliminación.- La nómina para la cuota de eliminación se conformará observando lo dispuesto en el artículo 96 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, dependiendo del tipo de cuota:

1. Para la cuota de eliminación anual, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano elaborará hasta el quince de julio de cada año, un informe técnico jurídico debidamente sustentado con la nómina y la causal de los servidores policiales que podrían conformar la cuota de eliminación anual; y,
2. Para la cuota de eliminación inmediata, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano conociendo la situación profesional del servidor policial que podría integrar la cuota de eliminación inmediata, en cualquier tiempo, elaborará el informe técnico - jurídico debidamente sustentado con la nómina y las causales de los servidores policiales que podrían conformar la cuota de eliminación.

Artículo 436.- Resolución de cuota.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, presentará al Comandante General el correspondiente informe técnico jurídico que contendrá la nómina de los servidores policiales que integrarán la cuota de eliminación anual o inmediata, para que emita la resolución correspondiente, que será notificada al servidor policial en forma personal, quien podrá solicitar la cesación voluntaria o presentar el recurso de apelación ante el titular del ente rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

Artículo 437.- Apelación.- El servidor policial que haya sido incluido en cuota de eliminación anual o inmediata, podrá presentar el recurso de apelación en el término de cinco días contados a partir de su notificación, ante el titular del ente rector de Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, con copia al Comandante General para efectos de registro.

En caso de que no se presente el recurso en el término antes señalado, la resolución causará estado a nivel administrativo, dando inicio al procedimiento de cesación por cuota de eliminación.

Artículo 438.- Resolución de la apelación.- El titular del ente rector de Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público o su delegado, una vez interpuesto el recurso de apelación tendrá el término de 60 días para resolver a partir de la fecha de recepción del recurso; resolución que se remitirá inmediatamente al Comandante General para su ejecución y registro.

Artículo 439.- Efectos de la apelación.- Son efectos de la apelación los siguientes:

1. De ser aceptado el recurso, el Comandante General en acatamiento a la resolución, excluirá al servidor policial de la cuota de eliminación anual, el mismo que continuará ejerciendo su cargo y función; y,
2. De ser negado el recurso y ratificada la resolución, el Comandante General con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano iniciará el procedimiento de cesación por la causal de cuota de eliminación, observando lo establecido en este reglamento.

TÍTULO XII REINCORPORACIÓN.

CAPÍTULO I GENERALIDADES.

Artículo 440.- Reincorporación.- La reincorporación del servidor policial le corresponde a la autoridad competente que haya emitido el acto administrativo de cesación, en acatamiento a la resolución o sentencia ejecutoriada favorable en la correspondiente instancia judicial o administrativa, para lo cual se

reincorporará al servidor policial al servicio activo y se le designará cargo y función dentro del orgánico de la Policía Nacional.

Los servidores policiales reincorporados, previo a retomar sus funciones deberán cumplir obligatoriamente los siguientes requisitos:

1. Reentrenamiento policial;
2. Prueba de control de confianza; y,
3. Evaluaciones médicas, psicológicas y físicas.

Artículo 441.- Reincorporación cuando se reviertan los efectos jurídicos de una sentencia condenatoria ejecutoriada.- Cuando exista sentencia judicial debidamente ejecutoriada en la cual se reviertan los efectos jurídicos de una sentencia condenatoria, el servidor policial cesado, presentará copia certificada del fallo judicial ante la autoridad competente que haya emitido el acto administrativo de cesación, para que emita la resolución de reincorporación del servidor policial al servicio activo.

Artículo 442.- Reincorporación por resolución o sentencia favorable en la correspondiente instancia judicial o administrativa.- Cuando exista resolución o sentencia judicial favorable, que deje sin efecto la cesación, el servidor policial cesado, presentará copia certificada del fallo judicial o resolución ante la autoridad competente que haya emitido el acto administrativo de cesación, para que emita la resolución de reincorporación del servidor policial al servicio activo.

Artículo 443.- Inejecutabilidad de la reincorporación.- La autoridad competente que haya emitido el acto administrativo de cesación, emitirá la resolución debidamente motivada, cuando la reincorporación sea inejecutable o imposible de cumplir, haciendo conocer la imposibilidad de su ejecución al órgano judicial o administrativo que emitió la sentencia o resolución, informando sobre las reparaciones materiales e inmateriales que tenga derecho por la imposibilidad de su reincorporación.

Se entenderá que la reincorporación es inejecutable o imposible de cumplir en los siguientes casos:

1. Cuando hayan sido cesados todos los servidores policiales de la promoción a la que pertenece el servidor policial cuya reincorporación se dispone, a la fecha en que la sentencia o acto administrativo causó estado; y,
2. Por fallecimiento.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano los primeros cinco días del mes de enero de cada año, dispondrá a todos los servidores policiales actualicen la dirección de domicilio, de correo electrónico y números telefónicos, para que reciban las comunicaciones de los resultados del procedimiento administrativo de evaluación para el ascenso; y de otros trámites administrativos determinados en este reglamento.

SEGUNDA.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano realizará el seguimiento y mantendrá una base de datos actualizada de los servidores policiales que se encuentren con prisión preventiva y sentencia ejecutoriada por contravenciones en casos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar; y, detenciones en delito flagrante.

TERCERA.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, excepcionalmente, implementará un formulario físico con los mismos componentes, parámetros y ponderaciones para las evaluaciones de desempeño y gestión por competencias que presenten inconsistencias de la información u origen no establecido, previa recomendación del informe técnico respectivo.

CUARTA.- Los términos o plazos establecidos para los diferentes procedimientos de la evaluación de desempeño y gestión por competencias podrán ser modificados bajo la autorización de la Dirección

Nacional de Administración de Talento Humano, cuando se presenten hechos que devengan de caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada.

QUINTA.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, programará anualmente auditorías al proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias, con el fin de asegurar la calidad de la información en su oportunidad, pertinencia y veracidad, de encontrar inconsistencias informará al componente de asuntos internos, a fin de que inicie el respectivo procedimiento administrativo disciplinario, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

SEXTA.- Los servidores policiales que se desempeñan como personal policial de servicios antes de la vigencia del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, desarrollarán su carrera profesional y serán designados a cumplir sus funciones, de acuerdo con su perfil profesional, necesidades institucionales, bajo una estructura organizacional con base a las dependencias policiales establecidas en el Estatuto de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional, constituyéndose además en apoyo para las operaciones policiales. La jerarquía y antigüedad no se alteran respecto del resto de servidores policiales.

SÉPTIMA.- Los servidores policiales con perfil profesional que ingresaron a la institución a partir de la vigencia del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, desarrollarán su carrera profesional y serán designados a cumplir sus funciones, de acuerdo con su perfil profesional, necesidades institucionales, bajo una estructura organizacional con base a las dependencias policiales establecidas en el Estatuto de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional, constituyéndose además en apoyo para las operaciones policiales. La jerarquía y antigüedad no se alteran respecto del resto de servidores policiales.

OCTAVA.- La Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional elaborarán la planificación de los cursos de ascenso dirigidos a los servidores policiales que ingresaron a la institución como personal de servicios y con perfil profesional, aplicando una metodología diferencial.

NOVENA.- La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud en coordinación con la Dirección Nacional de Educación y la Dirección Nacional de Investigación Antidrogas, realizarán programas de prevención interna sobre el consumo de alcohol, cigarrillo y sustancias sujetas a fiscalización.

DÉCIMA.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano actualizará una vez al año el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de cargos institucionales por competencias de la Policía Nacional y podrá realizarlo excepcionalmente, por necesidad institucional.

DÉCIMA PRIMERA.- Son aplicables las disposiciones del Código Orgánico Administrativo en todo lo relacionado a los recursos administrativos y que no se encuentre normado en el presente instrumento.

DÉCIMA SEGUNDA.- El ente Rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público y la Policía Nacional actualizarán todos los reglamentos, manuales e instructivos conforme a la presente normativa. En los casos que no se encuentren definidos los plazos en el presente reglamento, en un período no mayor a seis meses a partir de su publicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.- Los servidores policiales que realizaron el curso de ascenso en el año 2024 o antes de la publicación de este reglamento, para el otorgamiento de las condecoraciones al mérito profesional en los grados de Gran Oficial, Oficial y Caballero, se aplicará lo establecido en el presente reglamento, para lo cual la Dirección Nacional de Educación remitirá los listados a la Dirección Nacional de Talento Humano, dentro del plazo de 12 meses.

SEGUNDA.- Las evaluaciones de control de confianza que, a la vigencia y aprobación de este reglamento, se encuentren siendo ejecutadas de conformidad al Reglamento de Carrera Profesional para

las y los Servidores Policiales, publicado en el acuerdo ministerial No. 0556, de fecha 13 de noviembre de 2020, continuarán ejecutándose hasta su finalización y entrega de resultados, de conformidad a la reglamentación vigente al momento de su inicio.

TERCERA.- Para los servidores policiales directivos y técnicos operativos que hayan iniciado el proceso de ascenso con el Reglamento de Carrera Profesional para las y los Servidores Policiales, expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0556 de fecha 13 de noviembre del 2020, culminará el proceso de evaluación de ascenso conforme al reglamento en mención.

CUARTA.- Los servidores policiales que hayan iniciado el curso de ascenso con el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los servidores policiales, expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. 154 de fecha 22 de noviembre de 2023 a fin de garantizar la seguridad jurídica, finalizaran su curso con las disposiciones establecidas en mencionada normativa.

QUINTA.- Excepcionalmente para los servidores policiales que les corresponda ascender hasta el mes de septiembre de 2025, no se aplicarán los tiempos establecidos en la notificación del inicio del procedimiento de sustanciación y calificación para el ascenso establecidos en el presente Reglamento.

SEXTA.- El Comando General, el Subcomando General, la Inspectoría General, las direcciones generales, las direcciones nacionales y demás organismos de la Policía Nacional, dentro del ámbito de sus competencias, en el plazo de hasta seis meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento, elaborarán y aprobarán los manuales, instructivos, protocolos, formularios y demás instrumentos técnicos para la implementación de este reglamento, en lo que corresponda.

SÉPTIMA.- La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional en el plazo de hasta seis meses contados a partir de la entrada en vigor de este reglamento, actualizará y presentará el modelo educativo de la Policía Nacional al Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público, a través del Comandante General de la Policía Nacional para su supervisión y evaluación correspondiente.

OCTAVA.- La Dirección Nacional de Educación respecto de los programas de educación continua y cursos de ascenso, iniciados con fecha anterior a la entrada en vigencia del presente reglamento, continuarán hasta su finalización bajo las disposiciones vigentes a la fecha de su inicio.

NOVENA.- La valoración de deméritos de los servidores policiales que fueron sancionados con el Código Penal de la Policía Nacional, Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional publicado en acuerdo ministerial N.º 1070 publicado en el Registro Oficial N.º 35 de 28 de septiembre de 1998, Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional, expedido mediante acuerdo ministerial N.º 8010, publicado en Registro Oficial N.º 939 de 07 de febrero de 2017, anterior a la vigencia del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, para efectos de calificación para el ascenso será cuantificada con los valores establecidos en la normativa vigente en el momento del registro de la sanción en la hoja de vida profesional; respecto de las sanciones impuestas con el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional, expedido mediante acuerdo ministerial N.º 8010, publicado en Registro Oficial N.º 939 de 07 de febrero de 2017, para los servidores policiales técnicos operativos se aplicará el instructivo correspondiente.

DÉCIMA.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional, en coordinación con la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, dentro del plazo de veinticuatro meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento, deberá implementar los módulos en el sistema informático integrado de la Policía Nacional para la ejecución del procesos de Talento Humano que se considere necesario; mientras tanto, todos los procesos se los realizará con los medios disponibles.

DÉCIMA PRIMERA.- A los servidores policiales técnicos operativos que hasta la fecha de emisión del presente reglamento no hayan sido reubicados en su antigüedad, se aplicará el proceso establecido en este reglamento, sumando a los componentes la nota del grado anterior.

DÉCIMA SEGUNDA.- La Dirección Nacional de Educación en coordinación con la Dirección Nacional

de Asesoría Jurídica y Dirección Nacional Financiera, en el plazo de doce meses elaborará el instructivo técnico para el cálculo y el pago por no devengación por parte de los servidores policiales.

DÉCIMA TERCERA.- La Dirección Nacional Financiera realizará todas las gestiones administrativas necesarias para incorporar en el presupuesto anual institucional, los rubros de traslado, vivienda fiscal y bonificaciones, para la proforma presupuestaria del año 2026 en adelante, en coordinación con el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público; y una vez aprobado, elaborará el reglamento para su aplicación.

DÉCIMA CUARTA.- La Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con la Dirección Nacional de Logística, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento, realizará el levantamiento de la información relacionada a las Zonas y Subzonas con las que no se cuenta con vivienda fiscal y habitabilidad para determinar el déficit existente y dar inicio a una planificación de construcción de infraestructura para cubrir la necesidad institucional, en coordinación con el Ministerio rector de la Seguridad Ciudadana, Protección Interna y Orden Público.

DÉCIMA QUINTA.- La Inspectoría General, hasta la elaboración y aprobación de los instrumentos técnicos necesarios para el cumplimiento de sus competencias conforme al presente reglamento, en un plazo de seis meses, continuará aplicando las disposiciones anteriores.

DÉCIMA SEXTA.- La Dirección Nacional de Comunicación y Gestión Estratégica en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, realizará campañas comunicacionales permanentes respecto al presente reglamento. La primera campaña se realizará a través de distintos medios comunicacionales en un plazo máximo de sesenta días posteriores a la entrada en vigor del cuerpo normativo.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La Dirección Nacional de Educación en coordinación con la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica y Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en el plazo de 6 meses elaborará el instructivo técnico para la designación de las comisiones de servicio por estudios nacionales e internacionales, y en los casos que se requiera acuerdo ministerial el ente rector de la seguridad ciudadana, orden público y protección interna deberá aprobar la planificación.

DÉCIMA OCTAVA.- En el plazo de hasta seis meses, contados desde la fecha de entrada en vigor de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con la Dirección Nacional de Educación y Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, presentarán la propuesta de reglamento que regule la transición o tránsito de técnico operativo a directivo.

DÉCIMA NOVENA.- En el plazo de hasta doce meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con el Consejo de Generales, presentarán los reglamentos que regule el funcionamiento de la Comisión de Ascensos y del Consejo de Generales, para aprobación y expedición mediante acuerdo ministerial del ente rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

VIGÉSIMA.- La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica, elaborarán el manual de procesos desconcentrados de administración de talento humano, previo levantamiento, evaluación y validación de los procesos, en el plazo de un año, a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

VIGÉSIMA PRIMERA.- La Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica en el plazo de 6 meses a partir de la publicación del presente reglamento, elaborará el instructivo técnico para la declaratoria de interés institucional de libros y artículos científicos indexados, para su aprobación por parte del Consejo de Generales.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- La Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con la Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica, Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, elaborarán en el plazo de 6 meses el Reglamento que regule el bienestar social, seguridad y salud ocupacional de los servidores policiales a nivel nacional.

VIGÉSIMA TERCERA.- La Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y las Direcciones Generales, diseñarán, reformarán e implementarán en el plazo de 12 meses la matriz temática y cadena de valor; el modelo de gestión; la matriz de servicios públicos por competencias y demás instrumentos técnicos de gestión institucional, de conformidad con lo determinado en la normativa emitida por los entes rectores del trabajo y de planificación del Estado.

VIGÉSIMA CUARTA.- A partir del año 2030 el curso de ascenso de supervisión operativa 1 se realizará de manera similar al curso de Estado Mayor, fecha a la cual todos los servidores policiales técnico operativos deberán contar con título de tercer nivel.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS.

PRIMERA.- Deróguese el Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores de la Policía Nacional expedido mediante acuerdo ministerial N° 0556 de fecha 13 de noviembre de 2020 y publicado en el registro oficial N° 365 de 7 de enero de 2021 y todas las reformas que fueran realizadas a la norma ibidem.

SEGUNDA.- Deróguese el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para las y los Servidores Policiales expedido mediante acuerdo ministerial No. 0154 de fecha 22 de noviembre del 2023 y todas las reformas que fueran realizadas a la norma ibidem.

TERCERA.- Deróguese todos los reglamentos, reformas, disposiciones administrativas y/o instructivos, manuales, protocolos, directivas de igual o menor jerarquía que se contrapongan a este reglamento.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Encárguese de la notificación y publicación en el Registro oficial, a la Dirección Administrativa del Ministerio del Interior.

SEGUNDA.- El presente Acuerdo Ministerial, entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el registro oficial y en la orden general de la Policía Nacional.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.-

Dado en Quito, D.M., a los 21 día(s) del mes de Mayo de dos mil veinticinco.

Documento firmado electrónicamente

SR. JOHN REIMBERG OVIEDO
MINISTRO DEL INTERIOR



Firmado electrónicamente por:
JOHN REIMBERG
OVIEDO
Validar únicamente con FirmaEC



Mgs. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Atención ciudadana
Telf.: 3941-800
Ext.: 3134

www.registroficial.gob.ec

JV/AM

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.