



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE TÍTULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA PARA EL ASCENSO
POLICIAL, VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO EN EL
CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, DURANTE EL PRIMER
SEMESTRE DEL AÑO 2018”**

AUTOR

RONNIE JONATHAN QUISHPE GUACOLLANTE

DOCENTE TUTOR

MASTER MARÍA LORENA ALMEIDA VACA

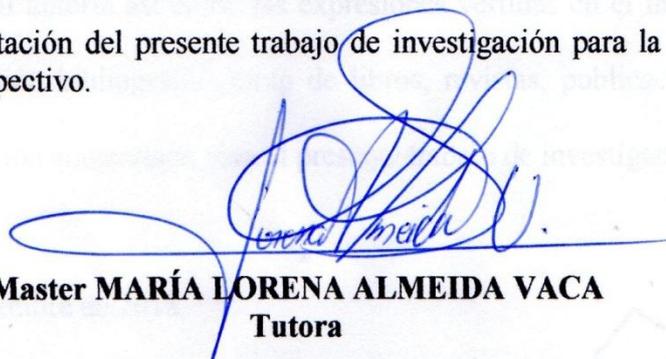
GUARANDA-ECUADOR

2018

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Master **MARÍA LORENA ALMEIDA VACA**, en mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación como modalidad de titulación contemplado legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento CERTIFICO, que el señor **RONNIE JONATHAN QUISHPE GUACOLLANTE**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido los requerimientos del caso en lo que respecta al Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República con el tema: **“LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA PARA EL ASCENSO POLICIAL, VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO EN EL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2018”**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo del mismo con el investigador constatando que el trabajo realizado es de su autoría, por lo que se aprueba el mismo.

Se autoriza la presentación del presente trabajo de investigación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.

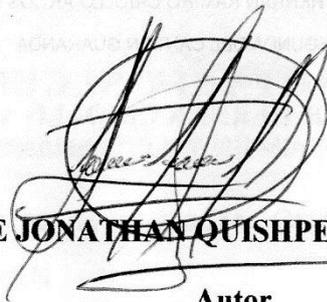


Master **MARÍA LORENA ALMEIDA VACA**
Tutora

CERTIFICACION JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **RONNIE JONATHAN QUISHPE GUACOLLANTE**, con cédula de ciudadanía No. 0202294872, egresado de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de manera libre y voluntaria que, el presente proyecto de investigación con el tema **“LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA PARA EL ASCENSO POLICIAL, VULNERA EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO EN EL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2018”**, es de mi autoría así como las expresiones vertidas en el mismo, que se ha realizado la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo de investigación.

Guaranda, 22 de noviembre de 2018



RONNIE JONATHAN QUISHPE GUACOLLANTE

Autor





Factura: 001-002-000014817



20180201002D00686

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180201002D00686

Ante mí, NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) RONNIE JONATHAN QUISHPE GUACOLLANTE portador(a) de CÉDULA 0202294872 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede RECONOCIMIENTO DE FIRMA DE LA AUTORIA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUARANDA, a 30 DE NOVIEMBRE DEL 2018, (16:13).


RONNIE JONATHAN QUISHPE GUACOLLANTE
CÉDULA: 0202294872




NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA

 **NOTARÍA SEGUNDA**
DR. HERNAN CRIOLLO ARCOS
Notario Público del Cantón Guaranda
Guaranda - Ecuador



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0202294872

Nombres del ciudadano: QUISHPE GUACOLLANTE RONNIE JONATHAN

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/PICHINCHA/QUITO/SANTA BARBARA

Fecha de nacimiento: 16 DE MAYO DE 1993

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: BONILLA AMAYA GABRIELA ALEJANDRA

Fecha de Matrimonio: 17 DE NOVIEMBRE DE 2010

Nombres del padre: QUISHPE ARCOS HOLGER HUMBERTO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: GUACOLLANTE GUALOTO SUSANA DEL CARMEN

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 17 DE MARZO DE 2016

Condición de donante: SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 30 DE NOVIEMBRE DE 2018

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



Número de certificado: 185-177-45815



185-177-45815

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA N. 020229487-2

APPELLIDOS Y NOMBRES
QUISHPE GUACOLLANTE RONNIE JONATHAN

LUGAR DE NACIMIENTO
PICHINCHA QUITO

FECHA DE NACIMIENTO 1993-05-16

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO M

ESTADO CIVIL CASADO

GABRIELA ALEJANDRA BONILLA AMAYA




INSTRUCCIÓN SUPERIOR **PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE** **V1133A1242**

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
QUISHPE ARCOS HOLGER HUMBERTO

APPELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
GUACOLLANTE GUALOTO SUSANA DEL CARMEN

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
GUARANDA 2016-03-17

FECHA DE EXPIRACIÓN
2026-03-17

DIRECCIÓN GENERAL **PRIMA DEL CEDULADO**





CERTIFICADO DE VOTACIÓN
4 DE FEBRERO 2018

010 JUNTA No. **010 - 259** NUMERO **0202294872** CEDULA

QUISHPE GUACOLLANTE RONNIE JONATHAN APELLIDOS Y NOMBRES

BOLIVAR PROVINCIA **CIRCUNSCRIPCIÓN**

GUARANDA CANTÓN **ZONA:**

ANGEL POLIVIO CHAVEZ PARROQUIA





Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación
Ing. Jorge Troya Funes



DEDICATORIA

A mis padres, Familiares, Esposa e Hijo

Por haberme apoyado en todo momento, Y ser mi pilar fundamental, por sus consejos, sus valores, por esa motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, Por los ejemplos de perseverancia y constancia que me han infundado siempre, y especialmente por el valor demostrado para salir adelante, pero más que nada, por su amor.

RONNIE

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor. Agradezco a mis formadores, personas de mucha sabiduría quienes se han esforzado para llegar a este punto.

Agradezco a la Universidad que me dio la bienvenida y a las oportunidades que me han brindado, por la ayuda de mis maestros, compañeros y a la universidad en general por todos los conocimientos que me han otorgado.

RONNIE

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	II
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO.....	VIII
ÍNDICE.....	IX
RESUMEN	XI
GLOSARIO DE TÉRMINOS	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	1
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	1
OBJETIVOS:.....	1
JUSTIFICACIÓN.....	3
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	5
2.2 VULNERACIÓN DE DERECHOS.....	7
2.3 CONSEJO DE CLASES Y POLICÍAS	7
2.4 REQUISITOS PARA EL ASCENSO.	8
2.5 CAPACITACIÓN PREVIO AL CURSO DE ASCENSO POLICIAL.	9
2.6 SISTEMAS DE EVALUACIÓN	11
2.7 POLÍTICAS DE EVALUACIÓN	13
2.8 RECURSOS QUE TIENEN LOS CLASES Y POLICÍAS EN CASO DE NO APROBAR EL CURSO DE ASCENSO	15
2.8.1. Examen supletorio	15
2.8.2 Examen supletorio atrasado.....	17
2.8.3 Examen de gracia.....	18
2.8.4 Recalificación de los exámenes. (Revisión del examen).....	19
2.9 CONSECUENCIAS DE LA NO APROBACIÓN DEL CURSO DE ASCENSO..	21

2.10 APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHOS HUMANOS	21
2.10.1 Práctica de los derechos humanos	22
2.10.2 Conducta ética y lícita	22
2.10.3 Funcionarios con responsabilidades de mando y supervisión	23
2.11. HIPÓTESIS Y VARIABLES	24
CAPÍTULO III	25
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO	25
3.1 Modalidad de la Investigación.....	25
3.2 Tipo de investigación.	26
3.3 Nivel de investigación.	26
3.4 Diseño de Investigación.....	26
3.5 Población y Muestra	26
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1. Presentación de resultados.....	27
4.2. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	38
4.3. Impacto de la Investigación.....	38
4.4. Transferencia de resultados	39
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	44
ENCUESTA	45
FOTOGRAFÍAS ENCUESTAS REALIZADAS	47

RESUMEN

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, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza.

La capacitación permanente del personal policial, es uno de los componentes esenciales en los procesos de innovación institucional, estos procesos de profesionalización permite elevar los niveles de calidad, eficiencia y eficacia en el servicio policial; además potencializa los mecanismos técnicos, tácticos y científicos empleados en el quehacer diario policial, respondiendo así a los requerimientos de la institución y de la sociedad.

Con este preámbulo me permito hacer la presente introducción resumiendo el contenido de los Capítulos de la presente investigación.

En el Capítulo I realizo en detalle el problema, los objetivos y la justificación de la presente investigación en lo referente a la aplicación de la normativa legal por parte de los funcionarios de la institución policial en los procesos de ascenso al nivel inmediato superior de la clase policial.

En el Capítulo II consta la esencia del proyecto de investigación; es decir, el marco teórico. En esta parte se hace un análisis doctrinal del proceso de ascenso de los servidores policiales en base a la normativa legal interna.

El Capítulo III se refiere a la metodología aplicada en la presente investigación, así como también las técnicas e instrumentos utilizados;

En el Capítulo IV constan los resultados de las encuestas realizadas al personal de la Policía Nacional en el Distrito de Guaranda; los beneficiarios y el impacto de la presente investigación.

Por lo expuesto, pongo en conocimiento de las autoridades y estudiantes universitarios el presente proyecto de investigación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS¹

Alternativas: es cada una de las cosas entre las cuales se elige

Armada: La armada o marina de guerra es el servicio armado encargado de la defensa de un país por mar o tierra.

Civil: De la ciudadanía o de los ciudadanos (habitantes de un estado), o relacionado con ellos.

Conciliación: Acción y resultado de conciliar

Control: examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación.

Derechos: exigir que respete nuestra dignidad. por lo tanto donde hay un derecho hay un deber, que tiene que ser respetado

Derechos humanos: son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Disciplina: conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo o una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad.

Disuasión: Acción y resultado de convencer a una persona de que desista en la realización de un propósito.

Especializada: que posee conocimientos especiales en una materia determinada.

Jerarquía: organización de personas o cosas en una escala ordenada y subordinante según un criterio de mayor o menor importancia o relevancia dentro de la misma.

Investigar: acto de llevar a cabo estrategias para descubrir algo

Medios: algo que sirve para alcanzar un cierto fin y un accionar propicio y útil para obtener una cosa que se busca.

Orden público: concepto amplio que engloba las nociones de seguridad, orden en sentido estricto, tranquilidad y sanidad pública.

¹ Diccionario de Definiciones.- Autores: Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2011. Actualizado: 2014.

Policía Nacional: es un cuerpo armado de seguridad pública que en conjunto con las Fuerzas Militares (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) componen lo que se denomina como la Fuerza Pública

Prevención: es la acción y efecto de prevenir (preparar con antelación lo necesario para un fin, anticiparse a una dificultad, prever un daño, avisar a alguien de algo)

Prevención del delito: Por definición la palabra prevención significa: medidas y acciones dispuestas con anticipación con el fin de evitar o impedir que se presente un fenómeno peligroso para reducir sus efectos sobre la población. Esto aunado a la definición jurídica de la palabra delito que se precisa como: una conducta, acción u omisión típica (tipificada por la ley), antijurídica (contraria a Derecho), culpable y punible. Supone una conducta infraccional del Derecho penal, es decir, una acción u omisión tipificada y penada por la ley. Por consiguiente, “Prevención del delito” no es más que tomar medidas y realizar acciones para evitar una conducta o un comportamiento que puedan dañar o convertir a la población en sujetos o víctimas de un ilícito.

Profesional: la calificación de profesional no sólo está vinculada a los conocimientos o al título habilitante, sino que también puede hacer referencia al compromiso, la ética y la excelencia en el desarrollo de las actividades laborales o de otro tipo. Se trata de un uso relativo y carente de precisión, ya que no requiere de un conocimiento específico de la profesión a la cual se hace alusión.

Seguridad ciudadana: acción integrada que desarrolla el Estado, con la colaboración de la ciudadanía y de otras organizaciones de bien público. Es decir, es la acción destinada a asegurar su convivencia pacífica, la erradicación de la violencia, la utilización pacífica y ordenada de vías y de espacios públicos. En general, se trata de evitar los delitos y faltas contra las personas y sus bienes

Seguridad: se refiere a la ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien.

Técnica: Es un procedimiento o un conjunto de procedimientos prácticos, en vistas al logro de un resultado, o a varios resultados concretos, valiéndose de herramientas o instrumentos

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República constituye el instrumento jurídico para normar la convivencia de la sociedad con el objetivo de lograr un buen vivir para sus habitantes. En este sentido, la misma Carta Magna reconoce los derechos y obligaciones de las personas sin distinción de raza, sexo, religión, condición social o económica, constituyéndose el Estado en el garantista de los derechos fundamentales por tanto es deber primordial del mismo respetar y proteger dichos derechos.

Dentro de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República, el trabajo es uno de ellos², por tanto este derecho está respaldado por la Carta Magna ecuatoriana, por las Constituciones de otros países y por la Organización Internacional del Trabajo, considerándolo así al trabajo como la capacidad o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual por el cual recibe una remuneración para el sustento diario y de su familia.

Cuando una persona trabaja en una institución pública y ésta en caso de vacantes decide realizar procedimientos administrativos para el ascenso del personal, tiene que regirse a la normativa legal vigente; pues si no se observa tal normativa, está perjudicando al personal que labora ya en la institución demostrando así actos de discriminación y viola el principio de igualdad ante la ley.

En el presente trabajo de investigación he podido darme cuenta la violación de ciertos derechos que se da en la institución policial en los procesos de ascenso laboral por afectos o desafectos manifiestos, pues a través del análisis del problema, he obtenido la información necesaria sobre este tema.

² Constitución de la República: Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado

CAPÍTULO I

PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En la legislación ecuatoriana existe la normativa necesaria para la clase policial, la cual en ciertos casos no es observada en los diferentes procesos de ascenso o promoción. Esta situación trae como consecuencia muchas inconvenientes porque no se considera, en ciertos casos, las situaciones personales que un miembro policial puede estar pasando en algún momento de su vida mientras que para otros miembros, sí se observa.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

La falta de aplicación de la normativa legal por parte de los funcionarios de la institución policial, restringe el derecho para ascender al nivel inmediato superior de la clase policial, vulnerando de esta manera derechos constitucionales legalmente establecidos.

OBJETIVOS:

General:

Analizar la normativa legal interna que rige a la institución policial para el proceso de ascenso de sus dependientes.

Específicos

- Investigar cuál es el procedimiento en la institución policial para los procesos de ascenso del personal
- Determinar los niveles jerárquicos institucionales encargados del proceso de ascenso policial

- Establecer los recursos que tiene derecho un servidor policial cuando se siente afectado en un proceso de ascenso.

JUSTIFICACIÓN

El tema del ascenso en la institución policial siempre me ha llamado la atención por ser una institución que controla el orden en la sociedad.

Por informaciones de servidores policiales, he llegado a tener conocimiento que el proceso de ascenso es bien complicado porque la norma que la ampara, contiene muchos procesos que se aplican durante el curso de ascenso.

En algunas situaciones y por motivos de calamidad doméstica, algún miembro policial no ha podido rendir las pruebas teóricas que el Plan Anual de Capacitación para el Curso de Ascenso de Clases y Policías contempla, sin otorgarle la oportunidad de rendir otro examen quedando por tanto fuera del proceso del ascenso.

Esta situación ha afectado sobremanera en el servidor policial por cuanto al no tener las mismas oportunidades que sus compañeros policías, no ha sido beneficiado del ascenso por la sencilla razón de no gozar de la simpatía de un miembro del Consejo de Clases y Policías, lo que le perjudicó anímicamente como económicamente.

Esto, no solamente pasa en esta ciudad de Guaranda sino pasa a nivel nacional, por esa razón los procesos de ascenso policial han sido criticados tanto por los servidores policiales cuanto por la ciudadanía en general porque en algunas oportunidades no se ha observado la normativa interna sino han prevalecido otros criterios que han favorecido a determinados miembros de la institución.

Estas son las razones por las que decidí investigar, cómo es el proceso de ascenso en la Policía Nacional para determinar si se observa la normativa para dicho proceso así como también conocer quiénes llevan a cabo el proceso y los recursos que tiene derecho un servidor policial cuando por alguna razón no pueda rendir alguna prueba.

Por efectos de confidencialidad, me reservo el nombre del servidor policial que pasó por esta situación, quien me solicitó no revelar su identidad por miedo a represalias en la institución policial.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1 Antecedentes

La clase policial que se siente afectada en su derecho de ascender, recurren a la protección de sus derechos a través de la acción de protección por ser la vía más adecuada y eficaz en contra de los criterios subjetivos del Consejo de Clases y Policías que favorecen a ciertos miembros policiales, demostrando de esta manera la discriminación de la cual son objeto; pues los jueces de segundo nivel deben realizar verdaderos análisis comparativos de las diferentes resoluciones en donde a unos se les niega el derecho de rendir un nuevo examen y a otros se les da otra oportunidad pero en ciertas ocasiones se limitan a señalar que en ninguno de los dos casos se motiva adecuadamente su decisión.

La vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva se produce por cuanto los jueces de segundo nivel no resuelven todas las pretensiones planteadas en las acciones de protección planteadas; lo que denota que se les deja en indefensión, lo cual está constitucionalmente prohibido por lo tanto no se puede generar sentencias que vulneran los derechos constitucionales.

Los jueces de segundo nivel, en ciertos casos, no revisan minuciosamente la ley de la materia³; la cual en su Art. 40 numeral 3 dispone: “la inexistencia de otro mecanismo adecuado y eficaz para proteger el derecho”; es decir, que para que no sea procedente la acción de protección debe existir otro mecanismo de defensa judicial o administrativo; y, si estos mecanismos no poseen estas características, la acción de protección se torna procedente y en la presente investigación, la vía contenciosa administrativa por durar años

³ Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Registro Oficial Suplemento 52 de 22 de octubre de 2009

no es la adecuada ni eficaz para remediar el daño ocasionado a sus derechos constitucionales, siendo procedente la acción de protección.

En este contexto, refiriéndome a la igualdad formal según la interpretación clásica, hablo de un principio de igualdad ante la ley como mandato de igual trato jurídico a personas que están en la misma situación; mientras que al hablar de igualdad material, me refiero a una reinterpretación de aquélla en el Estado social de Derecho que, teniendo en cuenta la posición social real en que se encuentran los ciudadanos, tiende a una equiparación real y efectiva de los mismos⁴.

En cuanto se refiere al principio de no discriminación, este tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos. Todas las personas tienen iguales derechos e igual dignidad y ninguna de ellas debe ser discriminada en relación con otra. La discriminación impide el desarrollo pleno del potencial de la persona, mina la confianza en las virtudes de las sociedades democráticas y provoca exclusión social.

Estos principios constitucionales referidos demuestran claramente que todas las personas somos iguales ante la ley sea cual fuese la situación que nos encontremos y estos se encuentran amparados en la Constitución de la República del Ecuador; es decir, que de la formalidad de estar amparada legalmente, también se materializan al constar físicamente en un documento como son los Códigos, etc.

Para lograr esta igualdad material, los poderes públicos deberán –cuando sea necesario-, dictar normas aparentemente desiguales o contrarias a la igualdad formal, con el objetivo de elevar la posición social de los colectivos que se encuentran en una situación de desventaja.

El principio del acceso gratuito a la justicia, constante en los Derechos de Protección⁵, puntualmente en el Art. 75 de la CRE, lo define de la siguiente manera: “Toda persona

⁴ Vid. H. HELLER, “Las ideas socialistas” en Escritos Políticos (selección y prólogo de A. López Pina), Alianza, Madrid, 1985, pág. 322. Vid., también, E. CARMONA CUENCA, “El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, Revista de Estudios Políticos Núm. 84, 1994, págs. 271 y sigs.

⁵ Constitución de la República, Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008, Art. 75

tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”; este derecho no es observado por el Consejo de Clases y Policías porque a algunos policías no les dan la oportunidad de rendir nuevos exámenes dentro del proceso de ascenso que desarrolla la institución mientras que a otros compañeros Policías sí les dan dicha oportunidad. Entonces aquí claramente se identifica la violación del derecho de acceso a la justicia y a la tutela efectiva porque niegan el derecho a ser parte del proceso de rendición del nuevo examen.

2.2 VULNERACIÓN DE DERECHOS.

Las decisiones judiciales emitidas por los operadores de justicia, vulneran derechos constitucionales como: la tutela judicial efectiva y el debido proceso en la garantía de la motivación garantizados en los artículos 75 y 76 numeral 7 literal l de la Constitución de la República del Ecuador por lo que queda abierta la posibilidad de solicitar a la Corte Constitucional que declare la vulneración de dichos derechos constitucionales y acepten las acciones extraordinarias de protección presentadas en estos casos para dejar sin efecto las resoluciones impugnadas con la finalidad de restituir los derechos constitucionales vulnerados.

En estos casos, los operadores de justicia tienen en sus manos decidir si aceptan o no los recursos de protección presentados por los afectados, fundamentando en derecho tal decisión, para lo cual deberán observar la normativa interna policial manifestada mediante Resoluciones para determinar si existe o no la vulneración de derechos constitucionales por los actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial en perjuicio de los reclamantes.

2.3 CONSEJO DE CLASES Y POLICÍAS.- Este Consejo es el encargado de realizar el proceso de ascenso de los miembros de la institución policial. Está conformado por:

- el Director General de Personal, quien lo presidirá;
- tres oficiales con el grado de tenientes coroneles y
- el suboficial mayor más antiguo que presten sus servicios en la Plaza de Quito.

Actuarán como suplentes:

- tres oficiales con el grado de tenientes coroneles y
- suboficial mayor que le sigan en antigüedad.
- la Asesoría Jurídica de este Consejo será desempeñada por un abogado perteneciente a la Asesoría Jurídica de la Policía Nacional, designado por el Comandante General, sin voto; y,
- el secretario será nombrado por el Presidente del mismo Consejo.

El Consejo de Clases y Policías tendrá los siguientes deberes y atribuciones⁶:

- a) Resolver sobre las altas, ascensos, transitorias, bajas y condecoraciones de clases y policías;
- b) Resolver sobre la asistencia a cursos de clases y policías;
- c) Resolver sobre las solicitudes relacionadas con la situación profesional del personal de clases y policías;
- d) Resolver sobre las cuotas de eliminación anual en todos los grados del personal de clases y policías;
- e) Calificar los casos de enfermedad o de lesiones del personal de clases y policías, en base de los informes médicos;
- f) Resolver sobre las listas de clasificación del personal; y,
- g) Las demás que contemplen las leyes y reglamentos pertinentes.

2.4 REQUISITOS PARA EL ASCENSO.

Según la normativa de la institución policial ecuatoriana, existen varios requisitos indispensables que deben cumplir los servidores policiales para ser considerados en la lista de ascenso emitida por el área correspondiente; así tenemos:

- Tiempo de servicio en grado
- No tener juicios pendientes en su contra

⁶ Art. 28 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, publicada en el Registro Oficial 368 del 24 de julio de 1998, última modificación el 20 de agosto de 2008. Estado: vigente

- Hoja de vida intachable
- Cinco años de servicio

Estos requisitos son a la presente fecha pero de la investigación efectuada, los años de servicio ya no serán cinco sino siete, pues esto se encuentra en el proyecto de reforma al Reglamento de Ascensos. Este requisito perjudica a los servidores policiales por cuanto aumentan el tiempo previo para el ascenso así como también para aquellos policías que se integran al servicio activo, podrán jubilarse cuando cumplan veinticinco años de servicio; solo aquellos que ingresaron antes de la normativa reformada podrán jubilarse a los veinte años de servicio en la institución policial.

2.5 CAPACITACIÓN PREVIO AL CURSO DE ASCENSO POLICIAL.

La institución policial en la actualidad cuenta con un plan de capacitación previo a los cursos de ascenso para oficiales, clases y policías cada cinco años; dicho plan de educación continua avanzada contiene las directrices necesarias para que el proceso se lleve de la mejor manera.

Los miembros de la Policía Nacional tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, prevención, control y prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza.

La Ley de Personal de la Policía Nacional⁷ en su articulado refiere a que ésta regula la carrera policial, establece derechos y obligaciones de sus miembros, garantiza su estabilidad, propende a su especialización y perfeccionamiento; y, asegura la selección a base de un sistema de evaluación por capacidad y méritos en el ejercicio de la función determinada por la Constitución Política de la República y las Leyes.

De la misma manera menciona que el ascenso constituye un derecho del personal policial para pasar al grado inmediato superior, previo cumplimiento de los requisitos establecidos

⁷ Registro Oficial No. S-378 de fecha 7-ago-1998 . Artículo 1

en esta Ley y el Reglamento⁸. Estos ascensos se conferirán grado por grado, a Oficiales por Decreto Ejecutivo y a Clases y Policías por Resolución del Comandante General, de acuerdo con el orden que consten en la correspondiente lista de ascensos, previa resolución de los respectivos Consejos⁹.

La finalidad del Plan de Capacitación es garantizar los aprendizajes relacionados a la realidad histórica social de los cursantes, permitiendo el interaprendizaje, logrado con la integración de los componentes de las áreas de aprendizaje en correspondencia con los ejes transversales y los pilares de la Dirección Nacional de Educación; la formación de los cursantes con habilidades y destrezas, para resolver problemas, de manera reflexiva y crítica a fin de apropiarse de experiencias que garanticen una interacción inteligente en contextos cambiantes y complejos.

En el desarrollo de la presente investigación, me llamó mucho la atención el saber que el Plan de Capacitación de la Policía Nacional tiene sus propias “Competencias”; así en su sentido más general lo considera como una sucesión de saberes, no únicamente orientados a situaciones prácticas, sino también en lo referente a la concepción del ser, del saber, del saber hacer y del saber convivir; es un concepto que implica unidad, para alcanzar una competencia integral el individuo debe desarrollar los 4 saberes, al no hacerlo no se alcanza la competencia profesional requerida.

El dominio de una competencia implica que el Policía puede demostrar un nivel de suficiencia de conocimientos, habilidades, actitudes y valores para desempeñar una tarea, lo que les convierte en hechos reales susceptibles de ser verificados y evaluados.

Al abordar las competencias del quehacer policial, es necesario partir de la práctica de la profesión policial para el cumplimiento de la misión institucional.

La competencia se encuentra dirigida por una visión transformadora que le impulsa a lograr que el Policía pueda resolver los problemas que debe enfrentar, integrando las siguientes dimensiones:

⁸ Art. 76 íbidem

⁹ Art. 77 íbidem

- Conceptual (saber saber) se requiere de conocimiento, compromiso, cooperación y cumplimiento; los que son susceptibles de ser evaluados a través de indicadores de desempeño; incorpora además las herramientas tecnológicas.

- Procedimental (saber hacer) la realización de acciones que permiten reforzar las habilidades y las capacidades necesarias para el ámbito de la seguridad, demostrando capacidad de aplicar de manera práctica y operativa lo aprendido; igualmente puede ser evaluadas por indicadores de desempeño.

- Actitudinal (saber ser) cúmulo de valores, virtudes que hacen de la persona un ser integral, (saber convivir) social, con actitudes de empatía, valores, respeto al otro, libertad y justicia.

De la misma manera, debe considerarse conceptos universales en la educación superior relacionándose con los “cuatro pilares de la educación” que recomienda la UNESCO para todos los procesos:

- Aprender a conocer: Aprovechar todas las experiencias y educarse a lo largo de toda la vida, asimilando una visión más amplia de la localidad, hacia la cultura universal.

- Aprender a hacer: Desarrollo de competencias y habilidades que le permitan afrontar con éxito diferentes situaciones, incluso si no se relacionan con su desempeño profesional.

- Aprender a ser: Actuar con autonomía, juicio y responsabilidad personal, para generar espacios que garanticen toma de decisiones acertadas en todos los ámbitos.

- Aprender a vivir juntos: Generar una verdadera cultura de paz con la realización de proyectos haciendo énfasis en los medios alternativos de solución de conflictos, pensamiento pluralista y de aceptación de los diferentes puntos de vista.

2.6 SISTEMAS DE EVALUACIÓN.

Durante el proceso del curso de ascenso de los/as señores/as Clases y Policías se trabajara en las tres funciones sustantivas de la evaluación del aprendizaje: diagnóstica, formativa y sumaria.

Diagnóstica.- Esta función alude a la posibilidad que proporciona la evaluación de identificar el estado actual en el nivel de aprendizaje del cursante. En la enseñanza tradicional cabe la posibilidad de que los ajustes se realicen a lo largo del curso, cosa que es más difícil en la modalidad a distancia “en línea”, debido a que el curso se encuentra completamente conformado. En este caso la función diagnóstica es muy importante, con el fin de ubicar al cursante en el nivel que le corresponde.

Puede darse el caso tanto en la enseñanza presencial como en la que se realiza a distancia “en línea” de cursos que no ameritan requisitos. En ellos no importan los antecedentes de los cursantes, por lo cual puede prescindirse de la función diagnóstica.

Formativa.- Se desempeña a lo largo de todo el curso y su cometido es apoyar al cursante en su proceso de aprendizaje, al señalarle deficiencias y errores. En la enseñanza presencial es muy útil, aunque usualmente no se le usa en la proporción deseable, compensándola con las observaciones y aclaraciones que se hacen a los cursantes durante la clase. En la modalidad a distancia “en línea” resulta imprescindible. De hecho, gran parte de la enseñanza se realiza por medio de ella; es constante y debe ser suficiente, pertinente y estar muy bien diseñada para apoyar realmente el aprendizaje. Además la retroalimentación que se deriva de ella, ya sea en forma automática o por medio del tutor o asesor, tiene que ser oportuna, clara y adecuada a cada tipo de problema. La evaluación formativa es sustantiva para el aprendizaje a distancia “en línea”, sin ella, éste difícilmente se lograría.

Sumativa.- Está constituida por los resultados que se han alcanzado durante las dos fases, se realiza al final de cada asignatura, dándole una característica integradora al concluir los períodos académicos; esta evaluación permite valorar de forma general el nivel alcanzado en relación con el desarrollo de las competencias; así mismo aporta evidencias para determinar la calificación y establecer las acciones correctivas necesarias a procesos pedagógicos futuros, esta evaluación será de carácter cuantitativa

Para los cursos de ascenso de los/as señores/as Clases y Policías, el proceso de evaluación está amparado según el Art. 193, del Reglamento General a la LOEI para superar cada nivel, el estudiante debe demostrar que logró “aprobar” los objetivos de aprendizaje definidos en el programa de asignatura o área de conocimiento fijados para cada uno de los niveles y subniveles del Sistema Nacional de Educación.

2.7 POLÍTICAS DE EVALUACIÓN.

El curso de ascenso de los/as señores/as Clases y Policías estará regido por el cronograma de actividades en el cual se detalla las actividades de aprendizaje que el señor cursante debe cumplir:

TRABAJOS PARA EL CURSANTE	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	PONDERACIÓN	TIEMPO PARA LA RECEPCIÓN DE TAREAS.
PRIMERA TAREA	1.- Realizar un "CUADRO SINOPTICO". 2.- Realizar un "MAPA CONCEPTUAL" 3.- Realizar UN ENSAYO ACADEMICO	1.50 P.	La fecha programada en el cronograma de actividades, en el horario de Lunes 08:00 horas al Domingo 23:59 horas
SEGUNDA TAREA	1.- Realizar un "CUADRO SINOPTICO". 2.- Realizar un "MAPA CONCEPTUAL". 3.- Realizar UN ENSAYO ACADEMICO	1.50 P.	La fecha programada en el cronograma de actividades, en el horario de Lunes 08:00 horas al Domingo 23:59 horas
TERCERA TAREA	1.- Realizar un VIDEO explicando la temática que abarco la primera tarea del módulo tratado.	2 P.	La fecha programada en el cronograma de actividades, en el horario de Lunes 08:00 horas al Domingo 23:59 horas
CUARTA TAREA	1.- Realizar un VIDEO explicando la temática que abarco la segunda tarea del módulo tratado.	2 P.	La fecha programada en el cronograma de actividades, en el horario de Lunes 08:00 horas al Domingo 23:59 horas
Nota final de las tareas		7 puntos	

El examen en línea del curso de ascenso de los/as señores/as Clases y Policías se estructurara de la siguiente manera:

Tipos de reactivos (preguntas)	Nro. de preguntas	Valor en puntos	Porcentaje	Total puntos
Verdadero - Falso (Dicotómicas)	5	0,20 c/u	10%	1.00
Correspondencia	1	0.20 c/u	10%	1.00
Opción Múltiple	5	0,20 c/u	10%	1.00
Total evaluación presencial			30%	3.00

Los cursantes por cada asignatura realizarán las siguientes tareas previas a la aprobación del curso de ascenso al inmediato grado superior:

a. Cuatro tareas académicas de conocimiento, participación e investigación en cada Asignatura, detallados a continuación:

Las tareas académicas, tiene una calificación de (7/7) siete sobre siete puntos, divididos en 4 tareas mismas que equivalen al 70% de la calificación final de la asignatura.

b. El examen en línea tiene una calificación de tres puntos (3/3) correspondientes al 30% de la calificación final de la asignatura.

El registro de las calificaciones sobre las tareas académicas y el examen en línea se realizará de acuerdo a lo establecido por el Departamento de Educación a Distancia, considerando el desarrollo de la parte:

Cognitiva: Dominio de los contenidos de la materia. (30%)

Procedimental: Aplicación teórica - práctica de los contenidos. (70%)

Cognitiva (Saber)..... 30%

Procedimental (saber ser, saber hacer, saber convivir).....: 70%
Total.....100%

Las asignaturas que conforman la malla curricular de la modalidad a distancia, forman parte del Curso de Ascenso de los señores/as Clases y Policías, por lo tanto serán calificadas en la escala de 01 a 10 puntos.

La aprobación del curso de ascenso de los/as señores/as Clases y Policías en cada una de las asignaturas de estudio será sobre la base de siete sobre diez puntos (7/10 puntos) sin aproximaciones.

2.8 RECURSOS QUE TIENEN LOS CLASES Y POLICÍAS EN CASO DE NO APROBAR EL CURSO DE ASCENSO.

Aquellos señores /as Clases y Policías que no aprueben el curso de ascenso, tienen opción a los siguientes recursos:

Examen supletorio

Examen de gracia

Recalificación de examen

2.8.1. Examen supletorio.

Se considerara exámenes supletorios cuando los/as señores/as cursantes no hayan obtenido la nota mínima de siete sobre diez puntos (7/10 puntos) sin aproximaciones y se desarrollara tomando en consideración los siguientes aspectos: (Art. 18.3)

- Los/as señores/as cursantes que NO hayan obtenido la nota mínima de siete sobre diez puntos (7/10 puntos) sin aproximaciones, en cada una de las asignaturas sumado las dos calificaciones (4 tareas-examen ordinario) tendrán opción a un examen supletorio, el mismo que se receptara de manera presencial en la sede, la fecha y hora determinada en la planificación de exámenes supletorios elaborados por el Departamento de Educación a Distancia.

- El examen supletorio será basado única y explícitamente del módulo de estudio y su calificación será sobre (10) diez puntos.
- Los señores Asesores Pedagógicos del Departamento de Educación a Distancia serán los únicos facultados para la recepción de los exámenes presenciales en línea.
- El examen supletorio se evaluará al finalizar el quinto módulo en las fechas y horas programadas en la planificación de exámenes supletorios elaborados por el Departamento de Educación a Distancia.
- Los/as señores/as cursantes que se encuentran inmersos en el examen supletorio tendrán un plazo de dos semanas hábiles naturales para prepararse, estudiar, analizar y posteriormente rendir los exámenes supletorios de las asignaturas en las cuales no alcanzado el puntaje correspondiente siete sobre diez puntos (7/10 puntos) sin aproximaciones.
- Los cursantes que NO han podido rendir el examen supletorio, por situaciones de caso fortuito y/o fuerza mayor (calamidad doméstica, condiciones médicas, y/o casos fortuitos) debidamente justificadas deberán remitir de manera presencial y/o al correo electrónico (dne.3grupo2017@gmail.com) una solicitud dirigida al señor Jefe del Departamento de Educación a Distancia en un plazo máximo de 72 horas (3 días) contados desde la fecha de la evaluación, a fin que se les considere para el examen supletorio atrasado.
- Si la nota obtenida en el examen supletorio por el señor cursante es superior a siete sobre diez (7/10 puntos) puntos, la calificación que se registre en la base de datos del Departamento de Educación a Distancia como nota de examen supletorio será la base de siete sobre diez puntos (7/10 puntos) por motivo de computo.
- La nota mínima para la aprobación del curso de ascenso será de siete sobre diez puntos (7/10 puntos) sin aproximaciones.

- Las notas de los exámenes supletorios de los/as señores/as Clases y Policías se publicará en la Plataforma Virtual a fin que el señor cursante pueda realizar las observaciones correspondientes si el caso se diera.
- Los cursantes que NO han aprobado el examen supletorio en una (1) sola asignatura, deberán remitir de manera presencial y/o al correo electrónico (dne.3grupo2017@gmail.com) una solicitud dirigida al señor Jefe del Departamento de Educación a Distancia en un plazo máximo de 72 horas (3 días) contados desde la fecha de la evaluación, a fin que se les considere para el examen de gracia.
- El examen supletorio se registrará con las mismas disposiciones, solicitudes y requerimientos de los exámenes que le precedieron.

2.8.2 Examen supletorio atrasado.

Se considerara exámenes supletorios atrasados, a los exámenes que los cursantes no hayan rendido en la fecha y hora establecida en el Cronograma de Actividades y/o la planificación de exámenes supletorios y se desarrollara tomando en consideración los siguientes aspectos:

- Se considerara examen supletorio atrasado cuando los/as señores/as cursantes No haya rendido en la fecha y hora establecida en el cronograma de actividades.
- Los señores/as cursantes que No hayan rendido el examen supletorio en las fechas registradas en el cronograma de actividades y/o la planificación de exámenes supletorios tendrán que rendir el examen supletorio atrasado.
- El examen supletorio atrasado se receptará de manera presencial en la sede, la fecha y hora determinada en el Cronograma de Actividades y/o la planificación de exámenes supletorios.
- Los señores Asesores Pedagógicos del Departamento de Educación a Distancia serán los únicos facultados para la recepción de los exámenes presenciales en línea.

- El examen supletorio atrasado se registrará a las mismas disposiciones, solicitudes y requerimientos del examen supletorio (Art. 18.4)

2.8.3 Examen de gracia.

Se considerara examen de gracia, al examen que el cursante tiene la posibilidad de rendir cuando No haya alcanzado la nota mínima de siete sobre diez (7/10) sin aproximaciones, posterior de haber rendido el examen ordinario y el examen supletorio en una sola asignatura y se desarrollara tomando en consideración los siguientes aspectos:

- De conformidad con lo que establece los Art. 26, 27, 28 y 29 de la Constitución Política del Ecuador y los Art. 3,4,5 del ACUERDO NRO. MINEDUC-ME-2016-00031-A en referencia a la educación; el Departamento de Educación a Distancia acuerda que los señores cursantes que no hayan obtenido la nota mínima de 7/10 puntos en el examen supletorio (examen supletorio atrasado) en una (1) sola asignatura, podrá rendir el examen de gracia por una sola vez.
- El cursante que se encuentre inmerso en el examen de gracia tendrá un proceso de retroalimentación-refuerzo académico presencial durante (2) dos días, la misma lo dictara un docente virtual de manera presencial y se consolidara a la planificación establecida por el Departamento de Educación a Distancia.
- Los señores Asesores Pedagógicos del Departamento de Educación a Distancia serán los únicos facultados para la recepción de los exámenes presenciales en línea.
- El examen de gracia se evaluara de manera presencial en la sede, la fecha y hora programada en el cronograma de actividades.
- El examen de gracia será basado única y explícitamente del módulo de estudio y su calificación será sobre (10) diez puntos sin aproximaciones.
- Los cursantes aprobarán el examen de gracia siempre que alcance la nota mínima de siete sobre diez (7/10) sin aproximaciones.

- En el caso que un cursante NO obtuviere el puntaje necesario en dos o más asignaturas, NO tendrá opción al examen de gracia.
- El examen de gracia se registrará a las mismas disposiciones, solicitudes, y requerimientos del examen Ordinario y/o supletorio.

2.8.4 Recalificación de los exámenes. (Revisión del examen).

De conformidad con el Reglamento del Sistema de Evaluación Estudiantil No. RPC-SO-29-No.489-2016 expedido por el CES manifiesta en su Artículo 8 literal.-“f) Recalificación de las evaluaciones.

“Las IES establecerán procedimientos para que los estudiantes tengan derecho a requerir la recalificación de los instrumentos que hayan sido utilizados para valorar los aprendizajes, con excepción de las evaluaciones orales, en cuyo caso se deberán establecer mecanismos que garanticen procesos justos y transparentes”.

El plazo para requerir y atender las peticiones de recalificación deberá ser determinado por la IES. La petición deberá ser fundamentada dejando constancia de haber procurado previamente la revisión de la calificación conjuntamente con el profesor; y,” el Departamento de Educación a Distancia respetuoso de las normas y procesos establece los siguientes parámetros para la recalificación de los exámenes

Para normar el proceso de la recalificación de los exámenes, se debe considerar los siguientes procedimientos:

- Los señores cursantes pueden solicitar una recalificación de nota del examen cuando considere que hay un posible error en la calificación de un examen y a criterio del cursante las respuestas correctas no han obtenido el puntaje que corresponde.
- En caso de existir falencias o fallas en las preguntas de los respectivos exámenes, el cursante deberán remitir de manera presencial y/o al correo electrónico (dne.3grupo2017@gmail.com) una solicitud de recalificación del examen dirigida al señor

Jefe del Departamento de Educación a Distancia en un plazo máximo de 72 horas (3 días) contados desde la fecha de la rendición del examen.

- La solicitud de recalificación del examen deberá estar sólidamente sustentada, detallada y respaldada, la misma deberá contener la descripción de las preguntas que se encuentran con inconvenientes (fallas o inconsistencias) y necesariamente deberá respaldarse con el examen ejecutado.
- El cursante tiene opción por una sola vez a solicitar la recalificación de su examen en cada una de las asignaturas.
- Las solicitudes de recalificación que se presenten en los exámenes, deberán ser examinadas por un señor Asesor Pedagógico del Departamento de Educación a Distancia, con la presencia y certificación de veedores de los departamentos de Criminalística, Asuntos Internos, DGI y abalizada por un señor Asesor Pedagógico de la Dirección Nacional de Educación.
- La calificación alcanzada producto de la recalificación se pondrá en conocimiento del Jefe del Departamento de Educación a distancia, quien a su vez remitirá con el visto bueno a la Sección de Control y Registro de Calificaciones del Departamento de Educación a Distancia para el asentamiento de la nota dentro de las 24 horas de plazo.
- El señor asesor pedagógico encargado de la recalificación de exámenes deberá remitir el informe del proceso hasta un lapso de 48 horas posterior a la recepción del requerimiento solicitado.
- En el caso de existir inconformidades y/o pedido del señor Jefe del Departamento de Educación a Distancia el proceso de recalificación del examen se direccionara a un señor Asesor Pedagógico de la Subdirección de Formación Académica de la Dirección Nacional de Educación.

2.9 CONSECUENCIAS DE LA NO APROBACIÓN DEL CURSO DE ASCENSO.

Por diferentes motivos los servidores policiales no cumplen con su objetivo que es el ascenso pese a cumplir determinados requisitos, por lo que las consecuencias que esto deriva son:

- La baja
- La puesta a disposición
- En cuota de eliminación

La baja significa que el servidor policial es separado inmediatamente de la institución porque no existe opción para que continúe; esto significa que es el fin de la carrera policial.

La puesta a disposición quiere decir que el servidor policial queda a disposición de sus superiores para que ellos decidan en qué Distrito o Zona puede ser trasladado; o, puede ser ubicado en el área administrativo o de servicio en la comunidad.

En cuota de eliminación se refiere a que el servidor policial que no aprobó el curso de ascenso, se queda en espera por un tiempo determinado hasta ser dado de baja; es decir, es un proceso lento de separación de la institución policial.

2.10 APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHOS HUMANOS

Las normas internacionales de derechos humanos obligan a todos los Estados y a sus agentes, incluidos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Los derechos humanos son objeto legítimo del derecho internacional y del escrutinio de la comunidad internacional.

Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley están obligados a conocer y aplicar las normas internacionales de derechos humanos.

2.10.1 Práctica de los derechos humanos:

- Adopte una política global de derechos humanos para su organización.
- Incorpore las normas de derechos humanos al reglamento interior de la policía.
- Organice capacitación de derechos humanos para toda la policía, tras la entrada en funciones y periódicamente.
- Coopere con las organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos.

2.10.2 Conducta ética y lícita:

- Los derechos humanos emanan de la dignidad inherente a la persona humana.
- Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y cumplirán la ley en todo momento.
- Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley cumplirán en todo momento los deberes que les impone la ley, sirviendo a su comunidad y protegiendo a todas las personas contra actos ilegales, en consonancia con el alto nivel de responsabilidad exigido por su profesión.
- Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley no cometerán ningún acto de corrupción.
- Recuerde que "la obediencia a las órdenes de un superior" no puede invocarse para justificar violaciones graves de los derechos humanos, como asesinatos y torturas.
- Familiarícese con los procedimientos internos y externos de denuncia y notificación.

- Comunique las infracciones de la ley y las violaciones de los derechos humanos.

2.10.3 Funcionarios con responsabilidades de mando y supervisión

- Organice programas de capacitación en el servicio para velar por que todos los agentes de policía comprendan plenamente sus atribuciones legales y los derechos jurídicos de los ciudadanos.
- Mediante el ejemplo y buenas prácticas de mando y gestión, vele por que todos los agentes de policía mantengan el respeto a la dignidad de todas las personas.
- Vele por que toda la política y la estrategia de la policía, así como las órdenes que reciben los subordinados, tengan en cuenta la obligación de proteger y promover los derechos humanos.
- Vele por que todos los informes y denuncias de violaciones de los derechos humanos se investiguen plena y cabalmente.
- Elabore y haga cumplir reglamentos que incorporen las normas internacionales de derechos humanos.

2.11. HIPÓTESIS Y VARIABLES

Hipótesis.

La falta de cumplimiento de la normativa para el ascenso policial, vulnera el derecho constitucional al trabajo en el cantón Guaranda.

Variables.

Independiente (causa)

La falta de cumplimiento de la normativa para el ascenso policial

Dependiente (efecto)

Vulnera el derecho constitucional de acceso al trabajo

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO

3.1 Modalidad de la Investigación.

Para la obtención de los resultados en la presente investigación, utilicé los siguientes tipos de investigación:

INVESTIGACIÓN DE CAMPO.- A través de ésta, acudí personalmente a la institución policial para obtener la información necesaria.

INVESTIGACIÓN ANALÍTICA.- Me permitió realizar los diferentes análisis de la información proporcionada por la institución policial, determinando las causas que originan el problema de la presente investigación; con esta modalidad de investigación, pude establecer las variables.

INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.- Para profundizar los conocimientos sobre esta investigación, acudí a diferentes fuentes bibliográficas y al ordenamiento jurídico vigente en nuestro país.

Los métodos utilizados son:

MÉTODO DEDUCTIVO.- Con éste método se realizó un análisis de lo general a lo particular para obtener un razonamiento lógico aplicado al caso particular de la clase policial.

MÉTODO INDUCTIVO.- Mediante la observación y partiendo desde la hipótesis o los antecedentes, me llevó a obtener las conclusiones generales de la presente investigación.

MÉTODO ESTADÍSTICO.- Con este método pude manejar la información de manera cualitativa como cuantitativa porque me permitió procesar los datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Las Técnicas e Instrumentos utilizados son:

LA OBSERVACIÓN.- Con ella pude visualizar el entorno de la investigación. Mediante esta técnica se logró mirar la realidad de los actos generados por el problema para su posterior análisis.

LA ENCUESTA.- A través de un banco de preguntas que elaboré, las apliqué a los señores policías de clase como a los oficiales para determinar cómo es el proceso de ascenso.

LA ENTREVISTA.- Constituyó el diálogo entre el entrevistador y el entrevistado; su utilización fue para recopilar información sobre el problema de la investigación y llegar a obtener la apreciación directa de los involucrados.

3.2 Tipo de investigación.

Básica

3.3 Nivel de investigación.

Derechos Constitucionales.

3.4 Diseño de Investigación

Bibliográfico y de campo

3.5 Población y Muestra

Dado el tamaño de la población de los servidores policiales en el Distrito Guaranda de la Policía Nacional, misma que asciende a 248 servidores policiales (8 administrativos, 205 operativos y 35 en Unidades especiales), realicé 50 encuestas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados de las encuestas a los miembros policiales, los presento a continuación:

1.- ¿En qué área de la Policía Nacional del cantón Guaranda usted labora?

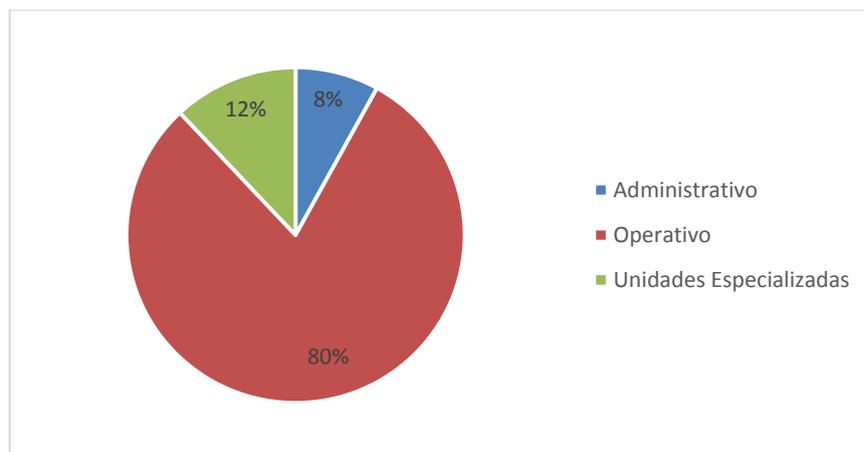
Tabla 1: Área de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	4	8
Operativo	40	80
Unidades Especiales	6	12
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

GRÁFICO 1



ANÁLISIS: Del personal encuestado, el 80% labora en el área operativa; es decir son Policías que vigilan el orden de la ciudad en las calles, a pie, en bicicleta, moto o patrullero. En menor proporción laboran en el área administrativa o Unidades Especiales

2.- ¿Cuánto tiempo viene desempeñándose en dicho cargo?

Tabla 2: Tiempo de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 5 años	6	12
De 5 a 10 años	32	64
De 10 a 15 años	10	20
De 15 a 20 años	2	4
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 2



ANÁLISIS: El personal encuestado en su mayoría que representa el 64%, se encuentra laborando en la institución policial por un período comprendido entre los 5 a los 10 años, lo que significa que aún tienen por laborar más de la mitad del tiempo en la institución. En un 12% son los servidores policiales que recién han ingresado y su experiencia no llega a cinco años de servicio. Un 20% de dichos servidores está próximo a cumplir su período que es de 20 años de servicio y en un mínimo porcentaje están cerca de jubilarse.

3.- ¿Cada qué tiempo un servidor policial es beneficiado con el ascenso?

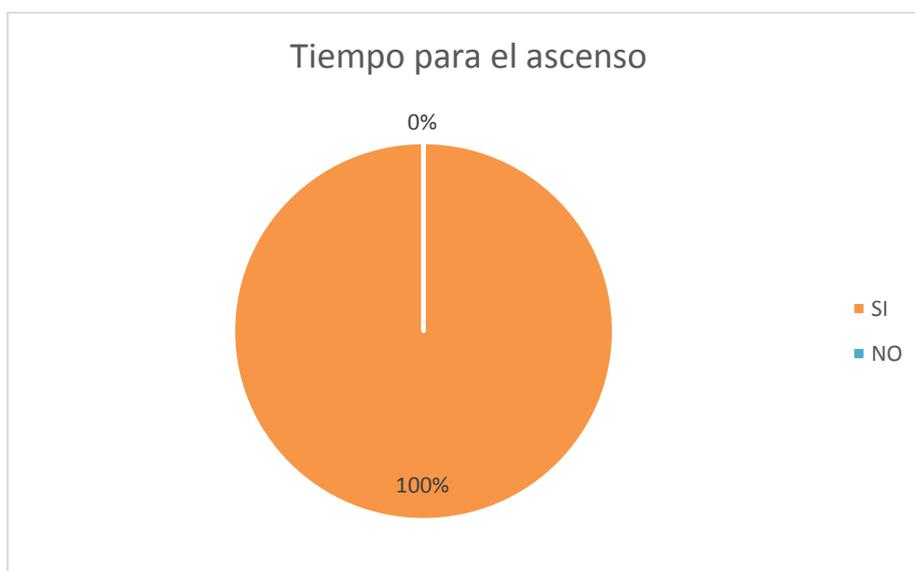
Tabla 3: Ascenso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Cada 2 años	0	0
Cada 4 años	0	0
Cada 5 años	50	100
Cada 7 años	0	0
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 3



ANÁLISIS: Según las encuestas a los servidores policiales, aquellos que ingresaron hasta el presente año 2018 pueden ser considerados en la lista de ascensos a los cinco años de servicio en la institución. Al momento se encuentra en proceso de reforma del Reglamento de ascensos el cual establece que una vez aprobado, será a los siete años de servicio el proceso de ascenso. Todos los encuestados tienen pleno conocimiento del tiempo de servicio para el ascenso policial.

4.- ¿Cómo puede acceder un Policía al curso de ascenso?

Tabla 4: Curso de Ascenso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Cumplido el tiempo de servicio en grado	0	0
No tener juicios pendientes	0	0
Hoja de vida intachable	0	0
Todas las anteriores	50	100
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 4



ANÁLISIS: El 100% del personal policial encuestado conoce claramente los requisitos necesarios para ser considerados en el proceso de ascenso dentro de la institución; estos requisitos son muy exigentes porque a más de cumplir el tiempo de servicio que es de cinco años, tiene que tener una hoja de vida intachable dentro de la institución. De no ser así, no será considerado dentro de las listas de ascenso que elabora la Policía Nacional cada cinco años.

5.- En caso de no aprobar una materia en el curso de ascenso, ¿puede usted solicitar recalificación?

Tabla 5: Recalificación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	100
NO	0	0
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 5



ANÁLISIS: El 100% de los encuestados conocen que sí existe la opción de solicitar recalificación en caso de existir inconformidad en las notas obtenidas durante el proceso de ascenso. Además manifiestan que cuando solicitan recalificación, esto no les garantiza que las notas obtenidas sean cambiadas a menos que existan fundamentos de hecho y de derecho bien sustentados.

6.- ¿Si es dado de baja por no aprobar el curso de ascenso, cuál de los siguientes recursos legales puede interponer?

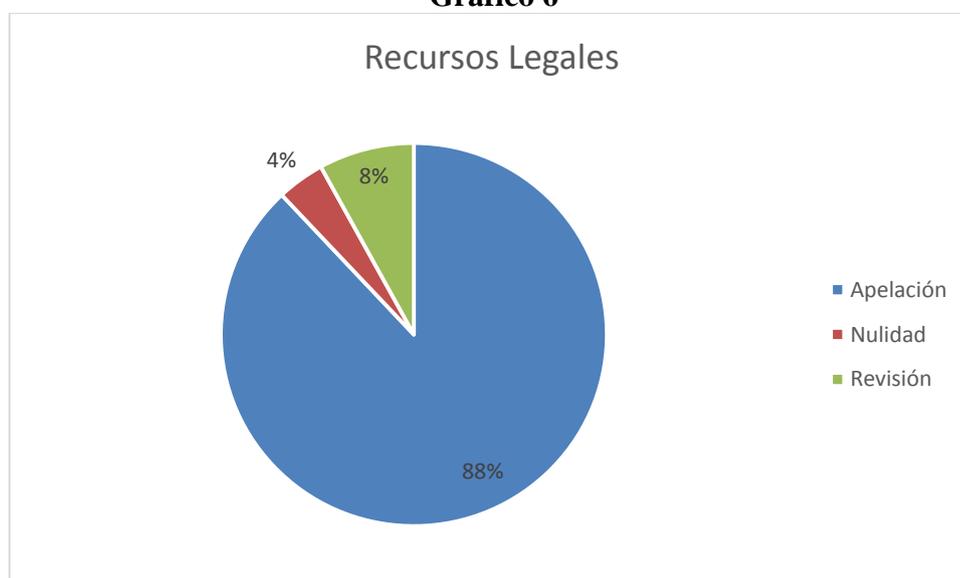
Tabla 6: Recursos Legales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Apelación	44	88
Nulidad	2	4
Revisión	4	8
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 6



ANÁLISIS: Al referirse los encuestados al conocimiento de los recursos que tienen cuando han sido dados de baja por no aprobar el curso, el 88% que corresponde a 44 servidores policiales saben que pueden solicitar apelación a tal resolución; el 12% que corresponde a seis servidores policiales no tiene muy claro sobre este recurso y esto se justifica porque son servidores policiales que recién ingresaron a la Policía Nacional y aun no pasan por el proceso de ascenso.

7.- ¿Tiene conocimiento de la normativa legal para realizar el curso de ascenso?

Tabla 7: Normativa legal para curso de ascenso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	100
NO	0	0
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 7



ANÁLISIS: El 100% de encuestados conoce cuáles son los Reglamentos Internos de la Policía Nacional que sirven de base jurídica durante el proceso de ascenso; esto demuestra que sí existe un buen plan de capacitación interna dentro de la institución.

8.- ¿Cuándo realizó el curso de ascenso, se cumplió estrictamente lo dispuesto en los Reglamentos internos de la institución policial?

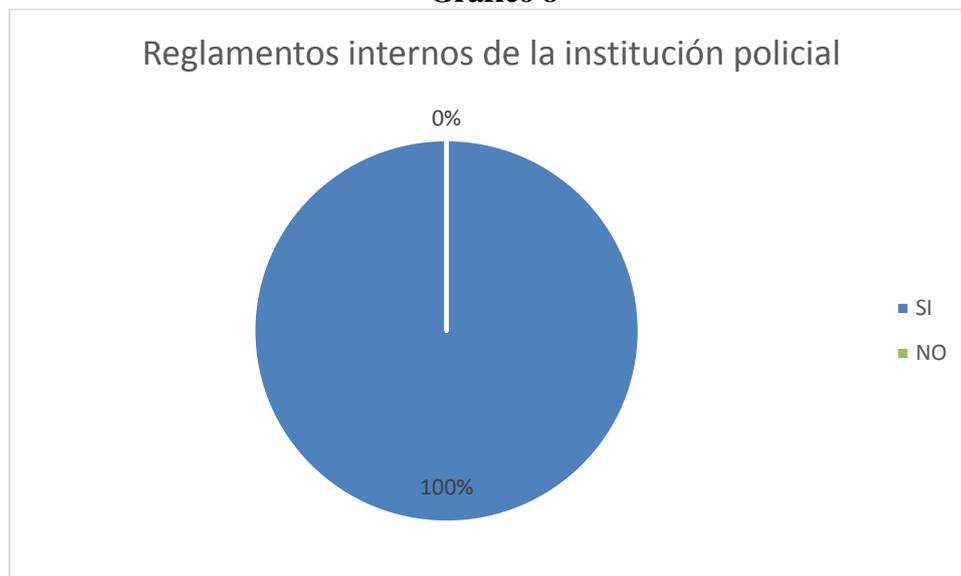
Tabla 8: Reglamentos internos de la institución policial

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	100
NO	0	0
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 8



ANÁLISIS: Todos los encuestados manifiestan que sí se ha cumplido con lo estipulado en los Reglamentos Internos cuando han pasado por el proceso de ascenso; lo que a veces sucede es que cuando existen casos fortuitos o imprevistos en alguno de los cursantes del ascenso, en ocasiones no se benefician porque no gozan de la simpatía de sus superiores.

9.- ¿Se siente satisfecho con la normativa interna de la institución policial en lo referente a los procesos de ascenso?

Tabla 9: Satisfacción con la Normativa Interna

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	56
NO	22	44
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 9



ANÁLISIS: Esta pregunta demuestra que el 56% de los encuestados no se encuentra satisfecho con la normativa que existe dentro de la institución policial referente a los procesos de ascenso. En menor proporción pero no muy distante, dicen no estar de acuerdo con dicha normativa porque deben ser actualizados o reformados en función de las exigencias que existen a nivel de todas las instituciones del Estado..

10.- ¿Qué sugeriría usted a la institución policial para mejorar los procesos de ascensos?

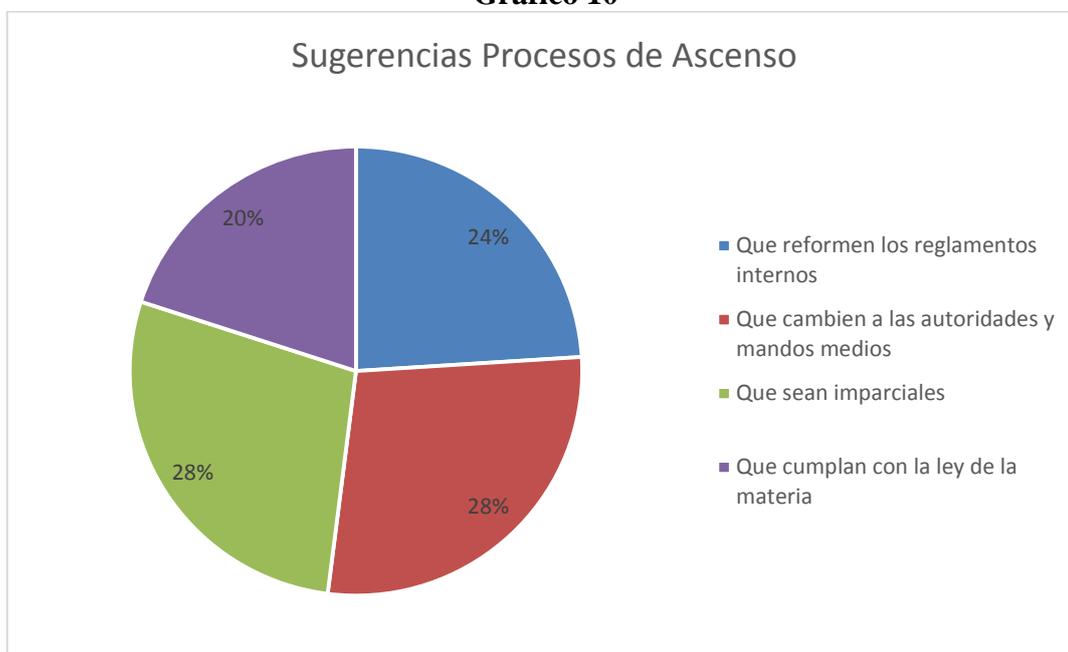
Tabla 10: Sugerencias Procesos de Ascenso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Que reformen los reglamentos internos	12	24
Que cambien a las autoridades y mandos medios	14	28
Que sean imparciales	14	28
Que cumplan con la ley de la materia	10	20
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 10



ANÁLISIS: Según las encuestas existe interés en los servidores policiales para sugerir que se den algunos cambios en lo referente a los procesos de ascenso porque no es solamente la reforma de los Reglamentos Internos y el cumplimiento de la ley lo que necesitan, sino también que se dé un cambio de autoridades en todos los niveles para que puedan actuar con imparcialidad en todos los actos administrativos dentro de la institución.

11.- ¿Confía usted que los procesos de ascenso en la institución policial son justos?

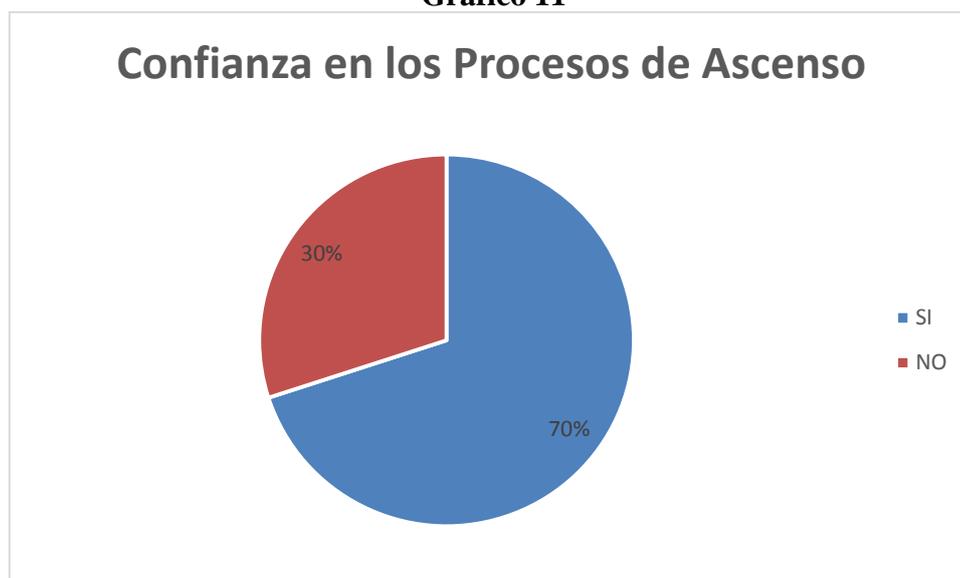
Tabla 11: Confianza en los Procesos de Ascenso

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	35	70
NO	15	30
Total	50	100

Fuente: Servidores policiales del Distrito de Guaranda

Realizado por: Ronnie Jonathan Quishpe Guacollante

Gráfico 11



ANÁLISIS: El 70% de encuestados, que corresponde a una mayoría significativa, manifiestan que los resultados que se dan en los procesos de ascenso dentro de la institución policial no son justos pese a cumplir con la normativa interna porque la parcialidad que en algunos casos se demuestra, hace que se pierda la confianza en dicho proceso; por eso es necesario un cambio de autoridades a nivel medio y superior dentro de la institución.

4.2. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

DIRECTOS

Los beneficiarios directos del presente proyecto de investigación son la clase policial que pretenda en determinado momento, presentarse a un proceso de ascenso. También constituyen beneficiarios directos los familiares de la clase policial y los funcionarios de dicha institución.

INDIRECTOS

Los beneficiarios indirectos constituyen los profesionales del Derecho en libre ejercicio, las instituciones públicas inmersas en la actividad policial y los estudiantes de Derecho de las Universidades del país.

4.3. Impacto de la Investigación

Luego de la investigación realizada, se puede concluir que el impacto que genera la institución policial es a nivel nacional debido a que ésta no goza de mucha credibilidad debido a varias situaciones adversas por las que ha atravesado y por las que aún atraviesa, pues varios de sus miembros han sido parte de bandas delincuenciales que han afectado la vida de las personas.

Al no gozar del respeto y credibilidad la institución policial, la sociedad ecuatoriana no confía en sus procesos por lo que es preciso que desde adentro de la institución se corrija ciertos errores que se cometen con el mismo personal; en este caso puntual, los aspirantes al ascenso.

Esta es la oportunidad para que la institución policial recobre la buena imagen y credibilidad que un día tuvo a nivel nacional.

4.4. Transferencia de resultados

La transferencia de los resultados de la presente investigación se la puede realizar a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar mediante la socialización a través de foros o reuniones con la institución policial.

CONCLUSIONES

Culminado el presente proyecto de investigación, las conclusiones que he obtenido son las siguientes:

- Las causas que motivan la inobservancia de la normativa legal interna en los procesos de ascenso en la institución policial son los afectos o desafectos entre los oficiales y clases de la institución policial.
- El nivel jerárquico institucional encargado de supervisar el proceso de ascenso policial es el Consejo de Clases y Policías (Art. 9 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional).
- Existen varios recursos para los señores Policías y Clases cuando se sientan afectados en un proceso de ascenso, de manera injustificada; entre ellos tenemos: el examen supletorio, el supletorio de gracia, la recalificación de exámenes. Si a pesar a estos recursos no existe satisfacción en el servidor policial, existe el recurso de apelación ante el Consejo de Clases y Policías, quien tiene la decisión final en dicho proceso.
- Si el recurso de apelación no satisfizo al servidor policial, existe como último recurso la garantía constitucional de acción de protección en defensa de los intereses de dicho servidor.
- No existe mucha confianza en los servidores policiales cuando se realizan los procesos de ascenso por las causas mencionadas en las encuestas realizadas
- La larga permanencia de las autoridades policiales es un factor importante que determina la aplicación total de la ley en todos sus ámbitos, por esa razón no es bueno que los funcionarios de nivel jerárquico superior permanezcan mucho tiempo al frente de la institución.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que me permito realizar en el presente proyecto de investigación, las puntualizo en las siguientes:

- Los procesos de ascensos deben ser realizados sin la intervención de aspectos subjetivos como afectos o desafectos con los miembros policiales porque lamentablemente esto influye en la nota final del cursante.
- La institución policial sí observa la normativa para el ascenso de los servidores policiales; son determinadas situaciones las que salen de este contexto en dicho proceso.
- Se debería reforzar el tema de valores dentro del curso de ascenso para incrementar los mismos en la clase policial, pues si bien es cierto la mayoría de estos servidores son personas honradas, honorables, no es menos cierto que en un porcentaje pequeño existen miembros policiales que cometen actos deshonestos, lo cual genera en la baja del servidor policial de la institución y mala imagen para la institución.
- Deben presentarse reformas a varios cuerpos legales como la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Reglamento de la Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales, Reglamento de la Ley de Personal de la Policía Nacional y Reglamento para Carreras y Programas Académicos de Modalidades en línea, a distancia y semipresencial en lo referente a los procedimientos para el ascenso policial.
- El tiempo actual que un servidor policial debe tener en la institución previo al ascenso es de cinco años; existe un proyecto de reforma al reglamento en la cual han planteado que sea siete años de servicio previo al ascenso, lo cual es demasiado tiempo, por lo que se debería revisar esta particularidad a fin de disminuir el tiempo de servicio previo al ascenso.
- Es muy bueno el Plan de Capacitación que tiene la Policía Nacional para los ascensos, por lo que deben mantener el mismo y de existir cambios, que estos sean siempre en beneficio del servidor policial.

- La policía Nacional debe poner en práctica toda la normativa nacional e internacional en pro de la defensa de los derechos humanos de los servidores policiales.

BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008
- CUESTA Zapata, Marco Damián, Tnte. Coronel de Policía, “FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL” Año 2005
- GÓMEZ, Carbo, José, “ÉPODO DE LA POLICÍA ECUATORIANA”, Guayaquil, Ecuador: Imprenta Comercial. 1888
- LEY DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL, Ley No. 123, Fuente: Registro Oficial No. S-378 Fecha : 7-AGO-1998
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA POLICIA NACIONAL, Ley 90, Registro Oficial 707 de 01-jun.-1995
- LEY ORGÁNICA DE LA POLICÍA NACIONAL
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
- PONTON, C. Daniel “Policía comunitaria y cambio institucional en el Ecuador” Quito: FLACSO Sede Ecuador 2008.
- REGLAMENTO DE ASCENSO DE OFICIALES DE LA POLICÍA, DECRETO EJECUTIVO 796 REGISTRO OFICIAL 174 DE 21-ABR-1999
- REGLAMENTO DE LA ESCUELA DE ESPECIALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE OFICIALES.
- REGLAMENTO DE LA LEY DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL.
- REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO CES
- REGLAMENTO GENERAL DE LA LOEI.
- REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL.
- REGLAMENTO PARA CARRERAS Y PROGRAMAS ACADÉMICOS DE MODALIDADES EN LÍNEA, A DISTANCIA Y SEMIPRESENCIAL.
- TRATADOS INTERNACIONALES: CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- VACA, Andrade Ricardo, “El fuero militar y policial”, 2005

ANEXOS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Señor Policía: Mucho le agradezco por la colaboración que pueda brindarme respondiendo la presente encuesta.

ENCUESTA

1.- ¿En qué área de la Policía Nacional del cantón Guaranda usted labora?

Administrativo

Operativo

Unidades Especializadas

2.- ¿Cuánto tiempo viene desempeñándose en dicho cargo?

De 0 a 5 años

De 5 a 10 años

De 10 a 15 años

De 15 a 20 años

3.- ¿Cada qué tiempo un servidor policial es beneficiado con el ascenso?

Cada 2 años

Cada 4 años

Cada 5 años

Cada 7 años

4.- ¿Cómo puede acceder un Policía al curso de ascenso?

Cumplido el tiempo de servicio en grado

No tener juicios pendientes

Hoja de vida intachable

5.- En caso de no aprobar una materia en el curso de ascenso, ¿puede usted solicitar recalificación?

SI

NO

6.- ¿Si es dado de baja por no aprobar el curso de ascenso, cuál de los siguientes recursos legales puede interponer?

Apelación

Nulidad

Revisión

7.- ¿Tiene conocimiento de la normativa legal para realizar el curso de ascenso?

SI

NO

8.- ¿Cuándo realizó el curso de ascenso, se cumplió estrictamente lo dispuesto en los Reglamentos internos de la institución policial?

SI
NO

9.- ¿Se siente satisfecho con la normativa interna de la institución policial en lo referente a los procesos de ascenso?

SI
NO

10.- ¿Qué sugeriría usted a la institución policial para mejorar los procesos de ascensos?

Que reformen los reglamentos internos
Que cambien a las autoridades y mandos medios
Que sean imparciales
Que cumplan con la ley de la materia

11.- ¿Confía usted que los procesos de ascenso en la institución policial son justos?

SI
NO

Gracias por su colaboración y su tiempo

FOTOGRAFÍAS ENCUESTAS REALIZADAS

