



**BANCO DE PREGUNTAS  
“CODIGO ORGANICO DE LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA Y  
ORDEN PUBLICO”**

**1. DATOS INFORMATIVOS**

<b>a. CURSO</b>	:	Ascenso del grado de Mayor a Teniente Coronel de Línea y Servicios
<b>b. FASE</b>	:	Candidatura
<b>c. EJE</b>	:	Policial
<b>d. ASIGNATURA</b>	:	Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público
<b>e. CARGA HORARIA</b>	:	36 horas
<b>f. DOCENTE</b>	:	Coronel de Policía de E.M. Abg. César Rueda Arias
<b>g. CONTACTO</b>	:	<a href="mailto:cesarrueda8@gmail.com">cesarrueda8@gmail.com</a>

**VERDADERO / FALSO**

1. El COESCOP tiene por objeto 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.
2. Las disposiciones del COESCOP son de aplicación Opcional en una cierta parte del territorio ecuatoriano.
3. Las Entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva son: Cuerpo de Vigilancia Aduanera; Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito del Ecuador; y, Cuerpo de Seguridad y Vigilancia Penitenciaria.
4. Las Entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitano son: Cuerpos de Control Municipales o Metropolitanos; Cuerpos de Agentes Civiles de Tránsito; y, Policía Nacional.
5. En el marco de las competencias y funciones específicas reguladas por el COESCOP es un fin: Prevenir la comisión de infracciones.
6. 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 en el servicio de las y los servidores que las integran.
7. La jerarquía es el orden de precedencia de los grados o categorías, según corresponda, que el orgánico de personal de cada una de las entidades previstas en este Código establece, asignando competencias, atribuciones, responsabilidades y mando.
8. Mando.- El mando es la facultad legal que permite a las y los servidores de la entidad de seguridad que cuentan con mayor jerarquía, ejercer autoridad y mando con responsabilidad en sus decisiones sobre aquellas de menor jerarquía, de acuerdo con los tratados internacionales, reglamentos y actos administrativos.



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

9. Es la denominación de las escalas jerárquicas de acuerdo al cargo. Se encuentra determinado por el nivel de gestión y rol de cada una de las carreras de las entidades de seguridad reguladas en el presente Código. Para el caso del Servicio de Medicina Legal y Ciencias Forenses, las escalas jerárquicas se conformarán por categorías.
10. El cargo es el perfil del mando necesario para lograr los objetivos institucionales. La determinación del cargo se realizará en coordinación con el ministerio rector en materia de trabajo de acuerdo a la estructura organizacional de las entidades de seguridad y los requisitos establecidos en la ley y sus reglamentos.
11. El cargo Titular es el conferido para el ejercicio de una función mediante designación expresa de plazo indefinido o por el tiempo que determine la ley.
12. El cargo Subrogante es el conferido por orden escrita de la autoridad competente, de conformidad a lo previsto en la ley, cuando el titular se encuentre legalmente presente.
13. El cargo de encargo es el conferido por designación temporal en cargo vacante hasta que se nombre al titular.
14. El rol de conducción y mando comprende la responsabilidad de la planificación y manejo operativo de los distintos procesos internos o unidades de las entidades previstas en este Código, conforme a su estructura organizacional.
15. El rol de coordinación operativa comprende la responsabilidad de la ejecución de las actividades de coordinación de los procesos internos o unidades operativas de las entidades previstas en este Código, conforme a su estructura organizacional.
16. El rol de supervisión operativa comprende el control administrativo de equipos de fútbol, procesos internos o unidades, de las entidades previstas en este Código, conforme a su estructura organizacional.
17. El rol de ejecución operativa comprende la realización de las actividades operacionales necesarias para la prestación del servicio institucional, conforme a su estructura organizacional.
18. Los órganos competentes responsables de la gestión de talento humano de las entidades previstas en este Código tienen la obligación de especializar a sus servidores y servidoras mediante programas de formación profesional específicos.
19. 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.
20. En los procesos de administración del talento humano se observarán los principios previstos en este Código y los contemplados en la Constitución de la República de Colombia.
21. La convocatoria para formar parte de las entidades de seguridad será pública, abierta y respetará los principios previstos en la Constitución de la República y en este Código.
22. Todo proceso de selección de personal para las entidades previstas en este Código requiere una planificación previa que establezca y justifique las necesidades específicas de talento humano que se deben satisfacer.



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

23. Los órganos competentes de la gestión del talento humano elaborarán los perfiles requeridos para el ingreso de los y las aspirantes para integrarse como servidoras o servidores públicos de las entidades de seguridad previstas en este Código.
24. A más de los requisitos establecidos en la ley que regula el servicio público, se exigirán como requisitos mínimos para ingresar a las entidades previstas en este Código 1. Tener título de bachiller.
25. El ascenso o promoción de las y los servidores de cada una de las entidades de seguridad, se realizará previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.
26. Régimen Administrativo Disciplinario.- Es el conjunto de principios, doctrina, normas e instancias administrativas que de manera especial regulan, controlan y sancionan la conducta de las y los servidores de las entidades de seguridad reguladas por este Código, en el ejercicio de sus cargos y funciones, con el fin de generar medidas preventivas y correctivas.
27. La potestad sancionatoria es la facultad de las entidades previstas en este Código para conocer, investigar, sancionar y hacer cumplir lo resuelto de acuerdo con sus atribuciones, por la comisión de todo acto tipificado como falta administrativa disciplinaria.
28. Las faltas administrativas disciplinarias se clasifican en: Faltas leves; Faltas graves; Faltas muy graves; y, Faltas muy gravísimas.
29. Las sanciones aplicables a las faltas administrativas previstas en este Código, por su orden de gravedad, son: 1. Amonestación verbal; 2. Amonestación escrita; 3. Sanción pecuniaria menor; 4. Sanción pecuniaria mayor; 5. Suspensión de funciones; y 6. Destitución.
30. La sanción pecuniaria menor es la imposición económica equivalente al cuatro por ciento (4%) de la remuneración mensual del servidor público por el cometimiento de una tercera falta leve en un periodo no superior a los trescientos sesenta y cinco días, contados a partir del cometimiento de la primera falta.
31. La sanción pecuniaria mayor es la imposición económica del ocho por ciento (10%) de la remuneración mensual, por el cometimiento de una falta grave; o por la reincidencia de tres o más faltas leves en un periodo no superior a trescientos sesenta y cinco días, contados desde el cometimiento de la primera falta.
32. La suspensión de funciones es la separación temporal de la o el servidor de las entidades de seguridad reguladas por este Código, por un plazo de hasta treinta días, sin goce de remuneración, por la reiteración de dos faltas graves en un plazo de trescientos sesenta y cinco días, contados desde la fecha del cometimiento de la primera falta.
33. La destitución es el acto administrativo mediante el cual las servidoras o servidores son cesados provisionalmente del equipo de la entidad de la que dependan orgánicamente por haber cometido una falta administrativa muy grave o por la reincidencia de dos faltas graves en un período de trescientos sesenta y cinco días contados desde el cometimiento de la primera falta, o por otras causas señaladas en la ley que regula el servicio público y demás leyes vigentes que incluyan causales de destitución.
34. El procedimiento para sancionar las faltas administrativas cometidas por las y los servidores de las entidades de seguridad regulados en este Código será oral y seguirá



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

los principios y garantías del debido proceso. Se dejará constancia por escrito de las principales actuaciones del procedimiento administrativo.

35. Las sanciones administrativas disciplinarias se impondrán sin procedimiento administrativo, sin garantizar los principios del debido proceso y el derecho a la defensa establecida en la Constitución de la República.
36. El plazo de prescripción de la potestad sancionadora de la administración comenzará a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido. En el caso de que la infracción sea continua, permanente o concurren varios tipos de infracciones de naturaleza administrativa disciplinaria, el plazo comenzará a correr desde que finalizó la conducta infractora.
37. De acuerdo al COESCOP el plazo máximo para resolver un sumario administrativo es de 180 días.
38. La Policía Nacional es una institución estatal de carácter civil, armada, técnica, jerarquizada, disciplinada, profesional, altamente especializada, uniformada, obediente y no deliberante; regida sobre la base de méritos y criterios de igualdad y no discriminación.
39. El Cuerpo de Bomberos de Quito tiene como misión la protección interna, la seguridad ciudadana, el mantenimiento del orden público.
40. De acuerdo al COESCOP es función de la Policía Nacional implementar planes, programas y proyectos elaborados por el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.
41. De acuerdo al COESCOP es función de la Policía Nacional servir a la comunidad y proteger a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto grado de responsabilidad exigido por su profesión.
42. De acuerdo al COESCOP es función de la Policía Nacional Apoyar en el control de las organizaciones de vigilancia, seguridad y servicios de investigación privados, de conformidad con las políticas y regulaciones del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.
43. De acuerdo al COESCOP es función de la Policía Nacional Prevenir e investigar la delincuencia común y organizada, nacional y transnacional.
44. De acuerdo al COESCOP es función del Servicio de Protección Pública garantizar la cadena de custodia, vestigios y los elementos materiales de la infracción en la escena del delito.
45. De acuerdo al COESCOP es función del Cuerpo de Vigilancia Aduanera privilegiar la protección de los derechos de las personas en especial de los grupos de atención prioritaria contempladas en la Constitución de la República.
46. De acuerdo al COESCOP es autoridad de la Policía Nacional el Presidente de la República.
47. De acuerdo al COESCOP es autoridad de la Policía Nacional el Alcalde.
48. De acuerdo al COESCOP es función del Ministro rector ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional.



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

49. De acuerdo al COESCOP es función del Ministro rector aprobar la reglamentación interna de la institución con el apoyo de la autoridad de la Policía Nacional.
50. De acuerdo al COESCOP es función del Comandante General, dirigir y coordinar los procesos acorde con la misión de la Policía Nacional.
51. De acuerdo al COESCOP es función del Comandante General, proponer directrices para la gestión administrativa y financiera del Cuerpo de Bomberos.
52. De acuerdo al COESCOP es función del Comandante General, apoyar en el control y evaluación de desempeño de los servidores policiales, de acuerdo con los estándares, leyes y reglamentos institucionales.
53. De acuerdo al COESCOP los Subsistemas de gestión de la Policía Nacional están constituidos principalmente por los procesos gobernantes, asesores, adjetivos, generadores de valor y desconcentrados.
54. El subsistema de Prevención contiene todas las funciones que cumple la Policía Nacional antes de que produzca un acto delictivo o infracción, a fin de velar por la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.
55. El Subsistema de Investigación cumple las actividades de investigación operativa de la infracción con el fin de reunir o asegurar los elementos de convicción, proteger a víctimas e inocentes, evitar la fuga u ocultamiento de los sospechosos y la consumación de una infracción penal.
56. Los procesos gobernantes regulan el ejercicio de autoridad, dirección y coordinación operativa de la Policía Nacional.
57. Los procesos asesores o adjetivos proveen asistencia médica y consultoría arquitectónica válida para la toma de decisiones estratégicas y fundamentales de la Policía Nacional.
58. Los procesos desconcentrados se desarrollarán en un ámbito territorial determinado, de conformidad con la planificación nacional.
59. El componente de gestión operativa se encarga de la planificación, coordinación y apoyo operativo, con capacidad de maniobra, para la reacción inmediata y flexible en todo el territorio nacional.
60. Al componente de control y evaluación le corresponde realizar la supervisión, control, sanción y evaluación de la conducta policial y de las faltas disciplinarias para generar acciones preventivas y correctivas en todos los niveles de gestión de la institución.
61. El personal de la Policía Nacional está integrado por 1. Servidoras o servidores policiales directivos; y, 2. Servidoras o servidores policiales técnico operativos.
62. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho acceder a un grado y nivel de gestión con los atributos inherentes a ellos.
63. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho desarrollar la misma en igualdad de oportunidades y gozar de estabilidad en la profesión una vez cumplidos los plazos y requisitos legales.
64. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho ejercer una función o cargo no acorde con sus competencias personales, jerarquía, especialización.



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

65. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho cuando haya sufrido o adquirido una enfermedad o discapacidad que no le permita continuar con las labores que desempeña, podrá ser reubicado en labores de cocina y jardinería en función de dichos criterios.
66. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho recibir la remuneración, indemnizaciones, viáticos y subsistencias que se establezcan para cada grado o cargo en las condiciones que determine el ministerio rector en materia laboral, el presente Código y su reglamento.
67. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho recibir asistencia médica o psicológica y los medicamentos necesarios para lesiones o enfermedades adquiridas como consecuencia del servicio o profesión.
68. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho contar con uniformes, equipamiento en mal estado, instrumentos, útiles de trabajo y no poseer armas.
69. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho recibir, en igualdad de condiciones, la formación, capacitación y especialización permanente.
70. De acuerdo a la carrera profesional policial es un derecho recibir patrocinio o asesoría jurídica oportuna en lo que se refiere asuntos inherentes al ejercicio de sus funciones con la finalidad de garantizar el derecho a la defensa.
71. El servidor policial tendrá la obligación de desempeñar su grado, mando, función, cargo, nivel de gestión, comisión de servicio e instrucciones recibidas con apego a la Constitución de la República, leyes y reglamentos vigentes, con total honestidad, eficiencia y sentido del deber.
72. El servidor policial tendrá la obligación de sujetarse al régimen disciplinario previsto en el presente Libro y sus reglamentos durante su carrera profesional, cualesquiera fuere su lugar de servicio.
73. El servidor policial tendrá la obligación de no someterse a la realización de evaluaciones de desempeño laboral, cognitivas, físicas, de salud y psicológicas; y a pruebas técnicas de seguridad y confianza, de acuerdo a los requerimientos institucionales.
74. El servidor policial tendrá la obligación de no cumplir oportunamente con los requisitos y condiciones exigidos para su desempeño profesional, previstos en este Código y sus respectivos reglamentos.
75. El servidor policial tendrá la obligación de presentar y actualizar en cada ascenso la declaración patrimonial juramentada de bienes y las modificaciones que se produzcan en su situación patrimonial y en la de su cónyuge o conviviente.
76. El servidor policial tendrá la obligación de portar el armamento, equipo de dotación y los demás elementos provistos por la institución, únicamente durante el cumplimiento del servicio o durante su traslado al mismo, según corresponda; así como cuidar y mantenerlos en buen estado de uso.
77. El servidor policial tendrá la obligación de tomar las medidas adecuadas y oportunas para evitar el cometimiento o consumación de una infracción, así como para aprehender a los autores en infracción flagrante, en cualquier lugar y circunstancia que se halle.
78. El servidor policial tendrá la obligación de declarar y mantener actualizado su domicilio y estado civil ante la dependencia donde presta servicios, el que subsistirá para todos los efectos legales mientras no se comunique otro nuevo.





**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

79. El servidor policial tendrá la obligación de no respetar a la población y no acatar las órdenes de las autoridades civiles, sin alterar el orden democrático.
80. De acuerdo al COESCOP las y los servidores policiales podrán encontrarse en servicio activo, pasivo y transitoria.
81. Las y los servidores policiales serán cesados de sus funciones por haber cumplido el tiempo de servicio activo en la institución.
82. Las y los servidores policiales serán cesados de sus funciones por no cumplir con los requisitos para el ascenso.
83. Las y los servidores policiales serán cesados de sus funciones por integrar la cuota de eliminación del personal policial.
84. Las y los servidores policiales serán cesados de sus funciones por discapacidad y enfermedad catastrófica que lo habilite al desempeño de cualquier función o cargo en la institución policial, en concordancia con las disposiciones del régimen de seguridad social policial.
85. Las y los servidores policiales serán cesados de sus funciones por destitución.
86. Es falta leve no cumplir con los horarios de trabajo o ausentarse del puesto hasta por treinta y seis horas de forma injustificada, siempre que no afecte al servicio.
87. Es falta leve realizar actividades ajenas a su función, mientras se encuentre en su jornada de trabajo, cuando ello no afecte al servicio.
88. Es falta leve no observar el aseo y cuidado en su presentación personal o del lugar de trabajo o de los equipos e instrumentos a su cargo.
89. Es falta leve portar el uniforme o equipamiento institucional en actos oficiales servicio y que no afecten la imagen institucional.
90. Es falta leve inobservar las normas institucionales de respeto a los símbolos patrios y de comportamiento en eventos cívicos institucionales.
91. Es falta leve inobservar o hacer caso omiso a las normas de seguridad y señales informativas al interior de las instalaciones institucionales.
92. Es falta leve inobservar la normativa de los formatos y redacción de los documentos técnicos de la gestión operativa, que no afecten al servicio.
93. Es falta leve atender al público cumpliendo con los parámetros de calidad determinados por la institución.
94. Es falta leve no utilizar la baliza u otro dispositivo de alerta similar cuando sea exigido por la institución o hacer mal uso de la misma.
95. Es falta grave agredir verbalmente a las y los miembros de la misma institución o a los usuarios del servicio.
96. Es falta grave ausentarse injustificadamente de su trabajo por dos días consecutivos o no presentarse en el plazo correspondiente luego de cumplir una comisión, consigna, disposición, licencia o permiso sin causa justificada.



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

97. Es falta grave realizar actividades ajenas a su función, mientras se encuentre en su jornada de trabajo, cuando ello afecte al servicio.
98. Es falta grave obligar a permanecer en forma arbitraria a él o la servidora en funciones, en un día de descanso obligatorio o en periodo de vacaciones, salvo por necesidad institucional debidamente justificada.
99. Es falta grave realizar objeciones a las órdenes relacionadas con el servicio policial enmarcadas en el ordenamiento jurídico, sin motivo justificado, cuando afecte a la prestación del servicio.
100. Es falta grave evadir los actos propios del servicio de forma justificada.
101. Es falta grave disponer al personal a su cargo la realización de tareas ajenas a sus funciones, salvo los casos de necesidad institucional debidamente justificados.
102. Es falta grave incumplir disposiciones o procedimientos a los que está obligado por el ordenamiento jurídico, en el plazo dispuesto, sin causa justificada y que afecte al servicio.
103. Es falta grave no respetar las licencias o permisos que conforme a la Constitución de la República, leyes y reglamentos institucionales que se otorguen a las y los servidores por temas relativos a gravidez, maternidad, paternidad, lactancia, enfermedad, calamidad doméstica y los demás previstos en el ordenamiento jurídico.
104. Es falta grave impedir el reclamo o impugnación verbal o escrita a que tienen derecho las y los servidores policiales.
105. Es falta muy grave ausentarse de forma injustificada de su trabajo por diez o más días consecutivos.
106. Es falta muy grave abandonar el lugar de trabajo sin autorización, ocasionando un perjuicio grave al servicio, a la integridad física o psicológica de las personas.
107. Es falta muy grave negarse a prestar auxilio cuando sea requerido o tenga la obligación legal de hacerlo.
108. Es falta muy grave obstaculizar el cumplimiento del servicio o emitir órdenes contrarias al ordenamiento jurídico.
109. Es falta muy grave ocasionar intencionalmente daño o destrucción a los bienes de la institución.
110. Es falta muy grave disponer, con conocimiento, la utilización de equipamiento de dotación y demás materiales que se encuentren en mal estado o caducados.
111. Es falta muy grave no iniciar el procedimiento disciplinario en el tiempo previsto conforme el procedimiento establecido en el presente Código para sancionar faltas disciplinarias, con el fin de favorecer a un tercero o evitar su sanción.
112. Es falta muy grave ocasionar por acción u omisión, la pérdida, destrucción o sustracción de evidencias o información, relacionada con sus labores técnicas.
113. Es falta muy grave demorar injustificadamente la entrega de los bienes incautados o elementos de prueba que estén bajo su responsabilidad, de acuerdo a las normas de la cadena de custodia.





**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

---

114. Es falta muy grave revelar por cualquier medio información o documentación clasificada o reservada que haya llegado a su conocimiento por la prestación del servicio o el desempeño de su cargo o función.
115. Es falta muy grave emitir informes o criterios técnicos infundados, tendenciosos, maliciosos o con error esencial técnicamente comprobado.
116. La competencia para sancionar las faltas leves cometidas por la o el servidor de la Policía Nacional corresponde al superior jerárquico de la institución.
117. En faltas graves y muy graves, la competencia para sancionar corresponde al Inspector General.
118. Sumario Administrativo es el procedimiento administrativo orientado a indagar o investigar para comprobar o descartar conforme a derecho la existencia de una falta administrativa disciplinaria grave o muy grave y la responsabilidad de quien la cometió.
119. La autoridad que sustancie el sumario administrativo estará facultada para adoptar la suspensión provisional e inmediata de funciones ordinarias como medida especial administrativa.
120. El o la responsable del componente de Inspectoría General de la Policía Nacional, o quien haga sus veces, resolverá en la audiencia de manera motivada la imposición de la sanción disciplinaria o la absolución de la persona sumariada.
121. La resolución sancionatoria o absolutoria será notificada al servidor o servidora en el término de cincuenta días.
122. La resolución sancionatoria no podrá ser susceptible de apelación por parte de las y los servidores policiales.
123. En el lapso de ciento ochenta días, contados desde la fecha de entrada en vigencia de este Código, los entes rectores nacionales y locales de las entidades de seguridad reguladas por este último, expedirán los reglamentos que regulen la estructuración o reestructuración.
124. Todas las obligaciones y derechos de carácter económico que se encontraren a cargo de la Policía Nacional, serán asumidas por el ministerio del trabajo.
125. Los procedimientos administrativos disciplinarios que actualmente se encuentran sustanciándose en los Consejos Policiales, serán resueltos de conformidad con la ley y normativa vigente de cuando se iniciaron hasta su conclusión, respetando los plazos y términos correspondientes.

**SELECCIÓN UNICA**

---

126. Que institución no forma parte de las entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitano.
- a) Policía Nacional del Ecuador.
  - b) Cuerpos de Control Municipales o Metropolitanos.
  - c) Cuerpos de Agentes Civiles de Tránsito.



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

127. Que institución no forma parte de las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva:

- a) Servicio de Protección Pública.
- b) Cuerpo de Vigilancia Aduanera.
- c) Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito del Ecuador.

128. La falta administrativa disciplinaria que no forman parte del COESCOP

- a) Faltas muy gravísimas.
- b) Faltas leves.
- c) Faltas graves.

129. Las sanciones disciplinarias que no forman parte del COESCOP:

- a) Fajina y Baja.
- b) Amonestación verbal, Sanción pecuniaria menor.
- c) Sanción pecuniaria mayor, Suspensión de funciones.

130. Es sanción disciplinaria:

- a) La amonestación verbal y escrita, que es el acto administrativo por medio del cual un superior jerárquico llama la atención a un servidor o servidora a su cargo, por haber cometido cualquiera de las faltas leves previstas en este Código
- b) La sanción pecuniaria menor, que es la imposición económica equivalente al ocho por ciento (8%) de la remuneración mensual del servidor público por el cometimiento de una tercera falta leve en un periodo no superior a los trescientos sesenta y cinco días, contados a partir del cometimiento de la primera falta.
- c) La sanción pecuniaria mayor, que es la imposición económica del diez por ciento (10%) de la remuneración mensual, por el cometimiento de una falta grave; o por la reincidencia de tres o más faltas leves en un periodo no superior a trescientos sesenta y cinco días, contados desde el cometimiento de la primera falta.

131. Es función de la Policía Nacional

- a) Implementar planes, programas y proyectos elaborados por el ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.
- b) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional.
- c) Regular, coordinar, supervisar la correcta prestación de la actividad policial en los tres subsistemas.

132. Es función del Comandante General

- a) Proponer ajustes a los indicadores del desempeño policial para el cumplimiento de metas y a la adecuación de normas generales de actuación y respeto a los derechos humanos.
- b) Ejercer el control de desempeño y evaluación de la Policía Nacional, de acuerdo con los estándares que se defina en las leyes y reglamentos.
- c) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la Policía Nacional.

133. Los procesos institucionales son

- a) Gobernantes.
- b) Deportivos.
- c) Doctrinarios.



**ESCUELA DE ESTADO MAYOR**

134. El personal de la Policía Nacional de acuerdo al COESCOP está integrado por:
- Servidoras o servidores policiales directivos; y, técnicos operativos.
  - Oficiales administrativos.
  - Empleados Civiles.
135. Es un derecho del servidor policial
- Acceder a un grado y nivel de gestión con los atributos inherentes a ellos.
  - Sujetarse al régimen disciplinario previsto en el presente Libro y sus reglamentos durante su carrera profesional, cualesquiera fuere su lugar de servicio.
  - Respetar a la población y acatar las órdenes de las autoridades civiles, sin alterar el orden democrático.
136. Es obligación del servidor policial
- Declarar y mantener actualizado su domicilio y estado civil ante la dependencia donde presta servicios, el que subsistirá para todos los efectos legales mientras no se comunique otro nuevo.
  - Contar con uniformes, equipamiento, instrumentos, útiles de trabajo y armas, según su actividad, de conformidad con el reglamento respectivo.
  - Recibir en igualdad de condiciones, la formación, capacitación y especialización permanente.
137. La situación policial es:
- El servicio activo es la situación en la cual se encuentran las o los servidores policiales graduados como Subtenientes o Policías, destinadas o destinados a desempeñar cargos y funciones con las responsabilidades, deberes y derechos correspondientes a su grado y nivel de gestión.
  - El servicio pasivo es la situación en la cual el servidor o servidora policial, no habiendo cumplido con el tiempo de servicio mínimo requerido en la ley, mediante acto administrativo de cesación, continua perteneciendo al orgánico de la institución
  - El servicio activo es la situación en la cual se encuentran las y los servidores policiales que reciben el sueldo a través del ISSPOL
138. Es falta administrativa leve:
- Realizar actividades ajenas a su función, mientras se encuentre en su jornada de trabajo, cuando ello no afecte al servicio.
  - Evadir los actos propios del servicio de forma injustificada.
  - Disponer al personal a su cargo la realización de tareas ajenas a sus funciones, salvo los casos de necesidad institucional debidamente justificados.
139. Es falta grave
- Ausentarse injustificadamente de su trabajo por dos días consecutivos o no presentarse en el plazo correspondiente luego de cumplir una comisión, consigna, disposición, licencia o permiso sin causa justificada.
  - Inobservar o hacer caso omiso a las normas de seguridad y señales informativas al interior de las instalaciones institucionales.
  - Inobservar la normativa de los formatos y redacción de los documentos técnicos de la gestión operativa, que no afecten al servicio.
140. Es falta grave:
- Disponer al personal a su cargo la realización de tareas ajenas a sus funciones, salvo los casos de necesidad institucional debidamente justificados.
  - Ausentarse de forma injustificada de su trabajo por tres o más días consecutivos.
  - Abandonar el lugar de trabajo sin autorización, ocasionando un perjuicio grave al servicio, a la integridad física o psicológica de las personas.



## EMPAREJAMIENTO

### 141. Tipos de faltas.

Ausentarse del servicio por dos días.  
Ausentarse del servicio por 24 horas.  
Ausentarse del servicio por tres días.  
No observar el aseo y cuidado en su presentación personal.  
Evadir los actos propios del servicio de forma injustificada.

FALTA MUY GRAVE  
FALTA GRAVE  
FALTA LEVE  
FALTA LEVE  
FALTA GRAVE

### 142. Aspectos generales de la carrera.

Es la denominación de las escalas jerárquicas.  
Es el perfil del puesto.  
Es el orden de precedencia.  
Ejerce la persona nombrada por autoridad competente para desempeñar un cargo.  
Facultad legal que permite a las y los servidores policiales que cuentan con mayor jerarquía ejercer autoridad y mando.

ROL  
GRADO  
MANDO  
CARGO  
LA JERARQUÍA

### 143. Aspectos generales de la carrera.

Es por designación expresa de la ley.  
Es el conferido por la autoridad competente.  
Es el conferido por designación temporal.  
Primer factor de ordenamiento de la carrera que define el ámbito de la gestión en el nivel directivo o técnico operativo.  
Corresponde al rol de conducción y mando; y coordinación operativa.

CARGO SUBROGANTE  
NIVEL DE GESTIÓN  
NIVEL DE GESTIÓN  
DIRECTIVO  
CARGO POR  
ENCARGADO  
CARGO TITULAR

### 144. Subsistemas.

Unidades o instancias administrativas creadas mediante acuerdo ministerial.  
Se desarrollarán en un ámbito territorial determinado con planificación nacional.  
Gestión de conducción y mando.  
Contiene tres subsistemas.  
Consultoría técnica especializada.

AGREGADOR DE VALOR  
PROCESO ASESOR  
COMPONENTE  
DESCONCENTRADO  
PROCESO  
GOBERNANTE

### 145. Cesación.

Por enfermedad o lesiones contraídas en actos de servicios.  
Cesado y deja de pertenecer al orgánico de la Institución.  
Por resolución o sentencia ejecutorial favorable.  
Cese de su cargo mediante documento escrito ante autoridad nominadora.

CESACIÓN POR NO  
ASCENSO  
SERVICIO ACTIVO  
REINCORPORACIÓN  
SERVICIO PASIVO



ESCUELA DE ESTADO MAYOR

Quienes luego de haber presentado sus impugnaciones y recursos correspondientes en relación a su ascenso.

SOLICITUD VOLUNTARIA  
DE CESE

**146. Procedimiento disciplinario.**

Impone sanción el Superior Jerárquico.

FALTA GRAVE Y MUY  
GRAVE

Impone sanción el Inspector General.

FALTA LEVE

Impone sanción el Inspector General.

FALTA MUY GRAVE

Apela sanción ante el superior jerárquico.

FALTA GRAVE

Apela sanción a la Ministra o Ministro, o su delegado.

FALTA LEVE

**147. Procedimiento disciplinario.**

Hasta por 30 días.

SUSPENSIÓN DE  
FUNCIONES

Cesación definitiva de funciones del servicio.

DESTITUCIÓN

Imposición económica del 4% de RMU.

SANCION PECUNIARIA  
MAYOR

Imposición económica del 8% de RMU.

AMONESTACIÓN  
ESCRITA

Se impone en la segunda falta leve en un período no superior a 365 días.

SANCIÓN PECUNIARIA  
MENOR

**148. Niveles de gestión.**

General de Distrito.

EJECUCIÓN OPERATIVA

Policía.

EJECUCIÓN OPERATIVA

Suboficial Mayor.

CONDUCCIÓN Y MANDO

Subteniente de Policía.

SUPERVISIÓN  
OPERATIVA

Sargento Primero.

COORDINACIÓN  
OPERATIVA

**149. Permanencia grado.**

2 años

SUBTENIENTE DE  
POLICÍA

5 años

SARGENTO PRIMERO

7 años

CABO SEGUNDO

4 años

GENERAL SUPERIOR

5 años

GENERAL DE DISTRITO

**150. Nivel de gestión.**

Coronel

TÉCNICO OPERATIVO

Cabo Segundo

TECNICO OPERATIVO

Subteniente de Policía

DIRECTIVO

Suboficial Mayor

DIRECTIVO

Mayor de Policía

DIRECTIVO