

# REGISTRO OFICIAL<sup>®</sup>

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

## SUMARIO:

Págs.

### FUNCIÓN EJECUTIVA

#### ACUERDOS:

##### MINISTERIO DEL INTERIOR:

0154	Expídese el Reglamento sustitutivo al Reglamento de carrera profesional para los servidores policiales .....	2
------	--	---

##### MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, COMERCIO EXTERIOR, INVERSIONES Y PESCA:

MPCEIP-SRP-2023-0239-A	Establécese el periodo de veda temporal para todos los peces pelágicos pequeños PPP .....	139
------------------------	---	-----

**Acuerdo Ministerial Nro. 0154**

Ing. Juan Ernesto Zapata Silva  
**MINISTRO DEL INTERIOR**

**CONSIDERANDO:**

**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 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 estará sujeta a las leyes específicas que regule 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 solo 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 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**, 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 demostrados 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 la Policía Nacional indica 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 formación 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 agregaduras 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**, 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, (...) literal 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, diseñaran y aplicaran 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 derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural;

**Que**, Ley Orgánica Reformatoria 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*, 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**, una vez entrado en vigencia el Reglamento de Carrera Profesional para los servidores de la Policía Nacional, y su aplicación en los diferentes procedimientos administrativos se ha evidenciado falencias en los mismos, como: calificación de ascensos, otorgamiento de condecoraciones, procesos de traslados, evaluaciones anuales, entre otros;

**Que**, es necesario realizar modificaciones a los procedimientos administrativos que establece el Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores de la Policía Nacional, a fin de mejorar los procesos internos y dar mayor diligencia en los procedimientos administrativos, con la finalidad de garantizar la efectivización de los derechos y obligaciones de los servidores policiales;

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 381 de fecha 30 de marzo de 2022, se dispuso que el Ministerio de Gobierno se divida en: Ministerio del Interior y Ministerio de Gobierno, esta decisión “*se enfocará en servir de manera aún más directa a la ciudadanía (...)*”;

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo N.º 568 de 26 de septiembre de 2022, el señor Guillermo Lasso Mendoza, Presidente Constitucional de la República, designó al Ing. Juan Ernesto Zapata Silva como Ministro del Interior;

En ejercicio de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias;

#### **ACUERDA:**

### **EXPEDIR EL REGLAMENTO SUSTITUTIVO AL REGLAMENTO DE CARRERA PROFESIONAL PARA LOS SERVIDORES POLICIALES**

#### **TÍTULO PRELIMINAR GENERALIDADES**

#### **CAPÍTULO I ÁMBITO, FINALIDAD, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS**

**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, mediante la aplicación de procesos integrados de administración del talento humano, gestionados en función del requerimiento y exigencias institucionales.

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

**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.

**Acreditación:** 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.

**Actos propios del 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 considera actos propios del 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.

**Adicción:** Es una condición física y psicoemocional 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 sujetas catalogadas a fiscalización y alcohol.

**Alumno policial:** Es el servidor policial quien a través de un proceso de selección cumple los requisitos de ingreso para cursar estudios de programas de formación académica y formación profesional policial.

**Autoevaluación:** Es un método que consiste en valorar la propia capacidad que se dispone para tal o cual tarea o actividad, así como también, la calidad del trabajo que se lleva a cabo, especialmente en el ámbito pedagógico.

**Beca:** Es la subvención económica total o parcial otorgada por la Policía Nacional 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. Las becas en las instituciones de educación

superior fuera del país se conferirán previa verificación de que la institución se encuentra reconocida y que los estudios pueden ser homologados en el Ecuador.

**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. No se considerará becario al personal policial que, con autorización o permiso de estudios debidamente autorizado, cubra los costos de matrícula y colegiatura con sus propios recursos económicos.

**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 segundo de afinidad.

**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.

**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 garantiza el cumplimiento de los lineamientos, estándares y criterios de la administración educativa policial.

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

**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.

**Competencias laborales:** Es el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas 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.

**Conductor policial:** Es el servidor policial legalmente autorizado para conducir vehículos de emergencia exclusivos de la Policía Nacional, destinado al uso y cumplimiento de la misión constitucional, de acuerdo con las categorías y tipos de licencias que regula las normativas en materia de tránsito.

**Cuadro de honor:** Es el reconocimiento realizado al servidor policial designado por el componente operativo encargado de otorgar las felicitaciones, que se haya destacado en sus actividades, dentro de las categorías directivos y técnicos operativos, como referente de sus compañeros y muestra de ejemplo de la práctica de los principios y valores institucionales.

Los directores generales, directores nacionales, comandantes zonales, comandantes subzonales, jefes de distrito, jefes de unidades nacionales, dispondrán a los componentes de talento humano y comunicación estratégica la ubicación de la fotografía del servidor policial dentro del franelógrafo de la dependencia policial.

**Currículo educativo:** Es un instrumento de planificación y control del proceso educativo que permite la transferencia de conocimiento 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 contextualizados.

**Defensa personal policial:** Es el conjunto de técnicas de intervención policial, encaminadas a la reducción de autores de acciones violentas e ilícitas causando el menor daño posible, respetando los principios fundamentales reconocidos en la Constitución, instrumentos internacionales y de derechos humanos; estas técnicas se toman y se adaptan partiendo de los diferentes tipos de luchas y artes marciales conocidas en el mundo, a través de un sistema adecuado para la institución.

**Dependencia policial:** Son las direcciones, comandos, jefaturas, distritos, unidades y otras establecidas en 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, de acuerdo con la realidad territorial y regulada a través del modelo de servicio institucional.

**Descanso médico:** Se entiende por descanso médico la licencia con remuneración por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica debidamente comprobada y que no supere los tres meses.

**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 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 un programa académico, estará obligado a reintegrar a la institución el valor total de lo invertido en su formación o capacitación, sin perjuicio de la acción administrativa disciplinaria que corresponda.

**Educación continua:** Hace referencia a procesos de especialidad, de capacitación, entrenamiento policial y actualización en competencias específicas.

**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 a través de la designación de un traslado, hasta la cesación del servidor policial. Para efectos disciplinarios el servidor policial que se encuentre con suspensión de funciones se mantendrá bajo el régimen disciplinario institucional, siempre y cuando haga uso de la indumentaria descrita en el reglamento de uniformes, bienes, equipamiento policial, placa, credencial, se identifique o sea identificado como servidor policial, ya sea en el interior o en el exterior de las dependencias policiales.

**Ejercicio de funciones:** Es el cumplimiento de las funciones establecidas para la Policía Nacional o de las funciones específicas para los servidores policiales, determinadas en la Constitución y la ley, mismas que son de carácter permanente, salvo que los servidores policiales se encuentren de vacaciones, licencias o con sanción de suspensión de funciones.

El servidor policial que se encuentra de vacaciones, licencias o con sanción de suspensión de funciones y realice actos que se contrapongan a las funciones o misión constitucional de la Policía Nacional que lesionen la imagen institucional, se identifique o sea identificado como servidor policial, disponga actividades que realicen los servidores policiales o haga uso de las indumentarias descritas en el reglamento de uniformes, bienes, equipamiento policial, placa o credencial de identificación policial, ya sea en el interior o fuera de las instalaciones de la Policía Nacional, estará en ejercicio de sus funciones.

**Especialización policial:** La especialización equivale al desarrollo de las habilidades y destrezas para cumplir los objetivos operativos.

**Estatuto orgánico:** Norma técnica que establece la misión de una dependencia policial, así como, las atribuciones y responsabilidades de sus titulares en función de la estructura orgánica.

**Estructura:** También conocida como organigrama, es la representación de una institución y sus relaciones con otras dependencias.

**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 Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional.

**Formación académica:** Se refiere al conjunto de procesos y actividades planificadas y sistemáticas que buscan desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades, destrezas, valores y conocimientos técnicos de los servidores policiales y aspirantes a servidores policiales a través de la formación de pregrado y posgrado determinados en la Ley Orgánica de Educación Superior, ofertados por las instituciones de educación superior y constantes en el plan de formación aprobado por el componente de educación de la Policía Nacional.

**Formación profesional policial:** Se refiere al 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 y aspirantes a servidores policiales, con el fin de mejorar su desempeño y garantizar una gestión eficiente y eficaz de la seguridad ciudadana.

**Franco:** Son días de descanso obligatorio de los servidores policiales, luego de haber cumplido sus días laborables, de conformidad a lo establecido en el modelo de servicio de acuerdo con el subsistema o componente al que pertenecen.

**Franco extraordinario:** Son días de descanso concedidos a los servidores policiales por el otorgamiento de 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; como medio eficaz para levantar el espíritu profesional y el trabajo en equipo.

**Grupo ocupacional:** Es la clasificación que describe los cargos comprendidos en la misma especialidad o actividad de trabajo, los mismos que serán definidos en el instrumento técnico correspondiente.

**Homologación:** Es el procedimiento de transferencia de horas o créditos de asignaturas, cursos o sus equivalentes aprobados por un estudiante, se realiza a través del mecanismo de análisis comparativo de contenidos.

**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. 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 en la materia, los mismos que podrán ser compensados con francos extraordinarios de acuerdo con la necesidad institucional.

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

**Indemnización:** Es la compensación económica de un daño o perjuicio en reparación de un bien o derecho provocado por un tercero.

**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.

**Instrumento técnico:** Es el elemento técnico de gestión institucional que 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.

**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.

**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.

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

**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 formación policial y académica, acordes a las necesidades institucionales de los servidores policiales.

**Modelo de gestión de conocimiento:** 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.

**Modelo de gestión institucional y territorial:** El modelo de gestión institucional y territorial es un instrumento técnico que desarrolla los mecanismos mediante los cuales las entidades públicas ejercerán las competencias establecidas en su matriz de competencias.

El modelo de gestión institucional y territorial deberá detallar el rol de la institución, además de la estructura orgánica central y desconcentrada propuesta y el relacionamiento interno e interinstitucional requerido para cumplir las atribuciones que le corresponden.

El modelo de gestión institucional y territorial debe guardar relación directa con la matriz de competencias de manera que éstas reflejen los procesos agregadores de valor de la entidad, los mismos que se plasmarán en la estructura orgánica que trabaje la institución en coordinación con el ministerio rector en materia laboral.

**Modelo de servicio:** Es un instrumento técnico que tiene como objetivo garantizar una gestión eficiente y efectiva de los recursos y servicios policiales, con enfoque en la calidad, la tecnología y la formación académica y profesional policial, para brindar una respuesta adecuada y oportuna a las necesidades conforme a la misión constitucional.

Dentro de este instrumento técnico, se debe contemplar horarios y tipos de servicios, elaborados por cada subsistema, con base a los requerimientos que se presenten en los niveles de desconcentración según su competencia.

En lo relacionado a los horarios de servicio, el componente de talento humano de la Policía Nacional establecerá los diferentes mecanismos de turnos, conforme a cada realidad operativa, donde obligatoriamente se deberán establecer, horarios exclusivos destinados a la capacitación y entrenamiento policial.

**Muerte presunta:** Los servidores policiales que se encuentren desaparecidos, serán considerados en situación de actividad hasta que exista sentencia ejecutoriada declarando su muerte presunta conforme establece el Código Civil, para lo cual, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional realizará las diligencias hasta la declaración de la muerte presunta.

**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 o autoridad a quien corresponde el conocimiento y 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 ocurriere, podrá acudir al superior inmediato de quien lo negó, haciendo conocer de este antecedente.

En denuncias o información relativas al presunto cometimiento de faltas disciplinarias, no es exigible el órgano regular, debiendo observarse para estos casos el procedimiento determinado en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y los reglamentos correspondientes.

**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.

**Perfil de riesgo del grado:** Es el estudio técnico mediante el cual se realiza la identificación, descripción y evaluación de las características y factores de vulnerabilidad de la función que el servidor policial va a cumplir para el proceso de ascenso, de acuerdo con su nivel de gestión, rol y grado.

**Perfil profesional:** Es el conjunto de competencias institucionales, genéricas y técnicas que el aspirante a servidor policial debe cumplir para alcanzar los objetivos institucionales y la demanda de la sociedad, dentro del ejercicio de su cargo, función, especialidad y actividades esenciales asignadas de acuerdo con su grado.

**Periodo académico:** Es la suma de las asignaturas, 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.

**Plan anual de formación:** Es una herramienta técnica-académica, que se elabora de forma anual, donde se contempla las ofertas académicas de instituciones de educaciones superiores nacionales y extranjeras a través de convenios u ofertas de carreras de tercer y cuarto nivel.

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

**Plan anual de educación continua:** Es una herramienta técnica-académica, que se elabora de forma anual, donde se contempla las ofertas académicas de instituciones de educación superior públicos o privados, a través de convenios u ofertas de cursos de actualización en competencias específicas, dentro de los criterios técnicos.

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

**Publicación en la orden general:** Los actos administrativos de ascensos, vacaciones, cesaciones, traslados y otras, se publicarán en la orden general en el plazo máximo de cinco días, contados a partir de su emisión.

**Recursos organizacionales:** Son los medios con los que cuentan las organizaciones para realizar sus tareas y lograr sus objetivos, esto es los bienes o servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales, para ello es necesario integrar los recursos humanos, financieros, administrativos, técnicos y materiales.

**Seminarios:** Son actividades académicas que tienen como propósito la transmisión del conocimiento en temas específicos, son 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.

**Servicio activo:** El 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 exige el cumplimiento de sus obligaciones.

**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.»

**Situación policial:** La 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 está otorgada por decreto ejecutivo, acuerdo ministerial o resolución.

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

**Artículo 4.- Principios de la carrera policial.** - Los principios bajo los cuales se fundamenta la carrera policial, además de los establecidos en la Constitución serán:

**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.

**Ética y probidad:** Los servidores policiales actuarán en cada uno de los procedimientos policiales y demás disposiciones legítimas emanadas por el escalón superior con apego al Código de Ética de la Policía Nacional.

**Integralidad:** Supone la articulación entre el sistema educativo institucional con todos los sistemas de educación superior.

**Legalidad:** Los contenidos de la formación académica y profesional policial dentro de la carrera profesional que guardan relación con los procedimientos policiales, se desarrollarán de acuerdo con las competencias y facultades que le atribuyen a la Policía Nacional, la Constitución y la ley.

**Pertinencia:** Consiste en la formación, capacitación y entrenamiento, para que el servidor policial responda a las expectativas y necesidades según la planificación institucional, la perspectiva de desarrollo científico, humanístico y 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.

## **CAPÍTULO II CARRERA PROFESIONAL POLICIAL**

**Artículo 5.- 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 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 6.- Objetivos del plan de carrera profesional.** - Los objetivos del plan 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 académica y 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, con la ética, la doctrina y cultura organizacional, para cumplir acertadamente dentro de la organización por componentes y subsistemas en cumplimiento a los objetivos institucionales;
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; y,
7. Facilitar el desarrollo de los objetivos estratégicos de la Policía Nacional.

**Artículo 7.- 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 la cesación y comprende:

1. Ingreso, postulación y selección;

2. Formación, capacitación y especialización;
3. Bienestar social, seguridad y salud ocupacional y, salud física y mental;
4. Traslados y comisiones de servicio;
5. Vacaciones, licencias y permisos;
6. Proceso de evaluación para el ascenso;
7. Evaluación de desempeño y gestión por competencias;
8. Situación policial; y,
9. Cesación y reincorporación.

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**

**Artículo 8.- Ingreso.** - El ingreso a la institución policial estará establecido de la siguiente manera:

1. El ingreso de aspirantes a directivos y técnico operativos, será mediante un proceso de incorporación al sistema de formación académica y profesional policial, con base al perfil elaborado por el componente de talento humano de la Policía Nacional, observando dentro de sus requisitos la vocación de servicio, preparación física, académica, aptitudes y exigencias que requiere la vida policial, para desempeñarse como servidor policial a nivel nacional, para lo cual, se deberá suscribir el instrumento legal correspondiente, conforme al reglamento emitido para el efecto; y,
2. 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 9.- Postulación.** - La postulación es un proceso desarrollado por los componentes de talento humano, educación y las unidades policiales requirentes, en el cual, se verifica el cumplimiento de requisitos y perfiles profesionales para acceder a los siguientes programas:

1. Postulante a docente policial;
2. Postulante a los programas de educación continua para formar parte de una dependencia policial;
3. Postulante a cursos de ascenso de Estado Mayor y Supervisión Operativa;
4. Postulante para cursar programas de formación académica y/o formación profesional policial de acuerdo con las ofertas nacionales o internacionales;
5. Postulante para el traslado a la subzona Galápagos; y,
6. Postulante al reconocimiento en la noche de la excelencia policial.

Para poder acceder a las postulaciones constantes en los numerales 4, 6 y 8, se establece como requisito previo, no registrar alertas que afecten el desempeño profesional.

**Artículo 10.- Selección.** - La selección será realizada al concluir el proceso de postulación, en los cuales, se establezca las necesidades específicas de talento humano que se deben satisfacer, conforme con las vacantes previstas para el efecto; el proceso será dirigido y gestionado por el órgano competente.

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 FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN**

### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

**Artículo 11.- Objetivo.** - El presente título tiene por objetivo regular la planificación, organización, dirección, control, coordinación, supervisión y evaluación de los programas relacionados con la formación académica y profesional de los servidores policiales, consolidando la integración de los procesos de talento humano y académicos con el sistema de educación superior.

**Artículo 12.- Capacitación.** - Es un proceso educativo planificado y sistemático, orientado a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los servidores policiales, permitiendo un mejor desempeño en sus funciones e incrementando su eficiencia y productividad.

**Artículo 13.- 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.

### **CAPÍTULO II SISTEMA EDUCATIVO POLICIAL**

**Artículo 14.- Sistema educativo policial.** - La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, es el máximo organismo del sistema educativo policial y le corresponde dirigir, planificar, organizar, controlar, coordinar, supervisar y evaluar los programas de formación académica y formación profesional policial bajo un esquema humanístico, científico y tecnológico, con una visión intercultural, orientado al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales, dentro de un proceso permanente de desarrollo de capacidades y competencias profesionales.

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 unidades 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 deberá ser utilizada como insumo por el Departamento de Doctrina Institucional para las actividades dentro de sus competencias.

**Artículo 15.- Conformación del sistema educativo policial.** - El sistema educativo policial está conformado por diferentes centros de formación, capacitación y especialización policial, debidamente acreditados por los entes competentes en materia de educación superior y competencias laborales, bajo los lineamientos establecidos 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.

**Artículo 16.- Centros de formación, capacitación y especialización policial.** - Los centros de formación, capacitación y especialización, dependerán orgánica y administrativamente de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional; y, funcionarán de acuerdo con los lineamientos emitidos por la misma y son los siguientes:

1. Las 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 formación y especialización policial, conforme a las necesidades institucionales;
2. La Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional, es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de formación profesional policial para los servidores policiales directivos, que consisten en los cursos de ascenso desde el grado de subteniente hasta el grado de coronel, 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 de formación profesional policial y de formación académica con la participación de una institución de educación superior.

3. La Escuela Superior de Policía, es la unidad académica y administrativa de la Policía Nacional que, en coordinación con una institución de educación superior, consolida la formación académica de tercer nivel e imparte la formación para los aspirantes a servidores policiales directivos, que alcanzarán el título profesional y la incorporación como subteniente de policía;
4. Las escuelas de formación de policías, son unidades académicas - administrativas de la Policía Nacional que, en coordinación con instituciones de educación superior, desarrollan la formación académica de tercer nivel técnico/tecnológico para los aspirantes a servidores policiales técnicos operativos;
5. El Centro de Capacitación de la Policía Nacional, es la unidad académica y administrativa de la Policía Nacional, debidamente acreditada o validada, responsable de la planificación y ejecución de los siguientes programas:
  - a) Formación profesional policial para los servidores policiales técnicos operativos, que consisten 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. Estos programas se desarrollarán en cualquiera de las modalidades de estudio.

El curso de ascenso de Supervisión Operativa se realiza en el grado de sargento primero previo al ascenso al grado de suboficial segundo, en el cual, se desarrollarán asignaturas de formación profesional policial y de formación académica con la participación de una institución de educación superior.
  - 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. 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.

**Artículo 17.- Desarrollo de competencias académicas.** - La Dirección Nacional de Educación en coordinación con una institución de educación superior o una unidad o entidad acreditada, desarrollará las competencias académicas conforme al plan de carrera profesional y demás instrumentos técnicos.

**Artículo 18.- Costos de los programas de formación académica y formación profesional policial nacional e internacional.** - Los costos generados dentro de estos procesos serán cubiertos por el Estado y estarán contemplados dentro del presupuesto anual de la Policía Nacional, con base a la planificación realizada por el componente de educación.

**Artículo 19.- Modelo educativo.** - La formación académica y 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 la Constitución de la República, leyes, reglamentos, Código de Ética y Doctrina institucional.

**Artículo 20.- Calidad educativa de los centros de formación, capacitación y especialización 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 mejorar continuamente 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-aprendizaje, dentro de los programas de formación académica y profesional, 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.

**Artículo 23.- Docente policial.** - Son los servidores policiales que cumplen con las competencias y perfiles profesionales para impartir determinados conocimientos, según el ámbito de su especialidad y forman parte del orgánico numérico del sistema educativo policial.

**Artículo 24.- Docente invitado.** - Son los servidores policiales 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.

**Artículo 25.- Requisitos para ser integrantes del sistema educativo policial.** - 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.

## CAPÍTULO IV PLANIFICACIÓN

**Artículo 26.- Planificación curricular.** - La planificación curricular, estará organizada de la siguiente manera:

1. Formación académica, que se contemplará a través del plan anual de formación, programas educativos ofertados de tercer y cuarto nivel, en coordinación con instituciones de educación superior nacional o extranjeras que operen bajo acuerdos con el Estado y dependerán administrativamente del órgano rector en materia de educación de la Policía Nacional.

Dentro de los criterios técnicos, para su elaboración se deben tomar en cuenta:

- a) Carrera de interés institucional, alineada a los perfiles contemplados del manual de descripción, valoración y clasificación de cargos; y,
  - b) Igualdad de condiciones.
2. Formación profesional policial, que se contemplará a través de los siguientes planes:
    - a) Plan de los cursos de ascenso; y,
    - b) Plan de educación continua.

Los programas educativos contemplados dentro de estos planes se desarrollarán bajo el aval de instituciones de educación superior y/o centros de capacitación debidamente acreditados, 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.

Adicionalmente se generarán programas de formación 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.

**Artículo 27.- Esquemas curriculares de los cursos de ascenso.** - Para efectos de planificación de los cursos de ascenso se deberá implementar los respectivos esquemas curriculares, considerando la siguiente tabla:

NIVELES	ALCANCE PARA ASCENDER AL GRADO DE	CRÉDITOS	ASIGNATURAS
---------	---	----------	-------------

DIRECTIVO	DE SBTE. A TNTE. DE TNTE. A CPTN. DE CPTN. A MAYR. DE MAYR. A TCNL.	5 - 7	CONFORME AL GRUPO OCUPACIONAL
	DE TCNL. A CRNL.	20 - 40	
	DE CRNL. A GRAD. DE GRAD. A GRAI.	1 - 3	
TÉCNICO OPERATIVO	DE POLI. A CBOS. DE CBOS. A CBOP. DE CBOP. A SGOS. DE SGOS. A SGOP.	5 - 7	
	DE SGOP. A SBOS.	15 - 40	
	DE SBOS. A SBOP. DE SBOP. A SBOM.	2 - 4	

**Artículo 28.- Organización académica.** - La Dirección Nacional de Educación a través del Centro de Capacitación de la Policía Nacional, en coordinación con las unidades requirentes, serán las encargadas de planificar y coordinar los programas de formación y capacitación académica y profesional policial, de acuerdo con los lineamientos y directrices determinados por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en función del perfil del cargo y del plan de carrera profesional.

**Artículo 29.- Esquemas curriculares para seminarios y talleres.** - La planificación de seminarios y talleres se diseñará de acuerdo con los instrumentos técnicos elaborados para el efecto.

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

1. **Plan de formación académica y cursos de ascensos:** La Academia de Estudios Estratégicos y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional, elaborarán hasta el mes de noviembre de cada año, los programas de formación académica y cursos de ascensos; para lo cual, se contemplará lo siguiente:
  - a) Presupuesto y recursos logísticos que generen el desarrollo del programa académico;
  - b) Informe de vacantes disponibles, emitido por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y, aprobado por el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público; y,
  - c) Demás requisitos que la Dirección Nacional de Educación determine para el efecto.
2. **Plan 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, considerando lo siguiente:

- a) Catálogo de cursos diseñado con base al manual de descripción, valoración y clasificación de cargos;
- b) Seminarios y talleres;
- c) Presupuesto y recursos logísticos que generen el desarrollo de los programas académicos;
- d) Oferta académica internacional;
- e) Ofertas académicas de instituciones de educación superior u otras; y,
- f) Demás requisitos que la Dirección Nacional de Educación determine para el efecto.

Este plan se presentará hasta el mes de noviembre de cada año para validación y aprobación del titular de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional y, posteriormente deberán ser publicadas en la orden general de la Policía Nacional.

- 3. Plan de formación, educación continua y cursos de ascenso internacionales:** El Departamento de Formación académica de la Dirección Nacional de Educación y el Centro de Capacitación de la Policía Nacional, en coordinación con Departamento de Asuntos Internacionales del Comando General, elaborarán el plan de formación, educación continua y cursos de ascenso internacionales anual que incluirá lo siguiente:

- a) Oferta académica internacional;
- b) Análisis del programa acorde al interés institucional;
- c) Proceso de postulación y selección;
- d) Presupuesto y recursos logísticos que generen el desarrollo de los programas académicos;
- e) Declaratoria de comisión de servicios por parte del ministerio rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público; y,
- f) Demás requisitos que la Dirección Nacional de Educación determine para el efecto.

**Artículo 31.- Aprobación de los programas académicos.** - El componente de educación institucional gestionará la acreditación de las competencias de quienes hayan cumplido con los requisitos académicos del curso o programa, para lo cual, coordinará con instituciones de educación superior u otros entes certificados para el efecto.

**Artículo 32.- Oferta académica internacional.** - Los programas de formación y educación continua propuestas en ofertas académicas internacionales, serán analizados y calificados de interés institucional, por parte de la Dirección Nacional de Educación, previo la autorización del Comandante General para el inicio del proceso de postulación y selección.

## CAPÍTULO V BECAS

**Artículo 33.- Administración de becas.** - Las condiciones para el otorgamiento de la beca, la administración del contrato de estudios y el seguimiento académico del becario, le corresponde a la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional.

**Artículo 34.- Condiciones para el otorgamiento de la beca.** - Las condiciones para el otorgamiento de la beca, serán las siguientes:

1. El otorgamiento de una beca para cursar estudios de tercer nivel (pregrado) en el exterior, únicamente se autorizará, si es una carrera de interés institucional y que no exista en el Ecuador;
2. Aprobar el proceso de postulación institucional o de ingreso a la institución de educación superior ofertante;
3. Los servidores policiales durante su carrera profesional podrán acceder a una sola beca internacional;
4. Informe de declaratoria de carrera de interés institucional, elaborado por el componente de educación en coordinación con el componente de talento humano de la Policía Nacional, con base al manual de descripción, valoración y clasificación de cargos y normativa vigente nacional relacionado a la nomenclatura de títulos profesionales, enfocados a la misión constitucional;
5. Declaración juramentada otorgada por el postulante, donde se determine el tiempo de servicio que le permitirá la devengación de la beca emitida;
6. Contar con una garantía personal que acredite solvencia económica, a través de una letra de cambio 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;
7. No encontrarse dentro del tiempo de devengación de otra beca;
8. Para acceder a la beca, deberá constar en lista 1 o 2 en la calificación de ascenso y clasificación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias durante su carrera profesional;
9. Los becarios que se encuentren en programas de formación policial y académica en calidad de aspirantes a directivos y técnicos operativos se regirán de acuerdo con sus reglamentos específicos; y,
10. Los becarios de los cursos de Estado Mayor y Supervisión Operativa se regirán de acuerdo con los requisitos específicos.

**Artículo 35.- Obligaciones del servidor policial becario.** - Las obligaciones del servidor policial en condición de becario, serán las siguientes:

1. Matricularse en todas las asignaturas o su equivalente que correspondan al respectivo periodo académico;

2. Obtener un 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 y en el tiempo establecido; y,
4. Titularse en la carrera por la que fue becado en el plazo y condiciones estipuladas en el contrato de estudios de beca, salvo circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas.

En caso que, el servidor policial no apruebe una materia, asignatura o módulo, será causa para dar por terminada la beca, debiendo presentarse en la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para la asignación de cargo y función, devolver los costos del programa académico y los valores económicos correspondientes a sueldos percibidos durante el tiempo que permaneció como becario; para lo cual, la Dirección Nacional de Educación iniciará el procedimiento del cálculo y cobro de estos valores; sin perjuicio del régimen disciplinario a que hubiere lugar.

**Artículo 36.- Programas de formación académica externa.** - Son los programas de formación dirigidos a fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas en función de las necesidades institucionales, y que, por no formar parte del sistema de educación policial regular, requieren:

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.

Cuando el programa de educación no afecte la capacidad operativa de la unidad a la cual pertenece el servidor policial, no se solicitarán los requisitos antes señalados. 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, comandante o jefe de la dependencia policial, para el registro correspondiente en el sistema informático de la Policía Nacional, considerado como permisos imputables a vacaciones.

**Artículo 37.- Requisitos para la declaratoria en comisión de servicios.** - La comisión de servicios será autorizada por el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana o su delegado, protección interna y orden público, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Declaratoria de interés institucional de la carrera o el programa académico, emitida a través de un informe técnico por parte del órgano rector en materia de educación de la Policía Nacional;
2. Informe técnico emitido por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en el cual conste que el servidor policial no registre impedimento;

3. 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;
4. Ser designado en calidad de alumno policial del curso de Estado Mayor bajo la modalidad presencial;
5. Ser designado en calidad de alumno policial del curso de Supervisión Operativa; y,
6. Suscripción del contrato de estudios y devengación previo a ser declarado en comisión de servicios;

**Artículo 38.- Requisitos para la autorización de estudios.** - La autorización de estudios será otorgada por el titular de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Declaratoria de interés institucional de la carrera o el programa académico, emitida a través de un informe técnico;
2. Informe técnico emitido por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en el cual conste que el servidor policial no registra impedimento;
3. Certificación presupuestaria de los gastos que demanda el programa de formación académica y formación profesional policial, en caso de ser cubiertos por el Estado y/o declaración juramentada del servidor policial en caso de ser cubierta por el mismo; y,
4. Suscripción del contrato para la autorización de estudios y devengación.

**Artículo 39.- Registro de alumnos policiales.** - Los servidores policiales que han sido considerados para procesos de formación, capacitación o especialización, deberán ser registrados como alumnos policiales o becarios por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y cuando sea necesario el traslado a la Dirección Nacional de Educación.

## **CAPÍTULO VI DEVENGACIÓN**

**Artículo 40.- Efectos de la devengación.** - El servidor policial que ha sido declarado en comisión de servicios o autorización de estudios, para realizar programas de formación académica o formación profesional policial, en cualquiera de las modalidades, 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.

**Artículo 41.- Proceso de devengación.** - La Dirección Nacional de Educación, tomará en consideración para el proceso de devengación lo siguiente:

1. La devengación se realizará dentro del subsistema o componente afin al que el servidor policial desarrolló sus estudios;

2. En caso de que el servidor policial no culmine o repruebe un programa de formación académica o formación profesional policial, estará obligado a restituir a la institución el valor total de lo invertido en su formación o educación continua, 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 formación.

**Artículo 42.- Devengación a través del sistema de gestión del conocimiento.** - La Dirección Nacional de Educación, para los casos en que los servidores policiales hayan cursado programas de formación académica de tercer o cuarto nivel, donde el Estado no haya erogado recursos económicos, previo a emitir la correspondiente certificación para el registro en la hoja de vida profesional del servidor policial del título respectivo, 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 unidades 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 43.- 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, la cuantificación 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, la cuantificación 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 Financiera, en coordinación con la unidad gestora de la capacitación, emitirán el informe técnico para el cobro de estos valores.

Estos valores serán restituidos en su totalidad en un plazo no mayor a dos meses.

## CAPÍTULO VII CURSO DE ASCENSO

**Artículo 44.- Curso de ascenso.** - Son los programas de formación académica y de formación profesional policial de carácter obligatorio, 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 teniente coronel, coronel y general de distrito, así como, para los grados de sargento primero, suboficial segundo, suboficial primero y suboficial mayor se sujetarán a los procesos de postulación establecido para el curso de ascenso.

Son programas desarrollados por los siguientes centros de formación y capacitación policial:

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	

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	

**Artículo 45.- 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 dentro de los dos últimos años del grado, debiendo cumplir este requisito hasta el mes de noviembre de cada año, previo a su calificación para el ascenso al inmediato grado superior.

Para quienes les corresponde el ascenso en fechas diferentes al dos de marzo, este requisito deberá estar cumplido mínimo seis meses antes de que se cumpla el tiempo en el grado.

**Artículo 46.- Curso de Estado Mayor y Supervisión Operativa.** - La ejecución de los cursos de ascenso de Estado Mayor y Supervisión Operativa, 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. Esta planificación deberá ser aprobada por el director nacional de educación para su ejecución e incluirá la proyección de vacantes emitida por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para el próximo grado y la disponibilidad presupuestaria para el programa de formación académica. La planificación académica, así como, las actividades complementarias tendrán características similares de acuerdo con el nivel de gestión, rol, grado y cargo.

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; y, la nómina de los servidores policiales que aprueben el proceso de postulación será remitida al director nacional de educación para que emita el acto administrativo declarándoles alumnos policiales.

**Artículo 47.- Remisión de notas finales.** - La Dirección Nacional de Educación remitirá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, la nómina de alumnos policiales con las notas finales del curso de ascenso, hasta un mes después de finalizado el mencionado curso, para dar inicio al proceso de evaluación para el ascenso.

**Artículo 48.- Prioridad para el programa de curso de ascenso.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano priorizará el programa de cursos de ascenso sobre los programas académicos de formación o educación continua, en cualquier modalidad, así como, sobre las designaciones para agregadurías, representaciones policiales en el exterior y ayudantías.

## CAPÍTULO VIII EXCUSAS

**Artículo 49.- Excusa.** - Es la petición voluntaria que realiza el servidor policial por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada; o, por decisión voluntaria e irrevocable de no continuar en la carrera profesional policial, para no participar en los programas de curso de ascenso y de educación continua.

**Artículo 50.- Presentación de excusa.** - El postulante podrá presentar su solicitud de excusa al director nacional de educación en el caso de los cursos de ascenso; y, a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para los programas de educación continua, dentro del

periodo comprendido entre el inicio del proceso de postulación y selección; y, antes de la declaratoria en calidad de alumno policial.

## CAPÍTULO IX EVALUACIÓN Y ASISTENCIA ACADÉMICA

### SECCIÓN I EVALUACIÓN

**Artículo 51.- Registro de notas de programas académicos.** - Los programas de formación académica y formación profesional policial que se ejecuten 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; los títulos, certificados y notas obtenidas 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.

**Artículo 52.- Valoración de puntajes.** - La evaluación para los procesos de los cursos de ascenso y educación continua que se ejecuten bajo la rectoría de la Policía Nacional, será sobre veinte puntos, de acuerdo con la siguiente escala:

Valor cuantitativo	Valor cualitativo
De 19,000 a 20	Excelente
De 17,000 a 18,999	Muy bueno
De 15,000 a 16,999	Bueno
De 14,000 a 14,999	Aprobado
De 13,999 o menos	Reprobado

Para aprobar cada una de las asignaturas se requerirá un mínimo de catorce puntos (14/20) 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.

**Artículo 53.- Evaluaciones de recuperación.** - Para los cursos de ascenso y los programas de educación continua, el alumno policial que obtenga una calificación menor a 13,999 puntos por asignatura; deberá rendir una evaluación de recuperación, previo el refuerzo de dieciséis horas académicas.

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

De no alcanzar el puntaje mínimo de catorce puntos sobre veinte puntos en la evaluación de recuperación, reprobará el curso.

**Artículo 54.- Efectos de la reprobación de los cursos de ascenso y los programas de educación continua.** - 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 y de los programas de educación continua, por lo que retornará a sus funciones designadas, sin perjuicio de los procedimientos administrativos y disciplinarios que corresponda.

**Artículo 55.- Dishonestidad académica o actos fraudulentos en procesos de formación académica y profesional policial.** - Se entiende por fraude o dishonestidad académica toda acción que, inobservando 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 y programas de educación continua.

Configuran conductas de fraude o dishonestidad académica, entre otras, las siguientes:

1. Apropiación ilegal de ideas o de información de otros alumnos dentro de procesos de evaluación;
2. Uso de soportes de información para el desarrollo de procesos de evaluación que no han sido autorizados por el docente;
3. Acuerdo para la suplantación de identidad o la realización de actividades en procesos de evaluación; y,
4. Acceso no autorizado a respuestas para evaluaciones.

## SECCIÓN II ASISTENCIA A PROGRAMAS ACADÉMICOS

**Artículo 56.- Asistencia a los cursos de ascenso y los programas de educación continua.** - Para aprobar cualquier programa académico el alumno policial tendrá la obligación de asistir como mínimo al 80% del total de horas clases teóricas y prácticas, para lo cual, se deberá consignar la asistencia en el mecanismo de control de asistencia que se establezca.

El alumno policial que no complete este porcentaje será reprobado del programa académico, sin perjuicio de los procedimientos administrativos y disciplinarios correspondientes.

**Artículo 57.- Justificación de inasistencia a los cursos de ascenso y programas de educación continua.** - 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 capacitación correspondiente, quien remitirá la solicitud a conocimiento del consejo académico, estamento que en el término de hasta seis días resolverá si acepta la justificación o separa al alumno policial del programa académico.

En los casos de comparecencia dispuestos por autoridad competente, la justificación la realizará de oficio el director del programa académico.

## **CAPÍTULO X**

### **SEPARACIÓN Y REPROBACIÓN DE PROGRAMAS DE LOS CURSOS DE ASCENSO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

**Artículo 58.- Separación.** - Es la situación por medio de la cual el servidor policial pierde su condición de alumno policial, inhabilitándolo en ese programa académico educativo. Podrá acceder a otro de la misma naturaleza, cuando supere las causas de separación, cumpla con los requisitos y apruebe el respectivo proceso de ingreso. El director nacional de educación resolverá la separación de los alumnos policiales de los programas académicos de educación continua y cursos de ascenso.

**Artículo 59.- Causas para la separación.** - El alumno policial podrá ser separado del curso de ascenso o de los programas de educación continua, por una o más de las siguientes causas:

1. Por situación médica debidamente justificada y validada por el competente de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, en el que determine la imposibilidad de continuar con el programa académico;
2. Por cesación, mientras se encuentre en ejecución el programa académico; y,
3. Por solicitud voluntaria del alumno policial, en caso de calamidad doméstica.

**Artículo 60.- Reprobación.** - Es la situación por medio de la cual, el servidor policial no aprueba los programas académicos, 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 61.- Causas para la reprobación.** - El servidor policial no aprobará el programa académico, por las siguientes causas:

1. No alcanzar los puntajes mínimos necesarios para la aprobación de una asignatura o módulo;
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, en la modalidad establecida.

## **CAPÍTULO XI RECLAMOS Y REGISTROS**

### **SECCIÓN I RECLAMOS**

**Artículo 62.- Solicitud de recalificación.** - El alumno policial inmerso en un programa académico institucional, que no esté de acuerdo con la calificación entregada y registrada, 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, 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. La decisión que tome el director será de última instancia y deberá ser comunicada al alumno policial en el término de tres días.

### **SECCIÓN II REGISTROS**

**Artículo 63.- 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 64.- Registro de títulos y certificados académicos.** - El registro de títulos y certificados académicos deberá efectuarse dentro del grado policial en el que se obtuvo el título o la certificación.

**Artículo 65.- Registro de programas de educación continua.** - La unidad gestora a través de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, a efectos de registro, remitirá en el plazo de hasta un mes a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, el informe final del programa académico, adjuntando la validación emitida por una institución de educación superior o institución debidamente acreditada.

Los servidores policiales que hayan realizado programas de educación continua que no hayan sido declarados de interés institucional, para el registro de dicha capacitación en la hoja de vida profesional, deberán remitir a la Dirección Nacional de Educación una copia notariada del certificado en el que conste la carga horaria y la malla curricular certificada por la entidad que impartió la capacitación.

Una vez validados estos requisitos, la Dirección Nacional de Educación remitirá el informe respectivo a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para el registro de la capacitación en la hoja de vida profesional del servidor policial.

### **TÍTULO III BIENESTAR SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL - SALUD FÍSICA Y MENTAL**

#### **CAPÍTULO I BIENESTAR SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL POLICIAL**

**Artículo 66.- Objetivo.** - El presente título tiene por objetivo regular las condiciones que genere el bienestar integral de los servidores policiales, definiendo estrategias y acciones de mejoramiento continuo que promuevan el bienestar social, seguridad y salud ocupacional, para mejorar la calidad de vida y facilitar el desarrollo personal y profesional de los servidores policiales creando un clima laboral adecuado, reduciendo los riesgos laborales y precautelando su integridad física, psicológica y social en su entorno familiar.

#### **SECCIÓN I BIENESTAR SOCIAL**

**Artículo 67.- Bienestar social.** - Son todas las acciones desarrolladas por la institución en favor de los servidores policiales y sus familias, orientados 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; y,
2. Asistencia psicológica.

**Artículo 68.- Trabajo social.** - El trabajo social precisa 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.

**Artículo 69.- Asistencia psicológica.** - La psicología busca el bienestar integral de los servidores policiales y sus familias, dirigidos a eventos traumáticos y prevenir riesgos psicosociales, de su entorno personal, laboral y familiar, a través de planes y programas.

#### **SECCIÓN II SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Artículo 70.- Seguridad y salud ocupacional.** - El Departamento de 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. La seguridad y salud ocupacional estará conformada por:

1. Salud laboral;
2. Seguridad e higiene del trabajo; e,
3. Investigación de accidentes laborales.

**Artículo 71.- Salud laboral.** - Son las condiciones de trabajo aptas para que los servidores policiales puedan desarrollar su función inherente a la actividad ocupacional, de una manera técnica que propenda a la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo; se encargará de:

1. Medicina ocupacional; y,
2. Psicología industrial.

**Artículo 72.- Medicina ocupacional.** - Es la aplicación efectiva de la medicina laboral, a través de programas de prevención e intervención, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral laboral de los servidores policiales, que se traducirá en un elevado estado de bienestar físico, mental y social de los mismos.

**Artículo 73.- Psicología industrial.** - Se encarga de realizar las evaluaciones y planes de acción sobre los factores de riesgo psicosocial, producto de la actividad inherente a la función que cumplen los servidores policiales.

**Artículo 74.- Seguridad e higiene del trabajo.** - Su facultad es la identificación, medición, evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los servidores policiales, considerando su posible repercusión en el medio ambiente en general, estará integrado por:

1. Seguridad ocupacional; e,
2. Higiene del trabajo.

**Artículo 75.- Seguridad ocupacional.** - Es una actividad multidisciplinaria de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, a través de la elaboración y difusión de normativas, guías técnicas e instrumentos, mediante la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, a nivel desconcentrado.

**Artículo 76.- Higiene del trabajo.** - Conjunto de normas y procedimientos destinados a la protección de la integridad física y mental de los servidores policiales, previniendo los factores

de riesgos inherentes a la función policial, del ambiente y entorno laboral donde cumplen con su actividad laboral.

**Artículo 77.- Investigación de accidentes laborales.** - El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional realizará las investigaciones técnicas de los accidentes laborales y enfermedades profesionales producidas en los servidores policiales.

**Artículo 78.- Sistema de monitoreo integral de riesgos de trabajo (SMIR).** - Es una herramienta de gestión documental en materia de prevención de riesgos integrales e integrados; alimenta y almacena la información que se encuentra basada en la norma técnica legal.

**Artículo 79.- Accidente laboral.** - Es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o consecuencia del trabajo, originado por el cumplimiento de actividades, órdenes o disposiciones superiores, que ocasione en los servidores policiales: lesiones corporales, perturbaciones funcionales, intelectuales o psíquicas, incapacidades o la muerte inmediata o posterior.

**Artículo 80.- Enfermedad profesional.** - Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a las actividades realizadas en cumplimiento de la función laboral policial.

**Artículo 81.- Seguro de accidentes y enfermedades profesionales.** - En los casos de accidentes laborales y enfermedades profesionales de los servidores policiales, se considerará lo establecido en la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional.

### **SECCIÓN III PROGRAMA DE VIVIENDA FISCAL**

**Artículo 82.- Programa de 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 postulación y 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, de acuerdo con el reglamento que se emita para el efecto.

**Artículo 83.- Proceso de postulación.** - El proceso de postulación se realiza a través del sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador por medio del aplicativo

Bienestar Social (vivienda fiscal), debiendo llenar el formulario virtual y cumplir con los siguientes requisitos:

1. Aceptación de términos y condiciones en el sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador;
2. Estado civil casado o unión de hecho debidamente declarada por la autoridad competente;
3. Estado civil diferente a los detallados en el numeral 2, previa aprobación de la comisión técnica de vivienda fiscal;
4. Correo electrónico institucional;
5. Autorización expresa para descontar de sus remuneraciones las cuotas mensuales fijadas por canon de arrendamiento, pago de servicios básicos y alícuotas;
6. Depósito por concepto de garantía real, que corresponderá al valor de un salario básico unificado, para todas las jerarquías;
7. Autorización para hacer efectiva la garantía por incumplimiento del contrato de uso de vivienda fiscal;
8. Certificado de capacidad de endeudamiento constante en los tres últimos roles de pago;
9. Certificación del gobierno autónomo descentralizado y del registro de la propiedad donde consten que el solicitante y su cónyuge no poseen vivienda propia en el lugar donde van a solicitar la vivienda fiscal;
10. Certificado de honorabilidad y buena conducta emitido por el director, comandante o jefe de la dependencia policial al que pertenece orgánicamente; y,
11. Mantener actualizada la información en la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano.

#### **SECCIÓN IV CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL**

**Artículo 84.- Centros de desarrollo infantil.** - El servicio de los centros de desarrollo infantil, está orientado 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 85.- Acceso al servicio.** - Los servidores policiales tendrán derecho al servicio de los centros de desarrollo infantil, siempre y cuando exista disponibilidad de cupos bajo el principio de prelación. El acceso a este servicio será de manera permanente por cuanto no se establece el régimen escolarizado, conforme al siguiente procedimiento:

1. Inscribirse en el sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador;
2. Seleccionar el centro infantil; y,
3. Seleccionar el grupo etario al cual el niño pertenece según lo siguiente:

- a) Sala cuna de 6 a 12 meses;
- b) Sala uno de 12 a 24 meses; y,
- c) Sala dos de 24 a 36 meses.

La capacidad de cada sala para la atención del infante se determinará bajo el principio de prelación, con base a la fecha de postulación registrada en el sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador.

## **CAPÍTULO II SALUD FÍSICA Y MENTAL**

**Artículo 86.- Atención médica y hospitalaria.** - Los servidores policiales y sus familiares tendrán derecho a recibir atención médica y hospitalaria en las unidades de salud policial y la red de salud pública y/o complementaria, según lo determine la norma aplicable en materia de seguridad social.

**Artículo 87.- Programa de atención en medicina preventiva, psicológica y adicciones.** - La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud establecerá un programa anual para la prevención, evaluación, atención, tratamiento y seguimiento de salud física y psicológica de los servidores policiales, que una vez aprobada será publicada en la orden general. Los servidores policiales que requieran atención y tratamiento deberán ser registrados en la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para control y cumplimiento.

Para los casos de adicciones por efecto de alcohol, sustancias catalogadas sujetas a fiscalización y/u otras, de conformidad con el diagnóstico y la prescripción médica, el servidor policial será incluido en el programa de tratamiento, el mismo que consta de las fases de desintoxicación, deshabitación, rehabilitación, mantenimiento, control y seguimiento, que para el efecto desarrollará la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, en coordinación con la Inspectoría General de la Policía Nacional y la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y se regirán al proceso administrativo que corresponda.

**Artículo 88.- Apoyo psicológico post traumático.** - 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.

Los directores, comandantes y jefes de las dependencias policiales tienen la obligación de respetar y dar cumplimiento a los informes médicos y/o psicológicos clínicos de los servidores policiales.

**Artículo 89.- Acondicionamiento físico obligatorio.** - La Dirección Nacional de Atención Integral de Salud, en coordinación con la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional, elaborarán e implementarán una planificación anual para el acondicionamiento físico de los servidores policiales, con la finalidad de optimizar la salud física del servidor policial, sin afectar los días y horas de descanso obligatorio, que será de ejecución imperativa por todas las dependencias policiales.

Los directores, comandantes y jefes de las dependencias policiales, serán los responsables de hacer cumplir el proceso de acondicionamiento físico obligatorio, que será reflejado objetivamente en la evaluación física anual de los servidores policiales a su mando, de acuerdo con el reglamento que se expida para el efecto.

## **TÍTULO IV TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO**

### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

**Artículo 90.- 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; propendiendo a la eficiencia profesional, eficacia en el servicio a la sociedad ecuatoriana, estabilidad laboral, unidad familiar, desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, priorizando la formación policial inicial, para el cumplimiento de la misión constitucional.

**Artículo 91.- Programación de trasladados y designaciones.** - La programación de los traslados y designaciones de los servidores policiales a las diferentes unidades, dependencias y/o servicios policiales, la cumplirá la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano con base a las siguientes actividades:

1. Elaborar el plan anual de traslados y designaciones observando el cumplimiento de la misión Constitucional y necesidad institucional;
2. Ejecutar la programación anual de traslados y designaciones a las diferentes regiones del país, de acuerdo con los regímenes establecidos en este reglamento;
3. Cubrir las vacantes orgánicas de las unidades y dependencias policiales de acuerdo con lo establecido en el orgánico numérico institucional;
4. Atender los requerimientos de los servidores policiales de acuerdo con el orgánico numérico institucional vigente; y,
5. Tramitar las solicitudes por condición médica o calamidad doméstica presentada por los servidores policiales.

**Artículo 92.- Normas 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 anual de traslados, la gestión deberá estar orientada con base a las siguientes prioridades:

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 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;
4. El traslado y la designación deben generarse sobre la vacante establecida en el orgánico numérico institucional;
5. El traslado y la designación de los servidores policiales debe evidenciar el alineamiento entre las competencias de éste y el perfil del cargo designado, en observancia del manual de descripción, valoración y clasificación de cargos y reglamento orgánico funcional;
6. 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 necesidad institucional debidamente justificada;
7. El traslado y designación de los servidores policiales se realizará justificadamente de acuerdo con las siguientes causales:

7.1 Primer traslado;

7.2 Cursos de ascenso;

7.3 Movilidad por tiempo de servicio;

7.4 Régimen especial:

7.4.1 Unidades de contingencia penitenciaria, centros de privación de libertad;

7.4.2 Unidades de control fronterizo;

7.4.3 Región insular;

7.5 Necesidad institucional:

7.5.1 Cubrir las vacantes previstas en el orgánico numérico institucional;

7.5.2 Satisfacer las necesidades institucionales en función del nivel de gestión, rol y grado, dispuestas por el Presidente de la República, el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público; o, el Comandante General de la Policía Nacional:

7.5.2.1 Cubrir vacantes en cargos claves y técnicos; así como también la propuesta de traslados que se generaren para revisión y aprobación de la comisión de traslados;



**8.6.4.2** Para atender los requerimientos de unificación familiar, cargas familiares y funciones que se encuentren cumpliendo con base a sus competencias.

9. Los plazos señalados para el traslado establecido en la tabla de movilización constituyen una disposición, cuyo incumplimiento será sometido al régimen disciplinario institucional.

La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, desarrollará los instrumentos técnicos necesarios que permitan la ejecución de los traslados y asignaciones establecidos en este artículo.

Adicionalmente, la Inspectoría General en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, directores generales, directores nacionales, comandantes y jefes de las dependencias policiales, realizarán verificaciones y seguimientos al proceso y control del servidor policial a fin de establecer el mal uso de los beneficios adquiridos; en caso de detectarse anomalías o la realización de actividades no permitidas por su condición, se dispondrá el levantamiento de la alerta correspondiente y el caso será remitido al componente de asuntos internos competente.

**Artículo 93.- Análisis de traslados.** - Los traslados de los servidores policiales serán realizados conforme a la programación anual 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 los traslados de los servidores policiales que no se encuentren contemplados dentro de la programación anual, serán autorizados por el Comandante General de la Policía Nacional, previo informe emitido por los directores generales o nacionales.

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

**Artículo 94.- 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. Cualquier inconsistencia por falta de actualización de datos, no será justificativo para el incumplimiento del traslado y designación.

**Artículo 95.- 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, 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, situación que será considerada en la evaluación de desempeño y gestión por competencias, procesos de postulaciones, cursos de ascenso y programas de educación continua que se generan al interior de la institución policial, sin perjuicio del procedimiento administrativo disciplinario al que hubiere lugar.

**Artículo 96.- Justificación de incumplimiento de traslado.** - Los directores, comandantes o jefes de talento humano, remitirán a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, un informe debidamente justificado en el que se detallen las causas por las cuales no se ha dado cumplimiento al traslado y/o designación, en un plazo no mayor a treinta días, de no ser aceptada la justificación el servidor policial deberá cumplir con el traslado siendo que el mismo constituye una disposición, sin perjuicio del procedimiento administrativo disciplinario y registro correspondiente en la hoja de vida profesional, incluyendo aquellos casos que sean por necesidad institucional, previo análisis por parte de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

**Artículo 97.- Órgano regular para traslado.** - En el caso de que la solicitud de traslado de los servidores policiales requiera una respuesta inmediata por calamidad médica, doméstica o riesgo de vida inminente, podrán seguir el órgano regular desde las diferentes dependencias policiales a través de los medios tecnológicos disponibles, a fin de optimizar el tiempo y recursos tanto del servidor policial como de la institución; siendo obligación de los diferentes niveles desconcentrados de administración de talento humano verificar que el servidor policial solicitante presente la documentación necesaria conforme a la ley.

**Artículo 98.- Traslado temporal.** - Es el movimiento temporal de uno o varios servidores policiales, de un cargo de una dependencia policial a otro, como trámite anticipado al traslado definitivo y será de hasta ciento veinte 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.

Ningún servidor policial podrá permanecer por más de ciento veinte días en traslado temporal, de no ejecutarse su traslado definitivo, retornará a su unidad de origen.

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 plazo no mayor a treinta días, contados a partir del día que se comunica el referido traslado; se considerará el perfil profesional, vacante orgánica y cargo.

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 99.- Traslado eventual.** - Excepcionalmente se podrá realizar el traslado eventual de servidores policiales a otra dependencia policial, de forma justificada y por el tiempo de uno hasta doce meses, en función de la actividad o trabajo específico o especializado que se vaya a desarrollar, para conformar equipos de trabajo o comisiones técnicas o especializadas considerando la necesidad institucional. Este traslado será autorizado por el Comandante General.

El traslado eventual podrá renovarse por una sola vez y por igual periodo de tiempo. De requerirse la permanencia de los servidores policiales el director, comandante o jefe de la dependencia policial deberá solicitar el traslado definitivo.

**Artículo 100.- Comisión ocasional.** - Es el desplazamiento de los servidores policiales de su lugar habitual de trabajo a otro dentro del mismo subsistema y estructura institucional, con el fin de cumplir actividades de acuerdo con su cargo, para aportar al trabajo en su dependencia policial. No podrá superar los sesenta días, será autorizada por el director general, director nacional, comandante de zona o comandante de subzona, al que orgánicamente pertenezca el servidor policial y será registrada en el sistema informático de gestión del talento humano.

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.

Se concederá adicionalmente comisión ocasional para el cumplimiento de órdenes judiciales y de la Contraloría General del Estado, asistencia a diligencias de sumarios administrativos y otras actividades relacionadas con el servicio policial que requieran la presencia del servidor policial dentro o fuera del país.

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

**Artículo 101.- 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 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 la dependencia policial requirente certifique que el servidor policial será capacitado.

**Artículo 102.- Desconcentración del proceso de administración del talento humano.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano desconcentrará sus procesos de administración de acuerdo con lo establecido en el manual de procesos elaborado para el efecto.

## **CAPÍTULO II COMISIÓN DE TRASLADOS**

**Artículo 103.- Comisión de traslados.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para regular 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 Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional o su delegado;
5. Director Nacional Financiero o su delegado;
6. El servidor policial técnico operativo en el grado de suboficial, de mayor antigüedad del Distrito Metropolitano de Quito o quien le siga en antigüedad;
7. 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,
8. 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:

1. Aprobar el plan anual de traslados de las y los servidores policiales;
2. Aprobar los traslados de las y los servidores policiales;
3. Elaborar y/o aprobar la propuesta de traslados de las y los servidores policiales; y,
4. Otras determinadas en este reglamento.

## **CAPÍTULO III PLANIFICACIÓN DE TRASLADOS Y ASIGNACIONES**

**Artículo 104.- Proceso para el traslado.** - El proceso para el traslado será realizado y ejecutado por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

El traslado de los servidores policiales se realizará observando el plan anual de traslados que será aprobado por la Comisión de Traslados, el cual deberá ser planificado y sustentado técnicamente, debiendo ejecutarse anualmente a nivel nacional, excepto en los casos de calamidad médica o doméstica y riesgo de vida inminente del servidor policial.

**Artículo 105.- 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 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.

**Artículo 106.- 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; también podrá realizar el cambio de cargo a petición del director, comandante o jefe de la dependencia policial.

**Artículo 107.- Planificación anual de traslados.** - La planificación anual 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 planificación anual de traslados de los servidores policiales en los subsistemas de investigación e inteligencia antidelinquencial, 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.

Estas planificaciones deberán ser presentadas 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.

**Artículo 108.- Componentes del plan anual de traslados.** - Para la elaboración del plan anual de traslados del subsistema preventivo tendrá los siguientes componentes:

1. Traslado de los servidores policiales que ingresan a la institución policial;
2. Traslado de los servidores policiales inmersos en cursos de ascenso;
3. Traslado de los servidores policiales por tiempo de servicio a petición del servidor policial;
4. Traslado de los servidores policiales a las unidades de contingencia penitenciaria, zonas de frontera y de difícil acceso definidas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano;

5. Traslado por planes de rotación;
6. Traslados a la subzona Galápagos;
7. Traslados de los servidores policiales que culminen programas académicos de especialidad;
8. Traslados de los servidores policiales a agregadurías, representaciones policiales en el exterior y ayudantías; y,
9. Movilidad por tiempo de servicio.

De conformidad con las demandas de seguridad ciudadana y la necesidad institucional, la oferta de servicios policiales del plan anual de traslados puede ser susceptible de variación.

**Artículo 109.- Perímetro de factibilidad.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, realizará los traslados de los servidores policiales dentro del subsistema preventivo de acuerdo con un perímetro de factibilidad de hasta seis horas de distancia, entre la subzona de su domicilio y la de su lugar de trabajo.

Para los subsistemas de investigación, inteligencia antidelincuencial y unidades especiales no se aplicará el perímetro de factibilidad, por las labores propias del servicio.

TABLA DE TIEMPOS PARA PERÍMETRO DE FACTIBILIDAD																									
TABLA DE MOVILIZACIÓN (Horas)	AZUAY	BOLIVAR	CANAR	CARCHI	CHIMBORAZO	COTOPAXI	EL ORO	ESMERALDAS	GUAYAS	IMBABURA	LOJA	LOS RÍOS	MANABÍ	MORONA SANTIAGO	NAPO	ORELLANA	PASTAZA	PICHINCHA	SANTA ELENA	SANTO DOMINGO	SUCUMBÍOS	TUNGURAHUA	ZAMORA CHINCHIPE	GUAYAQUIL	QUITO
AZUAY		6	1	12	5	7	3	11	4	10	4	5	7	5	8	11	7	8	6	8	12	6	5	4	8
BOLIVAR	6		5	8	1	3	6	9	4	6	9	3	6	4	5	8	3	4	6	5	9	2	10	4	4
CANAR	1	5		12	4	6	4	11	4	9	5	4	7	5	7	10	6	7	7	8	11	5	6	4	7
CARCHI	12	7	12		8	6	14	7	11	3	16	10	10	11	7	6	9	4	14	7	4	7	17	11	4
CHIMBORAZO	5	1	4	8		2	8	8	4	6	9	3	7	4	4	7	2	3	7	5	7	1	9	4	3
COTOPAXI	7	3	6	6	2		8	6	6	4	10	5	6	5	4	7	3	2	9	3	6	1	11	6	2
EL ORO	3	6	4	14	8	8		10	3	12	5	4	7	7	11	14	10	9	6	7	15	7	6	3	9
ESMERALDAS	11	9	11	7	8	6	10		8	6	15	7	7	11	9	10	10	5	11	3	10	7	16	8	5
GUAYAS	4	4	4	11	4	6	3	8		9	7	2	3	6	8	11	6	7	3	5	11	5	8	0	7
IMBABURA	10	6	9	3	6	4	12	6	9		14	8	8	9	5	7	6	2	12	5	6	5	14	9	2
LOJA	4	9	5	16	9	10	5	15	7	14		8	10	7	10	13	9	11	10	12	14	9	1	7	11
LOS RÍOS	5	3	4	10	3	5	4	7	2	8	8		4	6	7	10	5	6	4	4	10	4	9	2	6
MANABÍ	7	6	7	10	7	6	7	7	3	8	10	4		10	9	12	8	6	4	4	10	6	11	3	6
MORONA SANTIAGO	5	4	5	11	4	5	7	11	6	9	7	6	10		4	7	3	6	9	8	8	4	6	6	6
NAPO	8	5	7	7	4	4	11	9	8	5	10	7	9	4		3	2	4	11	6	5	3	9	8	4
ORELLANA	11	8	10	6	7	7	14	10	11	7	13	10	12	7	3		5	5	15	7	2	6	12	11	5
PASTAZA	7	3	6	8	2	3	10	10	6	6	9	5	8	3	2	5		4	9	5	6	2	8	6	4
PICHINCHA	8	4	7	4	3	2	9	5	7	2	11	6	6	6	4	5	4		10	2	5	2	12	7	0
SANTA ELENA	6	6	7	14	7	9	6	11	3	11	10	4	4	9	11	15	9	10		7	14	8	11	3	10
SANTO DOMINGO	8	5	8	7	5	3	7	3	5	5	12	4	4	8	6	7	5	2	7		7	4	13	5	2
SUCUMBÍOS	12	9	11	4	7	6	15	10	11	6	14	10	10	8	5	2	6	5	14	7		7	13	11	5
TUNGURAHUA	6	2	5	7	1	1	7	7	5	5	9	4	6	4	3	6	2	2	8	4	7		10	5	2
ZAMORA CHINCHIPE	5	10	6	17	9	11	6	16	8	14	1	9	11	6	9	12	8	12	11	13	13	10		8	12
GUAYAQUIL	4	4	4	11	4	6	3	8	0	9	7	2	3	6	8	11	6	7	3	5	11	5	8		7
QUITO	8	4	7	4	3	2	9	5	7	2	11	6	6	6	4	5	4	0	10	2	5	2	12	7	

**Artículo 110.- Traslados por excesos.** - Cuando se presenten excesos en el número de los servidores policiales que laboran en una dependencia policial y sobrepasen las vacantes orgánicas, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, ejecutará los traslados, previo el análisis correspondiente.

**Artículo 111.- Traslado por 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 observando el perímetro de factibilidad de hasta 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.

#### **CAPÍTULO IV ORGÁNICOS NUMÉRICOS**

**Artículo 112.- 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.

**Artículo 113.- 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 la figura de 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 los traslados eventuales, se considerarán para la planificación del orgánico numérico del siguiente ejercicio fiscal.

**Artículo 114.- Determinación anual de vacantes 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 permitirá el traslado de los servidores policiales a fin de garantizar el servicio, a excepción de la creación de nuevas dependencias policiales.

**Artículo 115.- Determinación de vacantes para 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, que no han sido consideradas para el proceso de ascenso, salvo el caso de que excepcionalmente se considere la permanencia del servidor policial por necesidad institucional en el mismo grado por el organismo competente, conforme al presente reglamento.

Los servidores policiales que se han reincorporado a la institución por orden de la autoridad competente y que su promoción se encuentre en grados diferentes al suyo y, habiendo cumplido con los requisitos para el ascenso, su vacante será considerada dentro del orgánico numérico de personal para el siguiente ejercicio fiscal, siempre y cuando no exista vacante dentro del orgánico numérico vigente a la fecha de su reincorporación.

**Artículo 116.- 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, no se afecte la partida presupuestaria o exista dictamen favorable del ministerio rector en materia de economía, 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 necesidades institucionales.

**Artículo 117.- Aprobación y ejecución del orgánico numérico de personal.** - El director nacional de administración de talento humano presentará al Comandante General, hasta el quince 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 118.- Exceso de vacante orgánica.** - 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 exista 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 119.- Permanencia en el mismo grado por falta de vacante.** - 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 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 por necesidad institucional, de generarse o crearse vacantes dentro de su misma promoción será inmediatamente ascendido de acuerdo con sus capacidades y competencias ocupando la última antigüedad de su promoción; transcurrido este tiempo y de no generarse ni crearse la vacante será incluido en cuota de eliminación para su cesación.

De ser ascendido al inmediato grado superior, cuando cumpla el tiempo de permanencia en el grado, la vacante se considerará de las que se encuentren planificadas y disponibles dentro de la promoción a la cual pertenece al momento del ascenso de la promoción.

## **CAPÍTULO V REGÍMENES DE TRASLADOS**

### **SECCIÓN I TIPOS DE REGÍMENES**

**Artículo 120.- 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 antidelincuencial o al componente de apoyo operativo.

**Artículo 121.- 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.

**Artículo 122.- 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; así como también, en las jurisdicciones donde se ejerce control de fronteras, de difícil acceso o alejadas de las cabeceras cantonales, determinadas por el subsistema preventivo.

**Artículo 123.- 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.

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 el grado que postule;
2. No registrar traslados y designaciones anteriores a la provincia de Galápagos;
3. No registrar traslados y designaciones en agregaduras, representaciones en el exterior o ayudantes administrativos;
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 en su hoja de vida profesional situaciones de carácter legal vigentes (juicios, expedientes administrativos, sumarios administrativos, prohibiciones de salidas del país, medidas cautelares, 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 COBERTURAS

**Artículo 124.- Cobertura en zonas deficitarias.** - Las vacantes, que no pudieren ser cubiertas con servidores policiales que tengan su lugar de residencia en determinada jurisdicción, serán cubiertas de forma ordenada y equitativa, del listado de los servidores policiales que se encuentran en el régimen operativo inicial y régimen operativo normal, respectivamente con mayor tiempo cerca de su domicilio civil. Se establecerá un sistema de rotación que permita equilibrar tanto la cobertura de las zonas deficitarias como la permanencia en zonas cercanas a su domicilio civil. El director nacional de administración de talento humano podrá exceptuar del sistema de rotación al personal directivo o técnico operativo basado en un informe debidamente justificado por el comandante de la zona o subzona. Las rotaciones internas dentro de las subzonas se realizarán basadas en la necesidad institucional debidamente justificada a pedido del comandante. En caso de que el personal policial se encuentre radicado en las zonas deficitarias se podrá extender su permanencia con base en un informe en el cual se establezca la necesidad institucional elaborado por el comandante de la subzona.

## SECCIÓN III TIEMPOS DE LOS RÉGIMENES

**Artículo 125.- 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, zonas de control de frontera y, zonas de difícil acceso y alejadas de las cabeceras cantonales; y, seis meses en las unidades de contingencia penitenciaria regionales; pudiendo extenderse, por un solo periodo adicional, a petición del servidor policial en el grado o por necesidad de servicio.

**Artículo 126.- 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.

## CAPÍTULO VI CUMPLIMIENTO DE LOS TRASLADOS

**Artículo 127.- 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, mediante telegrama o memorando respectivamente.

**Artículo 128.- Notificación del traslado definitivo.** - Los directores, comandantes o jefes de las dependencias policiales correspondientes notificarán de forma inmediata a los servidores policiales con el traslado y dispondrán el cese de funciones del cargo y el cumplimiento del traslado otorgando el tiempo máximo de siete días, para la entrega de prendas, pertrechos, bienes, documentos e información a su cargo. Los servidores policiales que tengan a su cargo

responsabilidades administrativas deberán suscribir las respectivas actas de entrega - recepción en un tiempo máximo de hasta quince días, pudiendo otorgarse una prórroga de hasta quince días más, previo informe de la dependencia policial de origen y aprobación de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano. En los cargos cuya complejidad lo requiera, se podrá extender los plazos para garantizar un relevo adecuado del cargo, previa autorización de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

Una vez cumplidos los plazos, el servidor policial dará cumplimiento al traslado de acuerdo con los tiempos establecidos en la tabla de movilización.

**Artículo 129.- 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.

**Artículo 130.- 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, dentro del mismo mes en que se publicó el traslado.

**Artículo 131.- Traslado o comisión durante vacaciones, licencias o permisos.** - Los servidores policiales que se encuentren en uso de vacaciones, licencias o permisos y su traslado fuese publicado, continuarán haciendo uso de su derecho hasta su finalización, luego de lo cual, darán cumplimiento al traslado o comisión; el director, comandante o jefe de la dependencia policial de origen comunicará de esta situación a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y director, comandante o jefe de la dependencia policial de destino.

**Artículo 132.- Presentación.** - Los servidores policiales deben presentarse en la dependencia policial de destino con la comunicación de salida, recibida en la dependencia policial de origen.

**Artículo 133.- Asignación del cargo.** - Los servidores policiales que cumplan con el traslado, una vez que se encuentren en su nuevo destino, el comandante o jefe de la dependencia policial a la que pertenece inmediatamente deberá asignar el cargo que cumplirá, sin perjuicio del proceso de inducción y del registro del armamento y equipo policial.

**Artículo 134.- Inducción al cargo.** - El director, comandante o jefe de la dependencia policial que reciba a los servidores policiales trasladados, deberán disponer que se realice un proceso de inducción y acompañamiento para guiar 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. La inducción estará a cargo del superior jerárquico del servidor policial.

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

**Artículo 135.- 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 Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

**Artículo 136.- Tabla de movilización.** - La siguiente tabla de movilización será de estricta aplicación y registrará a partir de la entrega de la comunicación de salida a su nueva unidad a los servidores policiales.

TABLA DE MOVILIZACIÓN: TIEMPOS MÁXIMOS DE PRESENTACIÓN PARA LOS TRASLADOS																								
TABLA DE MOVILIZACIÓN (Horas)	IMBABURA	CARCHI	ESMERALDAS	SUCUMBIOS	PICHINCHA	NAPO	ORELLANA	TUNGURAHUA	COTOPAXI	CHIMBORAZO	PASTAZA	MANABÍ	SANTO DOMINGO	GUAYAS	SANTA ELENA	GALAPAGOS	LOS RÍOS	BOLÍVAR	CANAR	AZUAY	MORONA SANTIAGO	LOJA	EL ORO	ZAMORA CHINCHIPE
IMBABURA		24	48	72	24	48	72	48	24	48	48	72	24	72	72	72	48	48	48	48	72	72	72	72
CARCHI	24		48	48	48	48	48	48	48	48	72	72	48	72	72	72	48	48	72	72	72	72	72	72
ESMERALDAS	48	48		72	48	72	72	48	48	48	72	48	24	48	48	72	48	48	72	72	72	72	72	72
SUCUMBIOS	72	48	72		48	48	24	72	72	72	48	72	48	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
PICHINCHA	24	48	48	48		48	48	24	24	24	48	48	24	48	48	72	48	48	48	48	48	72	72	72
NAPO	48	48	72	48	48		24	24	48	24	24	72	48	72	72	72	72	72	72	72	72	48	72	72
ORELLANA	72	48	72	24	48	24		72	72	72	48	72	48	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TUNGURAHUA	48	48	48	72	24	24	72		24	24	24	48	24	48	48	72	48	24	48	48	48	48	48	72
COTOPAXI	24	48	48	72	24	48	72	24		24	24	48	24	48	48	72	48	24	48	48	48	48	48	72
CHIMBORAZO	48	48	48	72	24	24	72	24	24		24	48	24	48	48	72	48	24	24	48	48	48	48	48
PASTAZA	48	72	72	48	48	24	48	24	24	24		72	48	48	48	72	48	48	48	48	24	48	48	72
MANABÍ	72	72	48	72	48	72	72	48	48	48	72		24	24	24	72	24	48	72	72	72	72	48	72
SANTO DOMINGO	24	48	24	48	24	48	48	24	24	24	48	24		48	48	72	24	48	48	48	48	48	72	72
GUAYAS	72	72	48	72	48	72	72	48	48	48	48	24	48		24	72	24	48	48	48	72	48	24	48
SANTA ELENA	72	72	48	72	48	72	72	48	48	48	48	24	48	24		72	24	48	48	48	72	48	24	48
GALAPAGOS	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72		72	72	72	72	72	72	72	72
LOS RÍOS	48	48	48	72	48	72	72	48	48	48	48	24	24	24	24	72		24	48	48	72	48	24	48
BOLÍVAR	48	48	48	72	48	48	72	24	24	24	48	48	48	48	48	72	24		48	48	48	48	48	72
CANAR	48	72	72	72	48	72	72	48	48	24	48	72	48	48	48	72	48	48		24	48	24	48	24
AZUAY	48	72	72	72	48	72	72	48	48	48	48	72	48	48	48	72	48	48	24		48	24	48	24
MORONA SANTIAGO	72	72	72	72	48	48	72	48	48	24	24	72	48	72	72	72	72	48	48	48		48	72	72
LOJA	72	72	72	72	72	72	72	48	48	48	48	72	72	48	48	72	48	48	24	24	48		24	24
EL ORO	72	72	72	72	72	72	72	48	48	48	48	48	72	24	24	72	24	48	48	48	72	24		48
ZAMORA CHINCHIPE	72	72	72	72	72	72	72	72	72	48	72	72	72	48	48	72	48	72	24	24	72	24	48	

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

## CAPÍTULO VII TRASLADO POR ESPECIALIDAD

**Artículo 137.- Traslado por especialidad.** - El traslado y designación de los servidores policiales deberá realizarse de acuerdo con su especialidad dentro de los subsistemas preventivo, investigativo, inteligencia antidelinquencial y, apoyo y soporte operativo para cumplir con la misión institucional y satisfacer las exigencias de la sociedad, conforme la estructura orgánica.

Los servidores policiales permanecerán en el subsistema, salvo en casos de necesidad institucional o por solicitud del servidor policial debidamente justificada.

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.

**Artículo 138.- Traslado a cargos de apoyo y asesoría.** - Cuando sea insuficiente la capacidad para cubrir los cargos de apoyo y asesoría con el talento humano policial, que ingresaron a la institución como personal de servicios, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano realizará el traslado de servidores policiales, cuyo perfil profesional esté acorde al perfil del cargo requerido.

**Artículo 139.- Traslado al componente policial del servicio de medicina legal y ciencias forenses y al componente policial del sistema nacional de inteligencia del Estado.** - Los servidores policiales podrán prestar su contingente en el servicio de medicina legal y ciencias forenses y en el Sistema Nacional de Inteligencia del Estado, donde cumplirán sus funciones bajo el régimen administrativo, operativo y disciplinario de la Policía Nacional, observando las directrices del protocolo interinstitucional.

## CAPÍTULO VIII CAUSAS DE SOLICITUDES DE TRASLADOS

**Artículo 140.- Solicitud de traslado por calamidades domésticas y médicas.** - 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 respectivo 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 Dirección Nacional de Administración de

Talento Humano 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 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, conforme al perímetro de factibilidad establecido en el presente reglamento de acuerdo con la necesidad institucional priorizando la misión constitucional.

**Artículo 141.- Solicitud de traslado por riesgos de vida inminente.** - 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; el informe que será realizado por la unidad 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 142.- Solicitud de traslado por embarazo de alto riesgo.** - La servidora policial que presente un embarazo de alto riesgo mediante certificado médico otorgado por el médico tratante, previa emisión o validación del mismo por parte de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, mediante informe con los respaldos documentales de los exámenes médicos y que, en cuya jurisdicción territorial no se cuente con los servicios de ginecología y obstetricia, deberá ser trasladada a una dependencia policial cercana a un centro de salud en la que pueda recibir atención especializada, mientras supere la situación de riesgo.

Para precautelar la integridad física tanto del hijo como de la madre, la servidora policial en estado de gestación previa certificación médica, no podrá ser designada a laborar en cargos, dependencias o áreas contaminadas que generen riesgo para su estado o lugares que requieran un traslado prolongado hacia el lugar de trabajo. Una vez que se haya cumplido con los tiempos establecidos de acuerdo con la normativa vigente, podrá ser trasladada a otras dependencias policiales observando el perímetro de factibilidad.

El Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección Nacional de Bienestar Social Seguridad y Salud Ocupacional, será el órgano competente para determinar los cargos, dependencias o áreas contaminadas que generen riesgo para su estado de gestación.

**Artículo 143.- Solicitud de traslado por tiempo de servicio.** - La solicitud por haber alcanzado el tiempo máximo de permanencia en una dependencia policial, podrá ser pedido luego de haber cumplido dos años de manera ininterrumpida, para lo cual, presentará la

documentación a la sección de talento humano de acuerdo con el subsistema que pertenezca siguiendo el respectivo órgano regular.

Las solicitudes por tiempo de servicio serán recibidas en el primer trimestre de cada año y serán atendidas mediante los planes de rotación.

**Artículo 144.- Solicitud de traslado por necesidad institucional.** - La necesidad institucional deberá ser justificada a través de un informe elaborado por la sección de talento humano y aprobado por el director, comandante o jefe de la dependencia policial requirente.

El Comandante General, remitirá al director nacional de administración de talento humano las solicitudes de traslado de los servidores policiales formulados por autoridades civiles, para el trámite y análisis de acuerdo con las disposiciones establecidas en el presente reglamento.

Todas las solicitudes presentadas por necesidad institucional serán resueltas por la Comisión de Traslados.

**Artículo 145.- Necesidad institucional para traslado.** - Se entenderá como necesidad institucional para traslado la ubicación laboral de los servidores policiales que cumplan un perfil adecuado para un cargo, de acuerdo con la justificación presentada por el director, comandante o jefe de una dependencia policial y aprobada por la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, que viabilice el traslado del servidor policial al cargo sugerido de acuerdo con su perfil profesional y vacante existente.

**Artículo 146.- Solicitud de traslado por unificación familiar.** - 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, a fin de garantizar la estabilidad 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;
2. Los servidores policiales que actualicen su estado civil de soltero a casado o en unión de hecho, legalmente constituida con otro servidor policial, podrán solicitar el traslado a una de las subzonas donde se encuentren prestando sus servicios. Se realizará el traslado siempre y cuando exista la vacante orgánica en la subzona solicitada; y,
3. En caso de que los cónyuges establezcan su domicilio civil en una subzona diferente a la que se encuentren laborando, podrán solicitar el traslado a dicha subzona. Se realizará el traslado siempre y cuando exista la vacante orgánica en la subzona solicitada.

**Artículo 147.- Término para resolver solicitudes.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano contestará en el término de hasta quince días las solicitudes de traslado por calamidades médicas, domésticas, riesgo de vida inminente, embarazo de

riesgo, cambio de cargo, medida especial administrativa, por orden judicial, reincorporación y retoma de funciones ordinarias; y, otras causales autorizadas por la Comisión de Traslados.

Los traslados realizados de manera directa, por el director nacional de administración de talento humano, serán puestos en conocimiento de la Comisión de Traslados como traslados ejecutados.

Para las demás solicitudes de traslados por diferentes causas se realizará el trámite una vez aprobado el traslado por parte de la Comisión de Traslados.

## **CAPÍTULO IX COMISIÓN DE SERVICIOS**

**Artículo 148.- 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, serán única y exclusivamente para los siguientes fines:

1. Estudios de formación de tercer y cuarto nivel;
2. Estudios de educación continua;
3. Cursos de ascenso;
4. Cursos de especialización policial;
5. Reuniones;
6. Conferencias;
7. Seminarios académicos;
8. Pasantías;
9. Talleres;
10. Visitas de observación; y,
11. Las demás que se establezcan en la normativa creada para el efecto.

**Artículo 149.- Declaración en comisión de servicios por estudios de formación de tercer y cuarto nivel, estudios de educación continua y cursos de especialización policial.** - La declaración en comisión de servicios por estudios, de formación de tercer y cuarto nivel, estudios de educación continua y cursos de especialización policial se realizará conforme a lo determinado en este reglamento previo el cumplimiento de los respectivos requisitos, cuya resolución 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 registro en su hoja de vida para efectos de contabilización del tiempo en comisión de servicios y devengación.

**Artículo 150.- Declaración en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, talleres y visitas de observación.** - La declaración en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, talleres y visitas de observación, se realizará con autorización del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna

y orden público o su delegado, a pedido del Comandante General y el cumplimiento de los requisitos establecidos en este reglamento.

**Artículo 151.- Requisitos para ser declarados en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, talleres y visitas de observación.** - La declaratoria en comisión de servicios para reuniones, conferencias, seminarios, pasantías, talleres y visitas de observación de los servidores policiales, será realizada por el Comandante General, previo 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. Los servidores policiales deberán 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. Los requeridos exigidos por el organismo nacional o internacional, en el caso de que los solicitare; y,
7. Cuando la comisión de servicios sobrepase los treinta días, el servidor policial deberá suscribir un contrato de devengación, al que agregará una garantía personal o real, la cual, será elaborada por la Dirección Nacional de Educación.

**Artículo 152.- Autorización de las comisiones de servicios para estudios, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación.** - Las comisiones de servicios para estudios, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación, serán previamente autorizadas mediante resolución ministerial a pedido del Comandante General. La comisión de servicios se podrá prorrogar por causas debidamente justificadas y motivadas. La resolución se remitirá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para efectos de contabilización del tiempo en comisión de servicios y devengación.

**Artículo 153.- Tiempo máximo en comisión de servicios.** - Los servidores policiales podrán acumular máximo seis años de comisiones de servicios en su carrera policial, sin tomar en cuenta los periodos de formación profesional, para lo cual, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano llevará un registro de las fechas de inicio y fin de cada comisión realizada, en las hojas de vida de los servidores policiales.

**Artículo 154.- Traslado como agregado policial, representante policial en el exterior o ayudante administrativo.** - La autorización del traslado definitivo se realizará una vez expedido y remitido a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, 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 policial, representante policial en el exterior o ayudante administrativo; 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.

## **TÍTULO V VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

**Artículo 155.- Objetivo.** - El presente título tiene como objetivo reglamentar la forma en la que los servidores policiales ejercerán el derecho a 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 156.- 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, 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 157.- Programación anual.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, determinará anualmente las directrices de carácter obligatorio para la programación de vacaciones anuales de los servidores policiales.

**Artículo 158.- Proyección.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, de acuerdo con la programación anual elaborada, registrará en el sistema informático la proyección de vacaciones de los servidores policiales, hasta el quince de diciembre de cada año.

**Artículo 159.- 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, los mismos que serán restituidos una vez que se reintegre de su periodo de vacaciones.

**Artículo 160.- Autorización de vacaciones.** - Las vacaciones serán autorizadas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, de acuerdo con la proyección anual establecida y publicada en orden general.

**Artículo 161.- 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 162.- Aplicación del régimen disciplinario.** - Para los servidores policiales que sin causa justificada no hagan uso de las vacaciones establecidas conforme a la programación, 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 163.- Vacaciones para servidores policiales directivos del rol de conducción y mando.** - La programación 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 o conforme a lo establecido en este reglamento.

**Artículo 164.- 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 ocho 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 luego de la fecha de publicación en orden general; días que no podrán ser utilizados en los meses de alta demanda.

**Artículo 165.- Uso de vacaciones luego de licencias, permisos y programas de educación continua.** - Los servidores policiales que se encuentren haciendo uso de licencias, permisos y programas de educación continua, una vez que hayan concluido los mismos, solicitarán inmediatamente a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, siguiendo el canal respectivo el uso de sus vacaciones, cuando se hayan publicado en la orden general.

**Artículo 166.- Vacaciones en comisión de servicio y representaciones policiales en el exterior.** - 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 agregadurías o representaciones policiales 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.

**Artículo 167.- 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, deben solicitar formalmente a las secciones de talento humano de las dependencias policiales a las que pertenezcan orgánicamente, el uso de sus vacaciones que garantice la unificación familiar hasta el mes de octubre, con la finalidad que sean atendidas a través de la programación de vacaciones del siguiente año, asignándoles al mes que exista disponibilidad.

**Artículo 168.- 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 fundamentada, 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 los grupos de alta demanda.

La solicitud de cambio de vacaciones deberá ser presentada hasta el día veintiocho del mes anterior a la autorización.

**Artículo 169.- Acumulación.** - Las vacaciones se podrán acumular hasta por un mes, únicamente por necesidad institucional debidamente justificada, siempre que exista el consentimiento expreso del servidor policial, 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.

El consentimiento expresado por del 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.

**Artículo 170.- Obligación de presentarse.** - Una vez culminado el periodo de vacaciones, licencias o permisos, el servidor policial tiene la obligación de presentarse de forma inmediata a la dependencia policial que ha sido designado o pertenece orgánicamente.

Si el servidor policial se encuentra con descanso médico y al finalizar este, coincide con feriados o francos, deberá presentarse en la dependencia policial a la que orgánicamente pertenece, luego de lo cual, la sección de talento humano deberá registrar la presentación del servidor policial con su anotación respectiva en el sistema e informar a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano; de igual manera, la sección de talento humano deberá verificar el otorgamiento de descansos médicos que coincidan con los días de servicio en fin de semana o feriados, para ello, procederá con la anotación respectiva en el sistema y constatará e informará diariamente a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano que el servidor policial, se encuentra haciendo uso del mismo en el lugar en el que previamente ha informado que se alojará durante este descanso y a su presentación dará a conocer a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

De encontrarse que el servidor policial es reincidente en la obtención de certificados médicos que coincidan con los días de servicio en fin de semana o feriados, se hará constar en el registro novedades y actividades de los servidores policiales de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para su consideración en la nota de desempeño anual y se remitirá el caso al Componente de Asuntos Internos.

## **SECCIÓN I ASIGNACIÓN Y/O EXCLUSIÓN DE LOS GRUPOS DE ALTA DEMANDA**

**Artículo 171.- Asignación y/o exclusión de los grupos de alta demanda.** - Una vez registrada la proyección de las vacaciones anuales en el sistema informático 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 veintiocho del mes anterior al uso de esta.

Los servidores policiales, podrán solicitar su inclusión a los grupos de alta demanda, conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

**Artículo 172.- Cambio de grupo de alta demanda.** - El cambio de grupo de alta demanda será a petición voluntaria del servidor policial, la cual, podrá ser autorizada por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

## **CAPÍTULO III LICENCIAS**

**Artículo 173.- Licencias.** - Las licencias señaladas en el presente título no serán imputables a vacaciones; se otorgarán licencias con remuneración y licencias sin remuneración.

**Artículo 174.- Licencia con remuneración.** - Los servidores policiales tendrán derecho a solicitar licencia con remuneración en los siguientes casos:

1. Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica debidamente comprobada. En los casos de enfermedad que no sobrepasen los tres meses de descansos médicos continuos o acumulados durante un año, el componente de talento humano registrará los descansos médicos como licencia con remuneración únicamente con la presentación del certificado médico debidamente validado por los médicos de los establecimientos de salud de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, de acuerdo con el instrumento técnico creado para el efecto.

De sobrepasar los tres meses de descansos médicos continuos o acumulados durante un año por cualquier tipo de enfermedad, lesión o incapacidad, se procederá conforme a lo establecido en este reglamento. Para los casos de enfermedades graves, catastróficas, huérfanas o raras, será necesario que el descanso médico sea validado por la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes.

Se mantendrá un registro y control de los médicos que proporcionan los certificados, así como, la regulación del sistema tipo y horario de trabajo que estos cumplen, de acuerdo con lo establecido en el instrumento técnico creado para el efecto.

2. Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado;
3. Por maternidad, toda servidora policial tiene derecho a una licencia con remuneración de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo; que podrán ser utilizadas desde dos semanas antes del parto; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales;
4. Por paternidad, el servidor policial tiene derecho a una licencia con remuneración 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;
5. En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad por ocho días más y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre tendrá licencia por veinte y cinco días;
6. En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre;
7. La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia por un mes, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo fuere legalmente entregado;
8. El servidor policial tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada; se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;
9. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocido, padre, madre o hijos, se concederá licencia con

remuneración por ocho días y, para los demás parientes comprendidos dentro del segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad se concederá licencia con remuneración por cuatro días y, en caso de requerir tiempo adicional se contabilizará con cargo a vacaciones;

10. Por los siniestros que afecten gravemente la propiedad o bienes del servidor policial, entendiéndose como tales: robo de bienes y enseres del hogar, incendio, catástrofes naturales y delitos contra los integrantes del núcleo familiar, entendiéndose como tal aquellos familiares que dependan económicamente y residan en la misma vivienda del servidor, se podrá conceder hasta ocho días de licencia con remuneración; y,
11. Por contraer matrimonio ocho días continuos.

La concesión y uso de las licencias establecidas en el presente artículo se harán efectivas 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 y/o unidad policial, los motivos del uso de la licencia.

El titular de la Inspectoría General, directores, comandantes y/o jefes de las dependencias policiales, deberán realizar el respectivo seguimiento para garantizar el buen uso de estas licencias.

**Artículo 175.- Licencias sin remuneración.** - Se podrá conceder licencia sin remuneración hasta dos meses 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.

El director nacional de administración del talento humano podrá conceder de forma directa la licencia sin remuneración por el tiempo de hasta un mes. La licencia sin remuneración por el tiempo de hasta dos meses 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 delitos que no sean producto de actos de servicio o que se encuentren en periodo temporal para restablecimiento del estado de salud.

#### **CAPÍTULO IV PERMISOS**

**Artículo 176.- Permiso.** - Es la autorización que está a cargo del Comandante General, subcomandante, inspector general, directores generales, directores nacionales, comandantes de zonas y subzonas, jefes de distritos, unidades nacionales y 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 177.- Tipos de permisos.** - Los servidores policiales tendrán derecho a solicitar permiso en los siguientes casos:

1. Para estudios regulares, hasta por dos horas diarias, previo al trámite en la Dirección Nacional de Educación para su autorización y firma del convenio de devengación;
2. Para recibir atención médica la cual se justificará con el certificado médico respectivo otorgado y/o validado por el sistema de salud institucional, conforme a lo establecido en el instructivo de emisión y validación de certificados médicos;
3. Para el cuidado del recién nacido, por dos horas diarias, durante quince meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad; en caso de fallecimiento de la madre del niño 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 cuarto 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, previa autorización de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano en coordinación con la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, serán responsables 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 178.- Permisos imputables a vacaciones.** - El Comandante General, el subcomandante general, el inspector general, los directores generales, los directores nacionales, los comandantes de zona y subzona, los jefes de distrito, los jefes de las unidades nacionales y dependencias policiales podrán autorizar al servidor policial el uso de permisos imputables a vacaciones, siempre que éstos no excedan a los días de vacaciones que tenga derecho al momento de la solicitud.

El servidor policial deberá presentar la solicitud, con un mínimo de dos días previo 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 descontado como permiso imputable a vacaciones, todo esto sin perjuicio de las acciones disciplinarias correspondientes.

## **TÍTULO VI PROCESO DE EVALUACIÓN PARA EL ASCENSO**

### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

**Artículo 179.- Objetivo.** - El presente título tiene como objetivo normar los procesos de ascenso y promoción dentro de la carrera profesional, con base en méritos y deméritos, programas de formación policial y académica, evaluaciones de desempeño y gestión por competencias y aspectos generales, garantizando procesos objetivos en igualdad de condiciones.

**Artículo 180.- Ascenso.** - Es el proceso continuo y progresivo a través del cual se alcanza el grado inmediato superior, previo el cumplimiento de las condiciones y los requisitos establecidos en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

La falta de vacantes no constituirá impedimento para iniciar el proceso de evaluación para el ascenso de una determinada promoción. El ascenso conlleva la adquisición de derechos y obligaciones inherentes al grado correspondiente.

**Artículo 181.- 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.

**Artículo 182.- Evaluación para el ascenso.** - Es un proceso que determina si el servidor policial se encuentra apto para ser ascendido. Se basa en la valoración de criterios e información proveniente de los diferentes componentes y subsistemas, 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.

**Artículo 183.- Excepcionalidad para el ascenso.** - Excepcionalmente podrán ser considerados para el proceso de ascenso los servidores policiales en los siguientes casos:

1. Por fallecimiento o desaparición en actos de servicio o a consecuencia de él, otorgándole el ascenso post mortem;
2. Por fallecimiento, habiendo cumplido todas las condiciones y requisitos de ascenso.
3. Por invalidez, enfermedad o discapacidad que le inhabilite de forma permanente para el cumplimiento de cualquier función y cargo, luego de haber cumplido las condiciones y requisitos de ascenso;
4. Por invalidez, enfermedad o discapacidad contraídos en actos de servicio, que le inhabilite de forma permanente para el cumplimiento de cualquier función y cargo; y,
5. Por cesación voluntaria, habiendo cumplido todas las condiciones y requisitos de ascenso.

**Artículo 184.- Sustanciación y calificación.** - La evaluación para el ascenso integra la sustanciación y calificación y, comprende lo siguiente:

1. **Sustanciación:** Es el análisis y la revisión del informe técnico - 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 del informe técnico - 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.

## **CAPÍTULO II COMPETENCIA Y ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS PARA EL ASCENSO**

**Artículo 185.- Competencia para otorgar el ascenso.** - Son competentes para otorgar los ascensos a los servidores policiales, previo el cumplimiento de requisitos:

1. El Presidente de la República para los grados de general mediante decreto ejecutivo;
2. El titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público o su delgado 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 186.- Órgano competente para la sustanciación y calificación de ascenso a los grados de mayor hasta los grados de general.** - El órgano competente para la sustanciación y calificación de ascenso al grado de mayor hasta los grados de general, será la Comisión de Ascensos y estará conformada por:

1. Comandante General de la Policía Nacional, quien la presidirá;
2. Delegado del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público;
3. Subcomandante General de la Policía Nacional;
4. Inspector General de la Policía Nacional;

5. Director Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional;
6. Director Nacional de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional; con voz informativa y sin voto; y,
7. Jefe del Departamento de Desarrollo Institucional de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, quien actuará como secretario, con voz informativa y sin voto.

La Comisión de Ascensos podrá conformarse con al menos tres de sus integrantes con voz y voto.

Para el ascenso al grado de general de distrito, luego de haberse conocido la sustanciación, calificación y reubicación de antigüedades, a la Comisión de Ascensos se integrarán todos los generales de la Policía Nacional en servicio activo para la resolución de calificación del grado; conforme a lo establecido en este reglamento.

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.

La sustanciación y calificación al 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.

La sustanciación y calificación al grado de general superior, la realizará el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

**Artículo 187.- Atribuciones de la Comisión de Ascensos.** - La Comisión de Ascensos tendrá las siguientes atribuciones:

1. Sustanciar el otorgamiento de los grados de general, coronel, teniente coronel y mayor;
2. Calificar a los servidores policiales que se encuentran aptos o no aptos, para el ascenso de los grados de general, coronel, teniente coronel y mayor;
3. Conocer el informe técnico - jurídico de cumplimiento de requisitos presentado por el Consejo de Generales; y,
4. Emitir la resolución determinando si el servidor policial se encuentra apto o no apto para el ascenso al inmediato grado superior.

La Comisión de Ascensos para su organización y funcionamiento se regirá por su propio reglamento.

**Artículo 188.- Conformación del Consejo de Generales.** - El Consejo de Generales se encuentra conformado por:

1. 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; cuyo cargo y función se encuentre contemplado en el Distrito Metropolitano de Quito;
3. Director Nacional de Asesoría Jurídica en calidad de asesor jurídico con voz informativa y sin voto; y,
4. Subdirector Nacional de Administración de Talento Humano quien actuará como secretario con voz informativa y sin voto.

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

Para el ascenso al grado de suboficial mayor, luego de haberse conocido la sustanciación, calificación y reubicación de antigüedades, al Consejo de Generales se integrarán todos los generales de la Policía Nacional en servicio activo para el informe de calificación del grado; conforme a lo establecido en este reglamento.

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 189.- Atribuciones del Consejo de Generales.** - El Consejo de Generales tendrá las siguientes atribuciones:

1. Sustanciar el proceso y calificar la aptitud para el ascenso al inmediato grado superior, de los servidores policiales del nivel directivo en los grados de subteniente y teniente y, del nivel técnico operativo en todos sus grados. La sustanciación y calificación de la aptitud para el ascenso a los grados de cabo segundo, cabo primero, sargento segundo, sargento primero, suboficial segundo, suboficial primero y suboficial mayor, podrá ser delegada a los órganos establecidos en este reglamento;
2. Poner en conocimiento de la Comisión de Ascensos, el informe técnico - jurídico para la sustanciación y calificación de la aptitud para el ascenso a los grados de general, coronel, teniente coronel y mayor;
3. Resolver sobre la calificación de idoneidad para el otorgamiento de condecoraciones, relacionadas con el ascenso de servidores policiales; y,

4. Asesorar al titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, sobre la generación de directrices o políticas institucionales, relacionadas con el ascenso de servidores policiales.

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

**Artículo 190.- Órgano competente para sustanciar y calificar por delegación el ascenso a los grados de suboficial mayor, suboficial primero, suboficial segundo y sargento primero.**

- El órgano competente para sustanciar y calificar la aptitud para el ascenso a los grados de: suboficial mayor, suboficial primero, suboficial segundo y sargento primero, en caso de delegación del Consejo de Generales, estará integrado por:

1. Director Nacional de Administración de Talento Humano, quien lo presidirá;
2. Dos servidores policiales pertenecientes al subsistema preventivo con mayor jerarquía de nivel directivo en el grado de coronel, que se encuentren con cargo y función en la zona de planificación N.º 9 de la Policía Nacional, en calidad de vocales;
3. Dos servidores policiales pertenecientes al subsistema investigativo con mayor jerarquía de nivel directivo en el grado de teniente coronel, que se encuentren con cargo y función en la zona de planificación N.º 9 de la Policía Nacional, en calidad de vocales;
4. Subdirector Nacional de Asesoría Jurídica, en calidad de asesor jurídico, con voz informativa y sin voto; y,
5. Analista de resoluciones y ascensos del Consejo de Generales en calidad de secretario, con voz informativa y sin voto.

**Artículo 191.- Órgano competente para sustanciar y calificar por delegación el ascenso a los grados de sargento segundo, cabo primero y cabo segundo.**

- El órgano competente para sustanciar y calificar la aptitud para el ascenso a los grados de: sargento segundo, cabo primero y cabo segundo, en caso de delegación del Consejo de Generales, estará integrado por:

1. Director Nacional de Educación de la Policía Nacional, quien lo presidirá;
2. Dos servidores policiales pertenecientes al subsistema investigativo con mayor jerarquía de nivel directivo en el grado de coronel, que se encuentren con cargo y función en la zona de planificación N.º 9 de la Policía Nacional, en calidad de vocales;
3. Un servidor policial perteneciente al subsistema preventivo con mayor jerarquía de nivel directivo en el grado de teniente coronel, que se encuentre con cargo y función en la zona de planificación N.º 9 de la Policía Nacional, en calidad de vocal;
4. El Suboficial Mayor con mayor jerarquía de nivel técnico operativo, que se encuentre con cargo y función en la zona de planificación N.º 9 de la Policía Nacional, en calidad de vocal;
5. Jefe del Departamento de Asesoría Jurídica de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, en calidad de asesor jurídico, con voz informativa y sin voto; y,

6. Prosecretario del Consejo de Generales en calidad de secretario, con voz informativa y sin voto.

### **CAPÍTULO III REQUISITOS Y SUSPENSIÓN**

**Artículo 192.- Requisitos 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 con los siguientes:

1. Tiempo de permanencia en el grado registrado en la hoja de vida profesional;
2. Constar en la lista de clasificación para el ascenso según el grado que corresponda establecido en este artículo;
3. Ubicarse en la lista de evaluación de desempeño de acuerdo con el grado que corresponda;
4. Aprobar el curso de ascenso respectivo conjuntamente con su promoción, salvo casos de excusa o separación debidamente resuelto por el Consejo de Generales;
5. Tener registradas en su hoja de vida profesional las calificaciones anuales actualizadas;
6. Para el grado de general superior, ejercer el cargo de Comandante General y cumplir con el tiempo de permanencia en el grado de general inspector;
7. Ser declarado apto para el servicio por la Comisión de Ascensos o el Consejo de Generales según corresponda, con base en los resultados de las pruebas integrales o parciales de control de confianza, efectuadas por la Inspectoría General de la Policía Nacional, de acuerdo con los porcentajes establecidos en el instrumento técnico correspondiente;
8. Para el ascenso a los grados de general de distrito y suboficial mayor constar en las siguientes listas:
  - a) Constar en lista 1 de calificación de ascenso desde el grado de mayor a coronel; y, de sargento primero a suboficial primero y por una sola ocasión en lista 2 en los grados inferiores, y,
  - b) Constar en lista 1 de clasificación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias desde el grado de mayor a coronel; y, de sargento primero a suboficial primero y por una sola ocasión en lista 2 en los grados inferiores.
9. Para el ascenso a los grados de coronel, teniente coronel, mayor, suboficial primero, suboficial segundo, sargento primero, sargento segundo, constar en las siguientes listas:
  - a) Constar en lista 1 o 2 en la calificación de ascenso durante su carrera profesional;
  - b) Constar en lista 1 o 2 en la calificación del ascenso en el grado calificado; y,
  - c) Constar en lista 1 o 2 de clasificación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias el tiempo de permanencia en el grado calificado.
10. Para el ascenso a los grados de capitán, teniente, cabo primero y cabo segundo constar en las siguientes listas:

- a) Constar en lista 1 a 3 en la calificación de ascenso durante su carrera profesional;
  - b) Constar en lista 1 a 3 en la calificación del ascenso en el grado calificado; y,
  - c) Constar en lista 1 a 3 de clasificación de la evaluación de desempeño y gestión por competencias el tiempo de permanencia en el grado calificado.
11. No encontrarse con auto de llamamiento a juicio. Se exceptúan los casos ocasionados producto del acto de servicio;
  12. No encontrarse con prisión preventiva. Se exceptúan los casos ocasionados producto del acto de servicio;
  13. No registrar sentencia ejecutoriada por contravenciones en casos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar; y,
  14. No deber dos o más pensiones alimenticias.

**Artículo 193.- Suspensión del proceso de evaluación para el ascenso.** - Excepcionalmente, el proceso de evaluación para el ascenso del servidor policial quedará pendiente hasta cuando solucione su situación profesional, en los siguientes casos:

1. Haberse dictado auto inicial de sumario administrativo en su contra o encontrarse en cualquier etapa de sustanciación del sumario por faltas muy graves o por reincidencia de dos faltas graves;
2. Encontrarse en periodo temporal para restablecimiento del estado de salud; y,
3. Constar en cuota de eliminación.

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

## **CAPÍTULO IV COMPONENTES PARA LA EVALUACIÓN DEL ASCENSO**

### **SECCIÓN I EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

**Artículo 194.- 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, coronel, suboficial mayor y suboficial primero se promediará 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.

## SECCIÓN II PROCEDIMIENTO PARA EL CURSO DE ASCENSO

**Artículo 195.- Procedimiento para el curso de ascenso.** - La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, remitirá a la Dirección Nacional de Educación los listados de los servidores policiales directivos y técnicos operativos, a ser llamados al proceso de curso de ascenso; a fin de que, sean calificados para los mismos y declarados alumnos policiales por el director nacional de educación.

Para los cursos de ascenso de Estado Mayor y Supervisión Operativa, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano remitirá a la Dirección Nacional de Educación, la nómina de los servidores policiales directivos y técnicos operativos para que se realice el proceso de postulación con base en la proyección de vacantes disponibles.

Los servidores policiales que no postulen o no sean declarados como alumnos policiales a la Academia de Estudios Estratégicos para realizar el curso de Estado Mayor; o, al Centro de Capacitación de la Policía Nacional para el curso de Supervisión Operativa respectivamente, serán incluidos en la cuota de eliminación inmediata. Por necesidad institucional se podrán mantener en servicio hasta cumplir los años dentro del grado de teniente coronel y sargento primero según corresponda.

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 establezcan para cada grado.

**Artículo 196.- Nota final del curso de ascenso.** - La calificación del curso de ascenso se obtendrá de la nota final del mismo, multiplicada por el valor porcentual asignado en este reglamento aplicando el instrumento técnico elaborado para el efecto.

La nota final del curso de ascenso será sobre veinte puntos, remitida por la Dirección Nacional de Educación y registrada en la hoja de vida profesional de los servidores policiales.

## SECCIÓN III CALIFICACIÓN DE MÉRITOS Y DEMÉRITOS

**Artículo 197.- Cuantificación 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 con el siguiente procedimiento:

1. Se cuantifican todos los méritos y los deméritos de acuerdo con 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 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 cuatro puntos; luego este valor se resta de veinte 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 dieciséis puntos.

Para los servidores policiales técnicos 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 dos puntos; luego este valor se resta de veinte 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 dieciocho 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 dieciocho puntos, luego este valor se resta de veinte 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 los servidores policiales; y,
4. El resultado de este procedimiento se multiplicará por el valor porcentual asignado a este componente, obteniendo la nota final de los méritos y deméritos.

**PARÁGRAFO I  
VALORACIÓN DE LOS MÉRITOS Y DEMÉRITOS**

**Artículo 198.- 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
<b>Por actos de servicio relevantes</b>		
1	Al valor	1,397
2	Al honor y prestigio de la Policía Nacional	1,198
3	Al desempeño operativo policial	0,998

4	A la excelencia policial	0,998
5	Al valor - post mortem	0,000
<b>Por actos académicos relevantes</b>		
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
<b>Por tiempo de servicio en la institución policial</b>		
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
<b>Por altos grados alcanzados en la institución policial</b>		
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
<b>Por servicios y cooperación prestados a la Policía Nacional</b>		
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
<b>Otras condecoraciones</b>		
28	Condecoraciones otorgadas por países amigos e instituciones	0,399

Las condecoraciones otorgadas por países amigos u otras instituciones, 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.

## 2. Felicitaciones

ORDEN	TIPO	VALOR
1	Pública solemne	0,200
2	Pública	0,120
3	Privada	0,060
4	Reconocimientos otorgados por países y otras instituciones	0,030

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

**3. Talleres y seminarios de carácter civil o policial**

ORDEN	CURSOS HORAS	VALOR
1	Menos de un crédito académico	0,100

**4. Cursos de capacitación y especialización policial y de carácter civil**

ORDEN	CURSOS HORAS	VALOR
1	De uno a cinco créditos académicos	0,150

**5. Cursos de capacitación y especialización en la carrera profesional policial**

ORDEN	CURSOS HORAS	VALOR
1	De seis créditos académicos en adelante	0,200

Las valoraciones de los cursos de capacitación y especialización alcanzados por los servidores policiales tendrán el valor máximo de un punto durante cada grado.

**6. Estudios Superiores**

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

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

Las valoraciones a los estudios superiores alcanzados por los servidores policiales serán en las áreas que sean de interés institucional y solo tendrán validez los títulos obtenidos en transcurso de cada grado, afines a la carrera policial y determinados por la Dirección Nacional de Educación. El valor máximo que podrá alcanzar durante toda su carrera será de 1.397.

En cuanto a la puntuación de los títulos académicos se valorará el de mayor puntuación durante el transcurso de cada grado.

## 7. Profesorados

ORDEN	CENTRO	VALOR POR HORA
1	Academia de Estudios Estratégicos de la Policía Nacional	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
5	Centro de Capacitación de la Policía Nacional (CECPOL)	0,0011

Los valores establecidos por hora de clase no deberán superar el valor de 0,998 que corresponde a la condecoración al “Mérito Profesional en el grado de Caballero”.

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. El valor en exceso se sujetará a lo establecido en el párrafo final de este numeral.

Los servidores policiales que ejerzan la docencia en los centros de educación policial a la que pertenezcan orgánicamente su valor se reducirá al 50%.

Los servidores policiales que ejerzan la docencia en unidades educativas policiales y que hayan obtenido la condecoración por profesorado, al continuar ejerciendo la docencia la valoración será del 50% del valor descrito.

## 8. Obras Escritas

ORDEN	TIPO DE OBRA	VALOR
1	Libro	0,998
2	Publicaciones en revistas indexadas o especializadas a escala nacional e internacional	0,399

La publicación de un libro declarado de interés institucional 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 199.- Deméritos.** - Los deméritos son los aspectos negativos que se registra en la hoja de vida de los servidores policiales; su clasificación y cuantificación es la siguiente:

**1. Para servidores policiales directivos**

DESCRIPCIÓN	GRAL.	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.	POLI.
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

**SECCIÓN IV  
CALIFICACIÓN DE ASPECTOS GENERALES**

**Artículo 200.- Calificación de aspectos generales.** - Es la valoración que se realiza a los servidores policiales para el ascenso en todos los grados de nivel de gestión directivo y, de nivel de gestión técnico operativo, 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, niveles de confianza y disciplina.

Para la calificación de aspectos generales se podrá realizar entrevistas a los servidores policiales a ser calificados para el ascenso o solicitar criterios de los directores, comandantes o jefes de las dependencias policiales donde laboran los servidores policiales.

**Artículo 201.- Calificación de los aspectos generales para los servidores policiales del rol de conducción y mando.**- Cuando la Comisión de Ascensos se encuentre integrado 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 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 la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

## **CAPÍTULO V PORCENTAJE DE LOS COMPONENTES**

### **Artículo 202.- 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 del grado con una valoración del 50%; el segundo, corresponde a la evaluación de desempeño y gestión por competencias y, méritos/deméritos del grado, con una valoración del 50%.

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

### **Artículo 203.- Componentes de evaluación para el ascenso al grado de general de distrito.**

- Para efectos de la calificación previo al ascenso al grado de general de distrito, la nota final tendrá dos componentes: el primero que se constituye en el 50% y está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación de desempeño y gestión por competencias, la nota de calificación de los méritos y deméritos y la nota promedio de los cursos de ascenso, estos tres elementos serán considerados de toda la carrera profesional; y, el segundo componente se constituye en un 50% 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 204.- Componentes de evaluación para el ascenso al grado de coronel.**

- Para efectos de la calificación previo al ascenso al grado de coronel, la nota final tendrá dos componentes: el primero que se constituye en el 60% y, está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación de desempeño y gestión por competencias obtenidas en el grado; la nota de calificación de méritos y deméritos obtenidos en el grado; la nota del curso de ascenso; y, el segundo componente se constituye en un 40% conformado por la nota de aspectos generales del grado.

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 205.- Componentes de evaluación para el ascenso al grado de teniente coronel.**

- Para efectos de la calificación previo al ascenso al grado de teniente coronel, la nota final tendrá

dos componentes: el primero que se constituye en el 70% y, está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación de desempeño y gestión por competencias obtenidas en el grado; la nota de calificación de méritos y deméritos obtenidos en el grado; la nota del curso de ascenso y, el segundo componente se constituye en un 30% conformado por la nota de aspectos generales del grado.

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 206.- Componentes de evaluación para el ascenso de los servidores policiales a los grados desde teniente hasta mayor.** - Para efectos de la calificación previo al ascenso de los servidores policiales a los grados de teniente hasta 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 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 del grado.

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 207.- Componentes de evaluación para el ascenso a suboficial mayor.** - Para efectos de la calificación previo al ascenso al grado de suboficial mayor, la nota final tendrá dos componentes: el primero que se constituye en el 60% y, está conformado por la nota del promedio de las calificaciones de evaluación de desempeño y gestión por competencias; la nota de calificación de méritos y deméritos; la nota promedio de los cursos de ascenso, estos tres elementos serán considerados de toda la carrera profesional; y, el segundo componente se constituye en un 40% 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 cursos de ascenso 20%.

**Artículo 208.- Componentes de evaluación para el ascenso a los grados de cabo segundo hasta suboficial primero.** - Para efectos de la calificación previo al ascenso a los grados de cabo segundo hasta 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 de desempeño y gestión por competencias, la nota de calificación de méritos y deméritos y la nota del curso de ascenso, estos tres elementos serán los obtenidos en el grado; y, el segundo componente se constituye en un 25% conformado por la nota de aspectos generales del grado.

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%.

## **CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN PARA EL ASCENSO**

**Artículo 209.- Desarrollo de la evaluación.** - La evaluación para el ascenso se desarrollará en fases ejecutadas por el Consejo de Generales y/o Comisión de Ascensos, conforme al Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento.

**Artículo 210.- Fases del proceso de evaluación.** - La evaluación para el ascenso cumple las siguientes fases:

1. Sustanciación:
  - a) Notificación de inicio del proceso;
  - b) Recopilación y verificación de información;
  - c) Elaboración y comunicación del formulario de recopilación de datos; y,
  - d) Elaboración y entrega del informe técnico - jurídico de cumplimiento de requisitos.
  
2. Calificación del grado:
  - a) Informe técnico - 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 Ascensos, en los grados que corresponda;
6. Informe de calificación de ascenso por parte del Consejo de Generales, en los grados que corresponda; y,
7. Resolución y notificación de ascenso.

### **SECCIÓN I SUSTANCIACIÓN**

#### **PARÁGRAFO I NOTIFICACIÓN**

**Artículo 211.- Actualización de la información.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, seis 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, la obligación de verificar y actualizar la información relacionada al cumplimiento de requisitos para el ascenso, lo cual, se realizará en el plazo máximo de hasta dos meses contados a partir de esta comunicación.

Para el ascenso a los grados de general de distrito o suboficial mayor, la Comisión de Ascensos o el Consejo de Generales según corresponda, un año antes de la fecha en que la promoción correspondiente cumpla el tiempo de servicio en el grado, dispondrá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano comunique a los servidores policiales por los medios físicos y telemáticos que dispone la institución, la obligación de verificar y actualizar la información relacionada al cumplimiento de requisitos para el ascenso, lo cual, se realizará en el plazo máximo de hasta tres meses contados 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 212.- Notificación del inicio del procedimiento de sustanciación y calificación para el ascenso.** - La Comisión de Ascensos o el Consejo de Generales según corresponda, cuatro meses antes de la fecha en que la promoción correspondiente cumpla el tiempo de servicio en el grado, notificará la resolución de inicio del procedimiento de sustanciación y calificación para el ascenso.

Para el ascenso a los grados de general de distrito o suboficial mayor, la Comisión de Ascensos o el Consejo de Generales según corresponda, notificará la resolución de inicio del procedimiento de sustanciación y calificación para el ascenso, nueve meses antes de la fecha en que la promoción correspondiente cumpla el tiempo de servicio en el grado.

En la misma resolución, se dispondrá a la Dirección Nacional de Educación y a la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, remitan a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano los resultados de los requisitos 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; a la Dirección Nacional Financiera, la disponibilidad presupuestaria que de viabilidad al procedimiento; y, a la Inspectoría General remita los resultados de las pruebas integrales o parciales de control de confianza.

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.

## PARÁGRAFO II RECOPIACIÓN Y VERIFICACIÓN DE INFORMACIÓN

**Artículo 213.- Recopilación y verificación de información.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, tres meses antes de la fecha en que la promoción correspondiente cumpla el tiempo de servicio en el grado, realizará la recopilación y verificación de la información necesaria para el cumplimiento de requisitos para el ascenso.

Para el ascenso a los grados de general de distrito o suboficial mayor, la Comisión de Ascensos o el Consejo de Generales según corresponda, seis meses antes de la fecha en que la promoción correspondiente cumpla el tiempo de servicio en el grado, dispondrá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, realice 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 registran auto de llamamiento a juicio por delitos. Se exceptúan los casos ocasionados producto del acto de servicio;

- i) Nómina de servidores policiales que registran prisión preventiva por delitos. Se exceptúan los casos ocasionados producto del acto de servicio;
- j) Constancia registrada de haber presentado la declaración patrimonial jurada en la Contraloría General del Estado, para el ascenso; y,
- k) Los demás requisitos establecidos en este reglamento.

4. Inspectoría de General de Policía:

- a) Resultados de las pruebas de confianza. Esta información será remitida con el carácter de confidencial al presidente del Consejo de Generales o al presidente de la Comisión de Ascensos, quien 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.

### **PARÁGRAFO III FORMULARIO DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

**Artículo 214.- Elaboración y comunicación 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 administración de talento humano y constituye la base para la calificación del grado.

La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, elaborará el formulario individual de recopilación de datos con la información obtenida de las dependencias policiales inmersas en el proceso; y, comunicará a los servidores policiales para que verifiquen la información.

De existir observaciones deberán ser presentadas en el término de cinco días, estas serán tramitadas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en el término de veinte días, para lo cual, los servidores policiales deberán presentar su petición de manera motivada, adjuntando la documentación que justifique el requerimiento.

### **PARÁGRAFO IV INFORME TÉCNICO DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS**

**Artículo 215.- 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 el informe de cumplimiento de requisitos establecidos en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y este reglamento y lo remitirá a conocimiento del Consejo de Generales.

## **SECCIÓN II CALIFICACIÓN DEL GRADO**

### **PARÁGRAFO I INFORME TÉCNICO - JURÍDICO**

**Artículo 216.- Informe técnico - jurídico.** - La secretaría del Consejo de Generales remitirá a la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica el informe técnico de cumplimiento de requisitos con sus respectivos anexos, para análisis y elaboración del informe técnico - jurídico; mismo que será remitido para conocimiento del Consejo de Generales.

### **PARÁGRAFO II REGLAS PARA LA CALIFICACIÓN DEL GRADO**

**Artículo 217.- Reglas para la calificación del grado.** - El Consejo de Generales, una vez recibido el informe técnico - 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 el informe técnico - 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 cabo segundo hasta capitán, procederá con la calificación de aspectos generales para continuar con la calificación del grado.

### **PARÁGRAFO III ASPECTOS GENERALES**

**Artículo 218.- Calificación de aspectos generales.** - La calificación de aspectos generales será realizada por cada uno de los integrantes de la Comisión de Ascensos o Consejo de Generales 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.

### SECCIÓN III NOTA DEL GRADO

**Artículo 219.- Nota del grado.** - Para la nota del grado de los servidores policiales, la Comisión de Ascensos o el Consejo de Generales realizará el cómputo, aplicando los valores porcentuales establecidos en este reglamento, entre: la nota del promedio de las calificaciones de evaluación de desempeño y gestión por competencias en el grado; nota de calificación del curso de ascenso vigente; nota de calificación méritos y deméritos obtenidos en el grado; y, nota de aspectos generales. Este procedimiento se lo realizará con el apoyo técnico y del sistema informático de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

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

Los servidores policiales del nivel directivo y técnico operativo a ser evaluados no estarán presentes al momento de la calificación realizada por la Comisión de Ascensos o del Consejo de Generales respectivamente.

**Artículo 220.- 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 19,000 a 20	Excelente
Lista 2	De 17,000 a 18,999	Muy bueno
Lista 3	De 15,000 a 16,999	Bueno
Lista 4	De 14,000 a 14,999	Regular
Lista 5	De 13,999 o menos	Deficiente

Los servidores policiales que, culminando el proceso de calificación, no hubieren alcanzado la lista de clasificación requerida para el ascenso serán calificados no aptos para el ascenso.

### PARÁGRAFO I ASCENSO AL GRADO DE GENERAL INSPECTOR Y GENERAL SUPERIOR

**Artículo 221.- Ascenso 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 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, sobre lo cual, el Consejo de Generales emitirá el correspondiente informe técnico - jurídico, para ser remitido a la Comisión de Ascensos.

**Artículo 222.- Ascenso al 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 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 emitirá el correspondiente informe técnico - jurídico, para ser remitido al titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

El titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público sustanciará y calificará sobre la base del informe técnico - jurídico, considerando el ejercicio del cargo de Comandante General y el cumplimiento del tiempo de permanencia en el grado de general inspector.

#### SECCIÓN IV REUBICACIÓN DE ANTIGÜEDADES

**Artículo 223.- 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	75%	25%
De teniente a capitán	75%	25%
De subteniente a teniente	75%	25%
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	75%	25%
De cabo segundo a cabo primero	75%	25%
De policía a cabo segundo	75%	25%

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

**Artículo 224.- 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 para el exceso de vacante orgánica o permanencia en el grado, conforme a lo establecido en este reglamento.

## SECCIÓN V RESOLUCIÓN DE CALIFICACIÓN DEL GRADO

**Artículo 225.- Resolución de calificación del grado.** - Para el ascenso a los grados de: mayor, teniente coronel, coronel y general inspector, la Comisión de Ascensos, luego de la sustanciación y calificación, emitirá la resolución debidamente motivada, calificando aptos y no aptos para el ascenso al inmediato grado superior, la cual, será publicada en orden general y remitida al ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, para que se efectúe el trámite respectivo conforme a la competencia para otorgar el ascenso.

Para el ascenso al grado de general de distrito, luego de haberse conocido la nota del grado y reubicación de antigüedades, se instalará la Comisión de Ascensos, a la que, se integrarán todos los generales de la Policía Nacional en servicio activo, en la cual, en ejercicio de las potestades discrecionales, a través de votación secreta establecida en el instrumento técnico que se elabore para el efecto, el mismo que contendrá entre otros: una valoración de su desempeño profesional y personal, evaluaciones orales o entrevistas, que garanticen la debida razonabilidad, se elegirán a los seleccionados como aptos para el ascenso de entre el primer tercio de los coroneles que han cumplido los requisitos, de acuerdo con el orden de prelación de antigüedades obtenidas en la sustanciación y calificación para el ascenso y con base en la asignación de vacantes establecidas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano. La resolución debidamente motivada con el listado de aptos para el ascenso será remitida al ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, para que se efectúe el trámite respectivo conforme a la competencia para otorgar el ascenso.

**Artículo 226.- Informe de calificación del grado.** - Para el ascenso a los grados de cabo segundo, cabo primero, sargento segundo, sargento primero, suboficial segundo, suboficial primero, subteniente, teniente y capitán, el Consejo de Generales luego de la sustanciación y calificación, emitirá un informe debidamente motivado calificando como aptos y no aptos para el ascenso al inmediato grado superior, el mismo que será remitido al Comando General.

Para el ascenso al grado de suboficial mayor, luego de haberse conocido la nota del grado y reubicación de antigüedades, se instalará el Consejo de Generales, a la que, se integrarán todos los generales de la Policía Nacional en servicio activo, en la cual, en ejercicio de las potestades discrecionales, a través de votación secreta establecida en el instrumento técnico que se elabore para el efecto, el mismo que contendrá entre otros: una valoración de su desempeño profesional y personal, evaluaciones orales o entrevistas, que garanticen la debida razonabilidad, se elegirán a los seleccionados como aptos para el ascenso de entre el primer tercio de los suboficiales primeros que han cumplido los requisitos, de acuerdo con el orden de prelación de antigüedades obtenidas en la sustanciación y calificación para el ascenso y con base en la asignación de vacantes establecidas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano. La resolución debidamente motivada con el listado de aptos para el ascenso será remitida al comando general, para que se efectúe el trámite respectivo conforme a la competencia para otorgar el ascenso.

**Artículo 227.- Otorgamiento del ascenso.** - El titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, con la resolución emitida por la Comisión de Ascensos respecto a quienes han sido calificados como aptos, alcanzará de la Presidencia de la República la expedición del decreto ejecutivo otorgando el ascenso de los grados de generales, o expedirá el acuerdo ministerial, otorgando el ascenso a los grados de mayor, teniente coronel o coronel.

Respecto de quienes han sido calificados no aptos para el ascenso, continuará el procedimiento de apelación establecido en este capítulo.

Para el ascenso a los grados desde cabo segundo hasta capitán, el Consejo de Generales remitirá al Comandante General el informe de calificación de los servidores policiales, para que emita la resolución otorgando el ascenso a quienes han sido calificados aptos y negando el ascenso a quienes han sido calificados no aptos.

La resolución emitida por el Comandante General se publicará en la orden general; para que, quienes se consideren afectados por la negativa de ascenso, puedan presentar el recurso de apelación.

## SECCIÓN VI APELACIÓN

**Artículo 228.- Recurso de apelación.** - El recurso de apelación se realizará observando lo siguiente:

1. Para los servidores policiales calificados por la Comisión de Ascensos.

Los servidores policiales que han sido calificados no aptos por la Comisión de Ascensos, podrán presentar el recurso de apelación en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de publicación de la resolución en la orden general, ante el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, quien resolverá las apelaciones en el término de treinta días contados a partir de la interposición del recurso.

El recurso de apelación debe cumplir todos los requisitos establecidos en lo dispuesto en el Código Orgánico Administrativo, en el caso que no se cumpla se declarará su inadmisión de acuerdo al procedimiento determinado en el Código ibídem.

Los servidores policiales que interpongan el recurso de apelación presentarán una copia de la fe de recepción a la Comisión de Ascensos, para conocimiento y registro.

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

Resuelto el recurso de apelación, la Comisión de Ascensos emitirá el respectivo acto ejecución en cumplimiento a lo dispuesto por el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

En caso de ser calificado apto y de existir la vacante orgánica, 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, ubique 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.

De ser negado el recurso, ratificará la resolución de no apto, 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 calificación de no apto 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, 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. Para los servidores policiales calificados por el Consejo de Generales.**

Los servidores policiales que han sido negados el ascenso mediante resolución del Comandante General, podrán apelar en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de publicación de la resolución en la orden general, ante el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, quien resolverá las apelaciones en el término de treinta días, contados a partir de la interposición del recurso.

El recurso de apelación debe cumplir todos los requisitos establecidos en lo dispuesto en el Código Orgánico Administrativo, en el caso que no se cumpla se declarará su inadmisión de acuerdo al procedimiento determinado en el Código íbidem.

Los servidores policiales que interpongan el recurso de apelación presentarán una copia de la fe de recepción en la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para conocimiento y registro.

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

Resuelto el recurso de apelación, el Comandante General de la Policía Nacional emitirá el respectivo acto de ejecución en cumplimiento a lo dispuesto por el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

En caso de ser aceptado el recurso y de existir la vacante orgánica, revocará la resolución de la negativa de ascenso y continuará con el procedimiento de ascenso.

Finalizado el procedimiento de apelación de la negativa de ascenso, el Comandante General con el apoyo del Consejo de Generales y la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, ascenderá 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 iniciará el trámite de cesación del servidor policial de la institución.

## TÍTULO VII EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS

### CAPÍTULO I GENERALIDADES

**Artículo 229.- Objetivo.** - El presente título tiene como objetivo establecer desde la perspectiva institucional 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 éxito 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 230.- Registro de novedades.** - Todas las novedades comunicadas mediante los canales institucionales, partes policiales, requerimientos, acciones judiciales o de protección, denuncias, acuerdos transigibles u otros actos administrativos solicitados por la institución, inmediatos superiores o por los servidores policiales, serán registrados en el sistema informático establecido por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, sin perjuicio de las acciones administrativas, penales, civiles que devengan de los mismos.

Adicionalmente los directores, comandantes zonales, comandantes subzonales y jefes de dependencias policiales, registrarán anotaciones positivas o negativas de las actividades que realicen los servidores policiales a su cargo, mismas que no se encuentren establecidas en el reglamento de condecoraciones y reconocimientos institucionales o tipificadas como faltas administrativas disciplinarias, deberán ser respaldadas por escrito, servirán para la evaluación de desempeño y gestión por competencias anual, dentro de los parámetros de los componentes

del formulario de evaluación, adicionalmente servirán para generar criterios de evaluación en la calificación para el ascenso.

Los servidores policiales tendrán la obligación de revisar las anotaciones registradas por medio del sistema informático establecido por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

El servidor policial podrá solicitar la reconsideración de una anotación negativa en el término de hasta dos días luego de haber sido registrada, ante el inmediato superior jerárquico de quien la registró, el cual, en el término de hasta dos días comunicará su decisión al peticionario y al superior jerárquico que registró la anotación, siendo esta decisión de última instancia.

La valoración de las anotaciones positivas y negativas y su evaluación trimestral se establecerán en el instructivo que la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano emita para el efecto.

**Artículo 231.- 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 al servicio activo de la Policía Nacional serán evaluados conforme a las disposiciones del presente reglamento y al instrumento técnico que la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano elabore para el efecto.

**Artículo 232.- 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 233.- Periodos de evaluación.** - Los periodos de evaluación de desempeño y gestión por competencias serán los siguientes:

1. **Evaluación por periodo 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 periodo 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.

## **CAPITULO II RESPONSABLES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

### **SECCIÓN I RESPONSABLES**

**Artículo 234.- 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 235.- 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 236.- 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, 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. Administrar y gestionar el aplicativo del sistema informático relacionado al proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias;
6. Brindar asesoría técnica especializada a las dependencias policiales en el ámbito de su competencia;
7. Elaborar planes, programas y proyectos que permitan la mejora continua de los procesos en el ámbito de su competencia;
8. Elaborar y actualizar las herramientas metodológicas e instrumentos técnicos relacionados al proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias para los servidores policiales;
9. Realizar modificaciones o ajustes en los términos de las etapas, fases y cronograma de evaluación por circunstancias debidamente sustentadas y justificadas;
10. Presentar el informe de resultados de la evaluación de desempeño y gestión por competencias; y,
11. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

**Artículo 237.- 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 238.- 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, comisión ocasional, comisión de servicios, agregadurías y demás casos; y,
6. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

**Artículo 239.- 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 N.º 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 N.º 9 de la Policía Nacional, adicionalmente conocerá y resolverá las solicitudes de recalificaciones presentadas por los servidores policiales que orgánica y temporalmente pertenecen a: 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 y Subsecretaría de Policía.

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 240.- 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 241.- 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 242.- 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 pertenezcan 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 N.º 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 243.- 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. Disponer el registro de una anotación negativa al evaluador en caso de detectarse inconsistencias en el proceso de evaluación y disponer la reevaluación del servidor policial;
6. 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,
7. Las demás que se determinen en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

**Artículo 244.- 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, general de distrito y coronel podrán presentar las solicitudes de recalificación ante el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

**Artículo 245.- Reevaluación dispuesta por la junta evaluadora.** - La junta evaluadora al conocer sobre presuntas inconsistencias en el proceso de evaluación, en el término de hasta tres días, requerirá al componente de talento humano correspondiente el formulario de evaluación de desempeño y gestión por competencias, la hoja de vida del evaluado y, al evaluador un informe que contenga los criterios utilizados para la evaluación al servidor policial.

Con esta información, de ser el caso, la junta evaluadora en el término de hasta tres días, designará a un superior jerárquico diferente al primer evaluador para que realice la reevaluación, notificará al servidor policial evaluado y solicitará al componente nacional de administración de talento humano la habilitación del sistema informático para la reevaluación.

El evaluador designado por la junta en el término de hasta tres días, realizará el proceso de reevaluación sobre la base de la información remitida, calificación que será conocida por el evaluado a través del sistema informático del componente de administración de talento humano.

En caso de que el servidor policial reevaluado no esté de acuerdo con la nueva calificación impuesta, podrá presentar una solicitud de recalificación ante el director general del subsistema policial al que pertenezca en el término de hasta tres días. El director general del subsistema que conozca la solicitud, en el término de hasta tres días, ratificará la calificación impuesta por el reevaluador o en su defecto impondrá la nueva calificación. Sobre esta decisión no cabe una nueva solicitud de recalificación.

Si la solicitud de recalificación es presentada por un servidor policial perteneciente a: 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, 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; podrá presentar una solicitud de recalificación ante el Comandante General en el término de hasta tres días. El Comandante General, en el término de hasta tres días, ratificará la calificación impuesta por el reevaluador o en su defecto impondrá la nueva calificación. Sobre esta decisión no cabe una nueva solicitud de recalificación.

**Artículo 246.- Evaluación al Comandante General.** - El titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, evaluará al Comandante General.

**Artículo 247.- 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, con excepción de los servidores policiales en el grado de coronel.

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 248.- Evaluación a los servidores policiales en el grado de coronel.** - El Consejo de Generales, evaluará a los servidores policiales del nivel directivo en el grado de coronel, para lo cual, suscribirán el formulario calificado de evaluación de desempeño y gestión por competencias, con base al registro de actividades y novedades de los servidores policiales.

**Artículo 249.- 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, general distrito y coronel.

**Artículo 250.- Evaluador para agregado policial, representante policial, ayudantes administrativos y becarios.** - El Consejo de Generales evaluará a los agregados policiales; el Comandante General evaluará a los representantes policiales en el exterior; el agregado o representante policiales en el exterior evaluará a los ayudantes administrativos; el director nacional de educación evaluará a los becarios y a quienes se encuentren de comisión de

servicios en el exterior excepto en el grado de coronel los cuales serán evaluados por el Consejo de Generales.

**Artículo 251.- Prohibición para evaluar.** - El evaluador no podrá evaluar al servidor policial, cuando éste sea su cónyuge, su conviviente en unión de hecho o 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.

**Artículo 252.- Atribuciones de los evaluadores.** - Los evaluadores tendrán las siguientes atribuciones:

1. Conocer y 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 253.- 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 254.- 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;
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 255.- Órganos de apoyo.** - Son las secciones policiales afines al proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias y responsables de la carga de la información en el sistema informático. 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 técnica elaborado para el efecto.

**Artículo 256.- 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 257.- 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 258.- Clases de formularios.** - Las clases de formularios de evaluación estarán determinados en función de las metas y ponderaciones de los factores e indicadores definidos por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, de acuerdo con el instructivo que se genere para el efecto. Se clasifican en:

1. Formulario para el subsistema preventivo;
2. Formulario para el subsistema investigativo;
3. Formulario para el subsistema de inteligencia antidelinquencial; y,
4. Formulario para los componentes de apoyo operativo.

**Artículo 259.- 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 antes descritas.

## SECCIÓN II COMPONENTE DE RESULTADO DE SU GESTIÓN

**Artículo 260.- Componente de resultados de su 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 instructivo respectivo.

**Artículo 261.- Parámetro de rendimiento individual.** - Es el aporte que realiza el servidor policial de manera individual, hacia la consecución de los objetivos organizacionales o institucionales, valorando la productividad individual.

**Artículo 262.- 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 los aspectos de nivel de confianza, cumplimiento y aplicación del Código de Ética, alertas registradas que afecten el desempeño profesional, cumplimiento de obligaciones y responsabilidades a través de anotaciones positivas o negativas por parte de los superiores jerárquicos. Las evaluaciones de control de confianza solamente tendrán una valoración en la evaluación de desempeño y gestión por competencias en los casos que sean solicitados por el Comandante General, subcomandante general, inspector general, director, comandante o jefe de la dependencia policial; dichas evaluaciones son de cumplimiento obligatorio para todos los servidores policiales que sean requeridos de conformidad con lo que establece el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Las anotaciones positivas consistirán en acciones o actividades que no hayan sido consideradas como reconocimientos institucionales, mientras que las anotaciones negativas consistirán en todas las acciones, omisiones u obligaciones que no se encuadren como faltas disciplinarias, estos registros tendrán una afectación en su evaluación de desempeño y gestión por competencias y serán respaldados con sus respectivos anexos, su valoración y aplicación será regulado en el instrumento técnico elaborado para el efecto.

**Artículo 263.- Parámetro de gestión colectiva.** - Es la medición de la gestión de la unidad o dependencia policial en la que presta servicios el evaluado y como sus actividades influyen en la calidad del servicio y producto final.

### **SECCIÓN III COMPONENTE DE CALIDAD DE SU FORMACIÓN PROFESIONAL E INTELLECTUAL**

**Artículo 264.- 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 instructivo respectivo.

**Artículo 265.- 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 reconocido por los organismos competentes.

#### SECCIÓN IV

##### COMPONENTE DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DISCIPLINARIAS

**Artículo 266.- 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.

**Artículo 267.- Parámetro de sanciones por faltas leves.** - Este parámetro medirá cada sanción impuesta al servidor policial por el cometimiento de faltas leves.

**Artículo 268.- Parámetro de sanciones por faltas graves.** - Este parámetro medirá cada sanción impuesta al servidor policial por el cometimiento de faltas graves.

#### SECCIÓN V

##### COMPONENTE DE APTITUDES FÍSICAS Y PERSONALES

**Artículo 269.- Componente de aptitudes físicas y personales.** - Este componente tiene por objeto medir los parámetros de aptitudes y destrezas físicas, gestión por competencias, aptitud psicológica y otros que sean establecidos en el instructivo respectivo.

**Artículo 270.- Parámetro de gestión por competencias.** - En este parámetro se 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 271.- Parámetro de aptitudes y destrezas físicas.** - En este parámetro se medirá el resultado de las evaluaciones físicas obtenidos por el servidor policial.

**Artículo 272.- Parámetro de aptitud psicológica.** - En este parámetro se medirá el resultado de las evaluaciones psicológicas clínicas obtenidas por el servidor policial.

#### CAPÍTULO III

##### PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN

**Artículo 273.- 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. Carga 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 274.- Planificación.** - El Departamento de Evaluación de Desempeño y Gestión por Competencias elaborará el plan anual de evaluación hasta el quince de noviembre 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, hasta el treinta de noviembre, el cual contendrá el cronograma de las etapas de evaluación, los procedimientos y actividades a desarrollar.

**Artículo 275.- 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 276.- 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 277.- Carga de información.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano dispondrá a las dependencias policiales responsables, procedan a cargar la información necesaria de los indicadores definidos en el formulario, de acuerdo con la planificación desarrollada.

**Artículo 278.- 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.

**Artículo 279.- 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 cargados en el sistema. El evaluador previamente observará las calificaciones de

los parámetros, que le servirán de referencia para la calificación. Esta evaluación será realizada en un término de 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 280.- 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 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 281.- Análisis y resolución de inconformidades.** - 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, 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 tiempo 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 282.- 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 283.- Retroalimentación de los resultados de la evaluación.** - 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 284.- 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 19,000 a 20	Excelente
Lista 2	De 17,000 a 18,999	Muy bueno
Lista 3	De 15,000 a 16,999	Bueno
Lista 4	De 14,000 a 14,999	Regular
Lista 5	De 13,999 o menos	Deficiente

#### CAPÍTULO IV EFECTOS DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 285.- Efectos de la evaluación.** - Los efectos de la evaluación de desempeño y gestión por competencias son los siguientes:

1. Quienes se encuentren en lista 4 de clasificación anual por dos años consecutivos, serán incluidos en cuota de eliminación; y,
2. Quienes se encuentren en lista 5 de clasificación anual, serán incluidos en cuota de eliminación.

**Artículo 286.- Recurso de apelación a la evaluación anual de desempeño y gestión por competencias.** - El recurso de apelación será resuelto por el titular del ministerio rector de la 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 287.- Término para resolver.** - El titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana protección interna y orden público tendrá el término de hasta treinta días para resolver el recurso de apelación presentado por esta causa.

## **TÍTULO VIII SITUACIÓN POLICIAL**

**Artículo 288.- Situación policial.** - La 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 está dada mediante decreto ejecutivo, acuerdo ministerial o resolución.

La situación policial de los servidores policiales es:

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

**Artículo 289.- 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, 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 técnicos - médicos y/o psicológicos clínicos, con las recomendaciones para la toma de decisiones en relación con la situación profesional del servidor policial con 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 el porcentaje de discapacidad ante la autoridad sanitaria.

**Artículo 290.- Enfermedades, lesiones o incapacidades.** - Las condiciones para establecer la situación profesional de los servidores policiales en los casos de enfermedades, lesiones o incapacidades contemplados 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 técnico - médico y/o psicológico clínico 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.

Pasado los treinta días de descanso médico se generará una alerta a través del sistema informático de la Policía Nacional, para el seguimiento respectivo por parte de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud.

**Artículo 291.- 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 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 292.- Periodo temporal para restablecimiento del estado de salud que sean calificados como actos de servicio.** - Al cumplir noventa días continuos o acumulados de descansos médicos dentro del periodo 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 técnico - médico y/o psicológico clínico 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 técnico - médico y/o psicológico clínico, 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 periodo temporal para restablecimiento del estado de salud con una duración de seis meses 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 técnico - médico y/o psicológico clínico actualizado con relación a su estado de salud.

Una vez conocido el nuevo informe técnico - médico y/o psicológico clínico, en el que se recomiende 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 técnico - médico y/o psicológico clínico definitivo, determinando si el servidor policial puede continuar en la carrera policial; 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 periodo temporal para restablecimiento del estado de salud que sean calificados 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, se pondrá en conocimiento de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes y con base a este informe técnico - médico y/o psicológico clínico 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 de demostrarse el mal uso de su periodo temporal para 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 Inspectoría General de la Policía Nacional, 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.

**Artículo 293.- Periodo temporal para restablecimiento del estado de salud que sean calificados 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 él, que generen descansos médicos de hasta noventa días continuos o acumulados dentro del periodo 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 técnico - médico y/o psicológico clínico de las condiciones actuales de salud del servidor policial, con base a las valoraciones médicas de los especialistas tratantes que conocen del caso.

Una vez conocido el informe técnico - médico y/o psicológico clínico, en el que se recomiende que el servidor policial puede cumplir funciones conforme a su condición médica, este continuará laborando en la dependencia policial en la cual se encuentre designado o disponiendo su traslado a otra; en el caso, que su condición médica o psicológica no le permita cumplir funciones policiales, se le otorgará periodo temporal para 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.

Dentro del periodo temporal para restablecimiento del estado de salud que sean calificados 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 este periodo temporal para restablecimiento del estado de salud, la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano solicitará a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes un informe técnico - médico y/o psicológico clínico definitivo, determinando si el servidor policial puede continuar en la carrera policial; 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.

Todos los informes técnicos - médicos y/o psicológicos clínicos solo podrán ser emitidos 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, se pondrá en conocimiento de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes y con base a este informe técnico - médico y/o psicológico clínico 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 de demostrarse el mal uso de su periodo temporal para restablecimiento del estado de salud se

remitirá al Componente de Asuntos Internos para el trámite administrativo disciplinario correspondiente.

**Artículo 294.- Detección de consumo de bebidas alcohólicas o sustancias catalogadas sujetas a fiscalización.** - Cuando producto de las evaluaciones toxicológicas aleatorias realizadas a los integrantes de la institución por parte de la Inspectoría General o cuando el superior jerárquico presuma que un servidor policial a su cargo muestre síntomas de haber consumido bebidas alcohólicas o sustancias sujetas a fiscalización, se pondrá en conocimiento de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud y del componente de asuntos internos para el trámite correspondiente.

Si se presume que el servidor policial se encuentra bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias sujetas a fiscalización, previo consentimiento, se practicarán las pruebas de: alcoholtest, alcoholemia, narcotest, pruebas psicósomáticas u otro examen clínico, las cuales, deberán ser registradas en medios audiovisuales. El servidor policial que se niegue a practicarse alguna de estas pruebas se entenderá que se encuentran bajo los efectos de bebidas alcohólicas o sustancias catalogadas sujetas a fiscalización. Las prácticas de estas pruebas serán reguladas mediante el instrumento técnico elaborado para el efecto.

El servidor policial tiene la obligación durante toda su carrera profesional a someterse a los exámenes de alcoholemia o toxicológicos que sean dispuestos.

**Artículo 295.- Periodo temporal para 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: alcohol, opioides, cannabis, sedantes o hipnóticos, cocaína, estimulantes, alucinógenos, disolventes volátiles, múltiples drogas o sustancias psicotrópicas, la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes remitirá el informe técnico - médico y/o psicológico clínico, 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 el periodo temporal para restablecimiento del estado de salud. Este periodo se otorgará por una sola vez en la carrera profesional y tendrá una duración de hasta seis meses contados a partir de su notificación; tiempo en el cual, el servidor policial cumplirá las fases de desintoxicación y deshabitación del tratamiento.

Dentro del periodo temporal para restablecimiento del estado de salud en casos de adicciones, el servidor policial no podrá hacer uso del uniforme ni utilizar equipos y pertrechos entregados en dotación ni desempeñar alguna función policial.

Una vez cumplido el periodo temporal para el restablecimiento del estado de salud, la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes, con base al informe psicológico clínico y psiquiátrico, emitido por los especialistas de salud mental institucional, emitirá el informe técnico - médico y/o psicológico clínico definitivo, determinando que el servidor policial se

encuentra apto para cumplir funciones policiales; el cual, se remitirá en el término de hasta quince días para conocimiento del Comandante General, quien con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, resolverá la finalización del periodo temporal para el restablecimiento de salud y dispondrá la designación de funciones al servidor policial, de acuerdo con su grado y en observancia de las recomendaciones del informe técnico - médico y/o psicológico clínico.

La Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes avocará conocimiento de los informes que se emitan respecto de los servidores policiales que se nieguen a recibir el tratamiento, o en su defecto, interrumpan o abandonen el mismo en cualquiera de sus fases, conforme a lo establecido en el instrumento técnico elaborado para el efecto; y, en el término de hasta quince días, emitirá el informe técnico - médico y/o psicológico clínico determinando la no aptitud del servidor policial para desempeñar funciones policiales, informe que será remitido a conocimiento del Comandante General, quien con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, iniciará el procedimiento de cuota de eliminación inmediata, conforme lo establece este reglamento.

La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud a través de los servicios de salud mental y la Inspectoría General, en cualquier momento del proceso de rehabilitación realizarán la supervisión y control a los servidores policiales que fueron designados a continuar con sus funciones policiales; en caso de recaída, harán conocer a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, para que a su vez disponga a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, emita el informe técnico - médico y/o psicológico clínico actualizado, determinando la no aptitud para el cumplimiento de funciones policiales, mismo que será remitido a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para que inicie el procedimiento de cuota de eliminación inmediata.

La Dirección Nacional de Contrainteligencia o cualquier dependencia policial que conozca información sobre hechos que podrían constituirse en recaída del cuadro clínico de consumo de los servidores policiales que se encuentran en proceso de rehabilitación, pondrán en conocimiento de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud y de la Inspectoría General, para que adopten las acciones correspondientes a fin de determinar la persistencia en el consumo y de ser el caso informarán a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud para que emita el informe técnico - médico y/o psicológico clínico actualizado, determinando la no aptitud para el cumplimiento de funciones policiales, mismo que será remitido a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para que inicie el procedimiento de cuota de eliminación inmediata.

**Artículo 296.- Informe técnico - médico y/o psicológico clínico.** - Las recomendaciones que se deriven de los informes técnicos - médicos y/o psicológicos clínicos que emita la Comisión

Calificadora de Enfermedades y Accidentes, serán de obligatorio cumplimiento para los componentes y dependencias policiales.

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

**Artículo 297.- Determinación de acto de servicio.** - La determinación de un accidente, enfermedad profesional o fallecimiento del servidor policial en acto de servicio o a consecuencia de él, se emitirá a través de resolución del Comandante General, previo informe investigativo en el que se relaten las circunstancias del accidente, enfermedad profesional o fallecimiento, emitido por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional; informe que será remitido en el término máximo de quince días.

**Artículo 298.- Muerte presunta.** - Los servidores policiales que se encuentren desaparecidos por acto de servicio o a consecuencia de él, serán considerados en situación de servicio activo, hasta que exista sentencia ejecutoriada declarando su muerte presunta, conforme establece el Código Civil; para lo cual, 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 declaración de la muerte presunta.

**Artículo 299.- Determinación de accidente laboral.** - La determinación de un accidente laboral del servidor policial, se emitirá a través de resolución del Comandante General, previo informe investigativo de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional; informe que será remitido en el término máximo de quince días.

**Artículo 300.- Fallecimiento en actos de servicio.** - El titular del ministerio rector de seguridad ciudadana, protección interna y orden público o el Comandante General según corresponda, previo trámite administrativo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano e informe investigativo de la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional determinará los casos de fallecimiento en actos de servicio.

## TÍTULO IX CESACIÓN Y REINCORPORACIÓN

### CAPÍTULO I GENERALIDADES

**Artículo 301.- 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 y los servidores policiales en el grado de generales de mayor antigüedad de aquel que haya sido designado Comandante General entrante, serán cesados de las filas policiales en el mismo decreto ejecutivo.

**Artículo 302.- 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.

**Artículo 303.- Prohibición de cesación.** - El servidor policial que se encuentre en comisión de servicios en el exterior, agregadurías, representaciones o ayudantes administrativos en el exterior, no podrá ser cesado mientras se encuentre fuera del país; para el efecto el Comandante General solicitará al ministro 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 con la resolución de la cesación.

**Artículo 304.- 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 305.- Relevo y entrega de gestión.** - 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 306.- 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 CAUSAS PARA LA CESACIÓN

**Artículo 307.- Causas para la cesación.** - Los servidores policiales serán cesados del cargo y funciones, por una o más de las causas establecidas en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Los servidores policiales que registren dos o más causales de cesación, prevalecerá y 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.

### **CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA CESACIÓN**

**Artículo 308.- 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 el Comandante General 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 309.- Cesación para los grados de general.** - En todas las causales de cesación para el grado de general, la documentación de respaldo e informe ejecutivo se remitirá al ministerio rector de la seguridad ciudadana protección interna y orden público para que alcance el decreto ejecutivo de cesación.

**Artículo 310.- 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.

### **SECCIÓN I CESACIÓN POR SOLICITUD VOLUNTARIA**

**Artículo 311.- 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. Impreso de la verificación efectuada en el sistema de consulta de procesos del Consejo de la Judicatura de no tener juicio penal pendiente relacionado a la función policial y, en caso de que el servidor policial solicitante tenga activa una causa penal pendiente, relacionada con la función policial, deberá adjuntar copias certificadas de la resolución judicial, debidamente ejecutoriada;

3. 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;
4. Certificado de no mantener obligaciones económicas con la institución otorgado por la Dirección Nacional Financiera;
5. Certificado de no mantener deudas pendientes otorgado por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional;
6. Acta de entrega y recepción de credenciales;
7. El servidor policial solicitante, deberá obligatoriamente entregar los bienes y archivos bajo su responsabilidad, por lo que adjuntará el certificado de no adeudar bienes de la institución policial, el mismo que deberá ser obtenido en activos fijos de su dependencia policial. En lo que respecta al armamento o equipo entregado en dotación necesario para el cumplimiento de su función policial, deberá realizar la entrega inmediatamente después que la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano le haya notificado del cese de cargo y función. En caso de que el servidor policial se encuentre ejerciendo cargos con responsabilidad administrativa o financiera, deberá adjuntar las actas de entrega - recepción certificada por el director, comandante o jefe de la dependencia policial; y,
8. Las demás que sean requeridas por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano.

**Artículo 312.- 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.

Los niveles desconcentrados de talento humano devolverán la documentación al peticionario para que la complete, en caso de incumplimiento de uno o más de los requisitos establecidos.

**Artículo 313.- 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 fecha de cesación será la que consta en el decreto ejecutivo o resolución.

## SECCIÓN II CESACIÓN POR CUMPLIR EL TIEMPO DE SERVICIO ACTIVO

**Artículo 314.- 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 establecidos en la ley. Este trámite se iniciará con treinta días de anticipación al cumplimiento de los tiempos señalados.

**Artículo 315.- Notificación.** - El decreto o la resolución será notificada a los servidores policiales y la fecha de la cesación será la del día siguiente del cumplimiento del tiempo máximo del servicio activo, sin perjuicio de su publicación en la orden general.

### **SECCIÓN III CESACIÓN POR NO CUMPLIR REQUISITOS PARA EL ASCENSO**

**Artículo 316.- Procedimiento a la resolución de negativa del ascenso.** - Una vez que la resolución de la negativa de ascenso cause estado a nivel administrativo, 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 comunicará al servidor policial y se ejecutará inmediatamente con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano al provenir de un procedimiento previamente establecido en el cual se ha garantizado el debido proceso y el derecho a la defensa.

La fecha de cesación será la que conste en el decreto ejecutivo o resolución, sin perjuicio de su publicación en orden general.

### **SECCIÓN IV CESACIÓN POR INTEGRAR LA CUOTA DE ELIMINACIÓN**

**Artículo 317.- 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 comunicará al servidor policial y se ejecutará inmediatamente con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano al provenir de un procedimiento previamente establecido en el cual se ha garantizado el debido proceso y el derecho a la defensa.

### **SECCIÓN V CESACIÓN POR INHABILITACIÓN POR DISCAPACIDAD PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIÓN O CARGO**

**Artículo 318.- Informe investigativo.** - La Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, elaborará un informe investigativo relacionado a las causas, motivos y

circunstancias que ocasionaron la discapacidad del servidor policial, para que el Comandante General determine si esta discapacidad fue adquirida en actos de servicio o a consecuencia de él.

**Artículo 319.- Resolución.** - Establecida la discapacidad del servidor policial, que le inhabilite para el desempeño de las funciones policiales de conformidad con este reglamento, por parte de la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de la Dirección Nacional Integral en Salud; y, el informe investigativo emitido por la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, el Comandante General emitirá la resolución de cesación con apoyo de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, estableciendo si la discapacidad ha sido contraída en actos de servicio o a consecuencia de él, la misma que será notificada al servidor policial y al Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional para el trámite de seguridad social.

La fecha de cesación será cuando el decreto ejecutivo o la resolución causen estado a nivel administrativo, sin perjuicio de su publicación en orden general.

## **SECCIÓN VI CESACIÓN POR DESTITUCIÓN**

**Artículo 320.- 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 comunicará al servidor policial y se ejecutará inmediatamente con el apoyo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano al provenir de un procedimiento previamente establecido en el cual se ha garantizado el debido proceso y el derecho a la defensa.

La fecha de cesación será la que conste en el decreto ejecutivo o la resolución, sin perjuicio de su publicación en orden general.

**Artículo 321.- 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 en que la resolución del Comandante General o decreto ejecutivo cause estado.

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 322.- Declaración de muerte presunta en actos de servicio.** - La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano y sus niveles desconcentrados, conociendo de la ausencia injustificada al servicio de un servidor policial, pondrá este particular en conocimiento de la Dirección Nacional de Asuntos Internos. El componente de asuntos internos con competencia, previo a dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, recopilará información para descartar la ausencia injustificada por presumirse la desaparición del servidor policial en actos de servicio; en cuyo caso remitirá un informe al Comandante General para que resuelva que el servidor policial continúe en servicio activo hasta que exista la sentencia ejecutoriada por 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.

Subsidiariamente a la pretensión de otras personas interesadas en la declaratoria de la muerte presunta del servidor policial desaparecido, el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, con el apoyo de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con la Dirección Nacional de Investigaciones de Policía Judicial realizará el trámite judicial correspondiente de acuerdo con 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 323.- Situación profesional.** - El servidor policial que ha desaparecido en actos de servicio será considerado en servicio activo hasta la declaratoria de muerte presunta, luego de lo cual, el Comandante General emitirá la resolución 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 LO INHABILITE PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN O CARGO**

**Artículo 324.- Resolución de cesación.** - El servidor policial que tenga sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada por delitos de conformidad con la ley, serán cesados de su función y cargo; para lo cual, el decreto ejecutivo o la resolución será remitida a la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, para la notificación al servidor policial.

En caso de delitos de tránsito, considerando su naturaleza culposa, no procederá la cesación cuando se haya concedido la suspensión condicional de la pena.

La fecha de cesación será cuando el decreto ejecutivo o la resolución hayan causado estado a nivel administrativo, sin perjuicio de su publicación en orden general.

**SECCIÓN IX**  
**CESACIÓN POR FALLECIMIENTO**

**Artículo 325.- Informe investigativo de fallecimiento.** - La Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, elaborará un informe investigativo relacionado a las causas, motivos y circunstancias que ocasionaron el fallecimiento del servidor policial, para que el Comandante General determine si el fallecimiento fue en actos de servicio o consecuencia de él.

**Artículo 326.- Resolución de cesación por fallecimiento fuera de actos de servicio.** - El Comandante General con base al informe investigativo 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.

**Artículo 327.- Resolución de ascenso post mortem y cesación por fallecimiento en actos de servicio.** - Si el fallecimiento es en actos de servicio o consecuencia de él, 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 328.- Apelación.** - Las resoluciones de cesación por las causales establecidas en el artículo 111 numerales 5, 7, 8 y 9 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, podrán ser apeladas en el término de diez días contados a partir de su notificación, ante el titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público 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 y se ejecutará la cesación.

**Artículo 329.- Resolución de la apelación.** - El titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público o su delegado, resolverá las apelaciones en el término de treinta días contados a partir de la interposición del recurso.

El recurso de apelación debe cumplir todos los requisitos establecidos en lo dispuesto en el Código Orgánico Administrativo, 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 330.- 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 331.- Causales específicas de cuota de eliminación para servidores policiales en los grados de generales.** - Son causales específicas para integrar la cuota de eliminación, considerando las necesidades orgánicas y proyección de crecimiento de la institución y el cumplimiento de requisitos sobre evaluación de desempeño y gestión por competencias de acuerdo con su rol de conducción y mando las siguientes:

1. Constar en lista 2 o inferiores de calificación de desempeño y gestión por competencias en la evaluación anual;
2. Constar en lista 2 o inferiores de calificación de desempeño y gestión por competencias del perfil del riesgo del grado en la evaluación continua o parcial;
3. Ejercer el rol de conducción y mando con negligencia manifiesta que afecten gravemente los objetivos institucionales; y,
4. Realizar acciones inadecuadas inobservando los valores y principios institucionales determinados en el Código de Ética de la Policía Nacional.

Los numerales 2, 3 y 4 son causales para conformar la cuota de eliminación inmediata.

**Artículo 332.- Causales de cuota de eliminación para servidores policiales en los grados de policía a coronel.** - 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. Constar por dos años consecutivos en lista 4 de calificación anual de desempeño y gestión por competencias, o un año en lista 5;
2. Haber sido declarado no apto para el desempeño de funciones policiales de conformidad con el informe técnico - médico y/o psicológico clínico 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 y permanezcan en el grado hasta por un año por necesidad institucional;
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, habiendo alcanzado los beneficios de la seguridad social policial, se encuentren en el percentil más bajo de sus promociones, cuyo porcentaje de la cuota por cada promoción, será definido de manera técnica por la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano anualmente en el informe del orgánico numérico, considerando las necesidades orgánicas y proyección de crecimiento ordenado de la institución;
7. Quienes, no postulen o no han sido declarados alumnos policiales para el curso de Estado Mayor en la Academia de Estudios Estratégicos y para el curso de Supervisión Operativa en el Centro de Educación Continua de la Policía Nacional. Por necesidad institucional se podrá mantener en servicio hasta cumplir los años dentro del grado de teniente coronel y sargento primero; y,
8. Los servidores policiales reincorporados que no cumplan con uno o más de los requisitos establecidos para retomar sus funciones policiales.

Los numerales 2, 3, 4, 6, 7 y 8 son causales para conformar la cuota de eliminación inmediata.

**Artículo 333.- 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 ministerio rector de la 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 334.- 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 335.- 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 ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

**Artículo 336.- 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 ministerio rector de la 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 337.- Resolución de la apelación.** - El titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público, una vez interpuesto el recurso de apelación

tendrá el término de quince días para resolver; resolución que se remitirá inmediatamente al Comandante General para su ejecución y registro.

**Artículo 338.-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.

La resolución de apelación es de última instancia y pone fin a la vía administrativa.

## **CAPITULO VI REINCORPORACIÓN**

**Artículo 339.- Reincorporación.** - La reincorporación del servidor policial le corresponde a la autoridad competente que haya emitido el acto administrativo de cesación, en acatamiento a las sentencias judiciales y/o administrativas; reincorporará al servidor policial al servicio activo y 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. Pruebas integrales o parciales de control de confianza; y,
3. Evaluaciones médicas, psicológicas y físicas.

El reentrenamiento será planificado en función de los componentes establecidos para la evaluación de desempeño y gestión por competencias, podrá ser con régimen interno y por un tiempo de tres meses. Las pruebas físicas serán planificadas y ejecutadas por la Dirección Nacional de Educación.

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 conforme lo determine la sentencia judicial.

De no cumplir con alguno de estos requisitos el servidor policial será reevaluado dentro de los tres meses siguientes. De no aprobar satisfactoriamente estos procesos, será considerado para la cuota de eliminación inmediata.

**Artículo 340.- 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 reincorporando del servidor policial al servicio activo.

**Artículo 341.- 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 342.- 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 Educación a través del sistema informático integrado de la Policía Nacional del Ecuador registrará las notas finales de los cursos de ascenso, una vez finalizados los mismos.

**SEGUNDA.** - 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 que se requieran para mejorar sus competencias profesionales en el siguiente grado jerárquico.

**TERCERA.** - La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional definirá anualmente los contenidos transversales que deben incluirse en los programas académicos de formación, educación continua y cursos de ascenso.

**CUARTA.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano 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.

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

**SEXTA.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, excepcionalmente, implementará un formulario físico con los mismos componentes, parámetros y ponderaciones para las evaluaciones que presenten inconsistencias de la información u origen no establecido, previa recomendación del informe técnico respectivo.

**SÉPTIMA.** - 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.

**OCTAVA.** - 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.

**NOVENA.** - Para los servidores policiales que se encuentren en el proceso de ascenso al inmediato grado superior, se tomará en cuenta las notas de evaluación de desempeño y gestión por competencias obtenidas durante el grado, exceptuándose la calificación anual del último año en el grado, la cual, será considerada para el próximo ascenso.

**DÉCIMA.** - Los servidores policiales que se desempeñaban como personal policial de servicios antes de la vigencia del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, serán designados a cumplir sus funciones de acuerdo con su perfil profesional, necesidades institucionales y desarrollarán su carrera profesional bajo una estructura organizacional con base a las dependencias policiales establecidas en el Estatuto de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional, constituyéndose en apoyo o soporte para las operaciones policiales en los subsistemas preventivo, investigativo o inteligencia antidelinquencial. La jerarquía y antigüedad no se alteran respecto del resto de servidores policiales.

**DÉCIMA PRIMERA.** - La Dirección Nacional de Logística es la responsable de mantener los registros de dotación actualizados y deberá gestionar de manera diligente y oportuna las novedades referentes a la dotación entregada al servidor policial durante la carrera policial, para evacuar satisfactoriamente el proceso de cesación.

**DÉCIMA SEGUNDA.** - La ponderación de las pruebas integrales o parciales de control de confianza para los procesos de calificación para el ascenso; y, evaluación de desempeño y gestión por competencias, se determinará de acuerdo al instrumento técnico que establezca para el efecto, la Comisión de Ascensos, Consejo de Generales o la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano conforme a sus atribuciones, en el cual, constarán los porcentajes para la valoración cuando se realicen pruebas integrales o parciales de control de confianza. La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano implementará el sistema para la carga de los resultados, manteniendo los niveles de confidencialidad de la información para cada caso.

**DÉCIMA TERCERA.** - Las pruebas integrales o parciales de control de confianza podrán ser aplicadas en cualquier lugar del territorio nacional. El talento humano capacitado de la Inspectoría General realizará una visita previa a la aplicación de las pruebas, para verificar que las instalaciones cumplan las condiciones técnicas requeridas por la sección evaluadora.

**DÉCIMA CUARTA.** - La Comisión de Ascensos o el Consejo de Generales podrá disponer a la Inspectoría General de la Policía Nacional el inicio anticipado de las pruebas integrales o parciales de control de confianza en función del numérico de servidores policiales a ser evaluados para el ascenso; en caso de que, las pruebas de control de confianza sean parciales, dichos organismos determinarán cuáles serán las evaluaciones por aplicar.

**DÉCIMA QUINTA.** - La Dirección Nacional de Atención Integral en Salud en coordinación con la Dirección Nacional de Educación y la Dirección Nacional de Antinarcóticos, realizarán programas de prevención interna sobre el consumo de alcohol, cigarrillo y sustancias sujetas a fiscalización.

**DÉCIMA SEXTA.** - Los servidores policiales que por cualquier circunstancia efectúen actividades por medio de teletrabajo, deberán cumplir los horarios que se establezcan para el efecto y tendrán la obligación de registrar en el componente de talento humano la dirección domiciliaria en la que realizarán esta actividad. En caso de detectarse que el servidor policial no cumpla con los horarios establecidos o no se encuentre en el lugar registrado para el teletrabajo, se aplicará el régimen disciplinario establecido en la normativa vigente.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.** - 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 el normal desenvolvimiento de sus actividades, en sujeción a las determinaciones del presente cuerpo normativo.

**SEGUNDA.** - La Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional en el plazo de hasta seis meses a partir de la entrada en vigor de este reglamento, en concordancia con el plan de carrera policial, elaborará 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 para su aprobación.

**TERCERA.** - Los servidores policiales directivos o técnicos operativos deberán contar con un título académico de tercer nivel para realizar el curso de Estado Mayor y el curso de Supervisión Operativa, requisito obligatorio a partir del año 2030. Se reconocerá cualquier título de tercer nivel obtenido por el servidor policial como requisito para la realización de los mencionados cursos.

**CUARTA.** - La planificación y ejecución de los programas de educación, realizadas 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.

**QUINTA.** - El Centro de Capacitación de la Policía Nacional en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de este reglamento, realizará los trámites pertinentes para la acreditación respectiva, ante el ente rector en competencias laborales.

**SEXTA.** - 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.

**SÉPTIMA.** - 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 hasta seis meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento, deberá implementar un módulo en el sistema informático integrado de la Policía Nacional para la ejecución del proceso de evaluación para los ascensos; mientras tanto, los procesos de evaluación para el ascenso se los realizará con los medios disponibles.

**OCTAVA.** - Por primera y única vez, la reubicación de antigüedad de los servidores policiales técnicos operativos se realizará con la nota de ascenso del grado anterior, para lo cual, el

Consejo de Generales dispondrá a la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, a través de la sección de soporte operativo, realice el promedio de los componentes de curso de ascenso, méritos, deméritos y evaluación de desempeño y gestión por competencias.

**NOVENA.** - Para el ascenso de los servidores policiales previstos para el año 2023, se aplicará el proceso de evaluación constante en el Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales y según el instructivo actualizado en el año 2023, expedido mediante acuerdo ministerial N.º 0556 con fecha 13 de noviembre de 2020; y, a partir de la implementación del sistema, se aplicará el proceso de evaluación para el ascenso establecido en el presente reglamento.

**DÉCIMA.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en un plazo de hasta seis meses a partir de la entrada en vigor del presente reglamento, diseñarán las herramientas tecnológicas necesarias a fin de automatizar los procesos de vacaciones, licencias y permisos de los servidores policiales.

**DÉCIMA PRIMERA.** - Los servidores policiales que ingresaron a la institución como personal de servicios, con la Ley Orgánica de Personal de la Policía Nacional, excepcionalmente podrán ser trasladados a desempeñar funciones en otros subsistemas y componentes, previa necesidad institucional debidamente motivada por la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano.

**DÉCIMA SEGUNDA.** - La Dirección Nacional Financiera realizará todas las gestiones administrativas necesarias para incorporar en el presupuesto anual institucional, los rubros provenientes de traslado y vivienda fiscal para la proforma presupuestaria del año 2024 en adelante, en coordinación con el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.

**DÉCIMA TERCERA.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano en coordinación con la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento, realizarán una auditoria de los servidores policiales que registran calamidades médicas, domésticas y discapacidades para actualizar los traslados y condiciones de trabajo.

**DÉCIMA CUARTA.** - La Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con la Dirección Nacional de Logística, en el plazo de hasta tres meses a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento, realizará el levantamiento de la información relacionada a las jurisdicciones 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 Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para el periodo de evaluación anual 2023, aplicará el proceso de evaluación constante en el Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales, expedido mediante acuerdo ministerial N.º 0556 de fecha 13 de noviembre de 2020 y según el instructivo actualizado en el año 2023.

**DÉCIMA SEXTA.** - Para la evaluación de periodos 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.

**DÉCIMA SÉPTIMA.** - La nota de la evaluación del desempeño para los servidores policiales reincorporados antes de la expedición de este reglamento, será obtenida a través del instructivo para regular la evaluación de desempeño y gestión por competencias de los servidores policiales que se hayan encontrado en situaciones: a disposición, transitoria y/o baja/cesación.

**DÉCIMA OCTAVA.** - Para la evaluación de desempeño y gestión por competencias se considerará los perfiles constantes en el manual de descripción, valoración y clasificación de cargos institucionales por competencias de la Policía Nacional, para lo cual, dentro de seis meses la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano realizará la sistematización de éste.

**DÉCIMA NOVENA.** - 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.

**VIGÉSIMA.** - La Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en coordinación con la Dirección Nacional Administración de Talento Humano, en un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento, desarrollará el aplicativo para la ejecución del proceso de evaluación de desempeño y gestión por competencias.

**VIGÉSIMA PRIMERA.** - 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 los Servidores Policiales, publicado en el acuerdo ministerial N.º 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.

**VIGÉSIMA SEGUNDA.** - Los servidores policiales técnico operativos a partir de la VIII cohorte que se hayan incorporado obteniendo el grado de policía sin contar con título profesional de técnico o tecnólogo reconocido por el organismo rector de educación superior,

en los ámbitos de seguridad pública y ciudadana, investigación de la infracción, entre otros inherentes a la misión y funciones de la Policía Nacional, para su ascenso al inmediato grado superior deberán contar con un título académico de tercer nivel en los ámbitos de seguridad pública y ciudadana, investigación de la infracción, entre otros inherentes a la misión y funciones de la Policía Nacional.

**VIGÉSIMA TERCERA.** - 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 Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales. La primera campaña se realizará a través de distintos medios comunicacionales en un plazo máximo de treinta días posteriores a la entrada en vigor del cuerpo normativo.

**VIGÉSIMA CUARTA.** - En el plazo de seis meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, presentarán la propuesta de Reglamento que Regule el Orgánico Funcional de la Policía Nacional.

**VIGÉSIMA QUINTA.** - En el plazo de seis meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con la Inspectoría General de la Policía Nacional, presentarán la propuesta de reglamento que regule la aplicación de las pruebas de control de confianza en la Policía Nacional.

**VIGÉSIMA SEXTA.** - 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 Administración de Talento Humano, presentarán la propuesta de reglamento que regule la concesión de condecoraciones y reconocimientos institucionales; mientras tanto, se aplicara el procedimiento establecido en el Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales, publicado en el acuerdo ministerial N.º 0556, de fecha 13 de noviembre de 2020.

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.** - 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, presentarán la propuesta de reglamento que regule el tránsito de técnico operativo a directivo.

**VIGÉSIMA OCTAVA.** - En el plazo de hasta seis meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, presentarán el reglamento que regule la reserva policial.

**VIGÉSIMA NOVENA.** - En el plazo de hasta tres meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación

con la Dirección Nacional de Educación, presentarán la propuesta de reglamento que regule el proceso de acondicionamiento y evaluación física de los servidores policiales.

**TRIGÉSIMA.** - En el plazo de hasta seis meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con la Dirección Nacional de Atención Integral en Salud, presentarán la propuesta de reforma del reglamento que regule a la Comisión Calificadora de Enfermedades y Accidentes de los servidores policiales.

**TRIGÉSIMA PRIMERA.** - En el plazo de hasta seis meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este reglamento, la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica en coordinación con la Dirección Nacional de Bienestar Social, Seguridad y Salud Ocupacional, presentarán la propuesta de reforma el reglamento que regule a la Comisión de las Calamidades Domésticas de los servidores policiales.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.** - En el plazo de hasta seis 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.

**TRIGÉSIMA TERCERA.** - La Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, designará a los servidores policiales que sean requeridos por la Comisión de Ascensos y Consejo de Generales, para cubrir la demanda de procesos y carga laboral que representa su administración.

**TRIGÉSIMA CUARTA.** - La Dirección Nacional de Planificación y Gestión Estratégica en coordinación con la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano y, las Direcciones Generales diseñarán e implementarán en el plazo de un año el modelo de gestión institucional y territorial y la matriz de servicios públicos por competencias de conformidad a lo que determine el ente rector de planificación del Estado.

**TRIGÉSIMA QUINTA.** - Los servidores policiales que a la fecha de expedición de este reglamento se encuentren en relevo de cargo y función, continuarán con el procedimiento establecido en el Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores Policiales, expedido mediante acuerdo ministerial N.º 0556 de fecha 13 de noviembre de 2020.

**TRIGÉSIMA SEXTA.** - 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 seis meses a partir de la publicación del presente reglamento.

### 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.

**SEGUNDA.** - Deróguese las reformas al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores de la Policía Nacional expedido mediante acuerdo ministerial N.° 0563 de fecha 16 de noviembre de 2020.

**TERCERA.-** Deróguese las reformas al Reglamento de Carrera Profesional para los Servidores de la Policía Nacional expedido mediante acuerdo ministerial N.° 0069 de fecha 04 agosto de 2023.

**CUARTA.** - 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 de Secretaría General 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 el Distrito Metropolitano de Quito, a los **22 días del mes de noviembre de 2023.**



Ing. Juan Ernesto Zapata Silva  
**MINISTRO DEL INTERIOR**

**ACUERDO Nro. MPCEIP-SRP-2023-0239-A****SR. ABG. ALEJANDRO JOSÉ MOYA DELGADO  
SUBSECRETARIO DE RECURSOS PESQUEROS****CONSIDERANDO:**

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 13, establece; *“Las personas y colectividades tienen derecho al acceso seguro y permanente a alimentos sanos, suficientes y nutritivos; preferentemente producidos a nivel local y en correspondencia con sus diversas identidades y tradiciones culturales. El Estado ecuatoriano promoverá la soberanía alimentaria”*;

**Que**, la norma constitucional en su artículo 71, establece: *“La naturaleza o Pacha Mama, donde se reproduce y realiza la vida, tiene derecho a que se respete integralmente su existencia y el mantenimiento y regeneración de sus ciclos vitales, estructura, funciones y procesos evolutivos ( ). El Estado incentivará a las personas naturales y jurídicas, y a los colectivos, para que protejan la naturaleza, y promoverá el respeto a todos los elementos que forman un ecosistema.”*;

**Que**, la Carta Magna Ecuatoriana en su artículo 73, dispone: *“El Estado aplicará medidas de precaución y restricción para las actividades que puedan conducir a la extinción de especies, la destrucción de ecosistemas o la alteración permanente de los ciclos naturales (...)”*;

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 226 señala: *“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. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”*;

**Que**, nuestra norma suprema en su artículo 227, establece: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”*;

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 406 dispone: *“El Estado regulará la conservación, manejo y uso sustentable, recuperación, y limitaciones de dominio de los ecosistemas frágiles y amenazados; entre otros, los páramos, humedales, bosques nublados, bosques tropicales secos y húmedos y manglares, ecosistemas marinos y marinos-costeros”*;

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 423, establece; *“La integración, en especial con los países de Latinoamérica y el Caribe será un objetivo estratégico del Estado. En todas las instancias y procesos de integración, el Estado ecuatoriano se comprometerá a: 2. Promover estrategias conjuntas de manejo sustentable del patrimonio natural, en especial la regulación de la actividad*

*extractiva; la cooperación y complementación energética sustentable; la conservación de la biodiversidad, los ecosistemas y el agua; la investigación, el desarrollo científico y el intercambio de conocimiento y tecnología; y la implementación de estrategias coordinadas de soberanía alimentaria”;*

**Que**, el artículo 425 de la Carta Magna Ecuatoriana, determina: *“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”;*

**Que**, el Código de Conducta para la Pesca Responsable de la FAO en su artículo 7, establece: *“Ordenación Pesquera. 7.5 Criterio de precaución. 7.5.1 Los Estados deberían aplicar ampliamente el criterio de precaución en la conservación, ordenación y explotación de los recursos acuáticos vivos con el fin de protegerlos y preservar el medio acuático. La falta de información científica adecuada no debería utilizarse como razón para aplazar o dejar de tomar las medidas de conservación y gestión necesarias”. 7.5.2 Al aplicar el criterio de precaución, los Estados deberían tener en cuenta, entre otros, los elementos de incertidumbre, como los relativos al tamaño y la productividad de las poblaciones, los niveles de referencia, el estado de las poblaciones con respecto a dichos niveles de referencia, el nivel y la distribución de la mortalidad ocasionada por la pesca y los efectos de las actividades pesqueras, incluidos los descartes, sobre las especies que no son objeto de la pesca y especies asociadas o dependientes, así como las condiciones ambientales, sociales y económicas”;*

**Que**, la Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca LODAP, en su artículo 1, prescribe: *“Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen jurídico para el desarrollo de las actividades acuícolas y pesqueras en todas sus fases de extracción, recolección, reproducción, cría, cultivo, procesamiento, almacenamiento, distribución, comercialización interna y externa, y actividades conexas como el fomento a la producción de alimentos sanos; la protección, conservación, investigación, explotación y uso de los recursos hidrobiológicos y sus ecosistemas, mediante la aplicación del enfoque ecosistémico pesquero de tal manera que se logre el desarrollo sustentable y sostenible que garantice el acceso a la alimentación, en armonía con los principios y derechos establecidos en la Constitución de la República, y respetando los conocimientos y formas de producción tradicionales y ancestrales.”;*

**Que**, la LODAP en su artículo 3, establece: *“Fines. Son fines de esta Ley: a. Establecer el marco legal para el desarrollo de las actividades acuícolas, pesqueras y conexas, con sujeción a los principios constitucionales y a los señalados en la presente Ley; e. Fomentar el uso y aprovechamiento sustentable, responsable y sostenible de los recursos hidrobiológicos a través de la investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación, valor agregado y generación de empleo durante la cadena productiva acuícola y pesquera, mediante la aplicación de un ordenamiento basado en la gestión ecosistémica de las actividades acuícolas, pesqueras y conexas, así como la implementación de medidas para prevenir, desalentar y eliminar la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR)”;*

**Que**, la misma ley en su artículo 4, determina: *“Principios. Para la aplicación de esta Ley se observarán los siguientes principios, sin perjuicio de los establecidos en la Constitución de la República y demás normativa vigente: b. Sostenibilidad de los recursos: Busca el uso responsable y aprovechamiento sustentable y sostenible de los recursos hidrobiológicos. Establecer prioridad a la implementación de medidas que tengan como finalidad conservar o restablecer las poblaciones de las especies capturadas a un nivel de equilibrio teórico del rendimiento máximo sostenible; f. Enfoque precautorio: Establece el conjunto de disposiciones y medidas preventivas, eficaces frente a una eventual actividad con posibles impactos negativos en los recursos hidrobiológicos y sus ecosistemas, que permite que la toma de decisión del ente rector, se base exclusivamente en indicios del posible daño, sin necesidad de requerir la certeza científica absoluta. g. Enfoque Ecosistémico Pesquero (EEP): Es una nueva dirección para la administración pesquera, orientada a invertir el orden de las prioridades en la gestión, comenzando con el ecosistema en lugar de las especies objetivo. Esto implica considerar no solo al recurso explotado sino también al ecosistema, incluyendo las interdependencias ecológicas entre especies y su relación con el ambiente, y a los aspectos socioeconómicos vinculados con dicha actividad.”;*

**Que**, la Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca en su artículo 7, señala: *“Definiciones. Para efectos de la presente Ley, se contemplan las siguientes definiciones: 63. Veda. Período establecido por la autoridad competente durante el cual se prohíbe extraer los recursos hidrobiológicos o una especie en particular, en un espacio, área, zona, y tiempo determinados.”;*

**Que**, el artículo 18 de la ley ut supra, dispone: *“Atribuciones. Además de las atribuciones asignadas por el Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, al Instituto Público de Investigación de Acuicultura y Pesca, le corresponde: 1. Investigar científica y tecnológicamente los recursos hidrobiológicos con enfoque ecosistémico; 2. Investigar, experimentar y recomendar mecanismos, medidas y sistemas adecuados, al ente rector para el aprovechamiento sustentable y sostenible de los recursos hidrobiológicos; 3. Emitir informes técnicos y científicos de las investigaciones realizadas, los cuales serán vinculantes para el ente rector en materia de acuicultura y pesquera”;*

**Que**, la Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca en su artículo 96, establece: *“Ordenamiento pesquero. Se establecerán las medidas de ordenamiento pesquero bajo el principio de gobernanza, sostenibilidad y sustentabilidad de los recursos hidrobiológicos, con la obtención de mayores beneficios sociales, económicos y ambientales, con enfoque ecosistémico. Las medidas del ordenamiento se adoptarán previo informe técnico científico del Instituto Público de Investigación de Acuicultura y Pesca, y socialización con el sector pesquero con base en la mejor evidencia científica disponible y conocimiento ancestral en concordancia con las condiciones poblacionales de los recursos y el estado de las pesquerías...”;*

**Que**, el artículo 98 de la LODAP, dispone: *“Prohibiciones en períodos de veda. Durante los períodos de veda, está prohibida la captura, almacenamiento, procesamiento, transporte, exportación y comercialización de las especies locales. Salvo el caso en que exista producto almacenado o procesado, los interesados podrán comercializar*

*dichos productos, previa autorización del ente rector. De igual forma se podrán importar recursos en veda, previa autorización del ente rector.”;*

**Que**, la referida ley en su artículo 99, señala: “*Circunstancias excepcionales en períodos de veda. Por excepción el ente rector podrá autorizar lo siguiente: a) Procesar, transportar y comercializar dichos productos, cuando exista producto almacenado o procesado; b) Procesar recursos hidrobiológicos cuando estos se hayan obtenido mediante importación debidamente autorizada; c) Capturar, almacenar, procesar, transportar, exportar y comercializar recursos hidrobiológicos cuando estos provengan de cruceros de investigación autorizados, que cuenten con informe favorable del ente de investigación en materia de Acuicultura y Pesca; y, d) Las establecidas por el ente rector, previo informe técnico del ente de investigación en materia de Acuicultura y Pesca”;*

**Que**, el Código Orgánico Administrativo en su artículo 128 señala: “*Acto normativo de carácter administrativo. Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de una competencia administrativa que produce efectos jurídicos generales, que no se agota con su cumplimiento y de forma directa”.*

**Que**, el Código Ibídem en su artículo 130 establece: “*Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública. La competencia regulatoria de las actuaciones de las personas debe estar expresamente atribuida en la ley.”*

**Que**, mediante el Acuerdo No. MPCEIP-SRP-2020-0056-A del 8 de mayo de 2020, se expiden las medidas de ordenamiento, regulación, y control para las embarcaciones pesqueras industriales provistas de redes de cerco de jareta para la pesquería de peces pelágicos pequeños, el cual en su Artículo 8 dispone; “*Durante los periodos de veda de peces pelágicos pequeños, se prohíbe la captura, transporte, procesamiento y comercialización de estos recursos. Se exceptúa, durante los periodos de veda, el procesamiento, transporte y comercialización interna y externa de peces pelágicos pequeños, en conservas, bloques congelados interfoliados y/o empaçados en cajas de cartón (enteros, HG, HGT), y demás presentaciones, elaborados con producto extraído antes del inicio de la veda, previa verificación de stock por la Dirección de Control Pesquero, así como los recursos que provengan de importaciones realizadas desde terceros países ”;*

**Que**, mediante el Acuerdo Nro. MPCEIP-SRP-2022-0258-A del 17 de noviembre de 2022, se establece el periodo de VEDA REPRODUCTIVA para las especies pelágicas pequeñas: desde el 02 de diciembre de 2022 al 10 de enero de 2023, basados en el seguimiento de los indicadores biológicos (Índice Gonadosomático, seguimiento de huevos y larvas) y orientado a proteger su actividad reproductiva, disminuyendo el esfuerzo pesquero dirigido hacia estos recursos explotados;

**Que**, mediante oficio Nro. IPIAP-IPIAP-2023-0395-OF de fecha 17 de noviembre 2023 ingresado con trámite MPCEIP-SRP-2023-2749-E, el Instituto Público de Investigación de Acuicultura y Pesca (IPIAP) remite al Subsecretario de Recursos Pesqueros, el

informe sobre la actividad reproductiva de peces pelágicos pequeños (noviembre 2023), elaborado por personal técnico, en el cual se emiten recomendaciones en consideración a los posibles impactos que El Niño causaría sobre la biomasa y actividades reproductivas y con la finalidad de precautelar la biomasa desovante;

**Que**, a través del memorando Nro. MPCEIP-DPPA-2023-0883-M de fecha 17 de noviembre de 2023, la Dirección de Políticas Pesquera y Acuícola, emite informe de pertinencia sobre la veda temporal aplicada a los recursos Pelágicos Pequeños (noviembre – diciembre 2023), en el cual concluye que se acojan los criterios técnicos científicos expuestos por el Instituto Público de Investigación de Acuicultura y Pesca, orientados a proteger el recurso Peces Pelágicos Pequeños PPP, y se establezca el periodo de veda temporal sugerido, salvo cualquier eventualidad resultante de la aplicación de la norma ligada a las actividades administrativas ejecutadas desde la Subsecretaría de Recursos Pesqueros; recomendando considerar la información remitida por el IPIAP;

**Que**, mediante memorando Nro. MPCEIP-DJAP-2023-2050-M de 20 de noviembre de 2023, la Dirección Jurídica de Acuicultura y Pesca emite informe jurídico señalando que, de acuerdo a la normativa invocada, las competencias del ente rector en materia de acuicultura y pesca, la delegación conferida; así como el sustento técnico científico emitido por el Instituto Público de Investigación de Acuicultura y Pesca como Autoridad Científica Nacional e informe de pertinencia de la Dirección de Políticas Pesquera y Acuícola; esta Dirección Jurídica de Acuicultura y Pesca desde el punto de vista legal, considera que la autoridad pesquera bien podría emitir el acto normativo de carácter administrativo, considerando los informe técnicos científicos vinculante, emitido por la autoridad científica nacional;

**Que**, la Reforma al Estatuto Orgánico de gestión organizacional por procesos del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, establece en su numeral 1.2.4.2, como parte de las atribuciones y responsabilidades del Subsecretario de Recursos Pesqueros, establecer normativa en el ámbito pesquero, para la regulación y ordenamiento de los recursos bioacuáticos;

**Que**, mediante Acuerdo Nro. MPCEIP-DMPCEIP-2019-0059 de 22 de julio de 2019, el Ministro de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, a la época, acordó en su artículo 2, delegar a el/la Subsecretario/a de Recursos Pesqueros del Viceministerio de Acuicultura y Pesca, la competencia para que, dentro del marco constitucional y legal, a nombre y representación del titular del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, continuar suscribiendo los actos administrativos normativos y autorizaciones para la ejecución de la actividad pesquera en sus diversas fases;

**Que**, mediante acción de personal No. 322 de fecha 29 de agosto de 2022, se designó al suscrito abogado Alejandro José Moya Delgado, el nombramiento de Subsecretario de Recursos Pesqueros;

En uso de las atribuciones concedidas por la máxima autoridad y de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca; y en concordancia con la normativa conexas;

**ACUERDA:**

**Artículo 1.-** Establecer el periodo de VEDA TEMPORAL para todos los peces pelágicos pequeños PPP, iniciando el **22 de noviembre hasta el 03 de diciembre de 2023**, debido a la alta incidencia de especies en periodo reproductivo en las capturas de la flota y con el propósito de resguardar estos recursos en proceso de desarrollo, garantizando su supervivencia.

**Artículo 2.-** Durante este período de veda temporal, todas las embarcaciones provistas con red de cerco que capturan peces pelágicos pequeños deberán permanecer en Puerto. De igual manera se prohíbe la actividad extractiva para las redes Chinchorros de playa.

**Artículo 3.-** Durante la VEDA TEMPORAL, se prohíbe la captura, transporte, procesamiento y comercialización de los recursos peces pelágicos pequeños y especies que no siendo pelágicas pequeñas ocupan de manera habitual un espacio acuático común por su dinámica poblacional. Se EXCEPTÚA durante este periodo, el procesamiento, transporte y comercialización interna y externa de peces pelágicos pequeños en; conservas, bloques congelados interfoliados y/o empacados en cajas de cartón (enteros, HG, HGT) y demás presentaciones elaborados con producto extraído antes del inicio de la veda, previa verificación de stock por la Dirección de Control Pesquero, así como los recursos que provengan de importaciones realizadas desde terceros países.

**Artículo 4.-** Disponer la ejecución del seguimiento del estado de la actividad reproductiva durante los primeros días de la oscura de diciembre 2023 de los recursos peces pelágicos pequeños, por el Programa de Observadores de la SRP, mediante las siguientes acciones:

- *Los Observadores deberán indicar en tiempo real al coordinador del Programa de Observadores de la SRP, el estado de las gónadas (presencia de estadios IV hidratadas y V desovados) durante sus embarques.*
- *El coordinador del Programa de Observadores de la SRP, deberá notificar inmediatamente al IPIAP la presencia de hembras ovadas durante las capturas, adjuntando las bases de datos (biológicas/frecuencia tallas) para su respectivo análisis.*

**Artículo 5.-** El Instituto Público de Investigación de Acuicultura y Pesca (IPIAP), conforme lo establecido en la Ley Orgánica para el Desarrollo de la Acuicultura y Pesca (LODAP) y en el marco de sus atribuciones y responsabilidades, mantendrá el seguimiento y análisis de la información colectada con la finalidad de conocer el desarrollo de esta fase y comunicará a la Autoridad de Pesca los criterios pertinentes para establecer el próximo periodo de veda definitivo para los peces pelágicos pequeños.

**Artículo 6.-** Publíquese el contenido del presente Acuerdo Ministerial en la página web del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca.

**Artículo 7.-** Encargar de la ejecución del presente Acuerdo a la Dirección de Control Pesqueros, Dirección de Pesca Industrial, Dirección de Pesca Artesanal con el apoyo de la Dirección Nacional de Espacios Acuáticos DIRNEA.

**Artículo 8.-** Disponer la vigencia del presente Acuerdo Ministerial a partir de su expedición sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

**COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**

Dado en Manta , a los 21 día(s) del mes de Noviembre de dos mil veintitrés.

*Documento firmado electrónicamente*

**SR. ABG. ALEJANDRO JOSÉ MOYA DELGADO  
SUBSECRETARIO DE RECURSOS PESQUEROS**



Firmado electrónicamente por:  
**ALEJANDRO JOSE MOYA  
DELGADO**



Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta  
**DIRECTOR**

Quito:  
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto  
Telf.: 3941-800  
Exts.: 3131 - 3134

[www.registroficial.gob.ec](http://www.registroficial.gob.ec)

JV/FA

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.